



รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

A MODEL OF DEVELOPING AN IDEAL EXPERT IN PEACE
BY BUDDHIST PEACEFUL MEANS

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)

ดุขฎฐินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)

ดุสิตนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means

Phra Pramote Vadakovido (Pantapat)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Peace Studies)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

(พระเมธาวิไนยรส, รศ.ดร.)

(ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์)

(พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร.)

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

(พระมหาดวงเด่น จิตถาโณ, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. ประธานกรรมการ

พระมหาดวงเด่น จิตถาโณ, ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระปราโมทย์ วาทโกวิโท)

ชื่อคุณิพนธ์ : รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี
 ผู้วิจัย : พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)
 ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาสันติศึกษา)
 คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์ : พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยนิภากร), รศ.ดร. , ป.ธ.๖,
 พธ.บ (ปรัชญา), ศศ.ม.(พุทธศาสนศึกษา), พธ.ด. (พระพุทฺธศาสนา)
 : ผศ.ดร.อุทัย สติมัน, ป.ธ.๗, พธ.บ., บธ.ม., พธ.ด. (พระพุทฺธศาสนา)
 วันสำเร็จการศึกษา : ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

คุณิพนธ์เล่มนี้เป็นการวิจัยแบบ Research and Development หรือ (R and D) เป็นการพัฒนารูปแบบเพื่อนำรูปแบบสู่การพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ด้วยการทดลองเป็นการนำทฤษฎีทางพระพุทธศาสนาเถรวาทและศาสตร์สมัยใหม่มาบูรณาการ เพื่อพัฒนารูปแบบและทดลองหารูปแบบจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ (๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท (๒) เพื่อพัฒนารูปแบบวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ผลการศึกษวิจัยพบว่า

๑) แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่าวิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่ต้องเป็น “วิทยาการกระบวนกร วิทยาการกิจกรรมกลุ่ม วิทยาการปฏิบัติการ วิทยาการโค้ชชิ่ง และวิทยาการโอดี” โดยมุ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง สร้างกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา วิทยาการจะต้องสามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ส่วนวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทต้องยึดตาม “หลักการของวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบ วิธีการของวิทยาการต้นแบบ และสันติภาพของวิทยาการต้นแบบ” โดยวิทยาการทางพระพุทธศาสนาเถรวาทยึดแนวทางของพระพุทธเจ้าตามหลักของโอวาทปาติโมกข์ โดยมุ่งพัฒนาตนด้วยการทำจิตใจให้บริสุทธิ์มีความสงบเป็นต้นแบบด้านความประพฤติ มีอุดมการณ์ด้วยความอดทนต่อความยากลำบาก และมีวิธีการสื่อสารธรรมไม่พูดร้าย ไม่ทำร้าย แม้บุคคลผู้มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

๒) รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นการเผยแพร่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็น “การเรียนรู้ธรรมผ่านกิจกรรม” ในลักษณะของพระวิทยากรธรรมะโอดี ซึ่งพระสงฆ์สามารถเป็นพระวิทยากรธรรมะโอดีได้ มีความเหมาะสม เพราะเป็นการนำหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาผ่านการประยุกต์เพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยกระบวนการใช้สื่อกิจกรรมประกอบการเรียนรู้ และใช้กระบวนการของกิจกรรมกลุ่มในการสร้างการมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นจากการวินิจฉัยและวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างรูปแบบการฝึกอบรม ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงเกิด D-H-A-M-M-A-O-D Model โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีวิธีการพัฒนา ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ ๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร ๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) ด้านการสร้างสันติภายใน

๓) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ต้องปฏิบัติตามแนวทางของ K-U-M-S-A-N Model ประกอบด้วย “ความรู้ของวิทยากรต้นแบบ ความเข้าใจของวิทยากรต้นแบบ สติ-สันติของวิทยากรต้นแบบ ทักษะของวิทยากรต้นแบบ ทศนคติของวิทยากรต้นแบบ และการสร้างเครือข่ายของวิทยากรต้นแบบ”

ผลจากการนำรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพระสงฆ์ จำนวน ๔๑ รูป พบว่า คุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมมีการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ทศนคติของพระวิทยากรต้นแบบอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .41) ระดับทศนคติต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๖๕.๘๕ ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = .46) ระดับทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๘๐.๔๙ ความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = .54) ระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๖๕.๘๕

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ค้นพบนวัตกรรมจากงานวิจัยสู่การรับใช้สังคม ส่งผลกระทบต่อการสังคม และพระพุทธศาสนาในทางที่ดี โดยมีรูปแบบในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เป็นองค์ความรู้ใหม่ของผู้วิจัยส่งผลให้เกิดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบโจทย์มหาวิทยาลัย องค์กรและสังคมต่อไป

Dissertation Title : A Model of Developing an Ideal Expert in Peace
by Buddhist Peaceful Means

Researcher : Phra Pramote Vadakovido (Pantapat)

Degree : Doctor of Philosophy (Peace Studies)

Dissertation Supervisory Committee

: Phramaha Hansa Dhammahaso (Nitibunyakorn),
Assoc. Prof.Dr. Pali VI, B.A. (Philosophy), M.A. (Buddhist),
Ph.D. (Buddhist Studies)

: Assist. Prof. Dr. Uthai Satiman, Pali VII, B.A. (Economics),
M.B.A. (Management), Ph.D. (Buddhist Studies)

Date of Graduation : February, 10, 2019

Abstract

This dissertation is a Research and Development or (R and D) research which aims to develop a model leading to a Model of Developing an Ideal Expert in Peace through an experiment. It adopts the theoretical framework in Theravada Buddhism with modern science integration to develop a model and tests the model finding to get out of the most efficiency under the topic “A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means”. There are 3 objectives (1) To study a model of developing an ideal expert according to the modern science and Theravada Buddhism, (2) To develop an ideal expert in Peace by Buddhist peaceful means, (3) To present a model of developing an ideal expert in Peace by Buddhist peaceful means.

The results of this research are:

1) The theoretical concept in developing can ideal expert according to modern science and Theravada Buddhism was found that modern sciences needed to be “process expert, group activity expert, practical expert, coaching expert, and OD expert” by emphasizing on the learning participation and trainee-centered, creating activities for learning, that needed to be a kind of an intelligently applied learning, enjoying plus benefit. This was how to adjust sciences towards Buddhism. The expert had to be able to turn difficulty into simplicity. For an expert in

Theravada Buddhism, he/she had to follow “the principle of a model expert, an ideology of a model expert, the method of an ideal expert, and peace of an ideal expert”. In regards, an expert in Theravada Buddhism should follow the teaching of the Buddha in Ovada Patimokkha by emphasizing to self-develop with the purified mind, calmness, being the role model in behavior, ideology of tolerance to fight with difficulty, and possessing the dhamma communication method with no bad speech, no bad action, even people with cultural differences.

2) A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means had been found that a model of training in Dhamma OD style was a dhamma propagation following the footprint of the Buddha. The Dhamma OD model training was “a learning through activities” in terms of the Dhamma OD expert monks in which the monks were suitably able to be the Dhamma OD experts because they brought the core teachings in Buddhism by applying to create the peaceful organization with the process of learning through activities and the group activity process in building the participation. This began with organizational analysis and diagnosis, trainee analysis, creating a model of trainee, designing learning activities, and then the D-H-A-M-M-A-O-D Model had been initiated by focusing on the peaceful organization building. The researcher found the results that A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means had 5 development areas consisting of 1) a model expert monk, 2) Dhamma OD training process, 3) organizational development, 4) Buddhist peaceful means, 5) inner peace building.

3) To present A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means, it was found that A Model of Developing an Ideal Dhamma OD Expert by Buddhist Peaceful Means or a model of developing an ideal peace expert had to follow the concept of K-U-M-S-A-N Model consisting of “knowledge of an ideal expert, understanding of an ideal expert, mindfulness-peace of an ideal expert, skill of an ideal expert, attitude of an ideal expert, and networking of an ideal expert”.

The experimental result of applying A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means with the sampling group of 41 monks, it was found that the general characteristics of trainees, the trainees had been

evaluated on knowledge, understanding of an ideal expert in Peace by Buddhist Peaceful Means after the training which showed a higher statistical significant than before the training ($P < .05$), attitude of an ideal expert monk was the highest of ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = .41), attitude towards developing an ideal expert in Peace by Buddhist Peaceful Means was at high level percentage of 65.85, skill of an ideal expert monk was at the highest level of $\bar{x} = 4.62$, S.D. = .46), skill of an ideal expert monk after the training was at high level percentage of 80.49, the satisfaction of an ideal expert monk was at the highest level ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = .54), most of satisfaction level was at high level percentage of 65.85.

Therefore, the researcher has discovered an innovation from research to the society serving which had an impact on organization, society, and Buddhism in a good way. A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means or a model of developing an ideal peace expert was a new unit of knowledge of the researcher resulting in a short-term training course in order to answer the question raised by the university, organization, and the society onwards.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เล่มนี้ ขอน้อมถวายเป็น “พุทธบูชา” แต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระพุทธองค์เป็นสัญลักษณ์แห่งสันติภาพและทรงชี้เครื่องมือแห่งพุทธสันติวิธีเป็นทางสู่สันติภาพในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข วิชานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยอันดีเยี่ยม ด้วยความเสียสละ ความอนุเคราะห์ ความเมตตาและน้ำใจจากบุคคลหลายฝ่ายเริ่มต้นจากหลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นการร่วมมือกับสถาบันพระปกเกล้าและศาลยุติธรรมในการจัดหลักสูตรดุชนิพนธ์ขึ้น จึงเป็นโอกาสในการศึกษาและการทำวิจัยด้านสันติภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านทุกฝ่ายมา ณ โอกาสนี้ จึงขอขอบคุณซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ. ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติและผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬาฯ เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมดุชนิพนธ์ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ข้าพเจ้าซึ่งเป็นนิสิตปริญญาเอกรุ่นแรกของประเทศไทย จะขอมุ่งมั่นทำหน้าที่ตามคำปณิธานที่ว่า “ข้าพเจ้าขอตั้งสัจจะอธิษฐานว่า ข้าพเจ้าขอบำเพ็ญสันติบารมี พัฒนาชีวิตให้รู้ตื่นและเบิกบาน ร่วมประสานมนุษย์และสังคม ให้อุดมด้วยสันติสุข ในทุกลมหายใจ ตลอดไปเทอญ” และขอเจริญพรขอบคุณท่านอาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมั่น อาจารย์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นกรรมการควบคุมดุชนิพนธ์ เมตตาอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาดุชนิพนธ์และให้กำลังใจในการทำดุชนิพนธ์ในฐานะกัลยาณมิตร พร้อมอนุโมทนาบุญกับท่านอาจารย์ ดร.พินิจทอง แมนสมุทรชัย อาจารย์ประจำวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ กรุณาช่วยแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาอังกฤษเป็นภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาเถระ พระเดชพระคุณ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตโต ป.ธ.๙, Ph.D.) ศาสตราจารย์ ราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์ กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค ๒ ประธานสภาสากลวันวิสาขบูชาโลก เจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร และอดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาเล่าเรียน เป็นพระสงฆ์ต้นแบบนักคิด นักพูด นักเขียน นักสันติภาพ นักบริหาร นักพัฒนาตามแนวทางพุทธวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานซึ่งเป็นหนังสือเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยวิทยาการสมัยใหม่อันเป็นต้นแบบในการสื่อสารธรรม สิ่งสำคัญยิ่งพระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร. เมตตาสนับสนุนทุนการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ถือว่าเป็นพระมหาเถระที่มีความเมตตาอันยิ่งใหญ่สำหรับชีวิตของการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาเถระ พระเดชพระคุณ **พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร.** อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นประธานสอบโครงร่างคุณวินิพนธ์ สมัยดำรงตำแหน่งเป็นรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ได้ให้คำชี้แนะแนวตามของกัลยาณมิตรในการทำ คุณวินิพนธ์เรื่อง“รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ถือว่าเป็นครูบา อาจารย์ที่มีความเมตตาอันยิ่งใหญ่ให้ความรู้ทางพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี กราบขอบพระคุณ ในความเมตตาในด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาและได้ปลุกกำลังใจจากท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ และสำคัญยิ่งกว่านั้นท่านอธิการบดีให้การ สนับสนุนอุปถัมภ์โครงการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพจำนวน ๓ รุ่น

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ **พระราชกิตติรังษี** เจ้าคณะจังหวัดศรีสะเกษ เจ้าอาวาสวัดเจียงอีศรีมงคลวราราม ผู้เป็นพระอุปัชฌาย์ให้กำเนิดทางธรรมและผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการอบรมสั่งสอนและคอยให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ซึ่งพระเดชพระคุณมีความเมตตาเป็นอย่าง ยิ่ง ถือว่าเป็นพระมหาเถระอันประกอบด้วยพรหมวิหารธรรมอันเต็มเปี่ยม

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ **พระราชธรรมสารสุธี, ดร.** รองเจ้าคณะจังหวัด ศรีสะเกษ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษและเจ้าอาวาสวัดมหาพุทธาราม ผู้เป็นครูบา อาจารย์ที่ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา สร้างแรงบันดาลใจทาง การศึกษาและเป็นต้นแบบของการศึกษาตลอดชีวิตว่า “ไม่มีใครแก่เกินเรียนและจงบำเพ็ญการ เรียนรู้ ตลอดชีวิต” ถือว่าเป็นพระมหาเถระอันประกอบด้วยไตรสิกขา

ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา พระเดชพระคุณ **พระศรีธรรมภาณี,ดร.** ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหารและรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานครุพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นพระมหาเถระที่เคารพนับถือตั้งแต่สมัยเข้ามาสู่การฝึกอบรมของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาจารย์เจ้าคุณให้การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพและให้กำลังใจในการ ทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นพระมหาเถระที่มีคุณูปการต่อธรรมะโอติเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ **พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (พระอาจารย์ ว.วชิรเมธี)** ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย ผู้เป็นพระสงฆ์ต้นแบบในการเผยแผ่ ธรรมที่มีการประยุกต์ให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน พระอาจารย์เป็น นักเขียน นักพูด นักสื่อสารธรรม เมตตาสนับสนุนทุนการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง“รูปแบบการ พัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ถือว่าเป็นกำลังใจอันใหญ่ยิ่งสำหรับชีวิต โดยทุน การวิจัยในครั้งนี้ได้รับคัดเลือกจากบัณฑิตวิทยาลัย มจร ซึ่งมีท่าน **ผศ.ดร.แม่ชีกฤษณา รักษาโณม** ผู้อำนวยการหลักสูตรพระพุทธศาสนาและ**พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.** คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผู้คัดเลือกในการรับทุนวิจัยและเสนอแนะการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ **พระครูวิบูลธรรมภาณ (หลวงปู่ธัมมา พิทักษา)** เจ้าอาวาสวัดอมรทวยการาม ที่เมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมให้ที่พำนักอาศัย ณ วัดอมรทวยการาม แขวงบ้านช่างหล่อ กรุงเทพมหานครและให้กำลังใจในการศึกษา ซึ่งหลวงปู่เน้นย้ำเรื่อง “วิชายอด จรณะเยี่ยม” สอนอย่างลูกอย่างหลาน มีความเข้าใจและส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ขอกราบขอบพระคุณ **พระครูสุตกัลยาณคุณ (สุภัทร์ กลยาโณ)** เจ้าคณะตำบลห้วยปล่อง อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความเมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมเรื่องการศึกษา ตั้งแต่สามเณรจนถึงพระสงฆ์ ให้คำชี้แนะแนวทางตั้งแต่ระดับนักธรรมบาลี มัธยมศึกษา จนถึงระดับมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษา เป็นที่ปรึกษาทุกๆเรื่องในการดำเนินชีวิต และนำพาเข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนาในกรุงเทพมหานคร ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ **พระครูภาวนาสารบัณฑิต,ดร.** ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิทยานิพนธ์ และให้กำลังใจในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล ตลอดถึงอนุเคราะห์สถานที่พักในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาและการใช้ชีวิต พร้อมเป็นเจ้าภาพอุปถัมภ์การพิมพ์ดัชนีพนธ์เล่มสมบูรณ์จำนวน ๒๐ เล่ม

ขอกราบขอบพระคุณ **พระปลัดชัยวัฒน์ ปากโร** เจ้าอาวาสวัดโบสถ์ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมการด้านการศึกษาและเมตตาสถานที่ในการทำวิจัย ถือว่าเป็นครูบาอาจารย์ต้นแบบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พร้อมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ **พระครูพิมพ์ปัญญาเขต ดร., พระครูใบฎีกามงคล วชิรปัญญา** ในฐานะกัลยาณมิตร ร่วมเป็นเจ้าภาพพิมพ์เล่มดัชนีพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในน้ำใจแห่งกัลยาณมิตร

ขออนุโมทนาบุญและขอบพระคุณ **พระมหาวิชาญ สุวิชาโน** ผู้อำนวยการส่วนวางแผน และการฝึกอบรม **พระครูปลัดสวพัฒน์วชิรคุณ** ประธานพระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี วัดยานนาวา และ **รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์** อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในฐานะครูบาอาจารย์และกัลยาณมิตรซึ่งเป็นวิทยากรต้นแบบระดับเชี่ยวชาญ ร่วมสนับสนุนโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จึงขออนุโมทนาบุญในครั้งนี้

ขออนุโมทนาบุญและกราบขอบคุณกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมี**พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.** ในฐานะประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ เป็นผู้สนับสนุนทุนการวิจัยในระดับปริญญา

เอก เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งเป็นวิศวกรสันติภาพระดับ ดร. รุ่นแรกของประเทศไทย โดยมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพได้มอบทุนวิจัย “สันติศึกษาพัฒนาวิศวกรสันติภาพ” ถือว่าเป็นการ “ส่งเสริม สนับสนุน สร้างโอกาส ส่งสอน เสริมสร้างสามารถ” เป็นกำลังใจในการพัฒนาคุณูปการให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคมเกิดสันติสุข โดยมี **คุณโยมจิตรา แสงวัฒนาฤกษ์** จากบริษัท หินแสงวัฒนาฤกษ์ (กำแพงเพชร) จำกัด เป็นเจ้าของทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยระดับปริญญาเอก

ขออนุโมทนาบุญกับมูลนิธิต่อต้านการทุจริต โดยมี **พลเอกธีระเดช ฉัตรเสถียรพงศ์** เลขาธิการมูลนิธิต่อต้านการทุจริต และท่าน **ดร.ประยัต พวงจำปา** รองเลขาธิการมูลนิธิต่อต้านการทุจริต เป็นผู้สนับสนุนทุนการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งได้รับการประสานงานและสนับสนุนส่งเสริมเป็นอย่างดีจาก **คุณโยมผุสดี รุ่งเรืองผดุง** กรรมการและเหรัญญิกมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ในฐานะเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอกรุ่นที่ ๑ สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเห็นความสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการสร้างพระสงฆ์ด้านสันติภาพเพื่อการเผยแผ่ธรรมในมิติพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ขออนุโมทนาบุญกับ **คุณแม่ชีทองสุข นามเจ็ดสีและคณะศิษย์จากจีน-ฮ่องกง** ประกอบด้วย Ven. Kok Kwong Ven. Guo Ngai Ven. Ku Tay Ven. Guo Rong Ven. Sik Fa Ren Om Siva Namavali China-Hong Kong ได้สนับสนุนทุนการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” จึงขออนุโมทนาบุญเป็นอย่างยิ่งสำหรับคุณแม่ทองสุข นามเจ็ดสีและคณะในการส่งเสริมสนับสนุนอุปถัมภ์การวิจัยในครั้งนี้ และอุปถัมภ์พัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพจำนวน ๘๐ รูป ทำให้เกิดความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ขออนุโมทนาบุญกับ **คุณแม่ชี ดร.ระเบียบ ภิรญาณี**, ในฐานะประธานวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉวีศรีสะเกษ เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาวิถีพุทธต้นแบบระดับประเทศ ได้สนับสนุนทุนการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” และสนับสนุนทุนการศึกษาดูงานถอดบทเรียนด้านการศึกษาและด้านสันติภาพในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ภูฏาน จึงขออนุโมทนาบุญเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สันติศึกษาทุกท่านที่อำนวยความสะดวกทางการศึกษา ทำงานทุ่มเทด้วยความเสียสละอย่างเต็มที่ ซึ่งประกอบด้วย **พระมหาดวงเด่น วิฑูญาโณ**, **ดร. อาจารย์ ศ.รท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ**, **อาจารย์ดร.นพ.บรรพต ตันธีรวงศ์**, **อาจารย์ ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์**, **อาจารย์ ดร.พูนสุข มาศรีงสรรค์**, **พระมหาดนัย อุปวฑฺฒโน**, **พระมหาพลกฤษณ์ จิตเมธี**, **พระเจตนพิฐุ พุทธญาโณ** และ **พระมหาพิชัย วรภาณี** ได้อำนวยความสะดวกกรุณา

ตรวจสอบจัดรูปแบบวิทยานิพนธ์ให้เรียบร้อย ตลอดถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยโดยมีท่าน **พระมหาสันติ อธิภทฺโท, ดร.** เลขาธิการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อำนวยความสะดวกด้านการวิจัยเอกสารการอนุมัติจบการศึกษาและเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดถึงกราบขอบพระคุณท่าน **พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.** ผู้เชี่ยวชาญด้านการเขียนบทความ ได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเขียนบทความการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะแนวทางของบทความทางวิชาการเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบุคคลและองค์กรผู้ให้การสัมภาษณ์ อันประกอบด้วย “วิทยากร กระบวนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรผู้จัดด้านการฝึกอบรม และองค์กรที่ใช้เครื่องมือการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี” ซึ่งให้การสัมภาษณ์ด้านความต้องการและข้อเสนอแนะ จำนวน ๑๒ บุคคลและองค์กร คือ ๑) สาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ ๒) โรงพยาบาลเข็ญทรโยเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร ๓) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ๔) โรงพยาบาลขลุง จังหวัดจันทบุรี ๕) บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ ๖) ธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร) ๗) บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ๘) สำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายไตรัมพุทธธรรม ๑๓) อาจารย์รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ๑๔) อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการ กลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี

ขอขอบคุณพระวิทยากรทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชี่ยวชาญและวิทยากร กระบวนการผู้มีความเชี่ยวชาญ ที่ให้การสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี จำนวน ๑๐ ท่านประกอบด้วย ๑) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนวางแผนการพัฒนาฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยากร ๒) พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาวิทยากร วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยากรกระบวนการเพื่อชีวิตที่ดีงาม ๓) พระมหานพดล ธมมานนฺโท พระวิทยากรสำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและรูปแบบการสอนแบบ Active Learning การสอนในศตวรรษที่ ๒๑ ๔) พระมหาสุเทพ สุทธิญาโน ประธานวิทยากรกลุ่มอาสา

คิลานธรรม อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **๕) อาจารย์จักรกฤษณ์ ศักดิ์สุวรรณ** ประธานกรรมการบริหาร บริษัทนวัตกรรมสร้างสรรค์ การศึกษา จำกัด วิทยาการเชี่ยวชาญการโค้ชพฤติกรรมมนุษย์ และวิทยาการจิตวิทยาให้คำปรึกษา จิตวิทยาบำบัดและวิทยาการจิตใต้สำนึก NLP **๖) อาจารย์สาโรจน์ พึ่งไทย** วิทยาการกระบวนการ ผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ วิทยาการอิสระ **๗) อาจารย์ปวีณา สงวนชม** กรรมการผู้จัดการ บริษัทโลโก้ เลิร์นนิ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด วิทยาการผู้เชี่ยวชาญ **๘) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา** กลุ่ม วิทยาการอารมณ์ดี วิทยาการกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ **๙) คุณอรอุมา เกษตร พืชผล** ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและผู้จัดการมีเทคนิคมีทอล์ค **๑๐) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี** (ว.วชิรเมธี) ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย พระสงฆ์ต้นแบบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารธรรมประยุกต์

ขอกราบขอบพระคุณและขอเจริญพรขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยในการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วย **พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.** ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, **พระมหาดนัยพัชร์ คมภิธรปญโญ, ดร.** รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, **พระปลัดสรวิชัย อภิปญโญ, ผศ.ดร.** หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการศึกษาแนะแนว, **พระปลัดสมชาย ปโยโค ดร.** ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, **ศ.ดร.สมภาร พรมทา** อาจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย, **รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก** อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์หลักสูตรและการสอน, **ดร.อำนาจ บัวศิริ** อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญการวิจัย, **ผศ.ดร.ประพันธ์ ศุภษร** ผู้อำนวยการหลักสูตรดุสิตบัณฑิตพระพุทธศาสนา, และ**ดร.ชันทอง วัฒนประดิษฐ์** อาจารย์ประจำ หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอกราบขอบพระคุณและขอเจริญพรขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการโฟกัส กรู๊ปงานวิจัยเพื่อการรับรองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งประกอบด้วย **อาจารย์ ดร.ชันทอง วัฒนประดิษฐ์** อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่ม (Moderator) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย **๑) พระเมธาวิญญู รศ.ดร.** รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มจร **๒) พระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร.** ผอ.สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร **๓) พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร ดร.** คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มจร **๔) ศ. (พิเศษ) ร.ท.ดร. บรรจบ บรรณรุจิ** นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี และสันติภาพ ประกอบด้วย **๑) พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ รศ.ดร.** อาจารย์ประจำคณะ สังคมศาสตร์ มจร **๒) รศ.ดร.โคทม อารียา** ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล **๓) อาจารย์ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์** ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาค พลเมือง สถาบันพระปกเกล้า ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการการฝึกอบรมและพัฒนา

วิทยาการ ประกอบด้วย ๑) พระครูปลัดสวพัฒนวิธาน ประธานพระวิทยาการธรรมะอารมณดี วัดยานนาวา ๒) ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยาการกระบวนการผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม ๓) ผศ.ดร.วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์ ประธานสถาบันพัฒนาศักยภาพมนุษยวิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร จิตวิทยาและบุคลิกภาพ ๔) พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยาการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ ๕) ดร.สุรวงค์ วัฒนกุล วิทยาการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ ๖) อาจารย์วุฒิชัย บุญครอง CEO บริษัทก่อการดีฝึกอบรม จำกัด ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการวิจัย ประกอบด้วย ๑) ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา ๒) ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๓) คุณยุพยงค์ พาหา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ

ขอขอบคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดเลือกวิทยาการต้นแบบสันติภาพเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย ๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา ๓) อาจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางพระพุทธศาสนา ๔) อาจารย์ ดร.พูนสุข มาศรีรงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา ๕) อาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ขอขอบพระคุณ พระสงฆ์นักเผยแผ่ธรรม ที่เข้าร่วมรับการฝึกอบรมเพื่อการทดลองรูปแบบจำนวน ๑๔๐ รูป/ท่าน ซึ่งฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม และขออนุโมทนาบุญกับจิตอาสาพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบด้านสันติภาพทุกท่านรวมถึงผู้อุปถัมภ์โครงการพัฒนาพระสงฆ์สันติภาพด้วยการอุปถัมภ์อาหาร น้ำปานะ สถานที่พักที่ฝึกอบรม และขอบคุณองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศที่เปิดโอกาสให้ทำงาน ช่วยให้มีประสบการณ์การบรรยายมากกว่า ๑๐ ปีจนเกิดความเชี่ยวชาญ

ขออนุโมทนาบุญกับ คุณโยมนงลักษณ์ ลักษณะโกคิน ผู้สนับสนุนเข้มแข็งเกิดพระวิทยาการสันติภาพ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านในการสนับสนุนส่งเสริมเป็นผู้อุปถัมภ์โครงการพัฒนาพระสงฆ์ด้านสันติภาพ ด้วยการอุปถัมภ์อาหาร น้ำดื่ม น้ำปานะ สถานที่พัก สถานที่ฝึกอบรม หนังสือคู่มือการฝึกอบรม และอื่นๆในการอำนวยความสะดวก

ขออนุโมทนาบุญกับกัลยาณมิตร คุณโยม ดร.สุพัตรา ชื่นสุวรรณ, คุณโยม ผุสดี รุ่งเรืองผดุง, คุณโยม ชูจิตร พันธุมจินดา, คุณโยม นรารัตน์ สงวนทรัพย์, คุณโยม ชนาภา ศรีวิตรณ, คุณโยม อมร กิจเขวงกุล, คุณโยม มาลินี ยมกวาง, คุณโยม สุวรรณ อ้อแสงชัย, คุณโยม จินตามาศ ทินกร, คุณ โยมทวีศักดิ์ พลอามาตย์, คุณโยม กุลธิดา ลีเมจริญ, คุณโยม ลัดดา เฉลิมกาญจนา, คุณโยม นงลักษณ์ ลักษณะโกคิน, คุณโยม เลิศชาย พาชีรัตน์, คุณโยม ภัทพล ชินกุลกิจนิวัฒน์, พระปลัดบุญเจติ สุจิตโต ดร. และครอบครัวสันติศึกษาปริญญา

โท-เอกทุกรุ่น ในให้การความอุปถัมภ์อำนวยความสะดวกในการโพกสัก รื้อรูปแบบการพัฒนา
วิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี และให้การอุปถัมภ์การพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบ
สันติภาพ ซึ่งเป็นดัชนีพันธ์เล่มแรกของหลักสูตรสันติศึกษาในการโพก

ขออนุโมทนาบุญกับ **ดร.พันเอกกิตติพงษ์ พุทธิมณี (โยมเสธ)** ผู้บังคับการกรมพัฒนา
ที่ ๒ เป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนปริญญาเอกรุ่นที่ ๑ สาขาวิชาสันติศึกษา ร่วมเป็นเจ้าภาพอุปถัมภ์การ
พิมพ์ดัชนีพันธ์เล่มดำซึ่งเป็นเล่มสมบูรณ์ที่สุด จึงขออนุโมทนาบุญในการสร้างปัญญาบารมีและ
ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทางพระพุทธศาสนา

ขออนุโมทนาบุญกับ **คุณโยมทิวัดต์ แซ่เตีย คุณหม่อมภัทรภา ตั้งธนายงสุข และ
คุณโยมขัมยพร รักอยู่** ในการอุปถัมภ์สนับสนุนการวิจัยเชิงพัฒนาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการ
ต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ด้วยการอุปถัมภ์โครงการพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ
ด้วยการอุปถัมภ์อาหาร น้ำปานะ สถานที่พัก ที่ฝึกอบรม จึงขออนุโมทนาบุญมาในโอกาสนี้ในการ
สร้างปัญญาบารมี

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยลงพื้นที่เก็บข้อมูลการฝึกอบรมในช่วงการทดลอง
รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีประกอบด้วย **ศูนย์วิปัสสนาเคลื่อนที่
แห่งประเทศไทย วัดสุวรรณประสิทธิ์** สถานที่ทดลองรูปแบบพัฒนาวิทยาการต้นแบบผ่านพระ
วิปัสสนาจารย์ซึ่งเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากทั่วประเทศ ขออนุโมทนาบุญกับผู้บริหารและ
บุคลากรของ **โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว** ในการให้โอกาสในการนำรูปแบบไปใช้จริง
และอนุญาตให้พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพลงฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์ตรง ขอขอบคุณ
**เครือข่ายพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพและพุทธจิตอาสาพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพทั้งเป็น
พระสงฆ์และบุคคลทั่วไป** ขออนุโมทนาบุญกับ **คุณโยมยุพยงค์ พาหา** ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ
เป็นพุทธจิตอาสาช่วยบันทึกเก็บข้อมูลการวิจัยและตรวจพิสูจน์อักษร ขออนุโมทนาบุญกับ
คุณโยมกฤษณา วุฒิ พันธพัฒน์ เป็นพุทธจิตอาสาช่วยประสานงานเป็นผู้ช่วยพระวิทยาการและช่วย
เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ขออนุโมทนาบุญกับ **คุณโยมนิขานันท์ แก้ววงษา** เป็นพุทธจิตอาสา
ช่วยประสานงานการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพรุ่นที่ ๓ ซึ่งเป็นการนำรูปแบบไปใช้จริงในกลุ่ม
ของบุคคลทั่วไป ขออนุโมทนาบุญและขอบคุณ **เครือข่ายวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทุกรูป/ท่าน** ในการ
แบ่งปันประสบการณ์การเป็นวิทยากรกระบวนการในช่วงการนำรูปแบบไปใช้จริง

ขอขอบคุณสถาบันอันทรงเกียรติอันชื่อว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หรือ มจร ซึ่งสถาปนาโดยล้นเกล้า **รัชกาลที่ ๕ สมเด็จพระปิยมหาราช** ข้าพเจ้าได้ศึกษาตั้งแต่
ปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอก จึงเป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสในการพัฒนาชีวิตสามมณีที่ยืนในสังคม
อย่างสง่างาม จึงขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยทำให้
หนึ่งชีวิตมีโอกาสทางการศึกษาจนประสบความสำเร็จในโอกาสนี้

ในที่สุดของชีวิตขอขอบคุณผู้มีพระคุณอันสำคัญยิ่งประกอบด้วย **คุณพ่อถ้วน พันธวัฒน์ และคุณแม่เสมียน พันธวัฒน์** ผู้มีพระคุณอันใหญ่ยิ่งในการให้กำเนิดทางโลกและนำพาเข้าสู่ทางธรรม ถึงความสำเร็จของชีวิตในครั้งนี้ โยมพ่อโยมแม่อาจจะไม่ได้ชื่นชมแต่มีความเชื่อมั่นว่า ท่านจะรับรู้ในความสำเร็จในครั้งนี้จากบนสวรรค์ และขอบคุณญาติพี่น้องทางโลกและทางธรรม ตลอดถึงครูอาจารย์กัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความทางโลกและวิชาทางธรรมตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย

ขอกราบขอบคุณคณะกรรมการสอบดุขนิพนธ์ทุกรูป/ท่านทั้งภายนอกและภายใน โดยมีพระเดชพระคุณท่านอาจารย์เจ้าคุณ **พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นประธานการสอบดุขนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้าย จึงขออนุโมทนาขอบคุณครอบครัวสันติศึกษาปริญาเอกรุ่นแรกของประเทศไทย ในการให้กำลังใจและสนับสนุน และครอบครัวสันติศึกษาทุกรุ่นทุกท่านในการให้กำลังใจช่วยเหลือกันและกันด้วยดีเสมอมาถือว่าเป็นกัลยาณมิตรที่ดี อาณิสสแห่งคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากดุขนิพนธ์เล่มนี้ จงบังเกิดสติปัญญาแก่ทุกท่านและครอบครัว จงส่งผลให้เป็นปราชญ์ทางโลกและปราชญ์ทางธรรมเพิ่มปัญญาบารมีเป็นผู้มีสติปัญญาดั่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้า จึงขออำนาจแห่งคุณพระศรีรัตนตรัยจงคุ้มครองทุกท่านให้เป็นผู้รู้ตื่นและเบิกบานทุกกลมหายใจตลอดไป

พระปรามโทย์ วาทโกวิท (พันธวัฒน์)

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก-ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค-จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ-ช
สารบัญ	ฅ-ฉ
สารบัญตาราง	ท-น
สารบัญแผนภาพ	บ-ป
สารบัญแผนภูมิ	ผ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฝ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๘
๑.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๐
๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๑
๑.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๕
๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการพัฒนาและวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่	๗๘
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา	๗๙
๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ	๗๙
๒.๑.๒ องค์ประกอบของรูปแบบ	๘๒
๒.๑.๓ ประเภทของรูปแบบ	๘๓

๒.๑.๔ รูปแบบการพัฒนา	๘๖
๒.๑.๕ การตรวจสอบรูปแบบ	๘๘
๒.๑.๖ ความสำคัญของรูปแบบการพัฒนา	๘๙
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาวិทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่	๙๑
๒.๒.๑ ความหมายของวิทยาการ	๙๑
๒.๒.๒ ประเภทของวิทยาการ	๙๓
๒.๒.๓ คุณค่าความสำคัญของวิทยาการ	๙๔
๒.๒.๔ ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยาการ	๙๖
๒.๒.๕ การฝึกอบรมสำหรับวิทยาการ	๑๐๖
๒.๒.๖ กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยาการ	๑๓๔
๒.๒.๗ การพูดสำหรับวิทยาการ	๑๔๑
๒.๒.๘ เทคนิคสำหรับวิทยาการ	๑๕๑
๒.๒.๙ การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยาการ	๑๕๘
๒.๒.๑๐ การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยาการ	๑๗๓
๒.๒.๑๑ บุคลิกภาพสำหรับวิทยาการ	๑๗๗
๒.๒.๑๒ หลักสูตรสำหรับวิทยาการ	๑๘๑
๒.๒.๑๓ การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยาการ	๑๘๙
๒.๒.๑๔ จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยาการ	๒๐๔
๒.๒.๑๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยาการ	๒๑๕
๒.๒.๑๖ Learning Facilitatorสำหรับวิทยาการ	๒๓๐
๒.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาและวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่	๒๔๑
บทที่ ๓ แนวคิด ทฤษฎี พุทธสันติวิธีและวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท	๒๔๓
๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท	๒๔๔
๓.๑.๑ ความหมายและความสำคัญวิทยาการตามพระพุทธเจ้า	๒๔๔
๓.๑.๒ การพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า	๒๔๗
๓.๑.๓ หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า	๒๕๕
๓.๑.๔ อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า	๒๕๘
๓.๑.๕ วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า	๒๖๓
๓.๑.๖ การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า	๒๖๖
๓.๑.๗ การเผยแผ่ธรรมของวิทยาการตามพระพุทธเจ้า	๒๗๖
๓.๑.๘ พระวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า	๒๘๖

๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี	๒๙๓
๓.๒.๑ ความหมายและความสำคัญของพุทธสันติวิธี	๒๙๓
๓.๒.๒ ประเภทของพุทธสันติวิธี	๓๐๑
๓.๒.๓ เครื่องมือของพุทธสันติวิธี	๓๐๕
๓.๒.๔ การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี	๓๐๙
๓.๒.๕ หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี	๓๑๒
๓.๒.๖ การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี	๓๑๙
๓.๒.๗ การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี	๓๓๖
๓.๒.๘ การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก	๓๔๐
๓.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาวិทยาการต้นแบบพุทธสันติวิธี และวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท	๓๔๓
บทที่ ๔ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี	๓๔๕
๔.๑ การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี	๓๔๖
๔.๑.๑ ความหมายการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๔๖
๔.๑.๒ ความสำคัญการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๔๗
๔.๑.๓ ปัจจัยส่งผลทำให้เกิดการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๔๙
๔.๑.๔ กระบวนการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๕๒
๔.๑.๕ หลักการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๕๔
๔.๑.๖ วิธีการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๖๒
๔.๑.๗ เครื่องมือการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๖๖
๔.๑.๘ เป้าหมายการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๖๙
๔.๑.๙ หลักสูตรการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๗๑
๔.๑.๑๐ ขั้นตอนการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๙๓
๔.๑.๑๑ การประเมินผลการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๙๖
๔.๒ รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๔๐๓
๔.๒.๑ Model ธรรมะโอดี	๔๐๖
๔.๒.๒ รายละเอียด Dhamma OD Model	๔๐๗
บทที่ ๕ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๔๑๔
๕.๑ บุรณการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๔๑๘

๕.๑.๑ ตามศาสตร์สมัยใหม่	๔๑๘
๕.๑.๒ ตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี	๔๒๑
๕.๑.๓ ตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี	๔๒๖
๕.๑.๔ สรุปพุทธบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๔๓๐
๕.๒ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและองค์กรเกี่ยวข้องการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๔๓๑
๕.๒.๑ หลักการวิทยาการต้นแบบ	๔๓๓
๕.๒.๒ อุดมการณ์วิทยาการต้นแบบ	๔๓๘
๕.๒.๓ วิธีการถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๔๔๓
๕.๒.๔ คุณสมบัติและคุณลักษณะวิทยาการต้นแบบ	๔๔๙
๕.๒.๕ ตัวชี้วัดด้านคุณสมบัติวิทยาการต้นแบบ	๔๕๕
๕.๒.๖ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๔๖๐
๕.๒.๗ สรุปการสัมภาษณ์การพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๔๗๘
๕.๓ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๔๙๐
๕.๓.๑ ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๔๙๐
๕.๓.๒ ทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๕๐๔
๕.๓.๓ โฟกัสตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๕๑๔
๕.๓.๔ สังเคราะห์การโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๕๓๙
๕.๓.๕ สรุปการโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๕๔๘
๕.๔ พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๕๔๙
๕.๔.๑ กระบวนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๕๕๐
๕.๔.๒ บูรณาการรูปแบบการพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๕๗๗
๕.๔.๓ กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี	๕๘๗
๕.๔.๔ กระบวนการฝึกอบรมพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๕๙๖
๕.๔.๕ ชุดฝึกกิจกรรมพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๖๐๕
๕.๔.๖ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๖๓๙
๕.๕ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๖๔๐
๕.๕.๑ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบครั้งที่ ๑	๖๔๐
๕.๕.๒ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบครั้งที่ ๒-๓	๖๖๙
๕.๕.๓ ผลการทดลองฝึกภาคสนามวิทยาการต้นแบบ	๖๗๘
๕.๕.๔ สรุปผลการทดลองการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๖๙๑

๕.๖ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๗๐๐
๕.๖.๑ การประชุมพิจารณาผู้สาคาธาคะ	๗๐๐
๕.๖.๒ ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๗๐๑
๕.๖.๓ เสนอรูปแบบพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๗๐๑
บทที่ ๖ สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	๗๐๒
๖.๑ สรุปผลการวิจัย	๗๐๒
๖.๑.๑ แนวคิดทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบศาสตร์สมัยใหม่และ พระพุทศาสนาเถรวาท	๗๐๒
๖.๑.๒ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๗๐๙
๖.๑.๓ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๗๒๒
๖.๒ ข้อเสนอแนะ	๗๒๓
๖.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๗๒๓
๖.๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๗๒๓
๖.๒.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	๗๒๓
 บรรณานุกรม	 ๗๒๔
ภาคผนวก	๗๔๙
ประวัติผู้วิจัย	๗๘๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ แสดงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กร	๑๑๔
๒.๒ ตัวอย่างบทเพลงสำหรับใช้ในกิจกรรม	๑๓๘
๒.๓ เพลงบรรเลงใช้ทำสมาธิผ่อนคลายปรับคลื่นสมอง	๑๓๘
๒.๔ เทคนิคการถ่ายทอด คอส์บ รูบินและแมคคลินไทร์	๑๕๖
๒.๕ เปรียบเทียบความหมายของวิทยากรในความหมายเดิมกับวิทยากรกระบวนการ	๑๖๗
๒.๖ แสดงบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในของวิทยากร	๑๘๑
๒.๗ ตารางแบบฟอร์มสำหรับประเมินวิทยากรและการนำเสนอ	๒๐๐
๒.๘ ข้อแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับการเรียนรู้ของเด็ก	๒๑๐
๒.๙ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร	๒๒๐
๔.๑๐ การบูรณาการการนำเสนอของการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ	๓๕๙
๔.๑๑ แสดงหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมชาติ	๓๖๑
๔.๑๒ กำหนดการฝึกอบรมธรรมชาติหลักสูตร ๑ วัน	๓๘๐
๔.๑๓ ขึ้นสอนขั้นสรุปและหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรม ๑๐ กิจกรรม	๓๙๓
๔.๑๔ สรุปผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	๓๙๘
๕.๑๕ แสดงการบูรณาการและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ตามศาสตร์สมัยใหม่	๔๑๙
๕.๑๖ แสดงการบูรณาการและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี	๔๒๓
๕.๑๗ แสดงพุทธบูรณาการสังเคราะห์วิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี	๔๒๗
๕.๑๘ แสดงสรุปการสัมภาษณ์	๔๗๘
๕.๑๙ แสดง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี	๕๐๖
๕.๒๐ แสดงสรุปประเด็นการโฟกัสกรุป (Focus Group Discussion)	๕๑๖
๕.๒๑ แสดงผลการคัดเลือกการเข้ารับการอบรม	๕๕๓
๕.๒๒ แสดงรายชื่อผลการคัดเลือกการเข้ารับการอบรม	๕๕๔
๕.๒๓ แสดงรายชื่อวิทยากรการอบรม	๕๗๔
๕.๒๔ รายชื่อพุทธจิตอาสาพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	๕๗๖

๕.๒๕ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่	๕๗๗
๕.๒๖ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี	๕๘๐
๕.๒๗ แสดงการบูรณาการรูปแบบวิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี	๕๘๓
๕.๒๘ แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติตามหัวข้อกิจกรรม	๕๘๘
๕.๒๙ แสดงแนวทางของ K-U-M-S-A-N MODEL	๖๐๔
๕.๓๐ แสดงชุดฝึกกิจกรรมพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๖๐๕
๕.๓๑ ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	๖๔๐
๕.๓๒ แสดงร้อยละตอบถูก ความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ก่อน หลัง อบรม (n=๔๑)	๖๔๒
๕.๓๓ การแปลผลความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ก่อนเข้ารับการอบรม (n=๔๑)	๖๔๖
๕.๓๔ การแปลผลความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ หลังเข้ารับการอบรม (n=๔๑)	๖๔๖
๕.๓๕ การแปลผลความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ หลังเข้ารับการอบรม (n=๔๑)	๖๔๗
๕.๓๖ แสดง จำนวน ร้อยละ ทักษะจิตของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ (n=๔๑)	๖๔๗
๕.๓๗ ระดับทัศนคติของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบรายด้าน (n=๔๑)	๖๕๔
๕.๓๘ ระดับทัศนคติของพระวิทยาการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ (n=๔๑)	๖๕๕
๕.๓๙ แสดง จำนวน ร้อยละ ทักษะของพระวิทยาการต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม (n=๔๑)	๖๕๕
๕.๔๐ ระดับทักษะของพระวิทยาการต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม รายด้าน (n=๔๑)	๖๖๑
๕.๔๑ ระดับทักษะของพระวิทยาการต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม (n=๔๑)	๖๖๑
๕.๔๒ แสดง จำนวน ร้อยละ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ (n=๔๑)	๖๖๒
๕.๔๓ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยาการต้นแบบต่อการอบรม เป็นรายด้าน (n=๔๑)	๖๖๘
๕.๔๔ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยาการต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม (N=๔๑)	๖๖๙
๕.๔๕ แสดงร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยาการต้นแบบรุ่นที่ ๒	๖๗๐
๕.๔๖ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยาการต้นแบบต่อการอบรมรุ่นที่ ๒ เป็นรายด้าน (N=๓๗)	๖๗๓
๕.๔๗ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยาการต้นแบบเมื่อผ่านการอบรมรุ่นที่ ๒ (N=๓๗)	๖๗๓

๕.๔๘ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	๖๗๔
๕.๔๙ ระดับความพึงพอใจของวิทยากรต้นแบบต่อการอบรมรุ่นที่ ๓ เป็นรายด้าน (N=๔๑)	๖๗๗
๕.๕๐ ระดับความพึงพอใจของวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม รุ่นที่ ๓ (N=๔๑)	๖๗๗
๕.๕๑ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๑	๖๗๙
๕.๕๒ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๒	๖๘๒
๕.๕๓ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๓	๖๘๔
๕.๕๔ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๔	๖๘๗
๕.๕๕ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๕	๖๘๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ รูปแบบการออกแบบและพัฒนา รูปแบบของสตรีกแลนด์ (Strickland)	๘๗
๒.๒ ขั้นตอนการเรียนรู้ ผูกฝน การเป็นวิทยากร	๑๐๒
๒.๓ หลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล	๑๐๔
๒.๔ รูปแบบกระบวนการฝึกอบรม Training Design and Evaluation Mode	๑๑๕
๒.๕ กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม	๑๒๑
๒.๖ ความจำเป็นในการฝึกอบรม	๑๒๑
๒.๗ วงจรการฝึกอบรม (Training Cycle)	๑๒๙
๒.๘ ประสบการณ์การรับรู้ของ เอดการ์ เดล (Edgar Dale)	๑๓๑
๒.๙ ตัวอย่างกิจกรรม คลี่คลายปมปัญหาในชีวิต	๑๖๐
๒.๑๐ วงจรของการเรียนรู้ที่ไหลเวียนไม่มีวันสิ้นสุด	๑๗๐
๒.๑๑ กรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	๑๘๗
๒.๑๒ กระบวนการประเมินการฝึกอบรม	๑๙๔
๒.๑๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒๓
๒.๑๔ ทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒๔
๒.๑๕ โมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒๖
๒.๑๖ ภาพการแสดงวงจรของ AI (Appreciative Inquiry)	๒๒๙
๒.๑๗ ตารางการเรียนรู้แบบ Learning Pyramid	๒๓๘
๔.๑๘ ตราสัญลักษณ์ในการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี	๓๔๖
๔.๑๙ การบริหารงานการฝึกอบรมธรรมะโอดี	๓๕๔
๔.๒๐ แสดงรูปสามเหลี่ยมแห่งความสมดุลชีวิต A B C	๓๗๐
๔.๒๑ แสดงภาพกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี	๓๙๒
๕.๒๒ การบูรณาการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เถรวาท	๔๓๐
๕.๒๓ การบูรณาการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เถรวาท	๕๘๖
๕.๒๔ กระบวนการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ	๕๙๗
๕.๒๕ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๖๓๙
๕.๒๖ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ (KUMSAN MODEL)	๖๙๑
๕.๒๗ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ (KUMSAN MODEL)	๗๐๑

๖.๒๘ การบูรณาการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา	๗๐๒
๖.๒๙ แสดงรายละเอียด DHAMMAOD MODEL	๗๑๐
๖.๓๐ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ (KUMSAN MODEL)	๗๒๐
๖.๓๑ แสดงรายละเอียด KUMSAN MODEL	๗๒๒

สารบัญแผนภูมิ	
แผนภูมิที่	หน้า
๑.๑ แสดงรูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา	๖๒
๑.๒ แสดงวิธีดำเนินการวิจัย	๖๓
๑.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๕
๔.๔ แสดงปัจจัยทำให้ประสบผลสำเร็จ	๓๖๕
๔.๕ แสดงรายละเอียด DHAMMAOD MODEL	๔๐๗
๕.๖ ขั้นตอนการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติสันติวิธี	๔๑๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำอธิบายคำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ใช้การอ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙ โดยระบุชื่อย่อคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๒๗๖ หน้า ๙๗.

พระสุตตันตปิฎก

ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณณาสก	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปณณาสก	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	มัชฌิมนิกาย	อุปริปณณาสก		(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	ชาดก		(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ข.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	ขันธวารวรรค	(ภาษาไทย)
ส.สพ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	ขันธวารวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ทุก.	(ไทย)	=	อังคุตตรนิกาย	ทุกนิบาต		(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต		(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(บาลี)	=	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	ปาฬิ	(ภาษาบาลี)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต		(ภาษาไทย)
อง.เอกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.นวก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	นวกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาประเทศ ให้มีการพัฒนาเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมีเป้าหมาย “การเสริมสร้างและพัฒนาคน” อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ได้มียุทธศาสตร์สำคัญที่เป็นปัจจัยสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ด้วยการยกระดับคุณภาพ การศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต^๑ ซึ่งการพัฒนามนุษย์มีความสัมพันธ์ตามแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยมีแนวทางการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาตามแผนแม่บทด้วยการกำหนดเป้าหมายจัดทำยุทธศาสตร์การเผยแผ่ มีกองงานพัฒนาสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความรู้ ทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้สื่อ เช่น นักเผยแผ่ธรรม พระธรรมวิทยากร พระวิทยากรกระบวนการ พระสอนศีลธรรม พระธรรมทูต พระธรรมทายาท พระวิปัสสนาจารย์ และสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพร้อมศาสนสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์^๒ ยุทธศาสตร์จึงเปรียบเหมือนตำราพิชัยสงครามใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้พุทธศาสนมั่นคง

^๑สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔, หน้า. ๖๕-๗๔.

^๒สำนักงานคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา, แผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔.

ดำรงศีลธรรม นำสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน^๓ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้สนับสนุนเชื่อมโยงกับแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาเพื่อมุ่งการเสริมสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะมุ่งการพัฒนาความรู้ทักษะนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพมาตรฐานเสริมสร้างสันติสุขภายในสังคมและประเทศชาติ สามารถสื่อสารธรรมให้เกิดความเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้ เหมาะสมกับคนในยุคสังคมปัจจุบันเพราะมนุษย์ในปัจจุบันมีการมีความแตกต่างของคนในแต่ละยุค ซึ่งมีลักษณะความคิด ความสนใจ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องมีการประยุกต์คำสอนให้เหมาะสม ถ้าผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนายังจัดการเรียนรู้ใช้กระบวนการเรียนรู้และรูปแบบวิธีการเดิมๆ อาจจะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่ประสบความสำเร็จเพราะโลกมีความเปลี่ยนแปลง การเผยแผ่ต้องปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งนำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนให้การการเผยแผ่ธรรมมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นที่ยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตาทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นงานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรราชาแรกก็ทรงหมั่นงลื้อแห่งพระธรรม จัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักของพระธรรมทูต งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีอายุยืนยาวที่สุดคือ “การเผยแผ่” โดยเฉพาะการเผยแผ่เชิงรุก (Strategic Propagation) เป็นรูปแบบการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสังคมสันติสุข เมื่อกาลเวลาผ่านไปวิธีการเผยแผ่ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน โดยยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของพระสงฆ์ผู้ให้การเผยแผ่จะต้องเกิดความแจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้า ร่าเริง ผู้ฟังเกิดความปิติในธรรม ซึ่งเข้าในลักษณะธรรมะสะอาด ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ^๔ ถือว่าเป็นการวิเคราะห์ผู้เผยแผ่ธรรม แต่ในปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขาดรูปแบบการพัฒนาวิทยากร ขาดวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ เพราะผู้เผยแผ่ธรรมขาดการปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ไม่ปรับวิธีการนำเสนอศึกษาเฉพาะทางธรรมขาดการศึกษาศาสตร์สมัยใหม่เพื่อบูรณาการ ทำให้ไม่ปรับตัว รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของสังคม จึงเป็นปัญหาของพระเผยแผ่ธรรมในการปรับตัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการประยุกต์หลักธรรม ขาดการประยุกต์วิธีการนำเสนอ ขาดการประยุกต์คำสอนในการเผยแผ่ธรรม เพื่อเข้าใจแบบง่ายๆ ทำให้การนำเสนอหลักธรรมะไม่น่าสนใจ เพราะคำว่า ประยุกต์เป็นการปรับใช้ได้จริง ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการ

^๓พระราชวรเมธี,แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ, หน้า ๑๕.

^๔พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทิศทางการศึกษาไทยและยุทธศาสตร์พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๖๖-๖๗.

ปรับเปลี่ยนการสื่อสารธรรมให้เหมาะสม ต้องเปลี่ยนวิธีการด้วยการรูกออกไปสอน ไปเผยแผ่ตามองค์กรต่างๆ เรียกว่า “ตกปลานอกหมู่บ้าน ประสานสิบทิศ” ตามการเผยแผ่เชิงรุก ผู้เผยแผ่ธรรมขาดความตระหนักในการวิเคราะห์องค์กรและผู้ฟังว่ากลุ่มเป้าหมายมีปัญหาอะไร เขาต้องการอะไร ขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง ขาดประสบการณ์ ในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมมีความหลากหลายทางศาสนา ผู้เผยแผ่ขาดการวิเคราะห์ ใช้ช่วงโอกาสเผยแผ่ธรรมโจมตี กล่าวร้ายต่างศาสนา ถือว่าผิดหลักการวิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรมตามโอวาทปาติโมกข์ คือ “การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย” ถือว่าเป็นจุดอ่อนในการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบัน^๕ ทำให้เกิดการเผยแผ่ธรรมไม่ประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบัน ถ้าไม่มีการพัฒนาผู้เผยแผ่ธรรมอันเป็นต้นแบบของการขัดเกลากิจใจคนในสังคมจะนำไปสู่คุณภาพชีวิต คุณภาพสังคม และคุณภาพของพระพุทธศาสนาในทางด้านลบ เกิดความขัดแย้งเมื่อผู้เผยแผ่ธรรมลืมหลักการ วิธีการ และอุดมการณ์นักเผยแผ่ธรรมอย่างพุทธสันติวิธี

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจปัญหาด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบัน จึงศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบที่สามารถประยุกต์เนื้อหาด้านหลักธรรมและศาสตร์สมัยใหม่โดยวิทยากรต้นแบบมีเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมด้วยการใช้กระบวนการของพุทธสันติวิธี นำไปสู่สันติสุขภายในองค์กรและสังคมแห่งพหุวัฒนธรรม เพราะวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีเป็นวิทยากรแบบ Knowledge Facilitator เป็นวิทยากรกระบวนการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ วิทยากรกระบวนการจึงเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลางมีหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการรวมตัว การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกิจกรรมที่มีรูปแบบ ขั้นตอน ของกลุ่มคนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สันติสุข รูปแบบธรรมะโอดีถือว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบหนึ่งที่ใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการมุ่งเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ แต่ขาดวิทยากรที่จะไปทำหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมในรูปแบบธรรมะโอดี ซึ่งวิทยากรที่จะไปหน้าที่ต้องมียุทธศาสตร์ ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการเผยแผ่ธรรม และสามารถทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายกัลยาณมิตร โดยมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนคือ “พระวิทยากรผู้เสริมสร้างองค์กรและสังคมสันติสุข” ผู้วิจัยจึงมองเห็นปัญหาการขาดวิทยากรที่มีสมรรถภาพ คุณภาพ มนุษยภาพ สุขภาพ ขาดพระวิทยากรต้นแบบที่มีหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ในการเผยแผ่ธรรม พระวิทยากรต้นแบบที่ใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีที่สามารถสื่อสารธรรมเพื่อเกิดสันติสุขภายในองค์กรและสังคม ขาดการสร้างเครือข่าย

^๕ พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธวัฒน์), “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) บทคัดย่อ

พระวิทยากรอย่างกัลยาณมิตรที่อุทิศตนทำงานเพื่อประกาศพระพุทธศาสนา จึงมีแรงบันดาลใจมุ่งมั่นพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ดังนั้น การพัฒนาทุกอย่างเริ่มต้นที่การพัฒนามนุษย์ มนุษย์จึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาสังคมจึงอยู่ที่การพัฒนาคนให้เป็นคนดี^๖ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งการกำหนดให้พระสงฆ์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาโดยมีเป้าหมายด้วย “การเสริมสร้างและพัฒนาคน” โดยมุ่งพัฒนาพระสงฆ์เป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ซึ่งเป็นผู้เผยแผ่ธรรมท่ามกลางความแตกต่างกันทางพหุวัฒนธรรม เพื่อนำธรรมะสู่องค์กรและสังคมเพื่อสังคมเกิดสันติสุขต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรมีคุณสมบัติเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติในยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ “การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม” เช่น คนไทยในศตวรรษที่ ๒๑ คนไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์ที่ ๓ “การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานของประเทศ” เช่น องค์ความรู้พื้นฐานทางสังคมและความเป็นมนุษย์ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาและศาสนธรรม โดยสรุป “ขอบเขตการวิจัยเป็นการพัฒนามนุษย์ สอดรับยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติเป้าหมายที่ ๒ คือ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายที่ ๓ คือ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อ

^๖ พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “สุจริตธรรมกถา”, ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต, (ในโอกาสบำเพ็ญกุศลอายุวัฒนมงคล ๖๒ ปี, ๒๕๖๐) หน้า ที่ ๓

สร้างองค์ความรู้พื้นฐานของประเทศ” โดยเป็นการวิจัยตอบโจทย์ What Why How เป็น (R & Development) โดยมีขอบเขตการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น ๕ ประเด็น คือ

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้านเนื้อหาแนวคิดและทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเถรวาท และตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ ศึกษาจากนักคิด นักวิชาการด้านศาสนา นักวิชาการด้านสันติวิธีพุทธวัฒนธรรม นักฝึกอบรม วิทยากรมืออาชีพ นักกิจกรรม นักปฏิบัติการ เครือข่ายวิทยาการ เครือข่ายธรรมทายาท แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ ตีความ อธิบาย บูรณาการ สังเคราะห์ แนวคิดทั้งหลายเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเอกสาร

ศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ พระไตรปิฎกฉบับสากล พ.ศ. ๒๕๖๑ และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ข้อมูลเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดจากสถาบันการศึกษา จากอินเทอร์เน็ตและจากนิตยสารต่างๆ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ในครั้งนี้ ใช้กลุ่มด้านประชากรเป็นพระสงฆ์นักเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น พระธรรมทูต พระวิทยากรฝึกอบรม พระสงฆ์ผู้มีอุดมการณ์ในด้านการเผยแผ่ธรรม จำนวน ๔๑ รูป

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ใช้พื้นที่ในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีโดยสามารถแบ่งออกเป็น ๕ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉวีศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ ๕-๖ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ระยะเวลา ๒ วัน รวม ๒๐ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์สามเณรและนักศึกษาอาชีวศึกษาแกนนำเข้าร่วมพัฒนาวิทยาการต้นแบบด้านวิถีพุทธ จำนวน ๑๒๐ รูป/คน “เป็นการทดลองรูปแบบก่อนสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ทำให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้ เกิดประสบการณ์และเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ โดยวิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้มีจิตอาสาเป็นฐานในการพัฒนา

ระยะที่ ๒ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์การฝึกอบรมสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๓ วัน วันละ ๗ ชั่วโมง รวม ๓๕ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์นักเผยแผ่เข้าร่วมจำนวน ๘๐ รูป “เป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีการประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบโดยกลุ่มเป้าหมายมีประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องเน้นการพัฒนาการเป็นวิทยากรสันติภาพ ด้วยการใช้อาศัยเครื่องมือพุทธสันติวิธีในการเผยแผ่

ระยะที่ ๓ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์การฝึกอบรม วัดสุวรรณประสิทธิ์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๕ วัน วันละ ๔ ชั่วโมง รวม ๒๘ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์นักเผยแผ่พระพุทธศาสนา เข้าร่วมจำนวน ๑๐๐ รูป “เป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีการประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ โดยกลุ่มเป้าหมายมีใจรักในการเผยแผ่มีความกระหายในเรียนรู้ ส่วนมากไม่มีประสบการณ์ขาดทักษะในการเป็นวิทยากร จึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาโดยสร้างการมีส่วนร่วม

ระยะที่ ๔ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม ตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน โดยการรับสมัครพระสงฆ์ที่มีอุดมการณ์กระหายเรียนรู้มีฉันทะในการเป็นวิทยากรเพื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมจำนวน ๔๑ รูป “เป็นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ภาควิชาการและภาคฝึกปฏิบัติการ” ถือว่าเป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีจริง โดยมีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและการประเมินรูปแบบ K-U-M-S-A-N Model

ระยะที่ ๕ ใช้สถานที่ฝึกภาคสนาม ณ ภูธราฟารีสอร์ท อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครราชสีมา เป็นการฝึกอบรมแบบธรรมชาติของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ระหว่างวันที่ ๔ พฤศจิกายน ถึง ๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ด้วยการให้พระวิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรมลงพื้นที่จริงเพื่อฝึกภาคสนาม ซึ่งการลงฝึกภาคสนามเพื่อต้องการให้พระวิทยากรต้นแบบเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงประกอบด้วย ๑) ถอดบทเรียนจากพระวิทยากรต้นแบบธรรมชาติ ๒) ฝึกการเป็นผู้ช่วยพระวิทยากรต้นแบบธรรมชาติ ๓) ฝึกการทำงานร่วมกันกับเครือข่ายพระวิทยากรต้นแบบธรรมชาติอย่างกัลยาณมิตร ๔) ฝึกทดลองการเป็นพระวิทยากรต้นแบบกับกลุ่มเป้าหมายจริง ๕) เป็นการประเมินผลการเป็นพระวิทยากรต้นแบบธรรมชาติ โดยใช้วิธีการคัดเลือกพระวิทยากรต้นแบบแบบเจาะจง จำนวน ๒๐ รูป เพื่อการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบภาคสนามและฝึกประสบการณ์ มีการประเมินผลผ่านการสังเกตการณ์ในการกระหายการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ รวมถึงจรรยาบรรณในการวางตนเพื่อความเหมาะสมในการเป็นต้นแบบ

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลา ๑ ปี ๔ เดือน ในการศึกษาทบทวนวรรณกรรม สภาพปัญหา การวิเคราะห์ ลงพื้นที่ ทดลอง ปฏิบัติการโดยเริ่มจากเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึง เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ช่วง คือ ๑) เดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม ๒๕๖๐ สอบโครงร่าง คุชชินนิพนธ์ ทบทวนวรรณกรรม ๒) เดือนมกราคม-เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ ศึกษาวิเคราะห์ ลงพื้นที่ เชิงปฏิบัติการ Focus group สนทนากลุ่ม ทดลองเชิงปฏิบัติการ Public Hearings ประชาวิจารณ์ ปรับปรุงแก้ไข ๓) เดือนธันวาคม ๒๕๖๑ สรุปผลการวิจัย ๔) เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ สอบป้องกันคุชชินนิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไข เขียนบทความ อนุมัติเล่มคุชชินนิพนธ์

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ รูปแบบการพัฒนา หมายถึง หลักการ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หลักสูตร กิจกรรมในการสร้างวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี โดยมีรูปแบบตามแนวทาง พระพุทธศาสนาเถรวาทและศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อสามารถถ่ายทอดคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุขภายในสังคม โดยเน้นการพัฒนาพระ วิทยากรให้เป็นต้นแบบของการสื่อสารเพื่อสันติภาพ ซึ่งใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีเป็นหัวใจสำคัญ

๑.๕.๒ วิทยากรต้นแบบ หมายถึง พระสงฆ์ผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารคำสอนของ พระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุขในสังคม สื่อสารเพื่อความเข้าใจง่ายเหมาะกับคนในปัจจุบัน โดยมีวิชา ยอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมด้วยกรุณา หยิบยื่นดวงตาให้ชาวโลก เป็น Knowledge Facilitator เป็น วิทยากรกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ สามารถเป็นคนกลาง มีหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการรวมตัว ด้วยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกิจกรรมในการ ฝึกอบรมที่มีรูปแบบฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการเผยแพร่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์ สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เพื่อ เสริมสร้างองค์กรสันติสุข โดยวิทยากรต้นแบบเป็นผู้มี “ความรู้ ทักษะ และมีการสร้าง เครือข่ายการทำงานด้านการเผยแพร่ธรรมะ” สามารถเป็นต้นแบบของบุคคลแห่งสันติภาพ

๑.๕.๓ สันติภาพ หมายถึง วิทยากรของธรรมะโอดี (Dhamma O.D. : Dhamma for Organization Development) มีรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและศาสตร์สมัยใหม่ในกระบวนการฝึกอบรม เน้นกระบวนการเป็น กิจกรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรให้เกิดความสุขเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นกิจกรรมธรรมะพัฒนาองค์กร เป็นการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามองค์กร เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นวิทยากรต้นแบบ สันติภาพในการสื่อสารธรรม วิทยากรธรรมะโอดีจึงหมายถึงวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๑.๕.๔ พุทธสันติวิธี หมายถึง วิธีการในการจัดการความขัดแย้งที่ดำรงอยู่บนฐานของการ รู้ตื่นและเบิกบาน ด้วยการบูรณาการหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยยึดหลักการเผยแผ่ของพระพุทธเจ้า คือ มรรค ๘ และ หลักการ ๓ วิธีการ ๔ อุดมการณ์ ๖ ในการเผยแผ่คำสอนของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นพุทธสันติวิธีในการสร้างสันติสุขในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น มีความอดทนต่อความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม การไม่พูดร้าย ไม่พูดโจมตี การไม่ทำร้ายเพื่อนมนุษย์ในการเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา พุทธสันติวิธีในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบใช้ภavana ๔ ในการพัฒนา คือ บุคลิกภาพดี พฤติกรรมดี จิตใจดี และปัญญาดี

๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ดังต่อไปนี้

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) Richard Beckhard ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ Organization development: strategies and models ได้ให้คำนิยามของ OD เอาไว้ว่า “Organization development (OD) is a planned, top-down, organization-wide effort to increase the organization's effectiveness and health. OD is achieved through interventions in the organization's "processes," using behavioral science knowledge” เป้าหมายของการพัฒนาองค์การนั้นจริงๆ แล้วไม่ได้มีอะไรมากไปกว่า “การเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาพขององค์การ” แต่ต้องมาจากการวางแผน และได้รับความร่วมมือจากทั่วทั้งองค์การ ในการแทรกแซงกระบวนการภายในองค์การ โดยใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ให้เป็นประโยชน์^๗

๒) สุนน อมรวิวัฒน์ ได้นำเสนอในหนังสือการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ พบว่าพุทธวิธีในการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ เป็นการสอนและการพัฒนาตามแนวทางของพระพุทธเจ้า กล่าวคือ การสอนโดยสร้างศรัทธาเริ่มต้นจากหลักการของพระพุทธศาสนาที่ว่า มนุษย์ทุกคนจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้ามีความมั่นใจในตัวเอง มีสติปัญญาและมีความสามารถ พุทธศาสนิกชนจะปฏิบัติตามพุทธธรรมได้ดี เมื่อมีความเชื่อมั่นด้วยเหตุผลและปัญญาต่อพระรัตนตรัย เชื่อมั่นว่าพระธรรมคำสั่งสอนของพระองค์นั้นเป็นสารความรู้ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ถูกต้องดีแล้ว ด้วยมีกระบวนการของการศึกษาอบรม ศรัทธาเกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ๑) บุคคลผู้สั่งสอน แนะนำ อบรม พร้อมด้วยคุณสมบัติของกัลยาณมิตร ๒) ผู้สั่งสอนอบรม มีความรู้จริง สามารถสั่งสอนอบรมด้วยวิธีการต่างๆ อย่างได้ผล ๓) ผู้สั่งสอนอบรม จัดสภาพแวดล้อม

^๗ Richard Beckhard, *Organization development: strategies and models*, (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969), P. 114.

อุปกรณ์ และตัวอย่างที่น่าสนใจ เราให้เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน การเกิดศรัทธาจากองค์ประกอบ ผู้ศึกษาเล่าเรียนยังมีลักษณะที่ต้องพึงอิงอาศัยปัจจัยภายนอก ไม่เป็นอิสระ ความรู้ที่ได้ยังอยู่แค่สัมมาทิฐิเท่านั้น ซึ่งยังมีใช้จุดประสงค์สูงสุดของการศึกษาครูและศิษย์จึงต้องก้าวไปถึงสู่ขั้นตอนของโยนิโสมนสิการ จึงเรียกว่า เข้าถึงกระบวนการของการศึกษาพัฒนาอบรม^๔

๓) นิพนธ์ ไทยพานิช ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ “เทคนิคการเป็นวิทยากร” ในเทคนิคการนิเทศการศึกษาว่า ลักษณะที่ดีของวิทยากร ดังนี้ ๑) รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ๒) เป็นคนช่างสังเกต รับรู้ไว ๓) มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ดี ๔) แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเก่ง ๕) มีความสามารถในการถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย ได้สาระ ๖) มีทักษะในการพูดจูงใจ ให้ผู้ฟังรับรู้ ยอมรับ เชื่อถือ ๗) วางแผนที่ดีทั้งเนื้อหาและลำดับขั้นตอนการนำเสนอรวมทั้งเครื่องมือสื่อสาร ๘) นำเสนอประเด็นและสรุปประเด็นได้ชัดเจน ปฏิบัติได้ ๙) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและประสานงานเก่ง ให้กลุ่มร่วมกันทำงานอย่างดี ๑๐) มีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง คอยช่วยเหลือด้วยน้ำใจไมตรี ๑๑) เป็นคนรอบรู้ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ๑๒) มีความอดทน ยอมรับการติชมจากผู้เข้าอบรม ๑๓) ยินดีตั้งใจที่จะเป็นวิทยากร แสดงออกด้วยสีหน้าที่พึงพอใจเสียสละเวลา ๑๔) มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศในการอบรมได้อย่างเหมาะสม ๑๕) มีประสบการณ์ในการอบรม สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติได้ดี มองได้ทะลุปรุโปร่ง เป็นรูปธรรม ๑๖) มีความสามารถในการใช้ภาษาพูดได้ดี ใช้ภาษาง่ายๆ รู้จักเลือกภาษาตรงกับเนื้อหาและตรงกับความต้องการ ความรู้ของผู้ฟัง ๑๗) เป็นประชาธิปไตย จิตใจยึดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น^๕

๔) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้นำเสนอในหนังสือการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยได้กล่าวว่า กระแสในการพัฒนาแบบใหม่ มีสองกระแสคือ เอาคนนำกับเอาธรรมชาติเป็นเป้าหมาย ประสานหรือต่างคนต่างทำ จุดเริ่มต้นที่ทำให้มีการพัฒนาแบบใหม่ โดยสหประชาชาติได้ตั้งคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา(World on Commission on Environment and Development) และเกิดคำว่า Sustainable Development ขึ้นและเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งกำหนดความหมายว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนสร้างสรรค์ กระแสการพัฒนาที่ผ่านมาทำให้องค์การยูเนสโกเห็นว่าเป็นการพัฒนาที่ผิดพลาด เพราะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ แต่ขาดการพัฒนาด้านวัฒนธรรม ดังนั้นยูเนสโกจึงเสนอให้มีการพัฒนาเชิงวัฒนธรรม ถึงตรงนี้จะเห็นได้ว่า แนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืนมี ๒ กระแส คือ หนึ่งมาจากคณะกรรมการโลกว่าด้วยสภาพแวดล้อมและการพัฒนา มุ่งพัฒนาและให้ความสำคัญแก่สิ่งแวดล้อม ปัญหาทรัพยากร และเกิดมลภาวะเนื่องมาจาก

^๔สุมน อมรวิวัฒน์, การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ, หนังสือเอกสารทางวิชาการ, (ครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๖๑-๖๕.

^๕นิพนธ์ ไทยพานิช, “เทคนิคการเป็นวิทยากร”ใน เทคนิคการนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕) หน้า ๒๖๒-๒๖๓.

การเพิ่มจำนวนประชากร สองมาจากทางยูเนสโก (UNESCO) ที่ให้ความสำคัญแก่วัฒนธรรม เพราะเห็นว่าที่ผ่านมาพัฒนาแต่ทางด้านวัตถุเน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ใช้ตัวเลขเป็นเครื่องวัดเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นพระเอก การพัฒนาคุณค่าของมนุษย์และวัฒนธรรม ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป^{๑๐}

๕) ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ พูดได้พูดเป็น ว่าการฝึกตนเองเป็นนักพูด หรือวิทยากรที่ดี ควรจะพูดในสิ่งที่เรารู้ที่สุด ถนัดที่สุด หรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ง่ายที่สุด เพราะเรามีพื้นอยู่แล้ว หรือเพราะเราทำเรื่องนี้มาตลอดก็แล้วแต่ ถ้าท่านหาเรื่องแบบนี้มาพูดได้ หรือรับเชิญพูดเรื่องแบบนี้ เราจะพูดได้ดีกว่าเรื่องที่เรารู้ไม่สนิท เตรียมตัวให้พร้อม เตรียมย่อมนจะดีกว่าไม่เตรียมเป็นแน่นอนแม้จะพูดเรื่องที่เรารู้เราทำอยู่ทุกวันก็ตาม ถ้าไม่เตรียมให้ดีก็พลาดได้เหมือนกันและอีกอย่าง ความพร้อมทำให้เราไม่ประหม่าหรือถ้าเคยประหม่ามากก็จะประหม่าน้อยลง สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่กับการปรับทัศนคติเกี่ยวกับจิตใจของเราเอง เราไม่ต้องหลอกตัวเองว่า เราเก่งที่สุดหรือคนฟังโง่กว่าเรา แต่เราบอกตัวเองว่า “เรื่องนี้ หัวข้อนี้ สำหรับที่ฉันรู้ดีที่สุด” แล้วก็พูดไปเลย เพราะเรื่องจริงเป็นอย่างนั้น จงแต่งกายให้สะอาด เหมาะสมและเรียบร้อย ทั้ง ๓ อย่างนี้ถือว่าพอแล้วสำหรับการไปพูดต่อที่สาธารณะ ไม่จำเป็นต้องสวมเสื้อผ้าราคาแพงประดับประดาเพอร์นิเจอร์มากเกินไป นั่นเป็นเรื่องของการแสดงแพชชั่นหรือประกวดการแต่งกาย ผู้พูดที่ดีควรแต่งกายให้กลมกลืนกับผู้ฟัง ปรากฏกายอย่างกระตือรือร้น ขอให้สดชื่นกระปรี้กระเปร่า แสดงถึงความพร้อม ความเต็มใจพูด จงใช้กริยาท่าทางประกอบการพูดไปด้วย ไม่ใช่ยืนนิ่งๆ หรือนั่งนิ่งๆ แต่ก็ไม่ใช่ไข่มือกะกะ วุ่นวายไปหมด ต้องใช้ให้พอดี ๆ จงสบสายตากับผู้ฟัง เวลาพูดต้องอย่าหลบตาผู้ฟัง ไม่ควรมองพื้น มองต้นฉบับ หรือมองข้ามผู้ฟังออกไปข้างนอก เพราะการสบสายตาเป็นยุทธวิธี อย่างหนึ่งที่จะดึงดูดความสนใจของผู้ฟัง จงใช้น้ำเสียงให้เป็นธรรมชาติ คือ พูดเหมือนกับคุยกันนั่นเอง อย่าไปดัดเสียงหรือดัดสำเนียงให้มันผิดไปจากธรรมชาติ รวมทั้งอย่าไปเปลี่ยนเสียง จงใช้ภาษาของผู้ฟัง เวลาไปพูดกับใครก็ตาม พยายามปรับระดับความยากง่ายของถ้อยคำให้เข้ากับผู้ฟังให้ได้ และการพูดที่ดีต้องมีการยกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้นและถ้าจะให้ดีกว่านั้น ต้องพยายามหาเรื่องสนุกสนานมาสอดแทรกเพื่อให้ผู้ฟังไม่เบื่อหน่ายที่จะฟังต่อ^{๑๑}

๖) สมคิด อิศระวัฒน์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร คือ คนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ เป็นบุคคลซึ่งแสวงหา กลวิธีที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามเป้าหมายที่กำหนดในช่วงเวลาหนึ่ง วิทยากรมิใช่ครู แต่คนที่

^{๑๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๕๒).

^{๑๑} ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, พูดได้ พูดเป็น, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๓) หน้า ๒๘-๓๑.

เป็นวิทยากรอาจนำเอาลักษณะที่ดีของครูมาใช้ในการทำงานได้ งานวิทยากรมิได้ หมายถึง การสอนให้คนอื่นมีความรู้เพียงอย่างเดียว วิทยากรนั้นจำเป็นต้องทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติ และความรู้สึที่ดีต่อสิ่งที่เรียน มีความรักมีแรงจูงใจกระตือรือร้นและสนใจให้คนอยากรู้อยากเรียน รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติจนมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานเป็นอย่างดี ผลที่ได้จากการเรียนจึงต้องมาจากวิทยากรที่ได้รับการฝึกฝน และมีฐานทางวิชาการรองรับ^{๑๒}

๗) จักรภัทร จิรัฐธรรม ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ หลักการพูดของพระพุทธองค์ ว่า พระพุทธองค์มีเทคนิคการพูดมากมาย เท่าที่มีผู้รู้ประมวลไว้มีดังนี้

๑) ยกนิทานมาเล่นเอาอุทาหรณ์มาอ้าง พระพุทธองค์มีนิทาน(ชาดก)หรืออุทาหรณ์ มาเล่าประกอบการพูดของพระองค์ตั้งมากมายเท่าที่มีการบันทึกไว้ก็มี ๕๔๗ เรื่อง การเล่านิทาน ยกตัวอย่างประกอบช่วยให้ผู้ฟังจำง่าย เข้าใจง่าย และได้รับความเพลิดเพลินไม่เบื่อหน่าย และใช้อุปมาอุปไมยหรือการเปรียบเทียบ วิธีนี้พระพุทธองค์ทรงใช้ในการณีต้องอธิบายสิ่งยากๆ สิ่งที่เป็นนามธรรม ต้องใช้การเปรียบเทียบจึงจะเห็นได้ชัด โดยพระองค์จะเอาสิ่งที่เป็นรูปธรรมมาเปรียบซึ่งผู้ฟังจะเกิดความเข้าใจดีขึ้น ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาอธิบายความยาว

๒) ใช้อุปกรณ์ในการสอน อุปกรณ์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้ในการสอนส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ที่หาได้ตามธรรมชาติ เพราะพระองค์ไม่มีทรัพย์สินสมบัติติดตัว มีอะไรอยู่ตรงหน้าใช้อนั้น และทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง การพูดการสอนของพระพุทธองค์นั้นเป็นสิ่งจริงจัง ไม่ใช่พูดเพียงให้ตลกโปกฮา แต่พูดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการกระทำตามที่พูด บางครั้งพระองค์ก็ทรงให้ดูให้เห็นเป็นตัวอย่างเดี๋ยวนั้นเลย

๓) ใช้คำเก่าในความหมายใหม่ วิธีนี้เป็นวิธีที่ทรงใช้กับกรณีความเชื่อเก่าอันผิดพลาดของคนสมัยนั้นเป็นส่วนมาก และใช้คำพูดสะตูดใจ วิธีนี้เป็นการใช้คำพูดให้รู้จักคิดวาทที่แท้เป็นอย่างไรกันแน่ แต่คำนั้นนั้นต้องสะตูดใจในทันที

๔) เล่นคำสำนวน วิธีนี้เป็นความสามารถในการใช้ภาษาของพระพุทธองค์ผสมกับไหวพริบปฏิภาณ และเลือกพูดกับคนคือ พระองค์จะทรงพูดกับใครก็ทรงเลือกก่อนทรงวางแผนก่อนว่าจะพูดกับใครอย่างไร ไม่พูดตะปอมดวิธีนี้ทำให้ได้ผลดีในการประกาศธรรมของพระพุทธองค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยแรกๆ พระองค์เริ่มจากคนที่เคยใกล้ชิดอย่างปัญจวัคคีย์ที่เคยอุปการะกันมาเมื่อจะเสด็จไปถิ่นฐานย่านไหนก็จะทรงพูดกับบุคคลระดับหัวหน้าก่อน เมื่อบุคคลชั้นนำเชื่อฟัง การจะพูดให้คนระดับทั่วไปฟังก็ง่ายขึ้นซึ่งก็ได้ผลดีมาก ทำให้การประกาศพระศาสนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว

๕) ใช้วิธีการชี้แจงให้เห็นจริง กล่าวกันว่าพระพุทธองค์ทรงมีวิธีการพูดให้เห็นจริง ให้อาจหาญ ใ้รู้จริง และใช้อารมณ์ในการพูด เป็นวิธีที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า อารมณ์ขันของพระพุทธองค์ ไม่

^{๑๒} สมคิด อิศระวัฒน์, ก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร : O.N.G., ๒๕๔๓), หน้า ๗.

เหมือนอารมณ์ของคนทั่วไปอย่างเรา เป็นอารมณ์ขั้นที่พระองค์ทรงใช้เพื่อเป็นอุบายในการสอนคนมิใช่พระองค์มีอารมณ์ขั้นอย่างเรา

๖) ใช้หลักยึดหยุ่น เป็นวิธีการพูดที่มุ่งความเร็วของผู้ฟังทำอะไรผู้ฟังจะได้ประโยชน์สูงสุด ก็ใช้วิธีการนั้นให้เหมาะสมกับบุคคล บางคราวต้องยอมตามผู้ฟัง บางครั้งต้องข่ม บางคราวต้องคล้อยตาม บางครั้งต้องขัด และหาจังหวะและโอกาสในการพูด วิธีนี้เมื่อใช้แล้วจะได้ผลทันทีเพราะมันถึงเวลามันแล้ว^{๑๓}

๘) จงกลนี ชูติมาเทวินทร์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมเชิงพัฒนา อธิบายความสำคัญของการอบรม สรุปความว่า การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกลไกแห่งความสำเร็จขององค์กร และเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ทัดเทียม ที่จะแข่งกับโลกภายนอกได้ ทุกหน่วยงานต้องการบุคคลที่กระตือรือร้น ที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะต้องมีความรับผิดชอบตามที่ต้องการ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย บางครั้งอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ มาครั้งแล้วครั้งเล่า หลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่จากผู้ทำงานได้น้อย ให้มาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้วให้เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ^{๑๔}

๙) สนิท ศรีสำแดง ได้นำเสนอไว้ในหนังสือพระพุทธศาสนาระบบทศนัยใหม่ ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ มีหลักฐานชัดเจน ๓ เรื่อง คือ ๑) ช่วงตอนที่พระพุทธเจ้าทรงส่งพระสาวกออกไปประกาศศาสนาให้การศึกษาแก่ประชาชน ได้ทรงประกาศว่า เธอทั้งหลายจงออกไป เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนเป็นจำนวนมาก เพื่อความสุขแก่ประชาชนเป็นจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เป็นการประกาศเจตนารมณ์แห่งการเผยแผ่พระศาสนาว่ามีเป้าหมายหลักคือการสร้างสันติภาพให้แก่มวลชาวโลก พระสงฆ์คือ สื่อแห่งสันติภาพของชาวโลก เพราะพระสงฆ์เป็นผู้สงบทางกาย วาจา ใจ เป็นแบบอย่างของผู้มีสันติ ปราศจากความเห็นแก่ตัว การทำงานของพระสงฆ์เป็นการทำงานเพื่อให้มีใช้เพื่อเอา จึงไม่แผ้วไปด้วยความขัดแย้ง ๒) พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการกำจัด บีบคั้น ฆ่าฟันบีฑา และสงครามศาสนากับศาสนาอื่นๆ ดังข้อความว่า “ขบวนการไฟสันติที่แผ่ร้ายแรงเท่าที่รู้จักมาจากพระพุทธศาสนาซึ่งพระศาสดากำหนดให้สาวกทั้งหลายของพระองค์งดเว้น

^{๑๓}จักรภัทร จิรัฐธรรม, หลักการพูดของพระพุทธองค์สุดยอดตำราการพูดแห่งพุทธศตวรรษ, (กรุงเทพมหานคร : ธนบรรณ, ๒๕๔๔) หน้า ๖๕-๘๖.

^{๑๔}จงกลนี ชูติมาเทวินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร:บริษัท อี.เอ.สียิ่ง จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๕.

โดยสิ้นเชิงจากการทำร้าย ไม่ว่าด้วยประการใด ๆ ต่อเพื่อนสัตว์โลก ในอินเดียมหาราชอศก ผู้ได้รับแรงบันดาลใจจากพระพุทธศาสนา ในศตวรรษที่ ๓ ก่อนคริสต์ศักราชได้ละเลิกการสงครามอย่างเด็ดขาด ในปุณโณวาทสูตร กล่าวถึงพระปुณณะถือว่าเป็นต้นแบบของพระสาวกที่ไม่เบียดเบียนใครถึงแม้ตนเองจะได้รับการเบียดเบียน ๓) วิธีการประกาศพระศาสนา พระพุทธเจ้าให้พระสงฆ์และศาสนิกชนยึดหลักการ คือ (ก)“อนุปวาโท” การไม่กล่าวร้าย โจมตีผู้อื่น ศาสนาอื่น ลัทธิอื่น แต่ให้ชี้แจงแสดงเหตุผลว่า อะไรถูก อะไรไม่ถูก คำสอนของเขาข้อใดตรงกับของเรา (ข)“อนุปมาโต” ไม่ใช้ความรุนแรง ห้าหั้นปีทา เบียดเบียน (ค)“ปาติโมกข” สังฆะโร ให้ยึดมั่นในหลักการในข้อปฏิบัติ ไม่ละเมิดหลักการ ไม่เปลี่ยนหลักการของตน รักษาวินัย (ง)“ภัตตสมิง มัตตัญญูตา” รู้ประมาณในการกินอยู่ ไม่ฟุ่มเฟือย รู้ประมาณการบริโภค (จ)“ปันทัง สะยะนาสะนัง” การนอนการนั่งในที่อันสงัด เว้นจากการคลุกคลี (ฉ)“อะธิจิตเต อาโยโค” ฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคงอยู่เสมอ หลักการนี้ส่งเสริมให้เกิดสันติภาพภายนอกและสันติภาพภายใน เป็นหัวใจสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง โดยการบ่มเพาะผู้เผยแผ่เป็นหลักสำคัญ^{๑๕}

๑๐) สุวิทย มุลคำ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือครบเครื่องวิทยากร สรุบบทบาทและหน้าที่สำคัญของวิทยากรไว้ว่า มีหน้าที่สำคัญอยู่ ๖ ประการ คือ ๑) จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมาย ปรัชญาของการฝึกอบรมและกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาในการดำเนินการฝึกอบรม ๒) จัดเตรียมโปรแกรมการอบรม ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรมและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมและจะต้องเป็นไปอย่างละเอียดและรอบคอบ รวมทั้งจัดเตรียมทีมงานให้มีความพร้อมในการที่จะเป็นวิทยากรฝึกอบรม ๓) จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นจะต้องใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมเช่น วีดีโอ โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพทึบแสง แผ่นใส สไลด์ ๔) ประสานงานในเรื่องการจัดเตรียมงานเตรียมพร้อมทุกด้านเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการจัดฝึกอบรม เพื่อความสะดวกและราบรื่นในการดำเนินการตามโครงการ ๕) ร่วมปรึกษาหารือกับทีมงาน เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ประสบการณ์ ทำตัวเป็นแบบอย่างทำหน้าที่เป็นตัวกลาง ๖) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการในการฝึกอบรม วิทยากรต้องทำหน้าที่ประเมินผลการฝึกอบรมว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และแจ้งผลการประเมินให้กับ

^{๑๕} สนิท ศรีสำแดง, พระพุทธศาสนากระบวนการทัศน์ใหม่, (กรุงเทพ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔) หน้า ๘๖-๘๘.

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ถือว่าวิทยากรเป็นหัวใจสำคัญช่วยให้การฝึกอบรมสัมฤทธิ์ผลหรือล้มเหลว เพราะบทบาทกระบวนการเรียนการสอนอยู่ที่วิทยากร^{๑๖}

๑๑) อาจารย์ ใจเที่ยง ได้เสนอไว้ในหนังสือหลักการสอน ว่าวิธีสอนเป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารรุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายของวิธีสอนได้ว่า วิธีสอน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ผู้สอนใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีสอนที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีหลายวิธีเช่น วิธีสอนแบบบรรยาย วิธีสอนแบบสาธิต วิธีสอนแบบอภิปราย วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม วิธีสอนแบบแก้ปัญหา หรือแบบวิทยาศาสตร์ วิธีสอนแบบทดลอง วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวน วิธีสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ วิธีสอนแบบอุปนัย วิธีสอนแบบนิรนัย วิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ และวิธีสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง ฯลฯ ประเภทของวิธีสอน ว่ามีหลายวิธี แต่ละวิธีมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไป แต่เมื่อได้พิจารณาด้านบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) วิธีสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher – centered Method) เป็นวิธีสอนที่ครูเป็นผู้จัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่เช่น เป็นผู้วางแผน ดำเนินการ และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ นักเรียนมีบทบาทน้อยในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมีผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนตัวอย่างของวิธีสอนแบบนี้ เช่น วิธีสอนแบบบรรยาย แบบสาธิต แบบใช้คำถาม แบบใช้หนังสือเรียน เป็นต้น

๒) วิธีสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student – centered Method) เป็นวิธีสอนที่นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม ดำเนินการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ประสานงานให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้กำลังใจ และช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา วิธีสอนแบบนี้ช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเป็นการเรียนจากการกระทำ (Learning by doing) และเป็นการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม แบบบทบาทสมมติ แบบวิทยาศาสตร์ แบบทดลอง เป็นต้น^{๑๗}

๑๒) สมปราชญ์ อัมมะพันธ์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ วิทยากรต้องรู้ ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นวิทยากร ดังนี้

๑) มีความรู้ดี ได้แก่ มีความรู้ดีในเรื่องที่บรรยาย รู้จริง รู้ละเอียด และรู้จักซึ่ง มีความรู้รอบตัวดี คือ ความรู้เบ็ดเตล็ด ความรู้ทั่วไปนอกเหนือจากเรื่องที่บรรยาย และความรู้นั้นต้องมี

^{๑๖} สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๓๕-๓๗.

^{๑๗} อาจารย์ ใจเที่ยง, **หลักการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๖) หน้า ๑๓๖-๑๓๗.

หลักฐาน มีเหตุผลอ้างอิงได้ และมีความสามารถด้านต่างๆ คือ สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ เชื่อมโยงความคิดได้ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เช่น เกิดไฟฟ้าดับจะทำอย่างไรหรือถ้ามีผู้ถามขึ้นกลางคันจะทำอย่างไร และคุณสมบัติและควบคุมอารมณ์ได้

๒) มีความพร้อม เตรียมตัวพร้อม เตรียมเรื่องพร้อม พร้อมที่จะบรรยาย และเตรียมพร้อมในเรื่องต่อไปนี้ คือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมพร้อม วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการฝึกอบรม และข้อมูลประกอบการตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็น และมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี มองสบตาผู้ฟังให้ทั่ว ความเป็นกันเองกับผู้ฟัง จำชื่อผู้ฟังได้และไม่ตำหนิผู้ฟัง พูดเข้าใจง่าย ชัดเจน สุภาพ มีจังหวะลีลาที่น่าประทับใจ

๓) มีความเข้าใจหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ รู้ว่าผู้ฟังวัยไหน สนใจอะไร ต้องการอะไร รู้ว่าบรรยายอย่างไร ผู้ฟังจึงจะสนใจ รู้จักวิธีการสร้างเทคนิคการจูงใจและมีประสบการณ์ประสบการณ์มี ๒ อย่างคือ ประสบการณ์ตรง ได้จากการได้พบได้ทำ ได้สัมผัสของจริง ประสบการณ์รอง ได้จากการอ่าน การฟัง การสังเกต วิทยากรต้องพยายามแสวงหาประสบการณ์ทั้งสองอย่าง ซึ่งประสบการณ์นั้นเป็นความจริง เป็นเรื่องสร้างสรรค์ และมีหลักฐานอ้างอิงได้

๔) มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรนอกจากมีความรู้ดีแล้วจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ดีด้วย ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจแจ่มแจ้ง และมีศิลปะในการถ่ายทอด พูดแล้วผู้ฟังประทับใจในวิธีการพูด วิธีการถ่ายทอดความรู้ สร้างกระบวนการถ่ายทอดเป็นสองทางไม่ใช่พูดอยู่คนเดียว ควรให้ผู้ฟังได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมด้วย และมีมารยาทในการพูด ในการแสดงออก สุภาพ อ่อนน้อม มีมารยาทในการแต่งกาย เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ และโอกาส ตรงต่อเวลา ไม่ควรพูดให้เกิดกว่าเวลาที่ได้รับการกำหนด

๕) มีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ให้การอบรม ซึ่งเป็นทั้งคุณสมบัติ และจรรยาบรรณของวิทยากรด้วย ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องที่รับผิดชอบให้บรรยาย มีความชื่นชมในเรื่องนั้น มีตัวอย่างในทางประทับใจ หรือแง่บวกมาประกอบเรื่อง และมีสุขภาพดี ไม่มองเหงาหวานอน ยืนโอ หรือจามขณะพูด เพราะถ้าวิทยากรมีสุขภาพไม่ดี อาการจะแสดงออกทางสีหน้า ดวงตา น้ำเสียง และร่างกาย โดยภาพรวมจะทำให้ผู้ฟังบังเกิดความรำคาญ ขาดความสนใจเรื่องที่พูด^{๑๘}

๑๓) กิตติ กันภัย ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎก ได้อธิบายไว้ว่า การแสดงปฐมเทศนาคือ ธัมมจักกัปปวัตตนสูตรนี้คือการสื่อสารกับโลกเป็นครั้งแรกของพระพุทธเจ้า การสื่อสารนี้ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นและดำเนินไป เปรียบเหมือนกงล้อเกวียนที่เริ่มหมุนไปด้วยกำลังคือการสื่อสาร กล่าวได้ว่าพระพุทธองค์ใช้การสื่อสารเป็นยุทธศาสตร์ในการ

^{๑๘} สมปราชญ์ อัมมะพันธ์. วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๑-๑๒.

ประกาศพระศาสนาเป็นยุทธศาสตร์แรกภายหลังจากตรัสรู้ และทรงทำสำเร็จอย่างงดงาม การสื่อสารนั้นทำให้ปัญจวัคคีย์ได้ดวงตาเห็นธรรมคือการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ได้เกิดขึ้นกับทั้งปัจเจกบุคคลและโลกโดยรวม พระพุทธเจ้าในฐานะนักเทศศาสตร์ พระองค์มีคุณสมบัติหนึ่งคือ วาจาสุภาสิต พระพุทธองค์ตรัสว่าวาจาประกอบด้วยองค์ ๕ ประการ เป็นวาจาสุภาสิต ไม่เป็นวาจาทุพภาสิต เป็นวาจาไม่มีโทษ และท่านผู้รู้ไม่ติเตียนได้แก่ พุตถุกกาล พุตคำจริง พุตคำอ่อนหวาน พุตคำประกอบด้วยประโยชน์ พุตด้วยเมตตาจิต นอกจากนั้นพระพุทธเจ้ามีเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือพุทธลีลาในการสอน ๔ การสอน การสื่อสารของพระพุทธเจ้าแต่ละครั้งแม้เป็นเพียงธรรมีกถา หรือการสนทนาทั่วไป ซึ่งมีใช้คราวที่มีความมุ่งหมายเฉพาะพิเศษ จะดำเนินไปอย่างสำเร็จผลดีโดยมีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ ๔ ประการ คือ

๑) สันทิสสนา (elucidation and verification) หมายถึง ชี้แจงให้เห็นชัด คือจะสอนอะไร ก็ชี้แจงจำแนกแยกแยะอธิบายและแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา

๒) สมาทปนา (incitement to take upon oneself, inspiration towards the goal) หมายถึง ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรปฏิบัติหรือหัดทำ ก็แนะนำหรือบรรยายให้ซาบซึ้งในคุณค่ามองเห็นความสำคัญที่จะต้องฝึกฝนบำเพ็ญจนใจยอมรับ อยากลงมือทำ หรือนำไปปฏิบัติ

๓) สมุตเตชนา (urging; encouragement; animation; filling with enthusiasm) หมายถึง เร้าใจให้อาจหาญแก่งกล้า คือ ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้นเกิดความอุตสาหะ มีกำลังใจ แข็งขัน มั่นใจที่จะทำใหสำเร็จจงได้ สู้งาน ไม่หวั่นระย่อ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่กลัวยาก

๔) สัมปหังสนา (gladdening; exhilaration; filling with delight and joy) หมายถึง ปลอบขโลมใจให้สดชื่นร่าเริง คือ บำรุงจิตให้ชุ่มชื่นเบิกบาน โดยชี้ให้เห็นผลดีหรือคุณประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทำให้ผู้ฟังมีความหวังและร่าเริงเบิกบานใจ สามารถสรุปให้ง่ายคือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่งกล้า ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ เร้าให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง^{๑๙}

๑๔) ขิตาภา สุขพลา ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ การสื่อสารระหว่างบุคคล ในแนวคิดเรื่องการสื่อสารของมนุษย์ การสื่อสารมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์อย่างแยกกันไม่ออก เรียกได้ว่าที่ใดมีมนุษย์ที่นั่นมีการสื่อสาร และเพราะการสื่อสารที่ชาญฉลาดและเป็นระบบของมนุษย์ทำให้มนุษย์มีการพัฒนาและมีความเจริญรุ่งเรืองแตกต่างจากสัตว์อื่นๆ โดยทั่วไปการสื่อสาร มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Communication หรือ Communication Arts. หมายถึงศาสตร์แห่งการ

^{๑๙} กิตติ กันภัย, นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวี. พรินท์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๕-๖๐.

ติดต่อสื่อสารของมนุษย์ โดยที่คำว่า Communication นั้นมาจากภาษาละตินว่า communis ซึ่งหมายถึง common หรือ commonness ที่หมายถึงความร่วมมือกันหรือเหมือนกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงแสดงนัยถึงการก่อให้เกิดความร่วมมือกันหรือเหมือนกัน การสื่อสารเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจวัตรประจำวันของมนุษย์อย่างแนบแน่น มีบทบาทและความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ในลักษณะต่าง ๆ จึงทำให้มีผู้สนใจศึกษาถึงรูปแบบกระบวนการสื่อสารของมนุษย์อย่างกว้างขวาง และแต่ละคนก็ให้ความหมายหรือคำนิยามเกี่ยวกับการสื่อสารตามทัศนะหรือมุมมองที่ตนได้ศึกษา^{๒๐}

๑๕) ทิศนา แคมมณี ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ รูปแบบการเรียนการสอน:ทางเลือกที่หลากหลาย โดยให้ความหมายของรูปแบบ (Model)ว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไต่อะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น และให้คำนิยาม “รูปแบบการเรียนการสอน”คือสภาพ ลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่างๆ โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือและได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะรูปแบบนั้นๆ ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญๆ ดังนี้ (ก) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการสอนนั้นๆ (ข) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ (ค) มีการจัดระบบคือมีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ (ง) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆอันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบการเรียนการสอนจะต้องสามารถทำนายผลที่จะเกิดตามมาได้ และมีศักยภาพในการสร้างคิรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ๆ ได้^{๒๑}

๑๖) พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือการเผยแผ่เชิงรุกว่า การสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น มีผลอย่างมากต่อผู้ฟัง ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่ ๓ คือ ผลผลิต (Output) หมายความว่า การพูดแต่ละครั้งต้องให้ผู้ฟังได้อะไรติดใจกลับไปบ้าง เราต้องทำให้เขามี

^{๒๐} ชิตาภา สุขพลำ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘) หน้า ๑-๒.

^{๒๑} ทิศนา แคมมณี, รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘) หน้า ๑-๔.

ศรัทธาและปัญญาเพิ่มขึ้น เปลี่ยนแปลงชีวิตในทางที่ดีขึ้น ดังนั้น การเผยแผ่ นอกจากจะทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาแล้วยังได้ปัญญา ๓ ประการ คือ สุตมยปัญญา (รู้จำ) จินตามยปัญญา (รู้คิด) และภาวนามยปัญญา (รู้ทำ) ที่ว่ารู้ทำเพราะมีธรรมานุธรรมปฏิบัติ คือนำธรรมไปใช้ในชีวิตจริง ประเด็นสุดท้ายคือผลกระทบ (Impact) หมายความว่าเมื่อท่านเผยแผ่ออกไปแล้วมีผลสะท้อนโดยรวมออกมาดี มีคนติดตามฟัง มีคนนิยมชมชอบกิตติศัพท์ ผลกระทบอยู่ที่ใจของขจรขยายไปทั่วทิศถึงอังกฤษ อเมริกา ทั้งนี้ เพราะในการเผยแผ่ทุกครั้งมี ๔ ส. คือ สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) สมาทปนา (จงใจ) สมุตเตชนา (แก้แกล้วกล้า) สัมปหังสนา (ร่าเริง) ในการประกันคุณภาพการเผยแผ่ คือ IPOI I : Input ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การเตรียมตัวให้มีวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิเคราะห์ผู้ฟัง การเตรียมสื่อและอุปกรณ์ P : Process คือกระบวนการสอนให้รู้ทำให้ดู อยู่ให้เห็น มีการใช้สื่อและอุปกรณ์ O : Output สอนให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาและปัญญา มีธรรมานุธรรมปฏิบัติ และ I : Impact มีผลกระทบเพราะสอนได้ ๔ ส.^{๒๒}

๑๓) พระราชรัตนรังสี (ว.ป.วีรยุทโธ) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ บริหารแบบธรรมทูตอินเดีย คุณสมบัติของพระธรรมทูต คุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่พระสาวกจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสโอวาทปาติโมกข์แก่ภิกษุ โดยมีหลักการ ๓ ประการ คือ **๑) คุณสมบัติเฉพาะตัว** พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธานุศาสน์ต้องยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ ๔ ประการคือ (๑) มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความลำบากความตรากตรำ มีความอดกลั้นต่อกิเลส ไม่แสดงกิเลสอวดชาวบ้าน เป็นคนใจเย็นสุขุมรอบคอบ เก็บอารมณ์ (๒) ไม่นินทาใคร ถ้ามีความจำเป็นจะต้องพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น ก็พูดเพื่อหาทางแก้ไข (๓) ไม่เบียดเบียนใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร บำเพ็ญตนเป็น “อิตถจารีบุคคล” ดังคำพังเพยว่า “เมื่อยามอยู่ เขาก็เข้าใจ เมื่อยามจากไป เขาก็คิดถึง (๔) มีสมณสัญญา คือ ความสำนึกรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า “เราเป็นสมณะ เป็นผู้สงบระงับ เราเป็นพระ เป็นผู้ประเสริฐ เราเป็นปูชนียบุคคลเป็นผู้ที่ควรศรัทธาเคารพนับถือบูชา ” **๒) เป้าหมายหรือกรอบในการเผยแผ่** พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธานุศาสน์ต้องยึดหลักการ ๓ ประการ คือ (๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง การละความชั่วทั้งปวง (๒) การทำความดีให้เพียบพร้อม การทำความดีให้สมบูรณ์ (๓) การทำจิตของตนให้บริสุทธิ์ให้ผ่องแผ้วให้ผ่องใส **๓) หลักการในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม** พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธานุศาสน์ต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ในวิธีการประกาศพระศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑) ไม่ด่าทอ ไม่ติเตียนใคร (๒) ไม่เบียดเบียนใคร (๓) สรรวมระวาง เครื่องครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้อง ไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕) ยินดีพอใจอยู่ ณ สถานที่สงบสงัด (๖) มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา โอวาทปาติโมกข์ถือว่าเป็นคุณสมบัติ เป้าหมาย หลักการและวิธีการเผยแผ่ พระพุทธานุศาสน์ของพระพุทธองค์ที่ได้วางรากฐานไว้เพื่องานพระศาสนาอย่างแท้ วิธีการการเผยแผ่โอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธ

^{๒๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การเผยแผ่เชิงรุก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘) หน้า ๗๒-๗๕.

องค์ทรงใช้เป็นผลสำเร็จมาก คือ “อนุปวาโท อนุปมาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร พระนักเผยแผ่ต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย”^{๒๓}

๑๘) พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๙, ราชบัณฑิต) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ วิธีเผยแผ่ศาสนาในสมัยพุทธกาล เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าพระพุทธเจ้าทรงเผยแผ่ศาสนาได้รวดเร็วและกว้างขวาง ในท่ามกลางเจ้าลัทธิและศาสดามากมายที่ต่างก็มีชื่อเสียงและเป็นที่ยึดถือของผู้คนในยุคสมัยนั้น โดยสามารถโน้มน้าวผู้คนในทุกรัฐทุกแคว้นแห่งชมพูทวีปให้ละทิ้งลัทธิความเชื่อถือเดิมของตนสมัครใจเข้ามาเป็นพุทธมามกชน ไม่เว้นแม้แต่ผู้เป็นเจ้าลัทธิหรือนักบวชในลัทธิอื่น จำนวนไม่น้อยที่ยอมเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาแล้วได้บรรลุมรรคผลกันโดยทั่วหน้า แสดงให้เห็นถึงพุทธานุภาพและยุทธศาสตร์ในการเผยแผ่ศาสนาของพระองค์ได้เป็นอย่างดี หากตั้งคำถามว่าพระพุทธองค์ทรงมีวิธีการอย่างไรในการเผยแผ่ศาสนาจึงมีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยมเห็นปานนี้ ท่านบูรพาจารย์ทางศาสนาได้พยายามศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์วิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธองค์และของพระสาวกแล้วสรุปวิธีต่างๆ ที่ทรงใช้ได้ ๗ ประการ คือ ๑) อุปนิสสนกถา คือวิธีสอนธรรมแก่คนทีมาเข้าเฝ้าซึ่งมีผู้เดียวบ้างหลายคนบ้าง หรือแก่คนที่ทรงพบปะด้วย วิธีสอนธรรมแบบนี้เป็นแบบที่ง่ายที่สุด ทำได้ตลอดเวลา ไม่มีพิธีต้องอะไรมาก เป็นการสอนธรรมแบบเริ่มต้นในระดับรากหญ้าและสามารถทำได้บ่อยๆ ๒) อัมมิกถา คือ วิธีสอนธรรมโดยทรงยกหัวข้อธรรมข้อหนึ่งหรือหมวดหนึ่งซึ่งเป็นข้อควรรู้ ควรเว้น ควรปฏิบัติ หรือเรื่องราวข้อเท็จจริงบางอย่างขึ้นมาแล้วชี้แจงแสดงเนื้อหาสาระแห่งธรรมนั้น ๓) โอวาทกถา คือ วิธีสอนธรรมแบบอบรมแนะนำ ตักเตือนให้รู้สึกผิดชอบชั่วดี ทรงใช้วิธีนี้ในกรณีที่ผู้ทำผิดเสียหายขึ้นมา ๔) อนุสาสนิกถา คือ วิธีสอนธรรมแบบสั่งสอนหรือแบบพร่ำสอนโดยทรงใช้วิธีนี้ในกรณีที่ทรงประสงค์จะแนะนำข้อปฏิบัติให้ทราบโดยไม่บังคับว่าจะต้องปฏิบัติตาม ๕) อัมมสากัจฉากถา คือ วิธีสอนแบบสนทนาธรรม คือพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ทางธรรมแก่กันและกัน ๖) ปุจฉาวิสัชนากถา คือ วิธีสอนแบบถามตอบกันและกัน คือ ฝ่ายหนึ่งถาม ฝ่ายหนึ่งตอบ หรือผลัดกันถามผลัดกันตอบ ๗) อัมมเทสนากถา คือ วิธีสอนธรรมด้วยการแสดงชี้แจงธรรมให้แจ่มแจ้งชัดเจน โดยมุ่งเน้นแนะนำข้อธรรมให้รู้ให้เข้าใจและเน้นให้เห็นแนวปฏิบัติตามได้

วิธีเผยแผ่ศาสนาของพระพุทธเจ้า ๗ วิธีนี้บางวิธีอาจทรงปฏิบัติไม่บ่อยนักแต่ก็นับเป็นวิธีหนึ่งในจำนวนทั้งหมด เพราะทุกวิธีต่างก็ส่งผลให้การเผยแผ่ศาสนาของพระองค์บรรลุเป้าหมายคือพระพุทธศาสนาหยั่งรากลึกลงในชมพูทวีปได้ ทำให้ผู้คนยุคนั้นได้เห็นแสงสว่างแห่งสัจธรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้พ้นจากความทุกข์เพราะกิเลสตัณหาต่างๆ ได้สัมผัสกับความสุขสูงสุดที่ไม่เคยได้สัมผัสกัน

^{๒๓} พระราชรัตนรังสี (ว.ป.วีรยุทธโธ), **บริหารแบบธรรมทูตอินเดีย คุณสมบัติของพระธรรมทูต**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๕.

มาก่อน โดยทรง “ชี้ทางบรรเทาทุกข์ ชี้สุขเกษมศานต์ ชี้ทางพระนฤพาน ให้พ้นโศกวิโยกภัย” ด้วยวิธีต่างๆ ดังที่บูรพาจารย์ท่านได้ประมวลมาแสดงไว้เป็นข้อๆข้างต้น^{๒๔}

๑๙) Brian Clegg และ Paul Teamwork ได้แต่งหนังสือขึ้นภายใต้ชื่อว่า “Instant Teamwork” แปลและเรียบเรียง โดยฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เปอร์เน็ท ไว้ในหนังสือ เกมและกิจกรรมพัฒนาทีมงานว่า การพัฒนาทีมงานเกิดจากการรวมบุคลากรต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งบ่อยครั้งที่เรามักลืมนึกถึงข้อเท็จจริงเหล่านี้ มันเป็นการง่ายกว่าที่จะมองว่าทีมงานคือหน่วยงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งในการมุ่งเน้นหรือการควบคุม แต่อันที่จริงแล้วมันหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ ซึ่งหากเราต้องการที่จะได้มาซึ่งความร่วมมือแล้ว การตั้งมั่นบนพื้นฐานของปัจเจกบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะหากทุกคนคิด และปฏิบัติเหมือนๆ กันทุกอย่างแล้ว การมีทีมงาน ๑๐ คน ไม่ส่งผลลัพธ์ที่ต่างไปจากการทำงานเพียงคนเดียวเลย ในการที่บุคคลต่าง ๆ ที่ไม่รู้จักกันมาก่อนต้องมาอยู่ร่วมทีมกันนั้น ก็เป็นสิ่งที่สร้างปัญหาอยู่พอสมควร ดังนั้น สิ่งที่เราต้องทำเป็นอันดับแรกก็คือการทลายกำแพงที่แต่ละคนได้ตั้งไว้ เพื่อสร้างความรู้สึกละเอียดที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน มิใช่การทำลายการเป็นตัวของตัวเองของพวกเขาสิ่งสำคัญ ๓ ประการ นั้นได้แก่การละลายพฤติกรรม-การทำลายกำแพงระหว่างกัน : การอ่อนเครื่อง-การเพิ่มพลังให้แก่ทีมงาน และการให้เวลาออก-เพื่อการมองต่างมุม ซึ่งหลักทั้ง ๓ ประการนี้ มิใช่เป็นปาฏิหาริย์เพื่อรักษาทีมงานที่ป่วยหรืออ่อนแอ แต่เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการสร้างทีมงาน^{๒๕}

๒๐) ทวีป อภิลิทธิ์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม ในหัวข้อ จรรยาบรรณของวิทยากรและนักฝึกอบรม มีดังนี้ ๑) ศึกษาให้รู้จริงในสาขาและเนื้อหาวิชาที่ตนรับผิดชอบ การรู้จริง หมายถึง การมีความรู้ลึกซึ้ง เข้าใจเหตุผลและรายละเอียดสามารถอธิบายและใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดความรู้ รายละเอียดและเหตุผลประกอบ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ๒) ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติ ฯลฯ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และประโยชน์ของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ๓) เคารพในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ในตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ๔) ปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเสมอหน้า ความร่ำรวยภูมิปัญญา บารมี ตำแหน่ง ชาติตระกูลไม่ควรเป็นเหตุปัจจัยให้เกิดการเลียงปฏิบัติ ละเว้น หรือให้อภิสิทธิ์แก่ผู้หนึ่งผู้ใดได้ ๕) มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ โดยสำนึกอยู่เสมอว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ได้แตกต่างกัน ๖) ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนไปจากหลักวิชาหรือความเป็นจริง ๗) ไม่เปิดเผยความลับ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการ

^{๒๔} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๙,ราชบัณฑิต), เทศน์:การเผยแผ่ที่สำคัญศักดิ์สิทธิ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเสียง, ๒๕๕๐) หน้า ๖-๑๔.

^{๒๕} Brian Clegg & Paul Birch, Instant Teamwork เกมและกิจกรรมพัฒนาทีมงาน, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๑) หน้า ๑๒-๑๓.

ฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น ภูมิปัญญาหรือจุดบกพร่องส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๘) ตรงต่อเวลา รักษาเวลาในการฝึกอบรม ๙) ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

เทคนิควิธีต่างๆที่ใช้ในการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม “กลวิธีที่วิทยากรและนักฝึกอบรมนำมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติ ต่างๆ ตามหลักสูตรฝึกอบรมในช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนั้น เทคนิควิธีที่วิทยากรและนักฝึกอบรมส่วนใหญ่นำมาใช้ก็จะไม่พ้นไปจากเทคนิควิธีการสอน และการถ่ายทอดความรู้วิธีต่างๆ ที่ใช้กันอยู่ในวงการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่างหรือกรณีศึกษา การจับคู่สนทนา การระดมพลังสมอง การทำกิจกรรมและเล่นเกมต่างๆ การทำโครงการ การไปทัศนศึกษา การจัดนิทรรศการ การฝึกปฏิบัติจริง^{๒๖}

๒๑) วิชัย ปิติเจริญธรรม ได้นำเสนอไว้ในหนังสือก้าวสู่วิทยากรมืออาชีพ ในหัวข้อเรื่องการเตรียมการของวิทยากรมืออาชีพ เขาทำกันอย่างไร วิทยากรที่มีการเตรียมการดี จะมีข้อมูลมากมายเพียงพอต่อการนำเสนอและยังช่วยลดความวิตกกังวลในการบรรยายได้อย่างดีอีกด้วย การเตรียมการที่ดีเป็นความไม่ประมาทของวิทยากรมืออาชีพทุกคนที่ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอสิ่งที่คุณจะต้องเตรียมการมีดังต่อไปนี้ คือ รู้จักผู้ฟังของคุณก่อน รู้จักปัญหาของเขาอย่างถ่องแท้ และเตรียมเนื้อหาและโครงร่างการบรรยายให้สอดคล้อง^{๒๗}

๒๒) สมชาติ กิจยรรยง ได้นำเสนอไว้ในหนังสือพัฒนาคนและองค์กรด้วยเกมและกิจกรรมสันทนาการ ว่าลักษณะสำคัญของกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้คือ ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรม กิจกรรมควรมุ่งสร้างความเข้าใจ เห็นใจกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แตกฉาน ขั้นตอนของกิจกรรมควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ซักถาม อภิปราย กิจกรรมต้องให้ข้อคิด มีการวิเคราะห์ มีการประเมินผล ประสพการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากกิจกรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้ กิจกรรมควรสร้างความพอใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยถ้วนหน้า และกิจกรรมมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รู้จักตนเองและผู้อื่นมากยิ่งขึ้น^{๒๘}

^{๒๖}ทวีป อภิลิทธิ์, **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.เอ็น. (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๒-๔๓.

^{๒๗}วิชัย ปิติเจริญธรรม, **ก้าวสู่วิทยากรมืออาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฐานการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๕๓.

^{๒๘}สมชาติ กิจยรรยง, **พัฒนาคนและองค์กรด้วยเกมและกิจกรรมสันทนาการ**, (นนทบุรี : บริษัท โรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๑) หน้า ๒๒.

๒๓) กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ แนวทางการจัดกิจกรรมค่ายคุณธรรมเยาวชนว่า การพัฒนาให้ถึงความเป็นมนุษย์ตามหลักศาสนา การพัฒนาคนตรงกับศัพท์ทางพระพุทธศาสนาว่า “ภาวนา” จำแนกการพัฒนาคนไว้ ๔ ประการคือ

๑) การพัฒนาการ (กายภาวนา) หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ในทางที่ดี ระหว่างหู ตา จมูก ลิ้น กาย กับสิ่งแวดล้อม โดยการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดีหรือกินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น ดูเป็น ฟังเป็น และการเลือกรับแต่สิ่งที่ดี รวมแล้วสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

๒) การพัฒนาศีล (ศีลภาวนา) หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ทางกาย วาจา มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ดำรงตนอยู่ในวินัยและอาชีวะที่สุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข นั่นคือคบหาเป็น เข้าสังคมเป็น พูดเป็น สื่อสารเป็น ทำเป็น กับบุคคลอื่นในทางที่ดีงาม และเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้อยู่ใกล้และไกล

๓) การพัฒนาจิต (จิตภาวนา) หมายถึง มีจิตที่พัฒนาแล้ว คือมีจิตใจที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้ออาทร มีมูทิตา ความเคารพอ่อนน้อม ความกตัญญู กตเวที สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม มีวิริยะ รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ สมบูรณ์ด้วยสุภาพจิต คือจิตใจร่าเริง เบิกบานสดชื่น หรืออีกนัยหนึ่งคือ ตั้งจิตเป็น วางใจเป็น ทำใจเป็น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ยังผลให้เกิดปิติ มีความอัมเอิบ เบิกบาน แจ่มใส อยู่เสมอ

๔) การพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) หมายถึง มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว คือรู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำกรต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ เห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ปราศจากอคติและแรงจูงใจเคลือบแฝง เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลส เป็นอยู่ด้วยความรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต เข้าถึงอิสรภาพ ปลอดภัย ปราศจากปัญหา หรือคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น การรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นไปของโลกนั่นเอง^{๒๙}

๒๔) โคทม อารียา ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ สานเสวนา สานใจสู่ใจ กล่าวถึงคุณสมบัติร่วมของ Dialogue คือ ๑) Dialogue เป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ ต้องการการทำความเข้าใจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ๒) เป็นการเน้น “ความสัมพันธ์” และปฏิสัมพันธ์กันแบบมนุษย์กับมนุษย์ (คุณสมบัติของความเป็นมนุษย์ เช่น กลัวการเสียหน้า เป็นผู้รักสุขเกลียดทุกข์ เป็นผู้อยู่ใต้กฎธรรมชาติของการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป เป็นต้น ๓) เป็นการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของ

^{๒๙} กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, แนวทางการจัดกิจกรรม ค่ายคุณธรรมเยาวชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๒) หน้า ๙.

จุดยืน (ทางเศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรม) ยอมรับความแตกต่างหลากหลายของ “อัตลักษณ์” ก้าวข้ามความแตกต่างเรื่องฐานะความเป็นอยู่ เพศหญิง เพศชาย เพศทางเลือก การศึกษา (ในระบบ นอกกระบบ หรือการศึกษาที่ส่งผ่านประสบการณ์ชีวิต) ความเชื่อ วัฒนธรรม และศาสนา เป็นต้น ๔) ใช้การฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อ เรียนรู้ เติบโตเปลี่ยนแปลง หลังจากการฟังผู้อื่นอย่างต่อเนื่องในกระบวนการ เป็นการฟังด้วยใจเปิดด้วยเมตตา เป็นการฟังด้วยการไม่ตัดสินไว้ก่อน และเป็นการฟังโดยเอาใจเขามาใส่ใจเราในฐานะมนุษย์อยู่ภายใต้กฎธรรมชาติเดียวกัน^{๓๐}

๒๕) อ้อม ประนอม ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ วิทยาการสำหรับวิทยาการไว้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายใช้เวลาสั้น มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้ที่น่าเชื่อถืออีกทั้งสามารถจัดให้แก่คนจำนวนมาก ๆ ได้ ทำให้ประหยัดกว่าวิธีการอื่นๆ และเกิดประโยชน์ ดังนี้ ๑) ช่วยป้องกันปัญหา โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงานได้ ๒) ช่วยเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยให้กับบุคลากร ๓) ช่วยประหยัดงบประมาณรายจ่าย เนื่องจากเป็นกรรมวิธีที่ทำในระยะสั้น งบประมาณจำกัด มีวัตถุประสงค์เจาะจงชัดเจน ๔) เป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถจัดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานและนอกเวลาทำงาน ๕) เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดบุคลากรเกิดความสามัคคี ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เพราะการฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น ๖) เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากร มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ๗) ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความพร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค ๘) ช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเอง^{๓๑}

๒๖) ปาริชาต สุวรรณบุปผา ได้นำเสนอไว้ในหนังสือคู่มือการจัดกระบวนการสานเสวนา ได้กล่าวถึงกระบวนการสานเสวนา มีบทบาทหน้าที่สำคัญดังนี้คือ

๑) เป็นผู้ก่อเกิดกระบวนการ หรือเป็นวิทยาการกระบวนการ หรือกระบวนการ (Facilitator) จะเป็นผู้ทำให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างได้ผลเป็นผู้ก่อเกิดกระบวนการ (Provide a process) โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องชี้นำ หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (neutral)

^{๓๐} โคทม อารียา, สานเสวนา สานใจสู่ใจ, (กรุงเทพมหานคร: หจก.ควอลิตี้ อาร์ท, ๒๕๕๒) หน้า ๒๕-๒๖.

^{๓๑} อ้อม ประนอม, วิทยาการสำหรับวิทยาการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, ๒๕๕๒) หน้า ๑๔.

๒) เป็นผู้ขับเคลื่อนการสานเสวนา(animator) เป็นผู้ทำให้ชุมชนสานเสวนา คั่นพบ และมีศักยภาพในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ศัพท์คำว่า animator หมายถึง บุคคลผู้นำแนวให้ชุมชนมีชีวิตชีวา (one who guides new spirit and life to a group)

๓) เป็นผู้ดำเนินรายการ (Moderator) กระบวนการ จะเป็นผู้ดำเนินการจัดลำดับการฟัง พูดคุยกันในกลุ่มอย่างราบรื่น ในกรณีการจัดกระบวนการที่ต้องการ “คุณอำนวย” หรือในกรณีที่มีผู้ต้องการแสดงความเห็นพร้อม ๆ กันในเวลาเดียวกัน

๔) เป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง (mediator) ในบางสถานการณ์ กระบวนการสานเสวนา อาจทำหน้าที่คล้ายคลึงกับผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้ กล่าวคือแม้ว่าสานเสวนาจะมีได้ตั้งใจเปลี่ยน จุดยืนของฝ่ายใดให้ถูกต้อง แต่การสานเสวนาที่สำเร็จจะสามารถดูได้จากตัวชี้วัดคือ การเปลี่ยนแปลง ในตัวเอง การรู้จักตัวเองมากขึ้น เมื่อเข้าใจตัวเอง และเงื่อนไขของตัวเองก็อาจจะสามารถเข้าใจและ เห็นใจผู้อื่นได้มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เป็นเหตุปัจจัยในการสานเสวนาอาจสามารถนำไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง กระบวนการสานเสวนา จึงอาจทำหน้าที่ของคนกลางผู้เจรจาไกล่เกลี่ย หาทางออกของปัญหาร่วมกันได้ในที่สุด กระบวนการในกระบวนการสานเสวนาทำหน้าที่คล้ายคลึงกับ “คุณอำนวย” ในการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) คำว่า “จัดกระบวนการ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “facilitate” ซึ่งมีรากศัพท์จากภาษาละตินว่า “facilis” ที่แปลว่า “ทำให้ ง่าย” กระบวนการจึงเป็นผู้ทำให้กลุ่มทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทำหน้าที่นำ กระบวนการ โดยตนเองมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ไม่เข้าข้างหรือสนับสนุน “เนื้อหา” ของคนใด คนหนึ่งในกลุ่ม^{๓๒}

๒๓) พระเทพโพธิวิเทศ (วิริยฤทธิ์ วิริยทุโส) นำเสนอไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปไว้ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยอมรับว่าเป็นงานที่สลับซับซ้อนทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า และเป็น งานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกที่ทรง หมุนกงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูต อันเป็นพุทธวิถี สันติภาพเป็นธงชัยนำขบวนทัพที่กึกก้องเกรียงไกร ฉะนั้นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวุธที่สุด คือ การเผยแผ่ งานเผยแผ่เป็นกระบวนการสอนเน้นให้คนเข้าใจแล้วค่อยเรียนรู้และเลียนแบบ หาก ผู้สอนรู้อย่างหนึ่งประพฤติอีกอย่างหนึ่งผลออกมาไม่สมบูรณ์ ซึ่งการเป็นนักเผยแผ่ต้องหนักแน่นตั้งภู ผาหิน อย่างน้อยใจ เราทำงานใหญ่ ต้องใจใหญ่ ทำงานกว้างไกล ต้องใจกว้างสุด ทำงานอยู่กับ มนุษย์ต้องให้มนุษย์มาช่วยงานของเราเพราะงานการเผยแผ่เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีที่พระพุทธองค์ ทรงแต่งตั้งมอบหมายให้นำธรรมะคำสั่งสอนที่พระองค์ทรงตรัสรู้แล้วไปปฏิบัติให้เห็นผลแล้วสอนให้

^{๓๒} ปาริชาติ สุวรรณบุปผา, **คู่มือการจัดกระบวนการสานเสวนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพ พิมพ์ , ๒๕๕๓), หน้า ๑๖-๑๗.

คนอื่นรู้ตาม ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอด คือ สอนธรรมะของพระพุทธเจ้านั่นเอง เรียกว่า ธรรมทูต หรือจะเรียกว่าสมณทูต คือผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก งานการเผยแผ่จะสัมฤทธิ์ผลสู่ประโยชน์สูงสุดของมหาชนเราต้องกลั่นจากประสบการณ์หรือการผ่านงานทุกรูปแบบงานเผยแผ่ปัจจุบันมีใช้งานในห้องเรียนห้องสอนอย่างเดียว แต่เป็นการลงพื้นที่จริงอย่างไม่หวั่นไหว^{๓๓}

๒๘) พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๙, ราชบัณฑิต) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ ภาษาเทศน์ ภาษาไทย ในเรื่องการใช้ภาษาในการเทศน์ ว่าการเทศน์เป็นการเผยแผ่ศาสนาที่สำคัญ และศักดิ์สิทธิ์เป็นไปเพื่อความดำรงมั่นคงอยู่แห่งพระศาสนา จึงจำต้องพิถีพิถันเลือกใช้ภาษาเพื่อสื่อสารให้เหมาะสม ไม่สุกเอาเผากินแบบพอให้เป็นไปหรือพอให้ผ่านไปแบบขอไปที ซึ่งมีโทษมากกว่าคุณ และเป็นแบบอย่างที่ไม่ถูกต้องแก่ผู้สืบสานพระศาสนาในอนาคตด้วย การใช้ภาษาในการเทศน์ซึ่งหมายรวมถึงการเขียนหนังสือธรรมะด้วย ที่จะทำให้ได้รับการยกย่องว่าเป็นเทศน์ที่ดีเป็นหนังสือที่ดีนั้นควรเป็นดังนี้ คือ ๑) ภาษาที่ดี เว้นภาษาที่ไม่ดี ๒) ใช้ภาษาเขียนไม่ใช่ภาษาพูด ๓) ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ใช่ภาษาที่เข้าใจยาก ๔) ใช้สำนวนภาษา และประโยคที่กระชับ ๕) เลือกใช้คำร่วมสมัยให้เหมาะสม ๖) หลีกเลี่ยงคำเฉพาะ ๗) ขยายความคำเฉพาะให้แจ่มแจ้ง ๘) รักษาถ้อยคำสำนวนภาษาการเทศน์ไว้ ๙) ใช้ภาษาให้ถูกต้อง ๑๐) ใช้คำเต็ม ไม่ใช่คำย่อ^{๓๔}

๒๙) พระธรรมวิมลโมลี (รุ่ง อธิปัตย์ ป.ธ.๙, พธ.ด.) นำเสนอไว้ในหนังสือพระนักเทศน์เฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา หลักสูตรวิชาการเทศนา ว่าศิลปะในการสอนแบบพระพุทธเจ้าขึ้นอยู่กับสถานที่, บุคคล, เวลา พระองค์จะให้ประโยคสั้นๆ เพื่อตรัสหรือแสดงธรรมที่เป็นประโยคยาว ๆ เป็นประจำบางเรื่อง เป็นเรื่องที่คนรู้เห็นอยู่แล้ว กำลังเป็นที่สนอกสนใจ พระองค์ตรัสสั้นๆว่า “โอ...เรื่องนี้ไม่น่าอัศจรรย์หรือ เราเป็นพระตถาคต ถ้าในอดีตอัศจรรย์กว่านี้ ยากฟังกันหรือเปล่า ถ้าอยากฟังนั่งลง ตั้งใจฟังให้ดี เราจะแสดงให้ฟัง” ในสมัยนั้น หากได้ยินพระองค์ตรัสอย่างนี้แล้ว ไม่มีพระรูปไหนที่ไม่สนใจอยากฟังเพราะว่าชวนให้ฟัง ชวนติดตาม^{๓๕}

๓๐) ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร(น.) ผู้ทรงความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาแขนงต่าง ๆ เช่น วิทยากรในการสมมนาเรื่องเศรษฐกิจ. (ส.). แม้คำของ “วิทยากร” คือ วิทยา(น.) คือ

^{๓๓} พระเทพโพธิวิเทศ (วิริยฤทธิ์ วิริยทุโส), วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (อินเดียน-เนปาล: สำนักงานพระธรรมทูต อินเดียน-เนปาล, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗-๘๒.

^{๓๔} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๙, ราชบัณฑิต), ภาษาเทศน์ภาษาไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสียงเขียน, ๒๕๕๓) หน้า ๒๘-๓๘.

^{๓๕} พระธรรมวิมลโมลี (รุ่ง อธิปัตย์ ป.ธ.๙), พระนักเทศน์ เฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา หลักสูตรวิชาการเทศ, (กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา, ๒๕๕๓) หน้า ๑๘๔-๑๘๕.

ความรู้ วิทยากร คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่ตนเองมีความชำนาญจนสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นมีความรู้ความเข้าใจได้ วิทยากรมาจากคำ ๒ คำ คือ คำว่า วิทยา แปลว่า ความรู้และคำว่า กร แปลว่า มือ หรือ ผู้ถือ เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้ววิทยากร คือ ผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความรู้ วิทยากรภาษาอังกฤษ แปลว่า Expert คือ ผู้ทรงความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาของตน ส่วนคนไทยคำว่า Trainer แปลว่า ผู้ฝึก เช่น ผู้ฝึกหัด ส่วนสำหรับคนไทยคำว่า Trainer หมายถึง วิทยากร หรือ ผู้บรรยาย เช่น หลักสูตรอบรม เทคนิคการเป็นวิทยากร จะใช้ภาษาอังกฤษว่า Train the Trainer เป็นการฝึก วิทยากรเพื่อเป็นวิทยากร^{๓๖}

๓๑) วิบูลย์ บุญยธโรกุล ได้นำเสนอไว้ในหนังสือคู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม ได้อธิบายว่า การใช้สื่อการสอน เนื่องจากปัจจุบันมีสื่อการสอนมากมายที่จะช่วยให้การสอน ฝึกอบรม หรือเรียนรู้ด้วยตนเองประสบผลสำเร็จง่ายขึ้น ผู้เป็นวิทยากรควรจะศึกษาและเลือกใช้ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการสอน และวิธีการนำเสนอของตนเอง สื่อการสอนที่นิยมใช้ กันในปัจจุบัน เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อที่มีได้เป็นภาพฉาย สื่อภาพฉายนิ่ง สื่อภาพเคลื่อนไหว สื่อที่เกี่ยวกับเสียง สื่อที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ พบว่าความสำคัญของสื่อการสอน ที่มาใช้ประสาทสัมผัส เพื่อการเรียนรู้ของบุคคลทั่วไป มีดังนี้คือ ๒๕ เปอร์เซ็นต์ เป็นประเภท โสตนิยม คือเรียนรู้ได้ดีโดย การฟังเป็นหลัก ๓๕ เปอร์เซ็นต์ เป็นประเภท จักขุนิยม คือเรียนรู้ได้ดีโดยการใช้สายตาในการอ่าน และการสังเกตเป็นหลัก และพบว่า ๔๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นประเภท สัมผัสนิยม คือ เรียนรู้ได้ดีโดยการ สัมผัสจับต้องหรือลงมือปฏิบัติเป็นหลัก ดังนั้นการให้สมองได้รับข้อมูลข่าวสารจากประสาทสัมผัส มากกว่าหนึ่งอย่างพร้อมๆ กันจะช่วยเพิ่มสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ได้มากกว่าและจำได้นานกว่า^{๓๗}

๓๒) คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ พุทธวิธีการสอน ในเรื่องจุดมุ่งหมายในการสอนของพระพุทธเจ้า มีพระพุทธดำรัสต่อพระอรหันต์ ๖๐ องค์ก่อนส่งไปประกาศพระศาสนาว่าดังนี้ พระองค์ได้ระบุจุดมุ่งหมายหรือคาดหวังสิ่งที่พึงเกิดขึ้น ๑) อุตถายะ เพื่อประโยชน์ คือ พระธรรมจะนำคุณค่าที่เป็นจุดหมายของชีวิตมาสู่ผู้ปฏิบัติ ๓ ลักษณะ คือ ทิฏฐธัมมิกัตถะ ประโยชน์ขั้นต้น สัมปรายิกัตถะ ประโยชน์เบื้องต้นและ ประมัตถะ ประโยชน์สูงสุด ๒) หิตายะ เพื่อเกื้อกูล คือ พระธรรมจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้คุณค่า คุณธรรมที่ดีงามด้านอื่นๆ ให้เกิดขึ้น ช่วยป้องกันและบรรเทาสิ่งที่ไม่ดีงามไม่ให้เกิดขึ้น สร้างสภาพที่เหมาะสมและความดีงามของชีวิตด้านอื่นๆให้สูงขึ้น ๓) สุขายะ เพื่อสุข ธรรมที่เป็นประโยชน์อันมีลักษณะเกื้อกูลนั้น

^{๓๖}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (ออนไลน์: <http://www.royin.go.th/dictionary/>) ๒๔ กันยายน ๒๕๖๐.

^{๓๗}วิบูลย์ บุญยธโรกุล, คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐๘-๒๐๙.

จะต้องออกมาในรูปของความสุขชั้นต่างๆ เป็นสำคัญ พระธรรมที่ทรงสั่งสอน จึงอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติตามสมควรแก่องค์ธรรมนั้น^{๓๘}

๓๓) พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือหลักการและวิธีการเทศน์ว่า วิธีการอาจจะหลากหลายรูปแบบและต่างกันตามลีลา แต่หลักการเทศนาหรือการสอนธรรมะต้องมีเหมือนกัน ที่ไม่ได้ ถ้าทั้งหลักการเทศนา การเทศน์แม้จะสนุกแต่อาจจะเป็นตลกคาเฟ่ ท่านอาจจะเทศน์ได้น่าสนใจแต่ไม่มีใครศรัทธา ก็ไม่ต่างจากสอนหนังสือในโรงเรียนทั่วไป ถ้าหากท่านสอนพุทธประวัติได้สนุก แต่คนไม่ได้ศรัทธาในพระพุทธเจ้าเพิ่มขึ้น ท่านก็ไม่ต่างจากครูสอนวิชาประวัติศาสตร์ เมื่อท่านทั้งหลายนั่งฟังวิทยากร ควรจดบันทึกไปด้วย ท่านจะได้ทั้งฟังและเขียน ตาหูภาพ หูฟังเสียง มือยังเขียนบันทึก ทำให้เรื่องเข้าถึงสมองได้ง่าย เหมือนกับจารึกลงในแผ่นศิลา ฟังอย่างเดียวเหมือนจารึกลงในรอยทราย ตาหูฟังพร้อมกันเหมือนจารึกในแผ่นไม้ แต่ถ้าตาหูฟังพร้อมกับเขียนบันทึกไปด้วยก็เหมือนจารึกลงในแผ่นศิลา แต่ข้อสำคัญอย่างไปตั้งหน้าตั้งตาจดบันทึกจนฟังไม่รู้เรื่อง ท่านฟังให้เข้าใจแล้วเขียนสรุปเนื้อหาสำคัญก็พอ เมื่อได้ยินคำคมดีๆ ให้รีบจดไว้ ผมเรียนรู้วิธีการค้นคว้าหาความรู้และจดบันทึกจากหลวงตาหนึ่งในหลายวิธีการเก็บเพชรที่ผมได้แบบมาจากหลวงตาแพร่เยื่อไม้ การจดบันทึกคือการเก็บเพชร ถามว่าอะไรคือเพชร ตอบว่าสิ่งที่วิทยากรบรรยายถวายเป็นความรู้ในวิชาต่างๆ ตลอดหลักสูตร นั่นคือเพชรและท่านต้องเก็บเพชรด้วยการบันทึกจดจำ^{๓๙}

๓๔) วันชัย วัฒนศัพท์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา ในเรื่องการพูดว่า เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะถ่ายทอดเนื้อหาจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรือหลายๆ คน ความสำคัญของการพูดก็คือวิธีการจะถ่ายทอดเนื้อหานั้นไปมีความสำคัญอย่างมาก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะสามารถถ่ายทอดแนวคิดของเขาให้กับผู้อื่นได้อย่างดี คนฟังจะชอบหรือไม่ชอบอยู่ที่คำพูดที่พูดออกไปนั่นเอง ไม่ใช่เพียงแต่มีลิ้นมีปากก็พูดไปในมงคล ๓๘ ประการของคำสอนพระพุทธเจ้า ได้กล่าวไว้ในมงคลที่ ๑๐ ถึงเรื่อง“วาจาสุภาषิต” จะเป็นมงคลชีวิตที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งแตกแยกในหมู่คณะในสังคมประเทศชาติได้ มี ๕ ข้อ ดังนี้

๑) พูดถูกกาลเทศะ คือ ให้ดูจังหวะให้คนอื่นพูดจบก่อน ดูเวลาให้เหมาะสมเวลาพูดไม่พูดเพื่อเจ้อ หรือเพื่อยกยอกระบายอารมณ์ ไม่พูดแต่ความดีของตัวเองมากเกินไป

๒) พูดความจริง คือ ไม่พูดปด หลอกลวง นอกจากจะเป็นการเล่านิทานหรือเรื่องสมมติ แต่ถ้าต้องพูดความจริงแต่เกิดความเสียหายก็ต้องหาทางเลี่ยงหรือปฏิเสธ

^{๓๘} ศนฺดาจารย์ มหาวิทยลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธวิธีการสอน, (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕) หน้า ๖-๗.

^{๓๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), หลักการและวิธีการเทศน์, (กรุงเทพมหานคร : หก.สามลดา, ๒๕๕๕) หน้า ๔๔-๔๕.

๓) พูดคำสุภาพ การเลือกใช้คำพูดให้เหมาะกับบุคคลใช้ภาษาที่ไพเราะหู ถ้าจะพูดกับผู้ใหญ่จะให้ดีอาจเติมคำว่า “กรุณา” ถ้าจะปฏิเสธอะไรก็ควรกล่าวคำ “ขอโทษ” ก่อน แล้วจึงอธิบายเรื่องอื่นๆ และไม่กล่าวคำหยาบคาย

๔) ใช้คำพูดที่เป็นประโยชน์ เช่นคำพูดที่มีประโยชน์ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง ให้ข้อคิดกำลังใจ ไม่พูดคุยกดให้แตกกัน

๕) พูดด้วยความหวังดี ใช้คำพูดแสดงความเห็นอกเห็นใจให้คำแนะนำ ตักเตือน ช่วยออกความคิดแก้ปัญหา

การพูดมีความสำคัญอย่างมากจนมีสถาบันที่ตั้งขึ้นมาเพื่อฝึกพูดในระบบต่าง ๆ ทั้งการพูดในที่ชุมชน (Public Speaking) ตามแนวทางของ Toastmaster หรือของเดล คาร์เนกี (Dale Carnegie) ตลอดจนการพูดแบบการทูต (Diplomatic Speaking) ทั้งนี้ในความเชื่อแต่เดิมว่าการพูดเป็นพรสวรรค์ แต่โดยแท้ที่จริงแล้วเราสามารถฝึกอบรมได้ พรสวรรค์อาจจะเป็นปัจจัยเพียง ๒๐ เปอร์เซ็นต์ที่เหลือคือพรแสวงที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้^{๔๐}

๓๕) **สรุปผล สู่พระหม** ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ในการศึกษาารูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทุกระดับของการที่มนุษย์มารวมตัวกัน เป็นชุมชน สังคม ประเทศ และระดับโลก มีวิธีการในการจัดการความขัดแย้งอยู่ ๒ วิธีที่มนุษย์ใช้มาของการทำสงครามทั้งสงครามภายในรัฐนั้นๆ และสงครามระหว่างชาติ กับวิธีที่สอง ที่ใช้เป็นวิธีการทางเลือกคือการใช้สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทางจิตวิทยาได้ทำการศึกษาเพื่อหารูปแบบการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีทั้งข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน รายละเอียดของวิธีดังกล่าวคือ ในการจัดการความขัดแย้งนี้ สมรรถนะนักบริหารที่จะจัดการความขัดแย้ง สามารถที่จะใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง สามารถที่จะใช้วิธีการจัดการ ๕ โดยทั่วไป คือ ๑) วิธีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Avoiding Approaches) หมายถึง การเลื่อนการเลี่ยงปัญหา หรือการถอนตัวซึ่งในอเมริกาเหนือ การหลีกเลี่ยงหมายถึงการไม่ยืนหยัดให้บรรลุวัตถุประสงค์และไม่ประสานความร่วมมือ (Unassertive and Uncooperative) ๒) วิธีการยอมรับ (Accommodating Approaches) หมายถึงการยอมรับในวิธีการแก้ปัญหาซึ่งอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้อื่นและตนเองเสียผลประโยชน์ การยอมรับเช่นนี้ในสังคมตะวันตกอาจมองว่าเป็นคนอ่อนแอ หรือถูกปิดปากด้วยสินบน ๓) วิธีการแข่งขันเพื่อเอาชนะ (Competing Approaches) หมายถึงการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยไม่คำนึงถึงการประสานความร่วมมือกับผู้อื่นอาจแสดงถึงผู้ที่มีความแข่งขันสูงหรืออาจเป็นการแสดงถึงการลุกขึ้นต่อสู้ ๔) วิธีการประนีประนอมความขัดแย้ง (Compromising Approaches) หมายถึงรูปที่เดินสายกลาง ระหว่างการผลักดันให้บรรลุ

^{๔๐} วันชัย วัฒนศัพท์, ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๕๕) หน้า ๒๐๙-๒๑๑.

เป้าหมายของตนเองกับการประสานความต้องการของผู้อื่น เป็นการหาสิ่งที่เหมือนกัน หรือแยกสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ออกไป วิธีนี้อาจไม่เหมาะสมหรือใช้ไม่ได้ในกรณีที่มีความขัดแย้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับโลกทัศน์ (World View) หรือค่านิยมพื้นฐาน (Functional Values) ๕) วิธีการร่วมมือซึ่งกันและกัน (Collaborating Approaches) หมายถึง การประสานความร่วมมือ การผสมผสานหรือแก้ไขปัญหา การที่บุคคลพยายามที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงความต้องการของอีกฝ่ายอีกด้วย^{๔๑}

๓๖) ประเวศน์ มหารัตน์สกุล ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรและการพัฒนามนุษย์ ว่าหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในการจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร (Human capital) เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนาดไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากรโดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้งาน การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ การพัฒนาสายงานอาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิผลหรือดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและภารกิจจะต้องจัดการให้บุคลากรมีขีดความสามารถ (Competency) ออกแบบการพัฒนาสายอาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) อย่างเหมาะสมกับภารกิจ มีการจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (appraisal management) รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (Organization) โดยนำหลักการ วิธีการจัดการงานบุคคล (Personnel management) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ดังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยเครื่องมือทั้งสี่ประการดังกล่าวข้างต้นในลักษณะของการบูรณาการ มิใช่เน้นเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนต้องการชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ และการจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นเรื่องของภารกิจขององค์กร ซึ่งอาจจะแตกต่างจากความเข้าใจของผู้คนทั่วไปที่เมื่อพูดถึงการศึกษาก็เข้าใจว่าเป็นการศึกษาที่เอาปริญญาหรือการฝึกอบรมก็จะคิดถึงหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันการศึกษาหรือสถาบันการฝึกอบรมจัดกันอยู่ในตลาด แต่การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเป็นเรื่องของการศึกษาและฝึกอบรมงานในหน้าที่เพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ขององค์กรคือการพัฒนา

^{๔๑} สุรพล สุยะพรหมและคณะ, **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**, (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕) หน้า ๒๗๔-๒๗๕.

พนักงานขององค์กรมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการได้ มีทักษะและพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย^{๔๒}

๓๗) เมธัส อนุวัตรอุดม ได้นำเสนอในหนังสือชุดความรู้พื้นฐานแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี อธิบายไว่ว่านักวิทยาศาสตร์ที่ประยุกต์หลักธรรมชาติเข้ากับการบริหารจัดการองค์กร ได้กล่าวถึงทฤษฎีตัวยู (Theory U) ของ C.Otto Scharmer นักวิชาการด้านนวัตกรรมสังคมว่าเกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญของสันติสนทนาในแง่ที่เน้นการผ่อนคลายอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองลงสู่คลื่นสมองที่ผ่อนคลายสบายๆ คล้ายกับขาลงของตัวอักษรยู โดยให้ “ห้อยแขวนเสียงภายใน” “ติดความคิดพิพากษา” และอคติที่ตนเองมีในใจออกไปก่อน เป็นการปล่อยวางให้ใจตนเองเปิดเต็มที่ที่จะรับสิ่งใหม่ซึ่งเขาย้ำว่าการได้พูดคุยสนทนากับผู้ที่เราไม่คุ้นเคยหรือ มีความแตกต่างจากเราโดยไม่ด่วนตัดสินผู้อื่น มักจะนำไปสู่ “อะไรสักอย่างหนึ่ง” ที่ “จุดประกาย” ความคิดแก่เราได้ โดยมีนัยการเปลี่ยนแปลงที่เบื้องลึกของจิตใจเรียกได้ว่าเป็นการ “การสนทนาชำระใจ” เป็นการพูดคุยสนทนา “การแก้ไขความขัดแย้งโดยมีผู้อำนวยความสะดวก” และการแก้ปัญหาด้วยการสื่อสารระหว่างกัน เรียกว่าสันติสนทนา หมายถึงการสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่ผู้เกี่ยวข้องเรื่องใดเรื่องหนึ่งมานั่งคุยและฟังกันจริงจัง ว่าอีกฝ่ายคิดและรู้สึกอย่างไรและเพราะเหตุใดจึงคิดและรู้สึกเช่นนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ต่อไป สันติสนทนา (Peace Dialogue) ถือเป็นรูปแบบการสื่อสารที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำให้คนเข้าใจกันมากขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรณีที่มีความขัดแย้งมีส่วนทำให้ “คุยกันรู้เรื่อง” มากขึ้น นับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาก่อให้เกิดสิ่งใหม่การป้องกันมิให้ความขัดแย้งขยายตัวเป็นความรุนแรงและสร้างความสุขสันติในองค์กร^{๔๓}

๓๘) พระมหาประสิทธิ์ ญาณปทีโป ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ วิชาวิทยากรว่า วิทยากรกระบวนการ มาจากภาษาอังกฤษว่า “Facilitator” ซึ่งมาจากคำว่า Facilitate แปลว่าความง่าย ความสะดวก การทำให้ง่าย การทำให้สะดวก ดังนั้น วิทยากรกระบวนการจึงหมายถึง ผู้ที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความง่าย สะดวก สนุกมีส่วนร่วม โดยผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง เรียกได้ว่าเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” มากกว่าจะเป็นวิทยากรที่ทำหน้าที่สอน บทบาทวิทยากรกระบวนการคือ ๑) เป็นนักฟัง วิทยากรกระบวนการเกือบจะฟังมากกว่าพูด เพราะไม่ใช่คนสอน แต่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้อบรมอุกคิดมากกว่า ๒) ตั้งคำถาม เป็นทักษะอย่างหนึ่งซึ่งใช้กระตุ้นการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งจะต้องถามด้วยคำถามปลายเปิดและเจาะลึกอย่างเหมาะสม ๓) ตามสังเกต เพื่อให้ทันต่อความรู้สึกอารมณ์

^{๔๒} ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรและการพัฒนามนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๖) หน้า ๔-๕.

^{๔๓} เมธัส อนุวัตรอุดม, ชุดความรู้พื้นฐานแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี สันติสนทนา (peace dialogue), (เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๕๖) หน้า ๓.

ของผู้เข้าอบรม และพร้อมที่จะยืดหยุ่น ปรับการเรียนรู้ให้ทันสถานการณ์ ๔) จับประเด็น เพื่อให้ กระบวนการเรียนรู้ และสรุปบทเรียนที่ถอดออกมาได้ดี วิทยาการกระบวนการจึงต้องฝึกการเป็น นักจับประเด็น เพื่อให้เห็นปัญหาที่แท้จริงและชัดเจนที่สุด ๕) สะท้อนความคิดเห็น คือเป็นคนที่เปิด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะสะท้อนแสดงออกด้วยความจริงใจและปรารถนา ดี วิทยาการกระบวนการจะไม่เน้นบรรยาย แต่จะมุ่งสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ และชวนถอด บทเรียน ผ่านกิจกรรม เกม สนทนาอภิปราย ประชุม กรณีศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการความรู้สร้างระบบจัดเก็บและถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างมี ส่วนร่วม ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเคียงข้างสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน^{๔๔}

๓๙) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไว้ว่าพระพุทธเจ้าในฐานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง นักขัดแย้งวิทยา (Conflict Theorists) ที่จัดอยู่ในกลุ่มของนักสังคมวิทยา (Social Theorists) มองว่า“มนุษย์เป็น สัตว์สังคม” (Social Animals) ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของผลผลิตจากการคบหา สมาคมซึ่งกันและกันของบุคคลในสังคม ซึ่งการที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่รอดในสังคมได้นั้น ก็จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางชีวภาพและปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อสนอง “ความต้องการ” ของตนเอง คำถามมีว่า“ความอยากหรือต้องต้องการ” ได้เข้าไปสัมพันธ์กับความขัดแย้งอย่างไรเพราะการที่มนุษย์ และสังคมไม่เข้าใจธรรมชาติของความอยากหรือความต้องการอย่างแท้จริงหรือไม่ จึงทำให้ “ติดกับ ดัก” ของความขัดแย้ง ในขณะเดียวกัน เมื่อมนุษย์และสังคมเกิดความขัดแย้ง พระพุทธเจ้าทรงมี พุทธโบายในการจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการในการทำหน้าที่นักเจรจา ไกล่เกลี่ยคนกลางอย่างไร เมื่อพระพุทธเจ้าดำรงตนอยู่ในสถานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางพระองค์ สามารถที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยได้ทุกกรณี หรือว่ามีกรณีใดที่พระองค์ไม่สามารถที่จะทำให้คู่กรณี สามารถเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดให้แก่ตัวเอง ฉะนั้นก่อนที่จะค้นหาคำตอบดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องเข้าใจความขัดแย้งในมิติของพระพุทธศาสนา เพื่อจะตอบประเด็นที่ว่า พระพุทธเจ้าเข้าไปไกล่ เกลี่ยคู่กรณีที่เกิดความขัดแย้งอย่างไร^{๔๕}

๔๐) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่ว่าพระพุทธศาสนากับสันติภาพโดยให้ความหมาย ๒ ลักษณะ คือ ๑) สันติภาพแบบทวิลักษณ์ สันติภาพเชิงลบคือ สันติภาพที่ปราศจากสงคราม และความรุนแรง ทั้งทางตรงและทางอ้อมเช่น การทำร้ายร่างกาย และการทำสงคราม เป็นต้น สันติภาพเชิงบวก คือ

^{๔๔}พระมหาประสิทธิ์ ญาณปทีโป, วิชาวิทยาการ, (นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีณัตติง , ๒๕๕๖), หน้า ๒๖-๒๙.

^{๔๕}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร), หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖) หน้า ๑๒๑.

สันติภาพที่เต็มไปด้วยความสันติสุขของบุคคล สังคม และโลกมีความพร้อมด้วยปัจจัย ๔ อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนกัน มีความยุติธรรม มีเสรีภาพ เคารพในสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ๒) สันติภาพแบบทวิภาวะ สันติภาพภายใน คือสภาวะที่จิตหลุดพ้นจากพันนาการของกิเลส หรือจากการครอบงำของสิ่งต่างๆ อันเป็นสภาพจิตที่ไร้ความขัดแย้ง ความรุนแรงทุกชนิด พระพุทธศาสนาเรียกภาวะนี้ว่า“นิพพาน” สันติภายนอก คือ สภาวะที่บุคคล สังคม หรือโลก ไม่มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน รักและช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีประสมกลมกลืนระหว่าง มนุษย์ มีเสรีภาพ เคารพในสิทธิมนุษยชน เป็นต้น^{๔๖}

๔๑) กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การยุคปัจจุบันการก้าวต่อไปในอนาคตขององค์การใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์การในยุคโลกโลกาภิวัตน์ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาบุคลากร โดยให้คามหมายของ การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและบุคลากร^{๔๗}

๔๒) พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือวิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ ว่าวิธีการศึกษาแบบบูรณาการ คำว่า“บูรณาการ” (Integration) หมายถึงการนำสิ่งที่แยกกันมารวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนเกิดองค์รวม (The whole) ถ้าศรัทธาในพระพุทธศาสนากับปัญญาทางวิทยาศาสตร์เป็นไปในทางเดียวกัน คือส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันก็จะก่อให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ องค์รวมนี้แหละคือบูรณาการคำว่า“วิทยาศาสตร์” ครอบคลุมไปถึงศาสตร์สมัยใหม่ที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์สร้างระบบความรู้ขึ้นมาเช่น ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เราจึงสามารถบูรณาการพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ด้วย การศึกษาแบบบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ไม่ใช่เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ เพราะการศึกษาเปรียบเทียบเป็นเพียงวางสิ่งที่เราศึกษาไว้คู่ขนานโดยที่ไม่มีวันบรรจบกัน เช่น เราศึกษาศาสนาเปรียบเทียบโดยไม่คิดรวมศาสนาที่เราศึกษาเข้าด้วยกันแต่อย่างใด แต่การศึกษาแบบบูรณาการเป็นการนำสิ่งที่เราศึกษามาปรับแต่งผสมผสานกันจนก่อให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ การบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่จึงต้องมีการปรับองค์

^{๔๖} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญยากร), **พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๔๓๗.

^{๔๗} กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน , ๒๕๕๗) หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

ความรู้ทั้งสองสายให้เชื่อมโยงเข้าหากัน วิธีการศึกษาแบบบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่จึงทำได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ “ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” คือใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา วิธีนี้ใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น วิธีการนี้นิยมใช้ในการศึกษาของคณะพุทธศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีที่ ๒ “ปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์” คือใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ เพราะศาสตร์สมัยใหม่มุ่งแสวงหาความจริงโดยขาดความตระหนักในศีลธรรม การนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมให้กับศาสตร์เหล่านั้นย่อมจะช่วยให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ วิธีการนี้นิยมใช้กับการศึกษาในคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๔๘}

๔๓) วศิน อินทสระ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ พุทธวิธีในการสอน ไว้ว่าวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าสอนพุทธบริษัทคือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา หรือบุคคลทั่วไปทั้งเทวดาและมนุษย์ตามพระนามที่ได้รับยกย่องว่า สตถา เทวมนุสสานิ ทรงเป็นศาสดาของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลายเนื่องจากทรงมีพุทธวิธีหลายประการอันเหมาะสมแก่ผู้ฟังหรือผู้สนทนาด้วย แต่พอจะสรุปสาระที่สำคัญ ของการสอนของพระพุทธเจ้าดังนี้คือ ๑) จุดมุ่งหมายในการสอนที่ทรงสอน มี ๓ ประการคือ เพื่อให้ผู้ฟังรู้จริงเห็นแจ้งในสิ่งที่ควรรู้ควรเห็น (อภิญญาธรรมเทศนา) เพื่อให้ผู้ฟังตรงตามแล้วเห็นจริงได้ (สนิทานธรรมเทศนา) และเพื่อให้ผู้ฟังได้รับผลแห่งการปฏิบัติตามสมควร (สปปาฏิหารยธรรมเทศนา) ๒) วิธีที่ทรงสอน มี ๕ วิธี คือ ทรงแสดงยืนยันไปข้างเดียว (เอกังสลักษณะ), ทรงแยกประเด็นให้ชัดเจน (วิภังชลักษณะ), ทรงถามย้อนเสียก่อน (ปฏิปุจฉาลักษณะ), พักปัญหาไว้ ไม่ทรงพยากรณ์ (ฐปนลักษณะ) และทรงสอนแบบเปรียบเทียบ (อุปมาลักษณะ) ๓) ท่าทีที่ทรงสอน คือ ทรงสอนอย่างละมุนละม่อม, ทรงสอนอย่างเข้มงวดรุนแรง และทรงสอนอย่างขอร้องวิงวอน^{๔๙}

๔๔) วันเพ็ญ เขมะกนก และวราภรณ์ พูลสวัสดิ์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือหันหน้ามาฟังกัน พุทธจิตตปัญญาคู่มือฝึกอบรมแนวสุนทรียสนทนาเพื่อสร้างสุขอย่างตื่นรู้ว่า ขั้นตอนการฝึกอบรม มีดังนี้คือ ขั้นตอนที่ ๑ การประเมินผลก่อนการอบรม กิจกรรมการเตรียมความพร้อมผู้เข้าฝึกอบรมเข้าสู่การฝึกอบรม ใช้หลักธรรมกัลยาณมิตร (การเรียนรู้ร่วมกัน) ในรูปแบบกลมกัลยาณมิตร

^{๔๘} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.๕.๙), **วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่** **พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๑๖-๑๗.

^{๔๙} วศิน อินทสระ, **พุทธวิธีในการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดา, ๒๕๕๗) หน้า ๑๓-๕๗.

ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนวิเคราะห์ตนเองใช้หลักธรรม จริต ๖ เพื่อการวิเคราะห์ตัวตน โดยการสังเคราะห์กิจกรรมเพื่อการรู้จักและเกิดการยอมรับตนเองและการลดละตัวตน ตามกระบวนการพุทธจิตตปัญญา ขั้นตอนที่ ๓ การฝึกอบรมคุณธรรมใช้หลักธรรมโยนิโสมนสิการและไตรสิกขา สังเคราะห์กิจกรรมด้วยกระบวนการพุทธจิตตปัญญา เพื่อการฝึกใคร่ครวญและการรับรู้อย่างลึกซึ้ง (Deep Sensing) ด้วยกิจกรรมการเล่าเรื่องประสบการณ์ตรงของผู้เข้าอบรม (Story Telling) เกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรมเพื่อการตื่นรู้ในบริบทของตนเอง เป็นคนใหม่ที่ดีกว่าเดิม ที่เกิดการตระหนักรู้ในคุณธรรม ๑) ความซื่อสัตย์สุจริต ๒) ความอดทน ๓) ความเพียร ๔) การมีสติในการดำเนินชีวิต

ขั้นตอนที่ ๔ ขั้นประเมินผลหลักการฝึกอบรม (Post Test) แนวทางการประเมินผล การประเมินผล การฝึกอบรมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่บูรณาการอยู่ในกระบวนการฝึกอบรม ประเมินจากที่ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม การสะท้อนความรู้สึกในขณะทำกิจกรรมการ ฝึกอบรม การประเมินจากแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งก่อนและหลังการอบรม รวมทั้งการประเมินจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมและผู้ใกล้ชิดด้วย การสะท้อนความคิด-การปฏิบัติ (reflection-action) ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักธรรมภาวนา ๔ สังเคราะห์กิจกรรมตามแนวคิดจิตตปัญญา^{๕๐}

๔๕) พระมหาพรหม ธรรมหาโส (นิธิบุญยากร) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง ว่าความจำเป็นที่จะต้องใช้หลักการ “พุทธสันติวิธีบูรณาการ” เพื่อที่จะพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม ให้มองเห็นผลเสียของความขัดแย้งในเชิงลบว่าจะก่อให้เกิดการเผชิญหน้าโดยการทะเลาะวิวาทและทำร้ายซึ่งกันและกัน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะทำให้เกิดกายกระดับจากภาวะ หรือลักษณะของ “การไร้ศีล” ไปสู่ “การมีศีล” ซึ่งเป็นสังคมที่พยายามจะหาทางออกให้แก่ความขัดแย้งอย่างสมานฉันท์ ไม่ทำร้าย หรือเบียดเบียนซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แบ่งปัน และเอื้ออาทร ต่อเพื่อนมนุษย์ (อริศีล) อันจะส่งผลต่อสุขภาพจิต คุณภาพของจิต และสมรรถภาพของปัจเจกบุคคล และสังคมให้อยู่กันอย่างสันติสุข ไม่ถูกบีบคั้นด้วยปัจจัยเชิงลบต่างๆ (อริจิต) และผลจากการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขทั้งในแง่กายภาพ จิตภาพในลักษณะดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาปัญญาตนเอง โดยการพินิจพิจารณาหรือรู้จักวางท่าทีในการที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม และมองสรรพสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง อันเป็นการมองที่หลุดพ้นจากสภาวะของความเป็น “บวก หรือ “ลบ” ซึ่งจะทำให้มนุษย์ค้นพบความสุขในเชิงปัจเจก และเชิงสังคมอย่างแท้จริง (อริปัญญา) คำว่า “สันติวิธี” ตามนัยของ “พุทธสันติวิธี” จึงหมายถึง “วิธีการในการจัดการความขัดแย้งที่ดำรงอยู่บนฐาน

^{๕๐} วันเพ็ญ เขมะกนก และวราภรณ์ พูลสวัสดิ์, หันหน้ามาฟังกัน พุทธจิตตปัญญาคู่มือฝึกอบรม แนวสุนทรียสนทนาเพื่อสร้างสุขอย่างตื่นรู้, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บลูมิ่ง ไอเดีย จำกัด, ๒๕๕๗) หน้า ๘๓-๘๖.

ของการ “รู้ ตื่นและเบิกบาน” คือนักสันติวิธีในบริบทนี้ต้องเป็นผู้ที่มีปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ความขัดแย้ง และมีท่าทีต่อความขัดแย้งตามเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ ๑) รู้ หมายถึงการรู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควร อะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูกและอะไรผิด อะไรสูง อะไรต่ำ ๒) ตื่น หมายถึงในขณะที่นักสันติวิธีเข้าไปมีส่วนในการจัดการความขัดแย้งนั้น คำถามคือนักสันติวิธีมีสภาพจิตของมนุษย์ต้นจากการครอบงำของอคติ (Bias) มากน้อยเพียงใด ๓) เบิกบาน หมายถึงนักสันติวิธีจะวางสภาพจิตของตนเองในขณะทำหน้าที่ให้เกิดความรู้สึก และรู้เท่าทันความจริงว่าเรากำลังปฏิบัติหน้าที่เพื่อมวลมนุษยชาติ^{๕๑}

๔๖) กิตติทัศน์ ผกาทอง ได้นำเสนอไว้ในหนังสือธรรมนิเทศ:หลักการเทศน์และการสื่อสาร ได้เสนอเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ภาวะแห่งความเป็นบุคคลของมนุษย์ได้แก่พฤติกรรมซึ่งเป็นองค์ประกอบอันสำคัญในการดำรงชีวิตมนุษย์ โดยนัยนี้ บุคลิกภาพ จึงมีคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งพอประมวลได้ดังนี้ ๑) ด้านร่างกาย มีลักษณะ สูง-ต่ำ ดำ-ขาว อ้วน-ผอม แตกต่างกัน ๒) ด้านจิตใจ มีลักษณะ ใจดี-ใจร้าย ใจเข้มแข็ง-ใจเสาะ ใจเมตตา-ใจอำมหิต แตกต่างกัน ๓) ด้านสมองหรือสติปัญญา มีลักษณะ ฉลาด-โง่ ปฏิภาณไหวพริบ ปัญญามาก-ปัญญา น้อย ปัญญาแข็ง-ปัญญานิ่ม แตกต่างกัน ๔) ด้านอารมณ์ มีลักษณะ อารมณ์ดี-อารมณ์ร้าย อารมณ์รัก-อารมณ์ชัง แตกต่างกัน ๕) ด้านวิถีชีวิต มีลักษณะ พุ่มเฟิย-เรียบง่าย สันโดษ-มักน้อย แตกต่างกัน ๖) ด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ แบบจริงใจ-เสแสร้ง ซื่อสัตย์สุจริต-ทุจริตคอร์รัปชั่น แตกต่างกัน บุคลิกภาพเกี่ยวกับการพูด (Personality of speech) การพัฒนาบุคลิกภาพในการพูดให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องทบทวนวัตถุประสงค์ให้ขึ้นใจ คือพูดเพื่อให้เกิดความรู้ พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ พูดเพื่อระบายอารมณ์ พูดเพื่อเกิดความเพลิดเพลิน พูดเพื่อให้ผู้ฟังซักถามข้อสงสัย พูดเพื่อเข้าใจและกระตุ้นอารมณ์ และพูดเพื่อจูงใจและกระตุ้นอารมณ์ ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพในการพูด โดยเฉพาะการพูดเพื่อการสื่อสารธรรม ซึ่งเรียกว่า การเทศน์ หรือการแสดงธรรม จึงมีหลักปฏิบัติดังนี้ ๑) ต้องพูดเท่าที่เวลากำหนด ๒) กำหนดกรอบหรือเนื้อหาให้ตรงประเด็น ๓) แสวงหาข้อเท็จจริงสำหรับอ้างอิง ๔) ขณะพูดหรือเทศน์ต้องสำรวม ๕) การขึ้นและลงจากเวทีหรือธรรมมาสน์ และ ๖) พูดหรือเทศน์มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ฟัง บุคลิกภาพของการพูดจึงมีลักษณะดุจจรรยาบรรณหรือคุณธรรมของนักพูด ซึ่งนอกจากบุคลิกภาพเชิงวัตถุประสงค์ และบุคลิกภาพเชิงปฏิบัติของนักพูดหรือนักเทศน์ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีกฎหรือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของนักพูดอีก ๕ ข้อ คือ เติรียมการดี มีความรับผิดชอบ ตอบสนองเต็มที่ ไม่มีบิดเบือน ข้อคิดสร้างสรรค์^{๕๒}

^{๕๑}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยากร), พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๓๖๑-๓๖๕.

^{๕๒}กิตติทัศน์ ผกาทอง, ธรรมนิเทศ:หลักการเทศน์และการสื่อสาร, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๘), หน้า ๔๕-๕๖.

๔๓) ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ ได้นำเสนอในหนังสือ ๘๐ นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม (Group process) ต้องอาศัยการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ความสำคัญของกลุ่มจึงสามารถแบ่งออก ๕ ประการ คือ ๑) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดด้านพลัง การทำงานเป็นกลุ่มเป็นเรื่องซับซ้อน จึงต้องช่วยกันทำงานช่วยกันคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ๒) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ๓) ลักษณะสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน หากไม่สามารถทำงานร่วมกันได้จะเกิดปัญหาทุกระดับ ๔) การทำงานเป็นกลุ่มให้ผลดีมากกว่าการทำงานเชิงเดี่ยว มีพลังมากกว่า ๕) การมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันนั้นเราได้เรียนรู้จากผู้อื่น ทำให้เกิดความงอกงามในการทำงานร่วมกัน^{๕๓}

๔๔) พระครูศรีสุนทรและพระครูวินัยธรสุรัสวดี สิริบุญโญ ได้นำเสนอในหนังสือธรรมนิเทศ หลักการและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า คำว่าการเผยแผ่เป็นการประกาศพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงเริ่มงานประกาศพระพุทธศาสนาหลังจากตรัสรู้ได้ ๒ เดือน ด้วยการแสดงปฐมเทศนาธัมมจักกัปปวัตตนสูตรโปรดปัญจวัคคีย์ ถือว่าเป็นสร้างพระนักเผยแผ่ หรือวิทยากรต้นแบบรุ่นแรกของโลก จากนั้นพระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักการที่เกื้อกูลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้วยการแสดงโอวาทปาติโมกข์ ซึ่งเป็นหลักคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนาเป็นหัวใจสำคัญสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๓ หลัก คือหลักการ ๓ อุดมการณ์ ๔ วิธีการ ๖ เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุข โดยยึดตัวผู้เผยแผ่เป็นหลักสำคัญ^{๕๔}

๔๕) พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ พุทธจักรโลกร่มเย็นดับเชื้อได้ด้วยศาสนา นิตยสารรายเดือน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนเนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจซึ่งได้แก่ความรู้สึนึกคิด ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความประพฤติ หรือลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรสังคมโดยรวมตลอดจนถึงประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคตต่อไปอย่างยั่งยืน คือ

^{๕๓}ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, ๘๐ นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, พี บาลานซ์ดีไซด์ แอนปรินต์, (ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๒๑๘-๒๒๐.

^{๕๔}พระครูศรีสุนทรและพระครูวินัยธรสุรัสวดี สิริบุญโญ, ธรรมนิเทศ, โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘, หน้า ๔๖-๕๐.

๑) แนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมีแนวทางสำคัญ คือ แนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนาเป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือ การใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย

๒) หลักสูตรการพัฒนา การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการอบรม การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน กับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่องค์การกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้วเทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่จะต้องพิจารณาต่อไป

๓) เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา จากองค์ความรู้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักคือ ทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่างๆ ที่นำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยมีทฤษฎีการเรียนรู้คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้ตามหลักโอวาทปาติโมกข์

๔) การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา จะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมิน ตามหลักพุทธธรรมประเมินโดยใช้หลักภาวนา ๔ กล่าวคือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา

๕) การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือมีศีล สมาธิ และปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่^{๕๕}

๕๐) สถาบันพระปกเกล้า ได้นำเสนอไว้ในหนังสือหลักสูตรและคู่มือหลักสูตรวิทยากรตัวคุณพัฒนาคุณธรรมชุมชน หลักการและพื้นฐานการเป็นวิทยากรแต่เดิมมาวิทยากรมีบทบาทและหน้าที่เสมือนตัวกลางที่คอยเชื่อมโยงและประสานความคิด ความเข้าใจระหว่างเนื้อหาสาระที่

^{๕๕} พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : พุทธจักรโลกร่มเย็นดับเชื้อได้ด้วยศาสนา ปีที่ ๖๙ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๘, (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า ๕๒-๕๘.

ต้องการจะบรรยายกับผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องต้องกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว รวมทั้งคอยชี้แนะและแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่ผู้รับการศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าการบรรยายหรือการฝึกอบรมในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาจะถือเอาเนื้อหาความรู้ของเรื่องที่จะบรรยายหรือฝึกอบรมเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเนื้อหาของเรื่องดังกล่าวมาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นการฝึกอบรมในสมัยที่ผ่านมาวิทยาการจึงมีฐานะเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรมอย่างแท้จริง แต่ในปัจจุบันนี้เนื้อหาสาระอาจเกิดขึ้นได้หลายทางอาจจะไม่จำเป็นจะต้องได้รับการถ่ายทอดโดยตรงจากวิทยากรก็ได้ วิทยาการจึงต้องปรับวิธีในการถ่ายทอดความรู้จากที่ตนเป็นศูนย์กลางมาเป็นการให้ผู้เข้ารับการศึกษาเป็นศูนย์กลางโดยให้ได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมผ่านกิจกรรมฝึกอบรมต่างๆ เป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมโดยลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาที่มีความสนุกสนาน มีความสุขกับการเรียนรู้และผูกพันกับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี แต่ในการเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการฝึกอบรมจะเป็นภารกิจของวิทยากร ดังนั้น วิทยาการจึงต้องการเอาใจใส่ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ เป็นกิจกรรมประเภทหนึ่งที่วิทยากรควรจะนำไปใช้ในการฝึกอบรม เพราะเป็นกิจกรรมที่จะช่วยผ่อนคลายความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสามารถจะปลูกฝังและสร้างเสริมจิตใจของผู้เข้ารับการศึกษาให้ยอมรับใน กฎ กติกา มารยาท ของส่วนรวม เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลินตลอดจนได้ข้อคิดต่างๆ^{๕๖}

๕๑) ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์และนริศ มณีขาว ได้แปลและเรียบเรียงไว้ในหนังสือสื่อสารสร้างสันติ การสื่อสาร หรือ Nonviolent Communication ค้นคิดโดย ดร.มาร์แชล โรเซนเบิร์ก (Marshall Rosenberg) ซึ่งการสื่อสารช่วยให้เราเข้าถึงความกรุณา สร้างความเข้าใจในตัวเอง และผู้อื่นได้อย่างลึกซึ้งนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความเข้าใจ ความร่วมมือ และพลังสร้างสรรค์ หัวข้อการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้อย่างจริงจัง ว่าในการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของเรา การสื่อสารอย่างสันติเสนอให้ใช้องค์ประกอบ ๔ ประการ เพื่อช่วยให้การสื่อสารของเราชัดเจน สื่อถึงความต้องการอย่างแท้จริงและเป็นไปอย่างสันติ องค์ประกอบทั้งสี่นี้เป็นเพียงแนวทางเท่านั้น ในการสื่อสารจริงไม่จำเป็นต้องพูดตามขั้นตอน สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์และตามความถนัด องค์ประกอบ ๔ ประการของการสื่อสารอย่างสันติ คือ ๑) การสังเกต ๒) ความรู้สึก ๓) ความต้องการ ๔) การขอร้อง^{๕๗}

^{๕๖}สถาบันพระปกเกล้า, **หลักสูตรและคู่มือหลักสูตรวิทยาการพัฒนาศักยภาพคน**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๘), หน้า ๕๒๔-๕๒๕.

^{๕๗}ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ นริศ มณีขาว, **สื่อสารสร้างสันติ**, (นครปฐม : สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๒๕๕๙) หน้า ๒๓-๓๔.

๕๒) สถาบันพัฒนาพระวิทยากร ได้นำเสนอไว้ในหนังสือคัมภีร์พระวิทยากร หลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการทำงานให้มนุษย์มีความเจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและประเทศ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออก ๓ ประการ คือ ๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ๒) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ เป็นการปรับตัวทุกๆ ด้าน การศึกษาเป็นการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต (Future job) เพื่อความพร้อมต่อความต้องการในอนาคต ๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นที่ตัวงาน (no focus on job) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามองค์กรต้องการ จึงต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธศาสตร์ (Buddhism Perspective for HRD) โดยการใช้เครื่องมือการฝึกอบรมพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา คือ กายภาวนา คีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบรรยาย การใช้กรณีศึกษา การใช้เกมหรือ กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ การใช้เหตุการณ์จำลอง การอภิปราย การเรียนรู้แบบใช้คำถาม ซึ่งจะต้องศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theories) ว่าผู้ใหญ่มีการเรียนรู้อย่างไร วิทยากรจะต้องวิเคราะห์แนวทางการบรรยาย ซึ่งวิทยากรฝึกอบรมนั้น มี ๔ แนวทาง คือ ๑) แนววิชาการ เน้นสาระเป็นหลัก ๒) แนวทอล์กโชว์ เน้นความบันเทิงสนุกสนานเป็นที่ตั้ง ๓) แนวกิจกรรม เน้นการเรียนรู้โดยใช้สื่อกิจกรรมเป็นตัวนำเหมาะสมกับการพัฒนาองค์กร ๔) แนวผสมผสาน เน้นการประยุกต์บูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อเหมาะสมกับแต่ละองค์กร พุทธวิธีเพื่อการเป็นสุดยอดพระวิทยากรจะต้อง “ชี้แจงให้เห็นชัด ชวนใจให้ปฏิบัติ เราใจให้กล้า ทำใจให้ร่าเริง” วิทยากรยุคใหม่จึงต้องเป็นพหุสูต คือ ฟังมาก จินตจำได้ ใช้คล่องปาก ท่องขึ้นใจ ได้ลึกซึ้ง ประชานกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรมจึงกล่าวได้ว่า “พูดเรื่องยากให้คนฟังยาก มันง่ายใครก็ทำได้ แต่พูดเรื่องยากให้คนเข้าใจง่าย ต้องใช้วิทยากรมืออาชีพเท่านั้น”^{๕๔}

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องจำนวน ๕๒ เรื่อง เป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเด็น ที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากร คือแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกรอบสำคัญในการพัฒนา มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ การเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาพขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ง่าย ใช้เวลาสั้น วัตถุประสงค์ชัดเจน วัตถุประสงค์ได้ชัด เชื่อถือ และสามารถจัดให้คนเป็นจำนวนมากได้ วิทยากรที่พึงประสงค์ คุณสมบัติดังนี้คือ **มีความรู้**เป็นผู้มีความรู้ดีในสิ่งที่

^{๕๔} สถาบันพัฒนาวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากร หลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐) หน้า ๓-๕๕.

จะพูด **บุคลิกภาพดี**เป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือภายนอกซึ่งบุคลิกดีจะประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสมองหรือสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านวิถีชีวิตและด้านสังคม **สื่อสารดี** โดยมีแบบอย่างคือพระพุทธเจ้า ต้นแบบคือ **รู้บทบาท**สิ่งที่ทำให้วิทยากรสามารถดึงความสนใจของผู้ฟัง หรือผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้ดี ซึ่งบทบาทที่สำคัญของวิทยากร คือไม่ใช่ผู้สอน แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวก **ใช้เทคโนโลยี**เป็นต้องนำสื่อสมัยสมัยมาใช้ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาจะทำให้เนื้อหาที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ ดังนั้นหากวิทยากรควรจะใช้เทคโนโลยีเป็นบ้าง **เน้นกิจกรรม** วิทยากรที่จะเป็นวิทยากรธรรมชาติจะต้องเป็นวิทยากรที่สามารถทำกิจกรรมในการอบรม ไม่เพียงการบรรยายอย่างเดียว แต่ให้ผู้เข้าอบรมเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ **นำหลักธรรมประกอบ**การนำหลักธรรมมาแทรกในกิจกรรมจะทำให้การอบรม มีสาระมากขึ้น ดังสโลแกนของธรรมชาติ “สนุก มีสาระ” หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมคือ **ภาวนา ๔** คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา **มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา** ศีล สมาธิ และปัญญา มีเทคนิควิธีการสอน มีหลายประการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมคือ การสอนโดยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิกา การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ หรือวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การแสดงบทบาทสมมติ การจับคู่สนทนา การระดมสมอง การทำกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเล่นเกมต่างๆ จากข้อสรุปดังกล่าว ทำให้นำมาพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมชาติ นำมาเป็นเครื่องมือการจัดการความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธีต่อไป

๑.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) **พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร)** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีลุ่มแม่น้ำตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระพุทธศาสนามองว่าความขัดแย้งจัดได้ว่าเป็นทุกข์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งพระพุทธศาสนายอมรับว่าเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างปัจจัยภายในคือ กุศลมูล และอกุศลมูล รวมถึงตัณหา ทิฐิและมานะ รวมทั้งปัจจัยภายนอกคือข้อเท็จจริง ความสัมพันธ์ ผลประโยชน์ ค่านิยม และโครงสร้าง พระพุทธเจ้าจึงได้เสนอชุดของสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย การเจรจาตนเอง การไกล่เกลี่ยคนกลาง การตั้งคณะกรรมการไต่สวน การพิจารณาคดีโดยสังฆสภา ซึ่งกลยุทธ์ประกอบด้วย การตัดสินใจโดยการเจรจา การใช้เสียงข้างมาก การโน้มน้าว การขัดแย้งในลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้างเป็นความขัดแย้งแย้งซึ่งทรัพยากรน้ำ จึงมีการจัดการความขัดแย้งด้วยการเจรจาตนเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง และสร้างการมีส่วนร่วม จนทำให้การแย่งชิงน้ำดำเนินไปสู่การแบ่งปัน จากการบูรณาการรูปแบบการ

จัดการความขัดแย้งมิติต่างๆ กลุ่มแม่น้ำตาช้างทำให้พบรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีเชิงบูรณาการที่มีชื่อว่า“ธัมมิกมัชฌิมวิธี”หมายถึงวิธีแบบกลางๆหรือข้อปฏิบัติแบบกลาง(มัชฌิมวิธี)^{๕๙}

๒) พระสุนทร รตนปณฺโญ (มติยาภักดี) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาหลักที่พบจากพระสงฆ์ คือ ๑) พระสงฆ์มีโอกาสเทศนาน้อย ๒) พระสงฆ์ขาดประสบการณ์และขาดความมั่นใจ ๓) ขาดความรู้วิทยาการสื่อสารยุคใหม่ ๔) ไม่เข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง ๕) ขาดความรู้ด้านภาษายุคใหม่เพื่อการเข้าใจง่าย ฉะนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหารื่องภาษาในการสื่อสารธรรมะ คือ พระสงฆ์ต้องศึกษาเรื่องภาษาธรรมะของตนเองให้แตกฉาน ในขณะเดียวกันควรศึกษาภาษาท้องถิ่นที่ตัวเองจะไปยังถิ่นที่นั้นๆ ให้เข้าใจบ้าง ศึกษาเรียนรู้บริบททางสังคมให้กว้าง เพื่อจะได้มองเห็นทัศนคติ พฤติกรรมของสังคมนั้นๆว่าเป็นอย่างไร ศึกษาเรียนรู้วิธีการสื่อสาร วิทยาการโลกยุคใหม่ให้ทัน เพื่อปรับประยุกต์ในการนำเสนอ ปรับปรุงภาษาในการถ่ายทอดให้เป็นภาษาง่ายๆ ที่บุคคลทั่วไปเข้าใจ โดยผู้เผยแผ่ธรรมควรศึกษาเรียนรู้ให้มาก รู้ทันโลกยุคใหม่ และในขณะเดียวกันควรปฏิบัติธรรมให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริง^{๖๐}

๓) จักรกฤษ สุริโยปการ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า ครูเป็นผู้บรมถายทอดจิตวิญญาณที่ดีให้แก่ศิษย์เป็นบุคคลที่ดีของสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพที่สังคมยอมรับนับถือและนำไปสู่คุณภาพที่ได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของสังคม แนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและสังคม ๒) ด้านความรู้ประสบการณ์วิชาชีพ มีความสามารถทางวิชาชีพครู จัดการเรียนการสอน ๓) ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู ประกอบด้วย ความถึงพร้อมด้านสุขภาพ อารมณ์ เชาวปัญญา เผชิญฟันฝ่ากับอุปสรรคและ ๔) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลง

สำหรับแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพระพุทธศาสนา ได้จัดให้ครูเป็นผู้หนักแน่นทางด้านปัญญา ความรู้ ความประพฤติ และอารมณ์เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยึดของผู้อื่นได้ โดยยกย่องพระพุทธเจ้าเป็นพระบรมครูของโลก เน้นความเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยวิชาและ

^{๕๙} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธฺมยุการ), “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีกลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) บทคัดย่อ.

^{๖๐} พระสุนทร รตนปณฺโญ (มติยาภักดี), “การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

จรรยา โดยการใช้หลักพัฒนาครูตามแนวทางภาวนา ๔ ได้แก่ ๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรียทั้งห้าด้วยดี ๒) ศีลภาวนา คือการเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย ๓) จิตตภาวนา คือการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญอกงามด้วยคุณธรรม ๔) ปัญญาภาวนา คือการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก และชีวิตตามสภาวะ ในขณะเดียวกันรูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ พบว่าควรประกอบด้วยหลักการ ๓ ด้าน คือ

๑) ด้านการครองตน ครูควรมีวิชาความรู้อย่างถ่องแท้ ตามหลักของไตรสิกขา มีวิญญาน ความเป็นครูตามหลักของจรรยา มีหลักธรรมอันทำให้งาม มีหลักโลกธรรมบาล มีหลักพรหมวิหาร มีหลักอิทธิบาท มีหลักสัปปริสธรรม มีหลักอัปปมาทธรรม และหลักภาวนา ๔

๒) ด้านการครองคน ครูควรมีหลัก พัฒนาครูด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามหลักอคติ หลักสังคหวัตถุ และทิส ๖

๓) ด้านการครองงาน ครูควรปฏิบัติงานในหน้าที่วิชาชีพครูด้านวิชาการ ความรู้ ประสบการณ์ในวิชาชีพ มีความสามารถในการวิเคราะห์บริหารจัดการศึกษา ตามหลักวิชาหลักเทศกธรรม ตามหลักลีลาการสอน ตามหลักมรรค๘ ดังนั้นรูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ ทำให้ครูเป็นผู้ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ความชำนาญและหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง และทำให้ครูมีหลักธรรมประจำใจ ประพฤติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาที่สังคมยอมรับ^{๖๑}

๔) **ขั้นตอน วัฒนธรรมประดิษฐ์** ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตามศีล ๕” ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำด้วยหลัก K A M คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ (Knowledge) เกิดความเข้าใจ (Attitude Positive Thinking) และมีแรงจูงใจตามหลักพระพุทธศาสนาในการรักษาศีล (Motivation According to Buddhist' Concept) ด้านของเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๑) การเรียนรู้กลุ่มเสริมสร้างศรัทธามี ๖ กิจกรรมย่อย ๒) การเรียนรู้กลุ่มโยนิโสมนสิการมี ๑๐ กิจกรรมย่อย และ๓) การเรียนรู้กลุ่มเสริมสร้างสติ ด้านรูปกิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมด้วย หลัก 2R ๒S ๒D ได้แก่ เกมนันทนาการ, บทบาทสมมุติ, เรื่องเล่า, การฝึกเจริญสติ, การอภิปราย, ธรรมะในภาพยนตร์และเพลง ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมพบว่า ผู้นำที่เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยของ

^{๖๑}จักรกฤษ สุริโยปการ, “รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕) บทคัดย่อ.

แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ โดยแยกตามศีลแต่ละข้อ และโดยรวมทั้ง ๕ ข้อ หลังการทดลอง มีคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผู้นำที่เข้าอบรมมีความตั้งใจ ความพยายาม ความเอาใจใส่ และใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองในการรักษาศีล ๕ มากขึ้น เกิดความเห็นถูกและมีจิตสำนึกเห็นคุณค่าของศีล มีทัศนคติบวกในการดำเนินชีวิต สรุปได้ว่า ชุดฝึกอบรมสามารถนำไปให้ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ มากขึ้น^{๖๒}

๕) ข้อผกา วิริยานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์” ผลการวิจัยพบว่า ศิลปะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มีศิลปะวิธีเปลี่ยนใจผู้ที่สื่อสารด้วยให้มีศรัทธาต่อพระองค์ เรียกว่า “ศิลปะวิธีในการทลายกำแพง” ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ๑) ศิลปะวิธีในการทลายกำแพงกันความศรัทธา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้ฟังอย่างลึกซึ้ง การเลือกสรรศิลปะวิธีในการสื่อสารอย่างผสมผสานให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล และการประเมินผล การปรับเปลี่ยนศิลปะวิธีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการทลายกำแพงนี้เป็นกระบวนการทางศรัทธา ๒) ศิลปะวิธีในการทลายกำแพงกันการพ้นทุกข์ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน เช่นเดียวกับข้อแรก แต่เพิ่มเติมในส่วนท้ายคือ การประเมินหาจังหวะเวลาที่ผู้ฟังมีอินทรีย์เหมาะสมที่จะรับเนื้อหาธรรมที่เข้มข้น ซึ่งการทลายกำแพงนี้เป็นกระบวนการทางปัญญา การนำ “ศิลปะวิธีในการทลายกำแพง” ไปใช้จริงในยุคปัจจุบัน แบ่งระดับความรู้ที่ได้จากการศึกษางานวิจัยนี้ เป็นสองระดับ คือ จินตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการคิด) สุตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการฟัง) แต่ผู้สนใจที่จะนำไปใช้จะต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านในของตนคือ ภาวนามยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการอบรม) จึงจะสามารถนำองค์ความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๓}

๖) ทวีวัฒนา ทนคุ้มทอง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวិเคราะห์วิธีการเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต” ผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต ก็ใช้วิธีการอันหลากหลายเช่นกันได้แก่ การสนทนา การบรรยายธรรม การถาม-ตอบ โดยผ่านสื่อสาธารณะต่างๆ ทั้งธรรมะโฆษณา การแพร่ภาพทางรายการทีวี วิทยู วารสารศาสตร์ทางบทความ และบทสัมภาษณ์ในนิตยสาร หนังสือพิมพ์ การประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต ให้ความสนุกสนานทางปัญญาผ่านดนตรี การ์ตูน แอนิเมชัน ภาพยนตร์ ใช้อวตารที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยการใช้คำที่คล้องจองกัน คั่นเคยและเข้าใจง่าย มีความ

^{๖๒} ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”, *ดัชนีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) บทคัดย่อ.

^{๖๓} ข้อผกา วิริยานนท์, “ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

ไพเราะสละสลวยมาอธิบายหลักธรรมที่ลึกซึ้งและยากแก่การเข้าใจ เป็นผู้ริเริ่มโครงการธรรมะสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนตาย ทุกโครงการเปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้มาเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการทำงานในฐานะจิตอาสา^{๖๔}

๗) พระมหาสุเทพ ผิวเผือด ได้วิจัยเรื่อง “โลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาว่าด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนามนุษย์มิได้หยุดอยู่เพียงแค่การพัฒนาศักยภาพของคนเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือองค์การซึ่งเป็นมิติที่แคบและท้าทายต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของค่านิยมและกระบวนทัศน์ในการทำงานของโลกยุคใหม่การพัฒนาทุนมนุษย์ตามตัวแบบการบริหารจัดการแบบซีกโลกตะวันตกได้ทิ้งผลกระทบด้านลบต่อบุคคลและสังคมไว้มากมาย ดังนั้น ในยุคสมัยที่มีการกล่าวถึงการพัฒนาอย่างสมดุลหรือการพัฒนาอย่างยั่งยืนว่าเป็นทางออกของปัญหาดังกล่าว กระบวนทัศน์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แท้จริงใช้แค่แปรมนุษย์เป็นทุนในการพัฒนาเพื่อความมั่นคงขององค์การอีกต่อไปหากแต่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดจากมุมมองมองมนุษย์ว่าเป็นทุนในการพัฒนามาเป็นการมองมนุษย์ว่าเป็นเป้าหมายของการพัฒนา พร้อมกันนั้นก็ต้องขยายขอบเขต คุณค่าขององค์การให้กว้างออกไปเป็น การตระหนักต่อผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการผลิตสินค้าและบริการขององค์การต่อสาธารณะซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องต้องกันกับหลักการพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาที่มองการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยต่างๆ การพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในระบบของความสัมพันธ์ดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อสร้างศักยภาพและอิสรภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนอย่างที่กำลังกล่าวกันว่า “งานได้ผล คนเป็นสุข”^{๖๕}

๘) ชัยยุทธ ชีโนกุล ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยสร้างหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมงครึ่งขึ้น โดยเน้นทางทฤษฎีการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยาการบริหาร และปฏิบัติการทางภาษา ผู้วิจัยใช้เวลาวันละ ๖ ชั่วโมง รวม ๓ วัน จัดหลักสูตรโดยเน้นการบรรยายและการสัมมนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนคือ ก่อนการฝึกอบรม ขณะที่ฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรม สำหรับการประเมินผลหลักสูตรนั้น ผู้วิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้คะแนนความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้คะแนนความ

^{๖๔} ทวีวัฒนา ทนคุ้มทอง, “การศึกษาวิเคราะห์วิธีการเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๖๕} พระมหาสุเทพ ผิวเผือด, “โลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาว่าด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน”, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ มกราคม-เมษายน ๒๕๕๖. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้าที่ ๔๐-๔๔.

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความรู้ของวิทยาการในระดับมากที่สุด ส่วนผลคะแนนพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ๑๐๐ คะแนนเต็ม ถึงร้อยละ ๔๕ ของผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าทุกขั้นตอนตั้งแต่การสรรหาและการฝึกอบรมต้องบูรณาการยุทธศาสตร์หลักเข้ากับยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ แล้วมองเป็นระบบ โดยหาผู้รับผิดชอบบูรณาการทำงานในระดับภูมิภาค อาจจัดตั้ง “ศูนย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์พระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ดูแลทั้งระบบ” ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้องทำงานร่วมกับนักวิชาการเฉพาะ เนื่องจากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มาก การประเมินผลควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศา ในหลักสูตรที่จัดตามความต้องการผู้เรียนตั้งแต่แรก^{๖๖}

๙) พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์สุจินโณ) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาค ๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งภารกิจดังกล่าวบางประการกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายอาตรา ๒๕๐๕ แต่บางประการคงเป็นไปตามจารีตประเพณีที่ปฏิบัติตามสืบต่อมา การบริหารจัดการแนวใหม่ได้มีการบูรณาการเข้ากับแนวคิดและทฤษฎีของกุติกและเออร์วิค ทฤษฎีการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล และหลักพุทธวิธีการบริหารและเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมให้พระสงฆ์สามารถให้มีความสามารถมีทักษะและมีศักยภาพในการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างมีคุณภาพ ๒) การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ๒ มีปัญหาที่ชัดเจน องค์กรสงฆ์มีบุคลากรไม่พอเพียงที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องและถ่องแท้พระนักเผยแผ่ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องถ่องแท้มีจำนวนจำกัดเป็นปัญหาในการเผยแผ่ ทำให้พุทธศาสนิกชนเกิดความสับสน สำคัญผิดและเข้าใจคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงตามหลักพระพุทธศาสนา ๓) รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ๒ ควรมีอำนาจและหน้าที่สำคัญ คือเป็นศูนย์กลางในการประสานบุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระดับภาคและระดับจังหวัด เพื่อให้ปฏิบัติตามนโยบาย ข้อกำหนด ข้อบังคับวัตถุประสงค์และอื่นๆ ตามที่องค์กรกำหนดและมอบหมาย จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือประกอบการเรียนการสอนและการเผยแผ่และอำนวยความสะดวกและเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาติดตามประเมินผลบุคลากรที่เผยแผ่

^{๖๖} ชัยยุทธ ชินกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้”, รวมบทความวิทยานิพนธ์ ระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิตและพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ในงานสัมมนาวิชาการ “ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ วันอาทิตย์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๘๔-๑๐๕.

พระพุทธศาสนาและจัดทำรายงานผลการดำเนินการเผยแพร่และจัดทำงบประมาณสนับสนุนให้การอุปถัมภ์กิจกรรมและบุคลากรที่ทำหน้าที่เผยแพร่พระพุทธศาสนาต่อไป^{๖๗}

๑๐) พระมหาภูมิขัย อคฺคปญฺโญ (มกรพันธ์) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาศรัทธาและปัญญาพระนวกะด้วยหลักสูตรการอบรมพระนวกะของคณะสงฆ์ไทย” ผลการวิจัยพบว่า หลักการพัฒนาศรัทธาและปัญญาของพระนวกะในพระพุทธศาสนาเถรวาทเน้นหลักไตรสิกขา และกระบวนการพัฒนาศรัทธาและปัญญาของพระนวกะ ต้องอาศัยองค์ประกอบภายนอก คือ ปรโตโฆสะ (กัลยาณมิตร) สดับธรรมส่งผลให้เกิดศรัทธาและต้องอาศัยโยนิโสมนสิการจึงจะสามารถนำไปสู่โลกกุตระสัมมาทิฐิ บรรลุจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนาได้ กระบวนการอบรมและพัฒนาศรัทธาปัญญาของพระนวกะในสังคมไทย นับตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์มีการอบรมพระนวกะด้วยคันธาระและวิปัสสนาธุระ

หลักสูตรการฝึกอบรมของคณะสงฆ์ไทยสำหรับพระนวกะที่บวชระยะสั้น มี ๔ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรนักระรมขันตรี ๒) หลักสูตรวัดญาณเวศกวัน ๓) หลักสูตรวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ๔) หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศรัทธาและปัญญาของพระนวกะ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพระนวกะที่บวชระยะสั้นจำนวน ๖๒ รูป โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองซึ่งเข้าหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศรัทธาและปัญญาจำนวน ๑๒ วัน ประกอบด้วยทฤษฎี ๕ วันและภาคปฏิบัติ ๗ วัน จำนวน ๓๑ รูป และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าหลักสูตรการฝึกอบรมจำนวน ๓๑ รูป กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๒ กลุ่มนี้จะได้รับการวัดก่อนการฝึกอบรมและวัดหลังการฝึกอบรมทันที จากนั้นเมื่อเวลาผ่านไป ๖ สัปดาห์ ได้มีการวัดเฉพาะในกลุ่มทดลองอีกครั้งหนึ่ง ด้วยการใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดศรัทธาพระนวกะ แบบสอบถามการพัฒนาสติ แบบประเมินการเจริญเมตตาภาวนา แบบสังเกตพฤติกรรมของการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ แบบสัมภาษณ์การฝึกอบรม แบบสอบถามความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า (๑) พระนวกะกลุ่มทดลองหลังเข้าหลักสูตรการฝึกอบรมพระนวกะมีศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญามากกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (๒) พระนวกะกลุ่มทดลองหลังเข้าหลักสูตรการฝึกอบรมพระนวกะมีศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญา

^{๖๗} พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์สุจินฺโธ), “รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแพร่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ๒”, รวมบทความวิทยานิพนธ์ ระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ในงานสัมมนาวิชาการ “ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ วันอาทิตย์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๑๕๗-๑๗๐.

มากกว่าพระนวกะกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (๓) พระนวกะกลุ่มทดลองวัด หลังการฝึกอบรม ๖ สัปดาห์มีคะแนนศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญามากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยสรุปหลักสูตรการฝึกอบรมพระนวกะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถนำไปพัฒนาศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาของพระนวกะได้จริง^{๖๘}

๑๑) พระมหาบุญโฮม ปุณฺณวฑฺฒโน (จันทะโสม) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชธรรมวาที มี ๕ รูปแบบคือ รูปแบบการแสดงพระธรรมเทศนา การเทศน์มหาชาติ การเทศน์ปฐก-วิสาข การปาฐกถา และการบรรยาย โดยเฉพาะการเทศน์มหาชาติ มีเอกลักษณ์ และความสามารถเฉพาะตัวที่โดดเด่นด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะเสนาะและกังวาน นับว่าเป็นสื่อบุคคลที่ได้รับการฝึกหัดมาเป็นอย่างดี ส่วนมากเป็นการสื่อสารทั้งแบบทางเดียว (One-way Communication) โดยผ่านทางสื่อต่างๆ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ และวิทยุ เป็นต้น วิธีการนำเสนอเนื้อหาธรรมะ พบว่า มีวิธีการนำเสนอเนื้อหาด้วยบทความที่เข้าใจง่าย สนุกสนาน เข้าใจมีคติธรรมสอนใจ ใช้ภาษาทันสมัย อักษรชัดเจน ถ้อยคำสุภาพเรียบร้อย ภาษาที่นำไปใช้เป็นประจำ คือ พุทธศาสนสุภาษิต สุภาษิตคำกลอน คำพังเพย คำคม คำคล้องจอง คำอุปมา การเล่นคำ เป็นต้น

ปัจจัยที่ทำให้การเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชธรรมวาที เกิดความประสบผลสำเร็จมี ๒ ประการ คือ ๑) ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์ประกอบของการสื่อสาร อันหมายถึงผู้ส่งสาร ช่องทางและผู้รับสาร ในฐานะผู้ส่งสาร พระราชธรรมวาที มีคุณสมบัติเฉพาะที่ทำให้การเผยแผ่พระพุทธรูปประสบผลสำเร็จคือ เป็นนักเผยแผ่ที่มีการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี ฝึกงานด้านการเผยแผ่ มีความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ทุ่มเทเสียงสละ อดทนและมีอุดมการณ์ที่มั่นคง เพื่่อมุ่งประโยชน์สุขแก่พุทธศาสนิกชน เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ที่มั่นคง เพื่่อมุ่งประโยชน์สุขแก่พุทธศาสนิกชน เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของนักเขียนที่ดี คือ ปราศจากความลำเอียง เขียนไปตามเหตุตามผล การมองโลกในแง่ดี จึงทำให้ลักษณะในการเขียนมีความชัดเจนกะทัดรัด ได้ใจความครบถ้วนบริบูรณ์ มีการนำเสนอทันสมัย และมีปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม อันหมายถึงการได้รับยกย่อง เลื่อมใสศรัทธาจากพุทธศาสนิกชนโดยทั่วไป เป็นผู้ที่สังคมยอมรับว่ามีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมที่จะเป็นต้นแบบของพระนักเผยแผ่พุทธธรรมอย่างแท้จริง ๒) ความสอดคล้องตามหลักนิเทศศาสตร์ พบว่ามี ๒ ประการ คือ สอดคล้องกับองค์ประกอบในการสื่อสาร พระราชธรรมวาทีในฐานะสื่อบุคคลเป็นผู้ส่งสารมีบทความที่พิมพ์เป็นหนังสือ เนื้อหาในการเทศน์ การบรรยาย แลปาฐกถา เป็นข้อมูลข่าวสาร มีสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นช่องทางในการสื่อสาร และมี

^{๖๘} พระมหาภูมิไชย อคฺคธมฺโม (มกรพันธ์), “กระบวนการพัฒนาศรัทธาและปัญญาของพระนวกะด้วยหลักสูตรการอบรมพระนวกะของคณะสงฆ์ไทย”, *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) บทคัดย่อ.

พุทธศาสนิกชน และประชาชนโดยทั่วไป เป็นผู้รับสาร และสอดคล้องในการใช้ภาษาตามหลักนิเทศศาสตร์ คือภาษาพูด มีการใช้ถ้อยคำได้อย่างถูกต้องชัดเจน ใช้ราชาศัพท์คำย่อได้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย ใช้ศัพท์ได้เหมาะสมกับบุคคลและภาษาเขียน เป็นบทความที่มีความไพเราะ ทันสมัย ถูกต้อง ชัดเจน จะเห็นว่าการเผยแพร่พระพุทธธรรม ของพระราชธรรมวาทีมีความสอดคล้องตามหลักนิเทศศาสตร์ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างแท้จริง ผลการวิจัยครั้งนี้ นักเผยแพร่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างนำไปแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาวิธีการที่ดีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๖๙}

๑๒) รัชดา ลาภใหญ่ ได้วิจัยเรื่อง “วาทกรรมคำสอนในปาฐกถาธรรมของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)” ผลการวิจัยพบว่า กลวิธีทางภาษา ๓ กลวิธี ได้แก่ กลวิธีการนำเสนอโครงสร้างทางวาทกรรมองค์ประกอบ ๔ ส่วน ได้แก่ ชื่อเรื่อง การเปิดเรื่อง การดำเนินเรื่อง และการปิดเรื่อง กลวิธีการเชื่อมโยงความพบการเชื่อมความ ๓ ประเภท ได้แก่ การเชื่อมโยงความโดยใช้การอ้างถึง การเชื่อมโยงความโดยใช้คำเชื่อม และการเชื่อมโยงความโดยใช้คำศัพท์ กลวิธีทางวัจนกรรมพบวัจนกรรม ๕ ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมการสั่ง วัจนกรรมการแนะนำ วัจนกรรมการปรารภ วัจนกรรมการขอร้อง และวัจนกรรมการเตือน ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่สร้างพลังอำนาจในการโน้มน้าวใจพุทธศาสนิกชนพบปัจจัยสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร การกระตุ้นอารมณ์ผู้รับสารให้ถูกจังหวะและสถานการณ์ การใช้หลักฐานและเหตุผลประกอบเพื่อเพิ่มน้ำหนัก ลีลาการนำเสนอสารมีความเหมาะสม และความสม่ำเสมอในการเผยแพร่หลักธรรมและการแสดงพระธรรมเทศนา ผลการวิเคราะห์อุดมการณ์ในปาฐกถาธรรมสำคัญ ๔ ชุดความคิด ได้แก่ อุดมการณ์ศาสนา อุดมการณ์พระมหากษัตริย์ อุดมการณ์การศึกษา และอุดมการณ์ทางการเมือง^{๗๐}

๑๓) พระปลัดบุญมา อภิวิโร (คำชัน) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

^{๖๙}พระมหาบุญโฮม ปุณฺณวฑฺฒโน, “ศึกษารูปแบบและวิธีการเผยแพร่พุทธธรรมของพระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (ธรรมนิเทศ), (กรุงเทพมหานคร : หจก.สามลด, ๒๕๕๖) บทคัดย่อ.

^{๗๐}รัชดา ลาภใหญ่, “วาทกรรมคำสอนในปาฐกถาธรรมของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)”, ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗) บทคัดย่อ.

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ ผลการเปรียบเทียบกลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ตามความเห็นของพระสงฆ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า วุฒิการศึกษาสามัญ มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนากลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามรายด้านของการวิจัย ๓ ด้าน ดังนี้

การวางแผนกลยุทธ์มีแนวทางในการพัฒนาโดยการวางแผนปฏิบัติการระยะยาว ซึ่งมีระยะเวลามากกว่า ๒ ปีขึ้นไป พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการจัดการ ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อจัดสร้างแผนกลยุทธ์ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการของวัดและประชาชนผู้เข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นโดยเสรีในที่ประชุม การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีแนวทางในการพัฒนาโดยการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประสานงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงาน และบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ มีแนวทางในการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้บุคลากร ฝ่ายต่างๆมีส่วนร่วมในการประเมินผลกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และควรประเมินผลกลยุทธ์โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ใน ๓ ช่วงเวลา คือ ประเมินก่อนปฏิบัติงาน ประเมินขณะปฏิบัติงานและประเมินภายหลังการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถเป็นประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ เผยแผ่พระพุทธศาสนาในอนาคตได้อย่างแท้จริง^{๗๑}

๑๔) พระไพโรจน์ อตุโล(สมหมาย) ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)” ผลการวิจัยพบว่า พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้มีการปฏิบัติตนเป็นต้นแบบในการปฏิบัติธรรม ด้วยการบวชจริง เรียนจริง ปฏิบัติจริง และสอนให้พุทธบริษัทได้ปฏิบัติธรรมอย่างจริงจัง และเป็นต้นแบบในการศึกษามี

^{๗๑} พระปลัดบุญมา อภิวิโร (คำขัน), “กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) บทคัดย่อ.

การศึกษาทางคดีโลกและคดีทางธรรม มีความอดทนอดทนศึกษาค้นคว้าหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาอย่างลุ่มลึกแล้วออกมาเผยแผ่ให้พุทธบริษัทศึกษาเรียนรู้ประพฤติปฏิบัติ และมีการเผยแผ่ด้วยเทคนิควิธีการ, สื่อ, เอกสารและสิ่งพิมพ์ที่หลากหลาย เช่น ทางวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์, ใช้สื่อศิลปะ, สร้างโรงมหรสพทางวิญญาณเป็นต้น ผลกระทบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ต่อสังคมไทย พบว่ามีผลกระทบต่อสังคมไทยหลายด้าน คือ ๑) ผลกระทบด้านการส่งเสริมพุทธศาสนาโดยมีผลกระทบด้านศาสนบุคคล ด้านศาสนธรรม ด้านศาสนวัตถุ ด้านศาสนพิธี ๒) ผลกระทบด้านการศึกษาโดยรณรงค์ให้นำหลักคุณธรรม ศีลธรรม หลักจริยธรรมกลับเข้าสู่สถาบันการศึกษาให้ได้เรียนรู้ประพฤติปฏิบัติอย่างจริงจัง ๓) ผลกระทบด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม การสร้างถาวรวัตถุให้กลมกลืนกับธรรมชาติการอนุรักษ์ต้นไม้และอนุรักษ์สัตว์ป่าทุกชนิดในบริเวณสวนโมกขพลารามและกำหนดให้ผู้ที่มาปฏิบัติธรรมต้องให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย^{๗๒}

๑๕) พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต ได้วิจัยเรื่อง “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในสถานการณ์ปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า หลักการเผยแผ่ต้องมีหลักการในการเผยแผ่ เช่น การทำจิตใจของผู้เผยแผ่ให้บริสุทธิ์ให้ผ่องแผ้วให้ผ่องใสเป็นนิยต์ มีอุดมการณ์ในการเผยแผ่ เช่น มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก มีขันติธรรมทางศาสนา และมีวิธีการซึ่งเน้นเป็นพิเศษสำหรับนักเผยแผ่ธรรม ต้องดำรงตนอยู่ในวิธีการประกาศพระศาสนาเช่น “การไม่กล่าวร้าย ไม่ก้าวร้าว” หมายถึง ผู้สอนต้องเป็นผู้มีความสุภาพ นุ่มนวลอ่อนโยนและอ่อนหวาน พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ฟัง แม้เขาจะมีท่าทีว่าจะไม่เลื่อมใสศรัทธาในคำสอนของตนก็ตาม แต่ผู้สอนต้องไม่กล่าวร้าย ไม่รุกราน ไม่ให้ร้าย รวมทั้งการไม่กล่าวร้ายหลักการคำสอนบุคคลอื่น การสอนหรือการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสมัยพระพุทธกาลได้รับการใส่ร้ายจากลัทธิต่างๆ มากมาย แต่พระพุทธเจ้าทรงห้ามพระสาวกว่าไม่ให้ไปใส่ร้ายศาสนาอื่น ให้แสดงธรรมตามความเป็นจริง ซึ่งพระสงฆ์ผู้เป็นศาสนทายาทได้ถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน และ “การไม่เบียดเบียนคนอื่น” หมายถึง การแนะนำหรือบอกทางเพื่อความดีงามแห่งชีวิต โดยเฉพาะการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมายถึงการนำความสงบสุขร่มเย็นไปสู่ประชาชน สร้างความสงบสุขสันติสุขให้เกิดขึ้น สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชน แม้ว่าการสอนอาจ

^{๗๒} พระไพโรจน์ อดุล, “การวิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)”, รวมบทความวิทยานิพนธ์ ระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิตและพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ในงานสัมมนาวิชาการ “ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ วันอาทิตย์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๓๗๓-๓๘๕.

กระทบกระทั่งระหว่างผู้สอนที่ต่างศาสนา ต่างลัทธิ ต่างความเชื่อก็ตามแต่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักการอุดมการณ์วิธีการให้สาวกปฏิบัติ “ให้หลีกเลี่ยงเบียดเบียนทำร้ายร่างกายจิตใจกันและกัน”^{๗๓}

๑๖) พระมหาประธาน อนุวตโธ (ทัศนารุณพงศ์) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า

๑) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย หลักการ ๓ อุดมการณ์ ๔ วิธีการ ๖ และ ๕ นโยบาย คือ ๑) หลักการ ๓ ได้แก่ การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำกุศลให้ถึงพร้อมและการทำจิตให้ผ่องใส ๒) อุดมการณ์ ๔ ได้แก่ ความอดทน ความไม่เบียดเบียนความสงบ และนิพพาน ๓) วิธีการ ๖ ได้แก่ ไม่ว่าร้าย ไม่ทำร้าย สำรวมในปาติโมกข์ รู้จักประมาณ อยู่ในสถานที่ที่สงัดและฝึกหัดจิตใจให้สงบ ๔) นโยบาย ๕ ข้อ ได้แก่ ตักปลานอกบ้าน ประสานสิบทิศ ผูกมิตรทั่วหล้า บริหารปัญญา และสาธิตาป้อนเหยื่อ

๒) สภาพทั่วไปของการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านสถานที่ มีการแบ่งแยกที่พักตามเพศของผู้ใช้ชัดเจน มีความสะอาด บรรยากาศร่มรื่น มีต้นไม้เยอะ มีการจัดสถานที่สำหรับการเดินจงกรม มีอาคารนั่งฟังธรรมะ บรรยายเพียงพอ มีอาคาร ศาลามีอากาศถ่ายเทสะดวกไม่อึดอัด มีอาหารพร้อมเพียงพอ ด้านวิทยากร พบว่า มีวิทยากรที่มีความเข้าใจหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสูงทำให้สำนักปฏิบัติธรรมมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคมด้านการบริหาร พบว่าเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมสนใจ และเห็นความสำคัญของการศึกษา ปฏิบัติธรรมและเผยแผ่ธรรมะอย่างจริงจัง และมีแนวทางในการบริหารจัดการของแต่ละสำนักแตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่สามารถตรวจสอบได้ ด้านรูปแบบการเผยแผ่ พบว่า ส่วนใหญ่จะเทศน์แบบไม่อ่านหนังสือ มีการกล่าวธรรมะหรือแสดงธรรม โดยการยืนปาลูกธรรมา ที่ไม่เน้นรูปแบบพิธีกรรมมากนัก และเน้นการจัดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ กลมกลืนกับธรรมชาติ ไม่เน้นสิ่งปลูกสร้างให้แปลกใจจากธรรมชาติ

๓) แนวทางการพัฒนาเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักงานปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ๑๘ กิจกรรม และ ๔ วิธีการ คือ แนวทางที่หนึ่ง ได้แก่ การพัฒนาสถานที่ให้พร้อมต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๖ กิจกรรม คือ

^{๗๓} พระครูสุวิธานพัฒน์บัณฑิต, “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในสถานการณ์ปัจจุบัน”, บทความวิทยานิพนธ์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “การบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ยั่งยืนในประชาคมอาเซียน ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗. (ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๕๗) หน้า ๑-๙.

๑) สถานที่ต้องสัปปายะ สะอาด เจียบสงบ ร่มรื่น ๒) มีห้องพักสำหรับผู้ปฏิบัติธรรมที่เพียงพอ และมีความปลอดภัย ๓) มีสถานที่สำหรับการเดินจงกลมและนั่งสมาธิที่เหมาะสม ๔) มีศาลาปฏิบัติธรรมที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก เหมาะสำหรับการปฏิบัติธรรม ๕) มีป้ายประชาสัมพันธ์สถานที่ต่างๆ ๖) มีการจัดภูมิทัศน์รอบๆ วัดที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติธรรม แนวทางที่สอง ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรและพระวิปัสสนาจารย์ให้พร้อมต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้วย ๖ กิจกรรม คือ ๗) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีภาวะผู้นำที่ดีและสามารถปรับตัวให้เข้ากับชุมชนได้ ๘) มีการแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ๙) มีการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย ๑๐) พระวิปัสสนาจารย์มีการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดีและมีประสบการณ์ในการสอนสูง ๑๑) มีการอบรมผู้ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ๑๒) มีการจัดรูปแบบการปฏิบัติธรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล แนวทางที่สาม ได้แก่ การพัฒนาการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้วย ๖ กิจกรรม คือ ๑๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๑๔) มีความร่วมมือกับคณะสงฆ์และชุมชน ๑๕) มีการกำกับติดตามการฝึกฝนอย่างใกล้ชิด ๑๖) มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ๑๗) มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และ ๑๘) มีรูปแบบการปฏิบัติที่ดี และเป็นที่ยอมรับจากสังคมทั้ง ๓ แนวทางและ ๑๘ กิจกรรม ผสมกับวิธีการเผยแผ่ทั้ง ๓ วิธีการคือ การแสดงธรรมเทศนา การบรรยายธรรมหรือปาฐกถาธรรมและการฝึกปฏิบัติที่เข้มงวด ก็จะสามารถพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เข้มแข็งและเป็นต้นแบบสำนักปฏิบัติธรรมด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาได้ในอนาคต^{๗๔}

๑๗) พระบุญโชค ขยธมโม (ส่งแสง) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่หลักคำสอนไปสู่ประชาชนในสังคมปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะสภาพของสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก ดังนั้นการเทศนา การสอนจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย กล่าวคือปรับกลยุทธ์การเทศนาการสอนให้เข้ากับสังคมในยุคปัจจุบัน และต้องเป็นที่ยอมรับของประชาชน หมายถึงการสร้างศรัทธา และนำไปสู่การน้อมนำเอาหลักธรรมะคำสอนไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ พร้อมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญ วิธีการเผยแผ่ของพระสงฆ์ในปัจจุบันต้องมีวิธีเผยแผ่ที่หลากหลาย ทันสมัย เข้ากับยุค ทันตามสถานการณ์ อันเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้เผยแผ่ประสบความสำเร็จในการเผยแผ่พุทธธรรม^{๗๕}

^{๗๔} พระมหาประสาน อนุวโธ (ทัศนารุณพงศ์), “การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) บทคัดย่อ.

^{๗๕} พระบุญโชค ขยธมโม (ส่งแสง), “ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

๑๘) พระครูสิริธรรมวิสุทธิ (ทองสอน สิริธมฺโม) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการพัฒนางานพระธรรมทูตในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมาของพระธรรมทูตในสังคมไทย พบว่า งานพระธรรมทูตเริ่มต้นขึ้นหลังจากที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรูปรูปและทรงแสดงธรรมแก่พราหมณ์ปัญจวัคคีย์เป็นกลุ่มแรก ต่อมาทรงแสดงธรรมโปรดยสกุลบุตรและสหายรวม ๕๕ ท่านจนได้บรรลुพระอรหันต์ ๖๐ องค์ รวมทั้งพระองค์ด้วยเหล่าพระสาวกทั้ง ๖๐ องค์ ที่ส่งไปประกาศพระศาสนาอันถือว่าเป็นพระธรรมทูตชุดแรกที่ไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา ภายหลังการสังคายนาครั้งที่ ๓ พระเจ้าอโศกมหาราชได้จัดส่งพระสมณทูตให้นำพระพุทธศาสนาไปสั่งสอนยังนานาประเทศ พระโสณะ และพระอุตระ เป็นพระธรรมทูตสายที่ ๘ ที่ได้นำพระพุทธศาสนามาประดิษฐานในอาณาจักรสุวรรณภูมิ ซึ่งได้แก่ประเทศไทยในปัจจุบัน งานพระธรรมทูตในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา จนถึงรัตนโกสินทร์ทรงอาศัยพระมหากษัตริย์อุปถัมภ์ วิธีการเผยแผ่โดยการเทศน์เป็นหลัก ปัจจุบันเน้นที่การชำระพระไตรปิฎกแล้วแปล กลวิธีในการเผยแผ่จากการเทศน์มาสู่การบรรยายธรรม การปาฐกถาธรรม การสนทนาธรรม และการใช้สื่อดิจิทัลยุคสมัยใหม่ การเผยแพร่ธรรมผ่านสื่อมวลชน อาทิวิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร เทปบันทึกเสียง รวมทั้งการแสดงนิทรรศการทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานพระธรรมทูตในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ตามภารกิจหลัก ๗ ด้าน พบว่า ๑) ด้านการอบรม พระธรรมทูตขาดความรู้ ทักษะและเทคนิคในการอบรมศีลธรรมนักเรียนและประชาชนทั่วไป การประยุกต์ใช้หลักธรรมให้เข้ากับสถานการณ์ของบ้านเมือง สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้นำชุมชน ๒) ด้านการบริหาร พระธรรมทูตฝ่ายบริหารไม่มีความเชี่ยวชาญที่จะบริหารงานในองค์กรพระธรรมทูตไม่มีการประสานงานถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมวางแผน ไม่ได้คัดสรรพระที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้ารับการอบรมวิชาพระธรรมทูต ไม่เอาใจใส่หรือออกตรวจเยี่ยมพระธรรมทูตฝ่ายปฏิบัติขณะลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ๓) ด้านสาธารณสงเคราะห์ เงินกองทุนคณะสงฆ์มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนหรือภัยพิบัติต่างๆ ๔) ด้านการบรรยายธรรมทางสถานีวิทยุ ความสามารถของพระธรรมทูตที่จะแสดงธรรมออกอากาศมีน้อย การออกอากาศทางคลื่นสถานีวิทยุพระพุทธศาสนาถูกคลื่นเอกชนที่มีกำลังวัตต์สูงกว่ารบกวน ๕) ด้านกิจกรรมประเพณี ขาดบุคลากรที่จะมาสืบสานประเพณี ไม่ได้รับการส่งเสริมจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๖) ด้านวิปัสสนากรรมฐาน พระธรรมทูตไม่เข้าใจหลักการและวิธีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน การบริหารจัดการแต่ละสำนักต่างรูปแบบทำไม่เป็นเอกภาพ การปฏิบัติยังขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการไปในทางเดียว ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน ๗) ด้านพระบรรพชาอุปสมบทและบวชศีลจารินี บวชตามประเพณี บวชเพื่อแก้บน ผู้บวชมีอายุน้อยเกินไป

และผู้ที่เคยบวชแล้วไม่มาบวชอีก ที่กล่าวมาทั้งหมดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพระธรรมทูตตามภารกิจ ๗ ประการดังที่กล่าวมาแล้ว

แนวทางการพัฒนางานพระธรรมทูตในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ตามภารกิจหลัก ๗ ด้าน พบว่า ๑) ด้านการอบรม ต้องมีการจัดตั้งโรงเรียนพระธรรมทูต คัดเลือกพระภิกษุที่มีความรู้ความสามารถฝึกอบรมวิชาพระธรรมทูต เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมประชุมปรึกษาหารือและดำเนินการไปตามเป้าหมายที่วางไว้น้ำสื่อที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการอบรม ๒) ด้านการบริหาร ควรยึดหลักบริหาร ๔ ประการคือ บริหารคน บริหารงาน บริหารเวลา บริหารวัตถุสิ่งของ ๓) ด้านสาธารณสงเคราะห์ ควรยึดหลักการสงเคราะห์ ๔ อย่าง ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการสงเคราะห์ด้วยธรรมะ ๔) ด้านการบรรยายธรรมทางสถานีวิทยุ ต้องมีความรู้ความสามารถด้านการบรรยายธรรม กล้าแสดงออก สอดแทรกนิทานประกอบ ๕) ด้านกิจกรรม ประเพณี ควรส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนเข้าวัด ทำบุญ ตักบาตร ฟังพระธรรมเทศนาทุกวัน พระสวณะ เวียนเทียน การปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ๖) ด้านวิปัสสนากรรมฐาน ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิปัสสนากรรมฐานเพิ่มมากขึ้น ๗) ด้านบรรพชาอุปสมบทและบวชศีลจาริณี พระวิทยากรและพระพี่เลี้ยงต้องมีความรู้ความสามารถดูแลสามเณรที่เข้าร่วมโครงการได้ เมื่อผู้บวชลดลงจำเป็นต้องหาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อดึงดูดให้เข้ามาบวช งบประมาณต้องเพียงพอ และต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๗๖}

๑๙) พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุตตวโร) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต ๓ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = ๒.๗๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = ๒.๙๘ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย = ๒.๘๐ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย = ๒.๗๗ ตามลำดับ

๒) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา มีการพัฒนาน้อย

^{๗๖} พระครูสิริธรรมวิสุทธิ (ทองสอน สิริธมโม), “การศึกษาแนวทางการพัฒนางานพระธรรมทูตในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์”, *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) บทคัดย่อ.

๓) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พบว่า ๑) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ กำหนดเกณฑ์คัดเลือก “พระต้นแบบ” เพื่อยกย่องเป็นแบบอย่างในการพัฒนาพระ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จัดระบบเติมรูปแบบให้มีความชัดเจน ยอมรับและสนับสนุนให้เป็นทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒) การศึกษา ได้แก่ ระดมผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้จัดทำคู่มืออย่างเป็นระบบและติดตามสอบถามให้มีความรู้ ให้ทันต่อความต้องการอย่างแท้จริง ๓) การพัฒนา ได้แก่ ผลจากการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรม ปรากฏชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่ได้รับโอกาสเข้าเรียนกับพระ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนสอบธรรมศึกษาและได้นักธรรมตรี โท เอกจำนวนมาก^{๗๗}

๒๐) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ มีเทคนิคการสื่อสารธรรมที่น่าสนใจ มีการวิเคราะห์ผู้เข้าอบรม มีอุปกรณ์และกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการฝึกอบรมแบ่งเป็นประเภท วิธีการ เทคนิค และเนื้อหาของการอบรมที่เหมาะสมกับองค์กร การฝึกอบรมเป็นการใช้กระบวนการกลุ่ม กิจกรรม การบรรยาย และการสื่อสาร ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทักษะการใช้ชีวิต ส่วนแนวการสอนในพระพุทธศาสนาเถรวาท มีการเลือกใช้สื่อที่เอื้อให้ตามสถานการณ์ โดยให้พบกับเหตุการณ์จริง ดังนั้นวิทยาการสมัยใหม่จึงเสริมให้หลักธรรมในพระพุทธศาสนามีความน่าสนใจมากขึ้น

ผู้วิจัยเสนอการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยการพัฒนาค้นให้มีสันติภาพภายใน เป็นการนำเอาหลักการ กิจกรรมการมีส่วนร่วม สื่อการสอนเพื่อสื่อสารหลักธรรมที่ร่วมสมัย เทคโนโลยี ภาษาที่เข้าใจง่าย ตัวอย่างจากเหตุการณ์ปัจจุบัน ด้วยวิธีการที่เรียกว่า “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” โดยปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกอบรมแบบเชิงรุกเข้าหาองค์กร โดยยึดหลักการสื่อสารทางตะวันตก SMCR ของ “เดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo)” ในการสื่อสารธรรมประกอบด้วย ๑) ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง เกิดความแจ่มแจ้ง ชัดเจน ๒) สาร (Message) หมายถึงเกิดการ จูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ๓) ช่องทาง หรือ สื่อ กิจกรรม (Channel) หมายถึง เกิดความกล้ากล้า อยากรจะนำไปประพฤติปฏิบัติ และ ๔) ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความร่าเริง มีพลังศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น จากการวิเคราะห์

^{๗๗} พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุตตวโร), “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓”, *ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) บทคัดย่อ.

พบว่า องค์การควรนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี” (Dhamma OD Model for Strengthening Peaceful Organizations) มาใช้ ซึ่งDhammaหมายถึง ธรรมะประยุกต์เพื่อการอบรมตามแบบ SMCR ของ “เดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo)” และ Strengthening Peaceful Organizations หมายถึงภาวนา ๔ คือ กาย ศีล จิต ปัญญา อันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์กรสันติสุข ผู้วิจัยได้ค้นพบ “องค์ความรู้ใหม่” เป็นรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข คือ “D H A M M A O D” ซึ่งเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในสังคมไทยปัจจุบัน ประกอบด้วย ๑) D คือฝึกความมีระเบียบวินัย เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน ๒) Hคือ พัฒนาความเป็นมนุษย์ สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ๓) A คือ ฝึกความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการพัฒนาฝึกฝนตนเอง ๔) Mคือ ฝึกสติ รู้เท่าทันปัญหาสามารถแก้ปัญหาอยู่กับปัจจุบัน ๕) Mคือ การฝึกสมาธิ สร้างสันติภายในใจของตนเอง ๖) Aคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๗) Oคือ องค์กรแหล่งรวมบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ๘) Dคือการพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวนา ๔ ซึ่งสามารถสอดคล้องกับ“หลักไตรสิกขา”คือ ศีล สมาธิ และปัญญานำพาไปสู่องค์กรสันติสุข^{๗๘}

๒๑) พระมหาอิศเรศ ธิตจิตโต (สุขสวัสดิ์) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการสื่อสารพุทธธรรมของพระธรรมกถึกเพื่อการพัฒนาชีวิตชาวพุทธในจังหวัดตราด” ผลการวิจัยพบว่า สมัยพุทธกาลพระพุทธองค์ทรงส่งพระสงฆ์ ๖๐ รูป ไปเผยแผ่พุทธธรรมเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มากมีความสุขเกื้อกูล เน้นที่คุณสมบัติของพระธรรมกถึกต้องมีความอดทน รู้จักสำรวจ ต้องประกอบด้วยรูปแบบการเข้าหาผู้นำทางศาสนาการเมืองและทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติหลักคำสอนและหลักความเชื่อบางประการของลัทธิศาสนาดั้งเดิม, การปฏิรูปหลักคำสอนเดิม, อธิบายชี้แจงถึงส่วนดีส่วนบกพร่องของศาสนาพราหมณ์, การปฏิบัติเชิงรุกหรือเยี่ยมเยียนตามบ้าน, การใช้ปาฏิหาริย์ต่าง ๆ, การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น, และการเผยแผ่ด้วยบุคลิกภาพด้วยการยกอุทาหรณ์ การเล่านิทานประกอบ การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา การใช้อุปกรณ์การสอน การทำเป็นตัวอย่างหรือสาธิตให้ดู การเล่นภาษาเล่นคำ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าการใช้อุบายเลือกคนและการปฏิบัติเป็นรายบุคคล การรู้จักจังหวะและโอกาส การลงโทษและการให้รางวัล ต้องมีศิลาจารวัตรตรงตามมืองค์พระธรรมกถึก ๕ พบรูปแบบที่ใช้ในการสื่อสารภาษาธรรมของพระธรรมกถึกคือ การเข้าหาผู้นำทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ, การปฏิบัติธรรม, การบริการชุมชน, การใช้วัตถุมงคลต่างๆ, การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น, บรรยายธรรมทางสถานีวิทูกระจ่ายเสียง, การสนทนาการ

^{๗๘} พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์), “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) บทคัดย่อ.

บรรยายและตอบปัญหา เป็นปัจจัยที่พาพุทธธรรมไปสู่ชาวบ้านแต่พระธรรมกลักใช้ภาษาที่ไม่ลึก หรือ ภาษาที่เป็นวิชาการเกินไป เพื่อให้ผู้ฟังรู้ เข้าใจธรรม ผู้เผยแผ่พุทธธรรม

ผู้วิจัยจึงได้เสนอรูปแบบ ๔ กลุ่ม คือกลุ่มวัยรุ่น, กลุ่มข้าราชการ, กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม, กลุ่มชาวบ้าน ซึ่งพระธรรมกลักต้องศึกษาเรียนรู้ให้มาก รู้ทันโลกยุคใหม่ และในขณะเดียวกันปฏิบัติ ธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริง สร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกัน อย่างมีระบบที่ ชัดเจนมีการจัดระบบการบริหาร การจัดการ การประเมินผลงานด้วย ผู้เผยแผ่พุทธธรรม ควรใช้ภาษาที่ง่ายอยู่ในโลกความเป็นจริงและใช้ภาษาที่ร่วมสมัย นำวัฒนธรรมมาวิเคราะห์ การศึกษา สังคม ค่านิยม วัย การศึกษา การอยู่กับธรรมชาติของพฤติกรรมชาวบ้านด้วย เนื่องจากว่าชาวบ้าน ในจังหวัดตราดอยู่กับวัฒนธรรม ธรรมชาติ ครอบครัว ด้วยความศรัทธามาแต่เก่าก่อน^{๗๙}

๒๒) สติน งามประโคน ได้วิจัยเรื่อง “พุทธวิธีการสอนเชิงบูรณาการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม” ผลการวิจัยพบว่า การสอนถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะช่วยแก้ปัญหาวิธีการเรียนและ ผู้เรียนจะได้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยพระพุทธเจ้าเป็นต้นแบบการสอนที่ดี พระองค์ทรงสอน เรื่องง่ายๆ ไปหาเรื่องยาก ทรงได้รับการยกย่องว่าเป็นพระบรมศาสดา หรือ พระบรมครู เป็นครูของ มนุษย์และเทวดา ดังที่ปรากฏในภาษาบาลีว่า สตถา เทวมนุสสานิ แปลว่า พระศาสดาเป็นครูของ เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายและพระองค์ทรงมีความสามารถในการสอน การสอนที่ดีต้องสามารถให้ ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาการเรียน โดยผ่านสื่อการจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียน เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม และเป็นการฝึกให้ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตนเอง จะเห็นว่า พระพุทธองค์ทรงสอนให้มี ส่วนร่วมในการกล่าถามคำถาม กล้าการแสดงความคิดเห็นโดยพรพุทธองค์ทรงคอยให้คำแนะนำ ชี้ชวน ชักจูง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรม ด้วยจิตที่ร่าเริงเบิกบานใจตามจริตของบุคคล ช่วยให้ แก้ปัญหาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถบูรณาการในการ สอน โดยที่ผู้สอนต้องใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน สุดท้ายในที่สุดผู้สอนผู้เรียนมีความสุขในการแสวงหาความรู้^{๘๐}

๒๓) เนตรชนก วิภาตะศิลปิน ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาเยาวชนตามหลัก ไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรม” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาเยาวชนตามหลัก ไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขา

^{๗๙} พระมหาอิสเรศ จิตจิตโต (สุขสวัสดิ์), “รูปแบบการสื่อสารพุทธธรรมของพระธรรมกลักเป็นการ พัฒนาชีวิตชาวพุทธในจังหวัดตราด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) บทคัดย่อ.

^{๘๐} สติน งามประโคน, “พุทธวิธีการสอนเชิงบูรณาการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม”, บทความสาขาวิชา บริหารการศึกษา, (ครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ได้แก่ ๑) แนวคิด คือเรียน เล่น เป็น เปลี่ยน ๒) เป้าหมาย คือ เปลี่ยนตนเปลี่ยนคนทั้งโลก ๓) หลักสูตร คือ หลักการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขาตลอด ๔ สัปดาห์ ประกอบด้วย หัวข้อที่ ๑ เรื่องร้องเรียน เรียนทางธรรม นำทางโลก หัวข้อที่ ๒ เล่นเพลิน เจริญปัญญา หัวข้อที่ ๓ เรื่องเป็น เป็นให้ดีที่สุด ณ จุดที่เป็น และหัวข้อที่ ๔ เปลี่ยนตน เป็นคนใหม่ ประกอบด้วย ๕ ชั้น ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๒ การจัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขา ขั้นตอนที่ ๓ การดูแล ติดตามผลและพัฒนาเยาวชนขั้นตอนที่ ๔ การปรับปรุง และพัฒนาแผนบริหารโครงการ และขั้นตอนที่ ๕ การประเมินผลโครงการและเผยแพร่ผลแผนบริหารโครงการ

พัฒนารูปแบบการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรม รูปแบบการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรม และเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับสามเณรภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ ภายใต้แนวคิด “รัก รอ พอ ให้” โดยการใช้หลักไตรสิกขา อันประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม และพัฒนาเยาวชนให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้าน ดังนี้ คือ ๑) การพัฒนาตนในด้านศีล หมายถึง การฝึกฝนตนและปฏิบัติตนตามหลักเสขยวัตร ที่สามเณรพึงศึกษาธรรมเนียมเกี่ยวกับมารยาทที่ภิกษุพึงสำเหนียก หรือพึงฝึกฝนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความดียิ่งขึ้นไป ๒) การพัฒนาตนในด้านสมาธิ หมายถึงการฝึกภาวนาและอบรมของจิตใจ มีภาวะของจิตที่ตั้งมั่น กำหนดแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี และพัฒนาตนเองในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดปัญญา ๓) การพัฒนาตนในด้านปัญญา หมายถึง การฝึกปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสรรพสิ่ง รู้แจ้งตามความเป็นจริง โดยการใคร่ครวญ การกระทำของตนเองด้วยความระลึกได้ว่าสิ่งใดควรทำ และสิ่งใดควรหลีกเลี่ยง โดยผ่านการศึกษาเล่าเรียนหลักธรรมผ่านการดูแอนิเมชันพุทธประวัติ กิจกรรมโดยสอดแทรกองค์ความรู้ทางหลักธรรมและความสนุกเข้าใจด้วยกัน โดยพระอาจารย์และวิทยากรฝ่ายฆราวาสเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เมื่อเยาวชนที่ได้รับการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรม จะเกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนตัวเองในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถประเมินได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนตามหลักภาวนา ๔ คือ ๑) ด้านกายภาวนา พัฒนากาย ๒) ด้านศีลภาวนา พัฒนาศีล ๓) ด้านจิตตภาวนา พัฒนาจิต และ ๔) ด้านปัญญาภาวนา พัฒนาปัญญา^{๕๑}

^{๕๑} เนตรชนก วิภาตะศิลปิน, “รูปแบบการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูกปัญญาธรรม”, *ดัชนีนิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) บทคัดย่อ.

๒๔) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท ได้วิจัยเรื่อง “ธรรมะโอติ:กระบวนการพัฒนาองค์กรวิถีพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาฝึกอบรมตามกระบวนการธรรมะโอติ เป็นกระบวนการเผยแพร่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยมีหลักธรรมทางศาสนามาบูรณาการร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยมุ่งสู่การพัฒนาคนให้มีสันติภายในเพื่อเกิดสันติภายนอก เป็นการนำเอาหลักการรูปแบบ กิจกรรม สื่อการสอน วิธีการที่ทันสมัย เทคโนโลยีภาษาที่เข้าใจง่าย เหตุการณ์ตัวอย่างสมัยใหม่ กิจกรรมการมีส่วนร่วม การสื่อสารธรรมที่ร่วมสมัย ด้วยวิธีการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” และมีกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ๕ ส. คือ สนุก สาระ สงบ สำนึกและสร้างสรรค์ เป็นการบูรณาการศาสตร์ตะวันตกและศาสตร์ตะวันออก การฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่มีความน่าสนใจ มีสีสัน มีเทคนิค สื่อ อุปกรณ์ในการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในส่วนของความรู้(knowledge) ทักษะ(skills) และทัศนคติ(attitude)ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแนวคิดการเรียนรู้ (learning) อย่างมีส่วนร่วม เป็นหลักสำคัญ การฝึกอบรมตามแนวทางสมัยใหม่เป็นสิ่งที่ท้าทายองค์กรที่มุ่งประสบความสำเร็จในกระแสของการแข่งขัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการอบรมคือการเลือก ประเภท วิธีการ เทคนิค เนื้อหา ของการอบรมให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถให้บุคลากรมีแรงนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดความสันติสุขในองค์กร^{๘๒}

๒๕) พระราชเมธี (วิชา อภิปัญญา) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านสมรรถนะด้านการเผยแผ่ พระสังฆาธิการระดับอำเภอส่วนใหญ่มีความสามารถและความพร้อมในการเทศน์และการบรรยาย มีความสามารถอบรมประชาชนในการปฏิบัติธรรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรับเป็นส่วนมาก มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์เป็นพระนักเผยแผ่ พระสังฆาธิการระดับอำเภอบางรูปขาดความรู้เรื่องประชาสัมพันธ์และขาดความรู้ในเรื่องการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อต่างๆ เช่น วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ มีองค์ประกอบ ๖ ประการได้แก่ หลักการ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย การเตรียมการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา^{๘๓}

^{๘๒} พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, “ธรรมะโอติ: กระบวนการพัฒนาองค์กรวิถีพุทธ”, เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙, (อุบลราชธานี:วิทยาการพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๕๘๒-๕๙๐.

^{๘๓} พระราชเมธี (วิชา อภิปัญญา), “การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”, ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) บทคัดย่อ.

๒๖) พระครูวิมลพัฒนกิจโกศล พิเชษฐ์ ทั้งโต และยุทธนา ประณีต ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ศาสนทายาทและประชาชนได้รับทราบในทุกๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม ด้วยการเทศนา การปาฐกถาธรรมในโอกาสต่างๆ การบรรยายธรรมทางวิทยุและโทรทัศน์ การเผยแผ่ธรรมด้วยสื่อ เช่น หนังสือ รวมถึงการจัดกิจกรรมของพระสงฆ์สืบสานวัฒนธรรมไทย การพัฒนาแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านบุคลิกภาพ คือ องค์การสงฆ์ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี มุ่งเน้นการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง พัฒนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร ด้วยการทำโครงการอบรมบุคลากรเพื่อการเผยแผ่อย่างต่อเนื่อง ด้านเนื้อหา คือ ปฏิภาณไหวพริบลีลาการแสดงธรรม เนื้อหาภาษาที่ใช้มีลำดับขั้นตอน มีการพัฒนาเนื้อหาใหม่ให้ทันสมัย ด้านสื่อการสอนคือ มีการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพบว่า รูปแบบการแสดงพระธรรมเทศนา มีการเทศน์แบบปฏิภาณและเทศน์แบบอ่านคัมภีร์ รูปแบบการบรรยาย มีการบรรยายธรรมทุกวันพระ ใช้หัวข้อที่เหมาะสมกับกาลเวลา สถานที่บุคคล และรูปแบบวิธีฝึกปฏิบัติวิธีการสอนกรรมฐาน โดยมีการยึดหลักสูตรแกนกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รูปแบบมีความสอดคล้องกับยุคสมัย^{๔๔}

สรุป จากการศึกษางานวิจัยเอกสารวิชาการบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๖ เรื่อง พบว่า ได้มีผู้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เกี่ยวกับ “รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการเผยแผ่ธรรม รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ รูปแบบการสื่อสารธรรม รูปแบบการเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ต้นแบบ หลักสูตรการฝึกอบรมของคณะสงฆ์ไทย รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี รูปแบบการฝึกกระบวนการสร้างแรงจูงใจ รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรม และรูปแบบการเผยแผ่ธรรมการเทศนาในสังคมไทย” จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยนั้นล้วนเกี่ยวข้องกับปัญหาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันว่าการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบันขาดรูปแบบการนำเสนอธรรมะให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเน้นที่ผู้เผยแผ่ธรรม หรือ พระวิทยากรผู้นำธรรมะสู่สังคมจะต้องมีการปรับตัวประยุกต์หลักคำสอนให้ทันสมัยเรียกว่า “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งมีศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุน

^{๔๔} พระครูวิมลพัฒนกิจโกศล พิเชษฐ์ ทั้งโต ยุทธนา ประณีต, “การพัฒนาแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสารฉบับพิเศษสังคมศาสตร์ ๑ ทศวรรษการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (โรงพิมพ์มหาจุฬา, ๒๕๖๐), หน้า ๑๕-๑๖.

เพื่อนำเสนอธรรมะให้เกิดความสนใจมากขึ้น มีรูปแบบการเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ผู้เรียนรู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จึงต้องมีรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อออกไปทำหน้าที่ช่วยเหลือให้สังคมให้เกิดสันติสุข แต่วิทยากรจะต้องผ่านการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยมุ่งหลักการวิธีการอุดมการณ์ในการทำหน้าที่ของการเป็นวิทยากรต้นแบบ

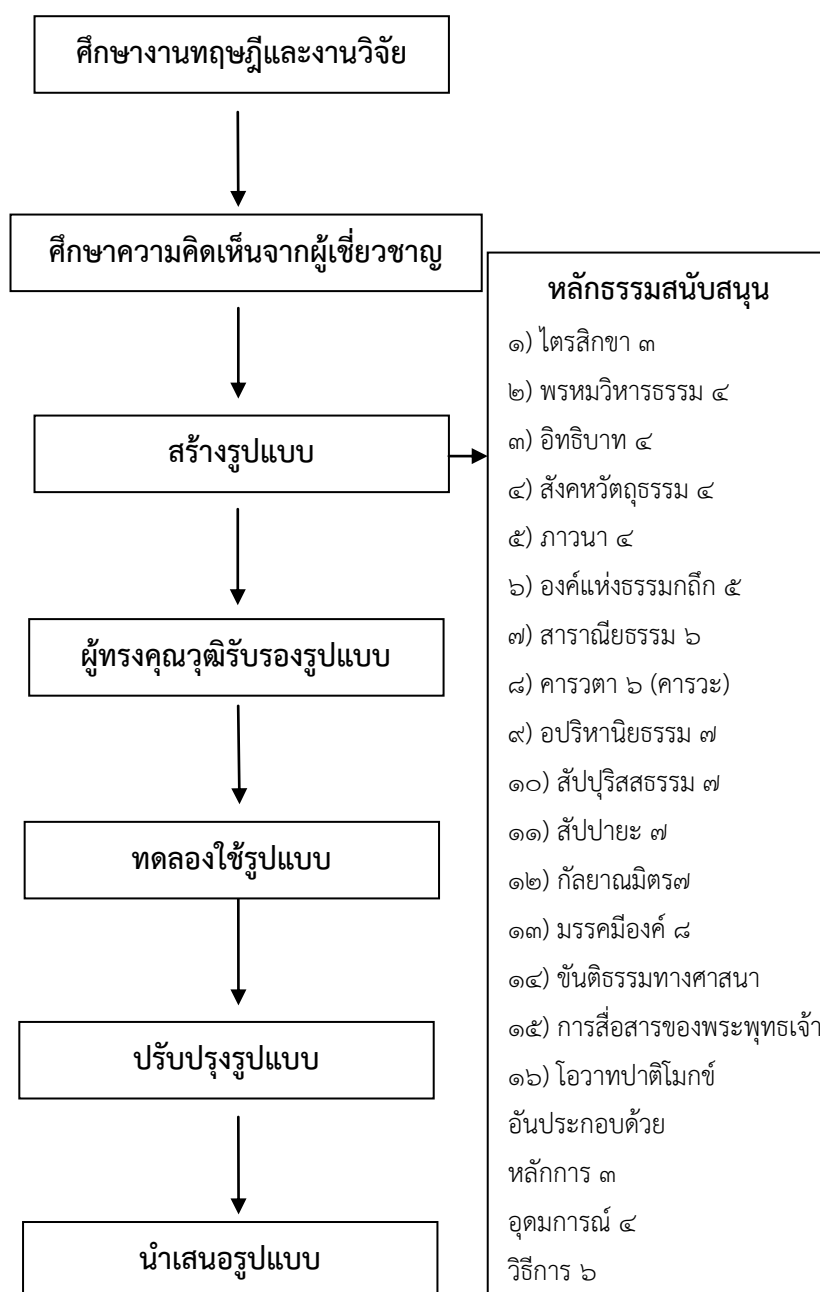
๑.๗ วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Methodology) ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นตัวชี้ชัดว่า “เราจะไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไร” (How can we get there?) ผู้ศึกษาจะ “มีวิธีการอย่างไร” (How) ถึงจะสามารถตอบโจทย์หัวข้อวิจัยได้ ด้วยการหาหลักฐานและเหตุผลเครื่องมือในการตอบคำถามเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ตามแนวทางสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ Research and Development (R and D) การวิจัยในครั้งนี้เป็นกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรมเครื่องมือ ผลลัพธ์เป็น Information , Knowledge , Cooperation , Strategy and How to Practices โดยหัวใจของการศึกษางานวิจัยแบบ Research and Development (R and D) คือ **“ต้องการแก้ปัญหาและต้องการสร้างนวัตกรรม”** เป็นงานวิจัยที่มุ่งเน้นนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรงอย่างเป็นรูปธรรม เห็นผลที่ชัดเจนในการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านการทดลองและมีการวัดผลรูปแบบการพัฒนา โดยเป็นนวัตกรรมประเภทรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ เป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบ (Model Research and Development) เป็นการนำหลักการทฤษฎีมาผสมผสานกับเครื่องมือและการประยุกต์ใช้จริงโดยการนำมาสู่กระบวนการวิจัย ทดลองหารูปแบบจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การวิจัยแบบ Research and Development (R and D) มีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1, R2D2, R3D3 ใช้รูปแบบการวิจัย “เชิงทดลอง: Experimental Research” เน้นการวิจัยด้วยการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิจัยโดยการลงมือปฏิบัติ ทดลองโดยใช้ความรู้และเทคนิคของศาสตร์เฉพาะด้าน เพื่อค้นหาความรู้ วิธีการและการสร้างนวัตกรรม เป็นการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมในด้านการพัฒนามนุษย์ โดยตอบโจทย์ **“Why : ทำไมต้องพัฒนา What : พัฒนาอะไร How : พัฒนาอย่างไร”** โดยผลงานการวิจัยสามารถนำไปเผยแพร่และขยายผลในวงกว้างได้ต่อไปเพราะผลลัพธ์การวิจัยพัฒนา คือ รูปแบบ วิธีการกระบวนการ ระบบปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายคือ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

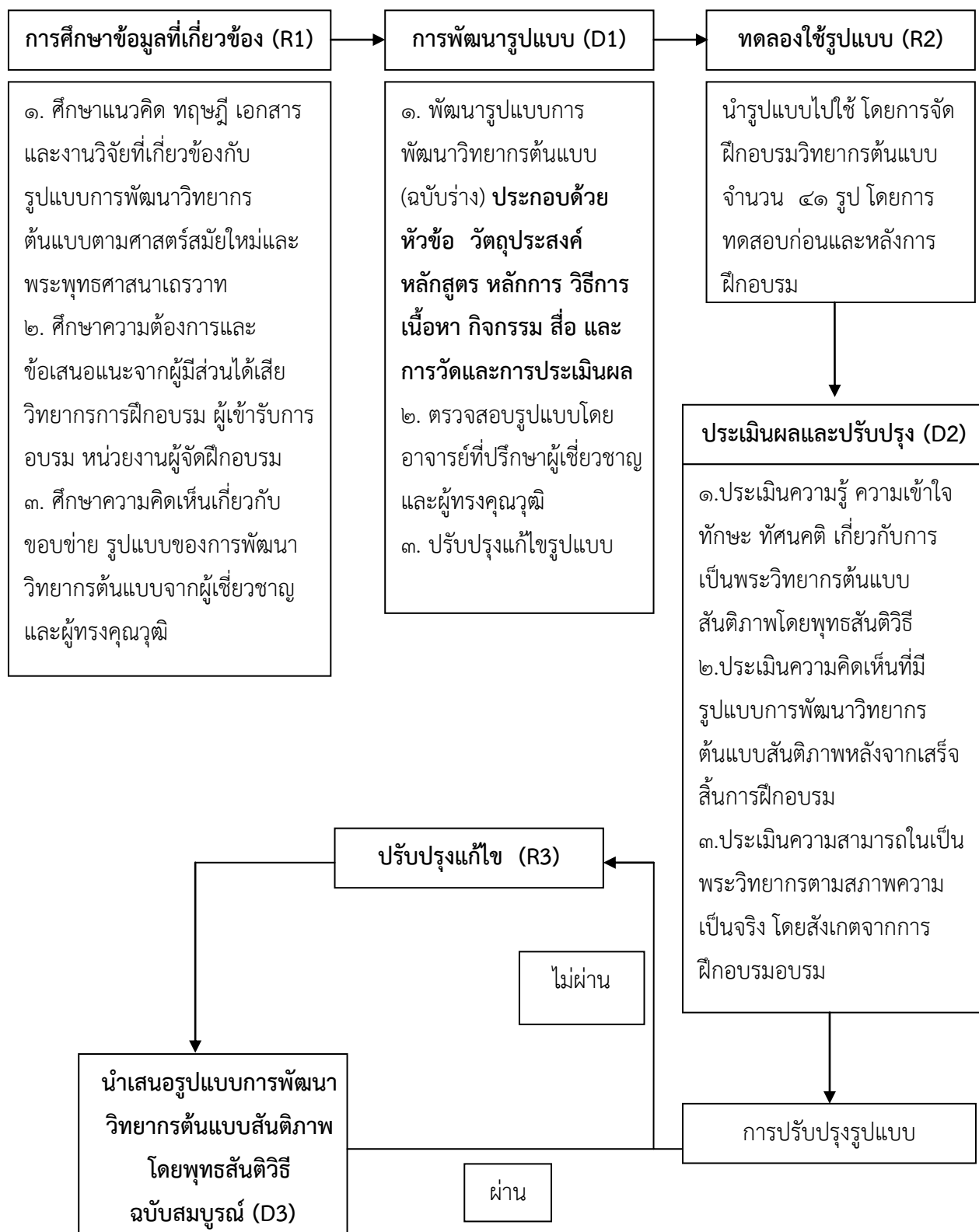
วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology) การวิจัยและพัฒนา Research and Development (R and D) มีรูปแบบการวิจัยพัฒนา ดังนี้

รูปแบบการวิจัยพัฒนา Research and Development (R and D)



แผนภูมิที่ ๑.๑ แสดงรูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology)



แผนภูมิที่ ๑.๒ แสดงวิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Methodology) ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิจัยแบบ Research and Development (R and D) แบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย

- ๑.๗.๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล
- ๑.๗.๒) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
- ๑.๗.๓) การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
- ๑.๗.๔) การวิเคราะห์ข้อมูล

๑.๗.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ใช้กลุ่มด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพระสงฆ์จำนวน ๔๑ รูป เพื่อเข้าสู่รูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ ด้วยกระบวนการฝึกอบรมเป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ มีการคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพระสงฆ์ นักเผยแผ่ พระธรรมวิทยากร พระธรรมทูต เพื่อนำมาพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยคัดเลือกจากคุณสมบัติเบื้องต้นของพระวิทยากรต้นแบบจะต้องมีคุณสมบัติสู่การเป็นวิทยากรต้นแบบ คือ “ระดับการศึกษาทางธรรมนักรธรรมชั้นเอก ระดับการศึกษาทางโลกระดับปริญญาตรี มีพรรษาจำนวน ๕ พรรษาขึ้นไป มีศรัทธามีอุดมการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และมีใจรักในการเผยแผ่ธรรม มีความกระหายในการเรียนรู้ มีฉันทะในการพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้นแบบ” โดยมีการคัดเลือกพระสงฆ์เพื่อไปพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบ มีเกณฑ์ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนดเบื้องต้น
- ๒) ส่งใบสมัครกรอกรายละเอียดให้ครบถ้วน
- ๓) เขียนเรียงความ ๑-๒ หน้ากระดาษ ประเด็นการเขียน เช่น
 - ๑) “อะไรเป็นแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ”
 - ๒) “การเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพจะช่วยแก้กุลสังคมอย่างไร”
- ๔) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์
- ๕) ประเมินผลจากการใช้เฟซบุ๊กของผู้สมัครในการสื่อสารหรือสำรวจการโพสต์
- ๖) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

การสัมภาษณ์จึงสะท้อนทัศนคติของบุคคลผู้จะยกระดับเป็นวิทยากรต้นแบบ การสัมภาษณ์จึงมีส่วนสำคัญมากในการวัดและกลั่นกรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปทดลองรูปแบบและพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ในทางพระพุทธศาสนาใช้กรอบภวนา ๔ ในการออกแบบเครื่องมือการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ๑) ด้านกายดี หมายถึง บุคลิกภาพภายนอกภายใน

ของการเป็นวิทยากร ๒) ด้านพฤติกรรมดี หมายถึง ต้นแบบของการมีวินัยอดจรรยาเยียม มีพฤติกรรมเหมาะสมในการเป็นวิทยากร ๓) ด้านจิตใจดี หมายถึง การมีสันติภายในและจิตใจที่ดีในการเป็นวิทยากร ๔) ด้านปัญญาดี หมายถึง มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีฐานการศึกษาทางโลกและทางพระพุทธศาสนาสำหรับการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๑.๗.๒ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือสำหรับศึกษาการสร้างและออกแบบการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม ด้วยการสร้าง “แบบการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ออกแบบนวัตกรรม” และเครื่องมือวัดผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย “แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามความพึงพอใจ” ตามขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ “ความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability)” ด้วยการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ ท่าน ประกอบด้วย

- ๑) พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
- ๒) พระมหาดนัยพัชร คมภิรมย์, ดร. รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
- ๓) พระปลัดสรวิชัย อภิปัญญา, ผศ.ดร. หัวหน้าภาคจิตวิทยาและการศึกษาแนะแนว
- ๔) พระปลัดสมชาย บิโยโค, ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาจุฬา
- ๕) ศ.ดร.สมภาร พรมทา อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬา
- ๖) ผศ.ดร.ประพันธ์ ศุภษร ผู้อำนวยการหลักสูตรดุสิตบัณฑิตพระพุทธศาสนา
- ๗) รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ หลักสูตรและการสอน
- ๘) ดร.อำนาจ บัวศิริ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญระเบียบวิธีการวิจัย
- ๙) ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา

เพื่อเป็นการตรวจสอบความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง ครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา และปรับปรุงแก้ไข เป็นเครื่องมือในการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี และผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกตรวจสอบค่า IOC ในการวิจัยด้วยแบบสอบถามก่อนและหลังการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีเพื่อเป็นการสนับสนุนงานวิจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- ๑) พระมหาดวงเด่น วิฑูยาโน, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา
- ๒) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ๓) ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาจุฬา

๔) ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๕) ผศ.ดร.ณัฐฐณีชชา รัตนศิริณิษฐกุล รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิจัยและพัฒนา
นักศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

๑.๗.๓) การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บด้วยตนเองและเป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ
เก็บจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง ประกอบด้วย ดังนี้

๑) การวิเคราะห์จากเอกสาร ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ปฏิบัติการ จาก ข้อมูล
จากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ข้อมูลเอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี
หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ คุชชีนิพนธ์ ในประเทศและต่างประเทศ
ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดจากสถาบันการศึกษา จากอินเทอร์เน็ตและจากนิตยสาร
รวมถึงศึกษาทฤษฎีในด้านการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการ
พัฒนาองค์กรธรรมะโอดี ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำและสร้างทีมงาน และด้านพุทธ
สันติวิธี เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

๒) วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยมีการ
สนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ถือว่า
เป็น โปรโตไทป์ เสี่ยงจากบุคคลอื่นสะท้อน เสนอแนะแบบกัลยาณมิตรเป็นสันติสนทนา โดยการเรียน
เชิญบุคคลผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ด้านพุทธสันติวิธี ด้านวิทยาการฝึกอบรม ด้านนักสันติวิธี
ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสื่อสาร ด้านนักกิจกรรม ด้านนักฝึกอบรม ด้านนักวิจัยเชิง
พัฒนา ร่วมสนทนากลุ่มเพื่อสะท้อนงานวิจัยเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรจะ
เดินทางไปสู่ทิศทางใดและรับรองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
ด้วยการใช้เครื่องมือการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๖ ท่าน โดยมี อาจารย์
ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์หลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่ม (Moderator) ในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ
สันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน อันประกอบด้วย

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี

๑) พระเมธาวิจารย์ส รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มมร

๒) พระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร. ผอ.สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร

๓) พระมหาสมบุญธ ฐุฑฒิกโร ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มจร

๔) ศ.(พิเศษ) ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธีและสันติภาพ

- ๑) พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ รศ.ดร. รองคณบดีสังคมศาสตร์ มจร
- ๒) รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
- ๓) อาจารย์ศุภณัฐ เพ็ญพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการการฝึกอบรมและพัฒนาวิทยากร

- ๑) พระครูปลัดสุวัฒนวิจิตรคุณ ประธานพระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี
- ๒) ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการเชี่ยวชาญการฝึกอบรม
- ๓) ผศ.ดร.วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์ ประธานสถาบันพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร จิตวิทยาและบุคลิกภาพ
- ๔) พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ
- ๕) ดร.สุรวงศ์ วัฒนกุล วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ
- ๖) อาจารย์วุฒิชัย บุญครอง CEO บริษัทก่อการดีฝึกอบรม จำกัด

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการวิจัย

- ๑) ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา
- ๒) ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ ผู้เชี่ยวชาญวิจัยด้านการพัฒนา ม.เชียงใหม่
- ๓) คุณยุพยงค์ พาหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย กระทรวงสาธารณสุข

๓) วิธีการทดลองเชิงปฏิบัติการ

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะการพัฒนา รูปแบบและรับรองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์และนำข้อมูลจากการศึกษาปฐมภูมิเอกสาร ในรูปแบบหนังสือทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาวิทยากร ด้านธรรมะโอดี ด้านพุทธสันติวิธี รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาสร้างองค์ความรู้เพื่อออกแบบหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ เพื่อนำไปสู่การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ วิทยากรกระบวนการ Facilitator เป็นการเรียนรู้เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี และฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากรกระบวนการสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีใช้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิด K A S N คือ ๑) K Knowledge คือองค์ความรู้การเป็นวิทยากรต้นแบบ ๒) A Attitude คือทัศนคติต่อการเป็นวิทยากรต้นแบบ ๓) S Skills คือทักษะการเป็นวิทยากร ๔) N Network คือ การสร้างเครือข่ายการเป็นวิทยากรต้นแบบ สามารถทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายวิทยากร สรุปว่า “สร้างความรู้ สร้างทัศนคติ สร้างทักษะ และสร้างเครือข่าย” ในการทำงานเป็นวิทยากรต้นแบบ

ธรรมะโอติ โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดทฤษฎี ประสบการณ์ หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ ถอดบทเรียนการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ หลักสูตรพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ สามารถแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน คือ

๑) **ด้านวิทยากรต้นแบบ** ประกอบด้วย วิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และวิทยากรพระพุทธศาสนาเถรวาท วิทยากรกระบวนการ วิทยากรกลุ่มกิจกรรม วิทยากรโค้ช

๒) **ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ** ประกอบด้วย รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ การออกแบบกิจกรรมตามแนวทางของธรรมะโอติ การสื่อสารธรรมด้วยกิจกรรม

๓) **ด้านการพัฒนาองค์กร** ประกอบด้วย องค์กรในยุคปัจจุบัน การวินิจฉัยองค์กร การวิเคราะห์องค์กร การพัฒนาองค์กร การออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร

๔) **ด้านพุทธสันติวิธี** ประกอบด้วย จัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ความเป็นพหุวัฒนธรรม ขันติธรรมทางศาสนา การสานเสวนา การไกล่เกลี่ย การไกล่เกลี่ย และสันติสนทนา

๕) **ด้านการสร้างสันติภายใน** ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน การออกแบบการสอนกรรมฐานในองค์กร การฝึกโยคะ การพัฒนาสติ

โดยใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม ตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วันรวม ๔๐ ชั่วโมง โดยการจัดพิธีกรรมสงฆ์ที่มีอุดมการณ์กระหายเรียนรู้มีฉันทะในการเป็นวิทยากรเพื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมจำนวน ๔๑ รูป “เป็นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ภาควิชาการและภาคฝึกปฏิบัติการ” ถือว่าเป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบคือ “จุดไฟ ใส่เชื้อ เก็บมูล” ประกอบด้วย

ขั้นที่ ๑ “ช่วงจุดไฟการเป็นวิทยากร” หมายถึง การพัฒนาวิทยากรต้นแบบจำนวน ๔๑ รูป ระยะเวลา ๔ วัน ณ สวนธรรมศรีปทุม มีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เน้นการเติมพลังภายในให้มีแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี กระบวนการโค้ชเพื่อค้นพบศักยภาพของตนเองในการเผยแผ่ธรรมนำสันติสุขสู่สังคม ด้วยการสร้างสันติภายในให้เกิดขึ้น ด้วยการเป็นวิทยากรที่สงบเย็นและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การจุดไฟจึงเป็นด้านการเป็นวิทยากรต้นแบบด้านพุทธสันติวิธี ด้านการสร้างสันติภายใน โดยใช้พุทธสันติวิธีคือ “อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา” ซึ่งเป็นหนทางสู่ความสำเร็จในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

ขั้นที่ ๒ “ช่วงใส่เชื้อการเป็นวิทยากร” หมายถึง การพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ มีการฝึกกิจกรรมสำหรับพัฒนาองค์กร ฝึกเป็นวิทยากรด้านพุทธสันติวิธีเครื่องมือสร้างสันติสุขในองค์กร ใช้เครื่องมือแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นการสวมวิญญาณสร้างจิตวิญญาณในการเป็น

วิทยาการต้นแบบสันติภาพ ด้วยการฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพ เติมเชื้อของการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้าด้วยการยึดหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม สามารถปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา บูรณาการธรรมะสู่สังคมอย่างนุ่มนวล เป็นต้นแบบแห่งการสร้างสันติภาพ โดยมีหัวใจแห่งการแบ่งปัน และด้านพุทธสันติวิธีภายใต้พุทธวัชรธรรม วิทยาการต้นแบบเรียนรู้ความแตกต่างกันทางพุทธวัชรธรรม ความหลากหลายความเชื่อและศาสนาที่แตกต่างกันเช่น “ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม” วิทยาการต้นแบบสันติภาพต้องเรียนรู้ความแตกต่าง เพราะทุกศาสนามีจุดยืน จุดต่าง ทำอย่างไรเราจะเรียนรู้กันเพื่อไปพัฒนาไปถึงจุดร่วม คือ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข วิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีต้องพัฒนาตนให้เป็นผู้ใจกว้าง มีความอดทน ให้เกียรติ มีความเคารพในความแตกต่าง มองทุกคนว่าเป็นมนุษย์เหมือนกัน เคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ เป็นวิทยาการต้นแบบสื่อสารสันติภาพให้กับเพื่อนมนุษย์ ด้วยการฟังตระหนักในการทำหน้าที่วิทยาการด้วยการไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในการเผยแผ่ธรรม เพราะโลกใบนี้ต้องการความรักมากกว่าเจ็บปวด โดยใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีคือ “สังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา และพรหมวิหารธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา” ซึ่งเป็นหนทางในการสื่อสารธรรมให้เกิดสันติสุขและบำเพ็ญตนอันเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ ถือว่าหัวใจสำคัญในการเป็นวิทยาการต้นแบบของธรรมะโอดี

ขั้นที่ ๓ “ช่วงเกื้อกูลการเป็นวิทยาการ” หมายถึง วิทยาการต้นแบบผ่านกระบวนการพัฒนาฝึกอบรมด้านการเป็นวิทยาการต้นแบบ ด้านฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านพัฒนาองค์กร ด้านพุทธสันติวิธี ด้านสันติภายในด้วยวิปัสสนากรรมฐาน จึงออกไปสู่ภาคสนามด้วยการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นที่พึ่งของคนอื่น เรียกว่า “จบประโยชน์ตน นึกถึงประโยชน์คนอื่น” เพื่อประโยชน์และความสุขแก่คนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก และเพื่อประโยชน์เกื้อกูล ในการออกไปทำงานการเป็นวิทยาการต้นแบบด้านการเผยแผ่ธรรมนั้นต้องมีความนุ่มนวลต่อเพื่อนมนุษย์ ทั้งเบื้องต้น ท่ามกลาง และที่สุด มีความเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ ไม่ต้องการแม้คำขอบคุณและชื่นชม มีความเกื้อกูลต่อชาวโลก ซึ่งเป็นหนทางในการเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ทุกศาสนา แม้จะมีความแตกต่างกันทางด้านวัชรธรรมต้องมีความใจกว้างและอดทนในความแตกต่าง จะต้องยึดมั่นในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรมตามโอวาทปาติโมกข์ อันเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ “ไม่พูดร้ายหรือทำร้ายใคร” โดยมีลักษณะวิทยาการต้นแบบที่ดี คือ “วิชายอด จระเยียม เปี่ยมด้วยกรุณา หยิบย่นดวงตาแก่ชาวโลก” ซึ่งจะก่อให้เกิดสันติสุขในสังคม จึงมีการสังเกตแบบส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีอย่างมีคุณภาพ

๔) “การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)”

เป็นการสังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนผู้ถูกศึกษา มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม แต่มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพื่อสังเกตพฤติกรรมและเหตุการณ์เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์ ถือว่าเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในช่วงการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

๑.๗.๔) การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์มาตรฐานในการวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจำแนกและจัดกลุ่มข้อมูล จากข้อมูลการสัมภาษณ์ โฟกัสกรุป การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมชัดเจนและเชื่อถือได้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณและวิเคราะห์สถิติ ประกอบด้วย ๑) สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) mean median ๒) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของกลุ่มตัวอย่างและสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าทดสอบค่า rating scale และ t-test

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการภาคปฏิบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ๖ ส่วน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของพระวิทยากร จำนวน ๖ ข้อ ประกอบด้วย อายุ พรรชนา นักรธรรม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การเป็นวิทยากรการฝึกอบรมประสบการณ์การฝึกอบรม

ตอนที่ ๒ ความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน ๓๐ ข้อ ประกอบด้วย ความรู้ด้านวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท) ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร) ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี) ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔) เกณฑ์การให้คะแนน ตอบถูก ๑ คะแนน ตอบผิด ๐ คะแนน

การแปรผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนน ตามแนวคิดของเบสท์(Best W.,๑๙๙๗) อ้างใน ภัทรา ผาแก้ว,๒๕๕๘)

$$\text{สูตร ช่วงคะแนน} = \frac{\text{Max}-\text{Min}}{\text{จำนวนอัตราภาคขั้น}} = \frac{30-0}{3} = 10$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

๐ - ๑๐

๑๑ - ๒๐

๒๑ - ๓๐

การแปรผลระดับความรู้

ระดับต่ำ

ระดับปานกลาง

ระดับสูง

ตอนที่ ๓ ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจำนวน ๒๐ ข้อ ทักษะด้านวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท) ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร) ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี) ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔) ลักษณะข้อคำถามมีทั้งบวกและลบ โดยเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ตามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ข้อคำถามด้านบวกได้แก่ ข้อ ๑-๕, ๘, ๑๐-๑๑, ๑๓-๓๐ จำนวน ๑๖ ข้อ ที่เหลือเป็นข้อคำถามด้านลบ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๕ ระดับของ ลิเคิร์ต คือ

๕ คะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
๔ คะแนน เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมาก
๓ คะแนน เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นความจริงปานกลาง
๒ คะแนน ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย
๑ คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

การแปรผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปรผลระดับทัศนคติ
๑.๐๐-๑.๘๐	มีทัศนคติระดับต่ำที่สุด
๑.๘๑-๒.๖๐	มีทัศนคติระดับต่ำ
๒.๖๑-๓.๔๐	มีทัศนคติระดับปานกลาง
๓.๔๑-๔.๒๐	มีทัศนคติระดับสูง
๔.๒๑-๕.๐๐	มีทัศนคติระดับสูงที่สุด

ตอนที่ ๔ ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจำนวน ๒๐ ข้อด้านวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท) ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร) ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี) ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔)

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๕ ระดับของ ลิเคิร์ต คือ

๕ คะแนน	เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง

๔ คะแนน	เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี
๓ คะแนน	ไม่แน่ใจ
๒ คะแนน	ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้
๑ คะแนน	ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง

การแปรผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปรผลระดับทักษะ
๑.๐๐-๑.๘๐	มีทักษะระดับต่ำที่สุด
๑.๘๑-๒.๖๐	มีทักษะระดับต่ำ
๒.๖๑-๓.๔๐	มีทักษะระดับปานกลาง
๓.๔๑-๔.๒๐	มีทักษะระดับสูง
๔.๒๑-๕.๐๐	มีทักษะระดับสูงที่สุด

ตอนที่ ๕ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน ๒๕ ข้อความพึงพอใจ ๑)ด้านวิทยากร (S) ๒)ด้านเนื้อหา (M) ๓)ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C) ๔)ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)

การแปรผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปรผลระดับความพึงพอใจ
๑.๐๐-๑.๘๐	มีความพึงพอใจน้อยมาก
๑.๘๑-๒.๖๐	มีความพึงพอใจน้อย
๒.๖๑-๓.๔๐	มีความพึงพอใจปานกลาง
๓.๔๑-๔.๒๐	มีความพึงพอใจมาก
๔.๒๑-๕.๐๐	มีความพึงพอใจมากที่สุด

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่นๆแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ อนุมัติเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- คะแนน +๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามว่าได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- คะแนน ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- คะแนน -๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๖-๑.๐๐ หากค่า IOC ของคำถามข้อใดมีค่าต่ำกว่า ๐.๖๐ จะต้องนำแบบสอบถามข้อนั้นมาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (เกียรติสุตา ศรีสุข, ๒๕๕๒, น. ๑๓๙) ผลการตรวจสอบ

พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๖๐ – ๑.๐๐ (ดูภาคผนวก) แสดงว่าแบบสอบถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพระวิทยากรที่เข้ารับการอบรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๒๐ รูป แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ ๒ ตัวเลือก (ใช่และไม่ใช่) ตอบถูกได้ ๑ คะแนน ตอบผิดได้ ๐ คะแนนมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-๒๐ (Kuder Richardson-๒๐) โดยกำหนดค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ๐.๒๐-๐.๘๐ และค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า ๐.๗๐ ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีความยากง่ายอยู่ระหว่าง ๐.๗๓-๐.๘๐ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ๐.๒๒-๐.๓๐ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๐ สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จริง

๒.๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี ทักษะการพัฒนาวิทยากรต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี และความพึงพอใจการพัฒนาวิทยากรต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ๕ ระดับ นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า ๐.๗๐ ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ ทักษะ ความพึงพอใจการพัฒนาวิทยากรต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๔ ๐.๘๙ และ ๐.๘๘ แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ (เกียรติสุตาศรีสุข, ๒๕๕๒, น.๑๔๔)

จึงสรุปวิธีดำเนินการวิจัยตามแนวทางสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิธีการศึกษา ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑) การวิเคราะห์จากเอกสาร หมายถึง ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ปฏิบัติการ จากข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ พระไตรปิฎกฉบับสากล พ.ศ. ๒๕๖๑ และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือข้อมูลเอกสารทางวิชาการทฤษฎี หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดจากสถาบันการศึกษาจากอินเทอร์เน็ตและจากนิตยสาร รวมถึงศึกษาทฤษฎีด้านการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการพัฒนาองค์กรธรรมะโอดี ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างทีมงาน และด้านพุทธสันติวิธี เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

๒) ค้นหาข้อเท็จจริง หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผลมาวิเคราะห์หามาสังเคราะห์ผ่านกระบวนการของโยนิโสมนสิการให้เกิดภวามายปัญญาตกผลึกความคิด เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนโครงร่างดุษฎีนิพนธ์และสร้างออกแบบเครื่องมือการวิจัย คือ สร้างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือตัวชี้วัดคุณสมบัติวิทยากรต้นแบบ ตามขอบเขตของ

เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ ท่าน เพื่อเป็นการ ตรวจสอบความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง ครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็น

๓) ข้อมูลความคิดเห็นทั้งปริมาณคุณภาพ หมายถึง การสนทนากลุ่ม โดยการเชิญ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา พุทธสันติวิธี ด้านวิทยาการฝึกอบรม ด้านนักสันติวิธี ด้านการพัฒนา บุคลิกภาพ ด้านผู้นำและการสร้างทีม ด้านนักกิจกรรม ด้านวิทยาการฝึกอบรม ด้านนักวิจัยเชิงพัฒนา มาสนทนากลุ่มเพื่อเสนอแนะออกแบบรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบว่าจะเดินทางไปสู่ทิศทางใด ด้วยการใช้เครื่องมือการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๖ ท่าน โดยมีผู้ดำเนินรายการสนทนา กลุ่ม (Moderator)

๔) สร้างความรู้+กระบวนการ หมายถึง เมื่อสนทนากลุ่มเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลจาก การสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์และนำข้อมูลจากการศึกษาปฐมภูมิเอกสาร ในรูปแบบหนังสือทาง วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาวิทยาการ ด้านธรรมะโอดี ด้านพุทธสันติวิธี รวมถึง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาสร้างองค์ความรู้เพื่อออกแบบหลักสูตรการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ เพื่อ นำไปสู่รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ วิทยาการกระบวนการ Facilitator การเรียนรู้เทคนิคการเป็นวิทยาการกระบวนการธรรมะโอดี และฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยาการ กระบวนการสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ตามหลักสูตรการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธ สันติวิธี ๓ ขั้นตอนคือ “จุดไฟ ใส่เชื้อ เก็บกู่ล”

๕) ทดลองและทดสอบ หมายถึง มีการทดลองรูปแบบก่อนได้รูปแบบเพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไข เมื่อได้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงเข้าสู่กระบวนการพัฒนาฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการ ต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี จำนวน ๔ วัน และลงฝึกภาคสนามจำนวน ๓ วัน มีกระบวนการ สังเกตแบบมีส่วนร่วมและการประเมินการผลในเชิงปริมาณ จะทำให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

๖) สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่หาแนวปฏิบัติที่เหมาะสม หมายถึง เมื่อผ่านการทดลอง เรียบร้อยนำรูปแบบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเข้าสู่การประชาวิจารณ์นำเสนอสู่สาธารณะเป็นการ ตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบเพื่อการ เผยแพร่ นำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม และมีการพัฒนานวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่องในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๑.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยไว้ ดังนี้



แผนภูมิที่ ๑.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับ

- ๑.๙.๑ ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา
- ๑.๙.๒ ได้รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี
- ๑.๙.๓ ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

จากการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ทำให้เกิดประโยชน์และสิ่งที่คาดหวัง (What expected) จากการศึกษาในครั้งนี้ เริ่มต้นจากการได้รูปแบบ หลักสูตร กิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการ หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นการสร้างพระนักเผยแผ่รุ่นใหม่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบในด้านของพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่มีการบูรณาการเพื่อสื่อสารธรรมในองค์กรเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือวิทยากรสันติภาพ ด้วยการสื่อสารธรรมอย่างมีหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคมท่ามกลางพหุวัฒนธรรม ได้เห็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุขในองค์กรสังคมและประเทศโดยเกิดนวัตกรรม (Innovation) ซึ่ง “นวัตกรรมต้องเป็นเรื่องใหม่ ต้องดีกว่าเดิม ต้องทำให้เกิดความแตกต่าง ต้องสร้างมูลค่าหรือคุณค่า” จากการศึกษาแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเกิดนวัตกรรม (Innovation) จำนวน ๖ นวัตกรรม คือ

- ๑) ได้รูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) ได้หลักสูตรการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ
- ๓) ได้คู่มือการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ
- ๔) ได้จัดฝึกอบรมพัฒนาพระวิทยากรด้านสันติภาพ

๕) ได้พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพเกื้อกูลสังคม

๖) ได้การบริการองค์กรและสังคมเพื่อเกิดสันติสุข

ทำให้เกิดผลกระทบ(so what) ต่อคุณภาพชีวิตคุณภาพองค์กรคุณภาพพระพุทธศาสนา และคุณภาพองค์กรสังคมรวมถึงประเทศชาติ” อันประกอบด้วย ๘ ประการ ดังนี้

๑) ผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนา หมายถึง การมีรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีคู่มือมีหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการสร้างมาตรฐานวิทยากรต้นแบบออกสู่สังคมเป็นการพัฒนามนุษย์ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ได้เรียนรู้ธรรมะอย่างมีความสุข สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาชีวิต

๒) ผลกระทบต่อผู้เผยแพร่ธรรม หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถสื่อสารธรรมด้วยพุทธสันติวิธี เป็นต้นแบบของผู้สื่อสารธรรมในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ยึดหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแพร่ธรรมและเดินทางสายกลางตามมรรค ๘ โดยการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย การไม่กล่าวโจมตีในเรื่องของพหุวัฒนธรรมแต่จะมุ่งเน้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๓) ผลกระทบต่อพระพุทธศาสนา หมายถึง ได้สร้างพระนักเผยแผ่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบที่มีคุณภาพมีศรัทธาอุทิศตนในออกไปทำงานด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสันติสุขของเพื่อนมนุษย์ โดยวิทยากรมีเครื่องมือมีกิจกรรมมีสันติภายใน เพื่อการเผยแพร่ธรรมด้วยการบูรณาการแนวทางพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาจะอยู่รอดเมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ของตนคือคันถธุระ วิปัสสนาธุระและสังคหธุระ วิทยากรต้นแบบจึงเป็นความหวังของพระพุทธศาสนา

๔) ผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาสงฆ์ หมายถึง ปรัชญาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่พัฒนาจิตใจและสังคม งานวิจัยชิ้นนี้จะต้องขึ้นหิ้งไม่ขึ้นหิ้ง เพราะต้องนำไปขยายผลด้วยการจัดหลักสูตรระยะสั้นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ผลิตวิทยากรต้นแบบออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยคุณลักษณะ“วิชายอด จรรยาเยี่ยม เปี่ยมด้วยเมตตา หยิบยื่นดวงตาแก่ชาวโลก”

๕) ผลกระทบต่อบุคคล หมายถึง วิทยากรต้นแบบผ่านการพัฒนาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในสื่อสารธรรมให้เกิดสันติภาพในระดับบุคคล จะนำมาซึ่งความสุขในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคม เพราะสันติของบุคคล คือ สันติภาพสากลของโลก สังคมเราจะเกิดความน่าอยู่เมื่อเราทุกคนเป็นบุคคลแห่งสันติภาพ

๖) ผลกระทบต่อองค์กร หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถบูรณาการพระพุทธศาสนา กับศาสตร์ใหม่ ให้เกิดสันติสุขภายในองค์กร ด้วยการนำเครื่องมือทางพระพุทธศาสนาในมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับคนยุค ๔.๐ ให้เกิดความสุขในการทำงานและการบริหารชีวิต องค์กรจึงไว้วางใจเชื่อมั่นในวิทยากรต้นแบบเพราะผ่านรูปแบบการพัฒนาด้านพุทธสันติวิธี

๓) **ผลกระทบต่อสังคม** หมายถึง วิทยาการต้นแบบสามารถประยุกต์หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงคนในสังคมให้มีความสุขด้วยการเริ่มจากครอบครัวให้เกิดความสุข เพราะ“ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม” เป็นการตอบโจทย์สังคม

๔) **ผลกระทบต่อประเทศชาติ** หมายถึง เมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าด้วยการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี จะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดสันติสุข ด้วยการเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม จึงต้องเริ่มต้นจากพระวิทยาการต้นแบบเป็นผู้เผยแผ่ธรรมต้องยึดหลักการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม โดยการมุ่งหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่าง จึงนำไปสู่สันติสุขโดยพุทธสันติวิธี อันมีหลักการ อุดมการณ์ วิธีการของพระพุทธเจ้าโดยยึดทางสายกลาง คือ มรรค ๘ ในการสื่อสารธรรม ภายใต้อำนาจ“พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ วิทยาการต้นแบบสันติภาพ”

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการพัฒนาและวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่

ในการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี”
ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด ๒ หัวข้อ ได้แก่

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

๒.๑.๒ องค์ประกอบของรูปแบบ

๒.๑.๓ ประเภทของรูปแบบ

๒.๑.๔ รูปแบบการพัฒนา

๒.๑.๕ การตรวจสอบรูปแบบ

๒.๑.๖ ความสำคัญของรูปแบบการพัฒนา

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่

๒.๒.๑ ความหมายของวิทยาการ

๒.๒.๒ ประเภทของวิทยาการ

๒.๒.๓ คุณค่าความสำคัญของวิทยาการ

๒.๒.๔ ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยาการ

๒.๒.๕ การฝึกอบรมสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๖ กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๗ การพูดสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๘ เทคนิคสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๙ การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๑๐ การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๑๑ บุคลิกภาพสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๑๒ หลักสูตรสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๑๓ การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยาการ

๒.๒.๑๔ จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยากร

๒.๒.๑๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร

๒.๒.๑๖ Learning Facilitator สำหรับวิทยากร

๒.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

เบญจพร แก้วมีศรี ได้อธิบายความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความ เป็นจริงในการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้อง มาไว้ด้วยกันโดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบ การแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลาย ลักษณะตั้งแต่กายภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ ด้านภาษาหรือสัญลักษณ์หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ารูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อ อธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป^๑

พูนสุข สิงหนานนท์ กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่จะศึกษา^๒

เยาวดี วิบูลศรี กล่าวว่า รูปแบบ คือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้สื่อสาร ในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หรือแผนผังต่อเนื่อง ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย โดยสามารถ นำเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ดังนั้น “โมเดล” หรือ “รูปแบบ” จึงสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่างๆ คือ ๑) เป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ

^๑เบญจมาพร แก้วมีศรี, การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

^๒พูนสุข สิงหนานนท์, การนำเสนอรูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง สาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๘๙.

๒) เป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง ๓) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ ๔) เป็นแผนผังของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ^๖

อุทุมพร จามรมาน กล่าวว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น รูปแบบหรือโมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า ๑ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ หรือเชิงเหตุและผล^๗

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์ ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบหมายถึง รูปแบบของจริงรูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กหรือใหญ่กว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมาย ของรูปแบบในลักษณะนี้ ซึ่งสอดคล้องกัน^๘

อุทัย บุญประเสริฐ ให้ความหมายของแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^๙

กู๊ด (Good) รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ในพจนานุกรมการศึกษา ๔ ประการ คือ ๑)เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ ๒)เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น ๓)เป็นแผนภูมิหรือรูปสมมติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด ๔)เป็นชุดของการวิจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม หรือจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้^{๑๐}

แคปแลนด์ (Caplan) กล่าวว่า รูปแบบอาจเป็นแนวความคิดหรือแบบคณิตศาสตร์ก็ได้ บางครั้งรูปแบบมีความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี โดยเฉพาะถ้าเป็นแบบข้อมูล ทั้งรูปแบบและทฤษฎีต่างก็เป็นการเลียนแบบหรือการย่อจากความจริง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็นจริงเพื่อให้เข้าใจสาระของความเป็นจริงง่ายขึ้น^{๑๑}

^๖เยาวดี วิบูลศรี, การประเมินโครงการ : แนวคิด และแนวปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

^๗อุทุมพร จามรมาน, โมเดลคืออะไร, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑, (มีนาคม ๒๕๔๑), หน้า ๔.

^๘ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์, การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑-๒๓.

^๙อุทัย บุญประเสริฐ, หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๑๐}C.V. Good., Dictionary of Education, 3rd ed., (New York: McGaw-Hill, 1973), Page 16.

^{๑๑}A. Caplan., The Conduct to Inquiry : Methodology for Behavioral Science, (San Francisco : Chandler Publishing, 1964), Page 264.

เจ คีบว (Keeves) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร^๙

ดาฟท์ (Daft) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์การ^{๑๐}

ฟอร์ส และริชเชอร์ (Forcese and Richer) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึงการย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบจึงมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่นการจำแนกประเภท (Typology) กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) การแยกเป็นชนิด (Taxonomy)^{๑๑}

วิลเลอร์ (Willer) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rational) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง^{๑๒}

สมิธและคนอื่น (Smith and Other) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงการย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลง เพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น รูปแบบไม่ใช่ข้อเท็จจริงแต่เป็นตัวแทนของความจริง หรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น^{๑๓}

โทสและคาร์รอล (Tosi&Carroll) ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบหมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ หรือผู้เสนอ

^๙P.J. Keeves, *Educational Research Methodology Measurement: An International Handbook*, (Oxford: Pergamum Press, 1988), Page 599.

^{๑๐}R.L. Daft, *Organization theory and Design*, (Singapore : Info Access, 1992), Page 20.

^{๑๑}D.P. Forcese and S.Richer, *Social Research Methods*, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1973), Page 5.

^{๑๒}D. Willer, *Scientific Sociology : Theory and Methods*, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1980), Page 3.

^{๑๓}R.H. Smith and Other, *Management : Making Organizations Perform*, (New York : Macmillan, 1980), Page 3.

รูปแบบศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายหรือแสดงปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้ในการพยากรณ์ ปรากฏการณ์ หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๑๔}

บาร์โดและฮาร์ดแมน (Bardo&Hardman) กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่าเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและบรรยายคุณสมบัติ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม รูปแบบจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด หรือควรมีองค์ประกอบใดบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว แล้วแต่วัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร^{๑๕}

ทิตนา แชมมณี กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนขึ้น^{๑๖}

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปความหมายรูปแบบ หมายถึง แนวทางของสิ่งใดๆ เป็นแนวทางในการทำหรือสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาหรือทำซ้ำๆ เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกัน รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบอะไรบางอย่าง

๒.๑.๒ องค์ประกอบของรูปแบบ

เจ คีบว (Keeves) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- ๑) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ คือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์การทดสอบได้
- ๒) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
- ๓) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelation) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
- ๔) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)^{๑๗}

^{๑๔}Tosi and Carroll, **Management**, 2nd ed. (New York : John Wiley and Sons, 1982), Page 162.

^{๑๕}Bardo & Hardman, **Urban sociology : A systematic introduction**, (USA : F.F. Peacock, 1982), Page 70.

^{๑๖}ทิตนา แชมมณี, **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒๐

^{๑๗}P.J. Keeves, **Educational Research Methodology Measurement: An International Handbook**, (Oxford : Pergamon Press, 1988), Page 387.

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg) ได้วิเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ๑) สภาพแวดล้อม (Environment) ๒) เทคโนโลยี (Technology) ๓) โครงสร้าง (Structure) ๔) กระบวนการจัดการ (Management Process) ๕) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)^{๑๘}

มาลี สิบกระส้าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The model of organization and management) โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรา กำลังศึกษาหรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก^{๑๙}

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับว่าจะศึกษาและวิเคราะห์เรื่องใด สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยข้อมูลนำเข้า สิ่งแวดล้อม บริบทของสังคม มีโครงสร้างของรูปแบบ มีกระบวนการ มีการประเมินรูปแบบ

๒.๑.๓ ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการที่ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลากหลายลักษณะ มีดังนี้

เจ คีบว (Keeves) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ โดยยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka และพัฒนาการของการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

๑) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น อีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนเพื่อทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้ เช่น รูปแบบของจำนวนประชากรนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเทียบเคียงกับลักษณะของแท่งก้นน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ส่วนจำนวนนักเรียนออกจากโรงเรียน ประกอบด้วยอัตราการออกเนื่องจากพันกนต์

^{๑๘}W.B. Brown and D.J. Moberg, *Organization Theory and Management: A macro Approach*, (New York : John Wiley and Sons, 1980), Page 16-17.

^{๑๙}มาลี สิบกระส้าน, *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

อัตราการย้ายออก อัตราการออกจากโรงเรียนตามระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของประชากรนักเรียนของโรงเรียน

๒) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ลักษณะเป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบในรูปของข้อความ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวคิด ปรากฏการณ์และใช้ข้อความในการอธิบาย จึงทำให้เกิดความกระจำมากขึ้นแต่จุดอ่อนคือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ รูปแบบนี้ถูกนำมาใช้ทางการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

๓) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ลักษณะเป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษา รูปแบบสามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี ทั้งนี้เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ และส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

๔) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่มาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีการสัมพันธ์ย้อนกลับ ๒) รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) คือรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่ง อาจจะเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางย้อนกลับได้^{๒๐}

จอยซ์ และ วิล (Joyce & Weil) ได้จัดแบ่งประเภทรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ได้แบ่งรูปแบบไว้ ๔ รูปแบบ ได้แก่

๑) Informational-Processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

^{๒๐} P.J. Keeves, Educational Research Methodology Measurement: An International Handbook, (Oxford : Pergamum Press, 1988), Page 561.

๒) Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

๓) Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

๔) Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๒๑}

ฮูเซน และโพสเลทเวท (Husen & Postlethwaite) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ ๕ ประการ ๑) รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล รูปแบบนี้นิยมใช้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ใช้ทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคตซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

๒) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษา ทำทาง รูปแบบ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้น รูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

๓) รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยงานและกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา

๔) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) รูปแบบคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และการทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบคณิตศาสตร์สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

๕) รูปแบบเชิงเหตุผล (Casual Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. ๑๙๗๐ และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่างๆ ภายใต้การให้เหตุผลการตัดสินใจ^{๒๒}

^{๒๑} Joyce & Weil, **Model of teaching**, 2nd ed. (New Delhi : Prentice-Hill of India Private limited, 1985), Page 74.

^{๒๒} Husen & Postlethwaite, **The international encyclopedia of education**, 2nd ed. (New York : Paramon, 1994), Page 3866-3872.

สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and other) จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็นดังนี้

๑) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่ ๑.๑) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองหุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า ๑.๒) รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

๒) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่ ๒.๑) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น ๒.๒) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

สรุปว่าประเภทรูปแบบหมายถึงตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่อสร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมหรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็จริงอย่างหนึ่ง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์องค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๓}

๒.๑.๔ รูปแบบการพัฒนา

นักวิชาการที่ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาไว้หลากหลายลักษณะ มีดังต่อไปนี้

เจ คีบว (Keeves) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนารูปแบบอย่างกว้าง ๆ ไว้ ๔ ประเด็นดังนี้

๑) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์เฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

๒) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้การอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

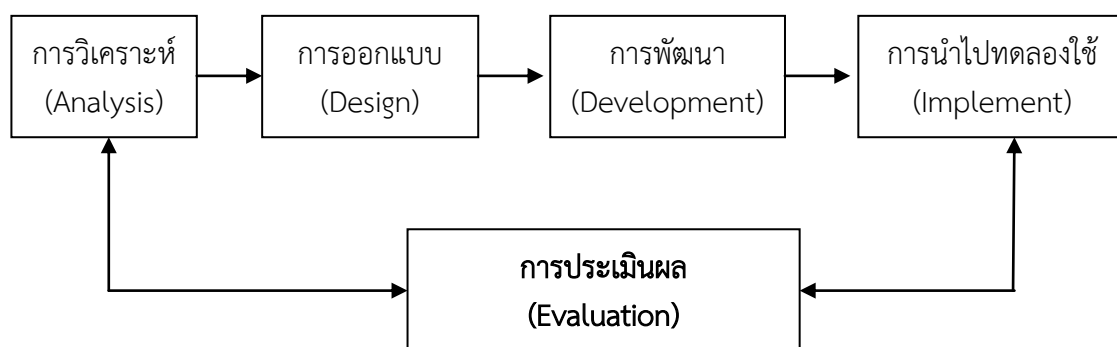
^{๒๓} R.H. Smith and other, **Management : Making Organizations Perform**, (New York : Macmillan, 1980), Page 461.

๔) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย^{๒๔}

จอยซ์ และ วิล (Joyce & Weil) ได้จัดแบ่งประเภทรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆเป็นหลัก แบ่งรูปแบบไว้ ๔ รูปแบบ ได้แก่

๑) Informational-Processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒) Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด ๓) Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม ๔) Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๒๕}

Strickland ได้เสนอขั้นตอนการออกแบบพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ (Analysis) ๒) การออกแบบ (Design) ๓) การพัฒนา (Development) ๔) การนำไปทดลองใช้ (Implement) ๕) การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” ดังแสดงในภาพที่ ๒.๑



ภาพที่ ๒.๑ รูปแบบการออกแบบและพัฒนารูปแบบของสตรีกแลนด์ (Strickland)^{๒๖}

^{๒๔} P.J. Keeves, *Educational Research Methodology Measurement : An International Handbook*, (Oxford : Pergamon Press, 1988), Page 560.

^{๒๕} Joyce & Weil, *Model of teaching*, 2nd ed (New Delhi : Prentice-Hill of India Private limited, 1985), Page 74.

^{๒๖} Strickland, *ADDIE*, Idaho State University College of Education Science, Math & Technology Education. Retrieved March 2, 2014. From <http://www.dd.isu.edu/index.htm>.

๒.๑.๕ การตรวจสอบรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบ ไว้ดังนี้

อัมพร เรืองศรี ได้กล่าวว่า การตรวจสอบหรือประเมินรูปแบบมีความสำคัญยิ่งต่อการที่จะให้ได้มาซึ่งรูปแบบในการศึกษาวิจัยที่มีคุณภาพ รูปแบบต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเที่ยงตรง เชื่อถือได้ โดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทำการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติหรือวิธีการเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องและความเชื่อมั่นของข้อมูลตัวเลขเหล่านั้น อาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีเสียอีก การทดสอบหรือการประเมินรูปแบบอาจกระทำได้ ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ๒) การประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ ๓) การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา ๔) การประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง^{๒๗}

อุทุมพร จามรมาน ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบว่า ตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่างคือ การตรวจสอบความงามน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และหาเหตุผลระหว่างตัวแปร การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบสามารถนำไปสู่คำตอบ ๒ ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม^{๒๘}

เจ คีบว (Keeves) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการทดสอบแบบจำลองนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองในการปฏิบัติจริง แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบแบบจำลองด้วยวิธีทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธแบบจำลองนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไปแต่การทดสอบแบบจำลองบางเรื่องนั้นไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ^{๒๙}

^{๒๗} อัมพร เรืองศรี, การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๕๗.

^{๒๘} อุทุมพร จามรมาน, วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: ฟันนี้, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒.

^{๒๙} P.J. Keeves, Educational Research Methodology Measurement: An International Handbook, (Oxford : Pergamon Press, 1988), Page 589-590.

Eisner ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

๑) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินของเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

๒) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่ว่าจะประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

๓) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

๔) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ^{๓๐}

๒.๑.๖ ความสำคัญของรูปแบบการพัฒนา

กิตติทัศน์ ผกาทอง ได้อธิบายว่า การพัฒนา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ คือ Development แปลว่า การทำให้ดีหรือให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ซึ่งมีคำที่เป็นไวพจน์ของคำว่า การ

^{๓๐} Eisner, Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation, (n.p. 1976), Page 192-193.

พัฒนา คือ ๑) ความเจริญก้าวหน้า (Progress) ๒) ความทันสมัย (Modernization) ๓) ความมีอารยธรรม (Civilization)

การพัฒนาโดยทั่วไปแบ่งออกเป็นลักษณะ ๒ ลักษณะ คือ

๑) การพัฒนาทางวัตถุ (Material Development) หมายถึง การพัฒนาเกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำ อาคาร สถานที่ และถาวรวัตถุ เน้นการพัฒนาเชิงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้มนุษย์มีความสะดวกสบาย

๒) การพัฒนาจิตใจ (Mental Development) หมายถึงการพัฒนาเชิงคุณภาพ ได้แก่ ศิล สมาธิ และปัญญา หรือ ทาน ศีล และภาวนา เพื่อให้มนุษย์มีคุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกัน

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเมือง และเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลัก โดยมีการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยรอง ดังกรณีที่มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการแก้ไขรัฐธรรมนูญและการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อสร้างถนน หากสังคมไทยละเลยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อีกหน่อยจะกลายเป็นสังคมแห่งความขัดแย้ง^{๓๑}

ยนต์ ชุ่มจิต ได้อธิบายว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญงอกงาม การทำได้ดี ให้เจริญเติบโต การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม องค์การพัฒนาเอกชน (AIT NGDO, 1998) ได้เสนอความคิดว่า การพัฒนาตามแนวความคิดใหม่จะมีลักษณะ “มุ่งไปที่คน เป็นกระบวนการ เน้นการจัดความต้อย เน้นความยั่งยืน” การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพในเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลผู้นั้นกระทำ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นการเสริมความรู้ ความเข้าใจให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม^{๓๒}

รูปแบบของการพัฒนาด้านการศึกษาทางสังคมวิทยาให้ความสำคัญกับมิติของโครงสร้างทางสังคมมีปฏิสัมพันธ์ในระบบความสัมพันธ์ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงโลก รูปแบบของการพัฒนาที่เชื่อมโยงโยงศาสนาสง่าจะคำนึงมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม โดยมองผ่านมิติของกระบวนการและรูปแบบการพัฒนาเป็นหลัก องค์ประกอบของการพัฒนา คือ ผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตนาธรรมณ์ อุดมการณ์ วิธีการ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา โดยแบ่งเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาออกเป็น ๓ มิติคือ ๑) มิติของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นการพัฒนาความเป็นอยู่ มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กับการพัฒนาความมั่นคงทางด้านจิตใจ ๒) มิติของการพัฒนาทางสังคม เป็นการพัฒนาด้านจิตใจและคุณภาพชีวิต พัฒนาการศึกษ พัฒนาบุคลากรใน

^{๓๑} กิตติทัศน์ ผกาทอง, ธรรมนิเทศ : หลักการเทศน์และการสื่อสาร, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๘), หน้า ๔๕.

^{๓๒} ยนต์ ชุ่มจิต, ความเป็นครู, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๘-๓๐.

องค์กร พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสังคมสุขภาวะ ๓) มิติของการพัฒนาทางการเมือง เป็นการพัฒนาความเท่าเทียมกันเสมอภาคในสิทธิทางการเมือง วางกฎเกณฑ์ให้เกิดการตรวจสอบ ยอมรับคนส่วนใหญ่ในสังคม^{๓๓} สรุปรูปแบบการพัฒนาทางด้านจิตใจถือว่าเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ เป็นมิติของการพัฒนาทางสังคม เป็นการพัฒนาด้านจิตใจและคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความสุขจำเป็นต้องมีรูปแบบในการพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่

๒.๒.๑ ความหมายของวิทยาการ

วิทยาการมีความสำคัญมากในการฝึกอบรม เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ฟังจำนวนมาก สามารถทำให้เกิดทิศทางของความร่วมมือของผู้ฟัง จนสามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิด เป็นแรงบันดาลใจของผู้ฟัง ผ่านการนำเสนอ จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ดังนี้

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ คือผู้ทรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ในการพูดหรือนำเสนอในเรื่องนั้นๆ ตลอดถึงการถ่ายทอดอันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ^{๓๔}

อ้อม ประนอม ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนการพูด หรืออภิปรายและใช้เทคนิคต่างๆ ในเรื่องนั้นๆ อันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทศนคติ (Attitude) ความชำนาญ (Skill) จนสามารถทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์^{๓๕}

สมคิด อิสระวัฒน์ ได้อธิบายคำว่าวิทยากรไว้ว่า วิทยากรคือ “ผู้รู้” วิทยากรในการฝึกอบรมนั้นจึงหมายถึงบุคคลที่มีความรู้ที่ ทำหน้าที่ถ่ายทอด ให้ข้อมูล หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือสร้างเสริมความเข้าใจ หรือเพิ่มพูนทักษะต่างๆ ให้กับผู้เป็นสมาชิกในโครงการฝึกอบรม จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด^{๓๖}

^{๓๓} ชลวิทย์ เจียรจิตต์, ศาสนากับการพัฒนา: Religion and Development, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดีไซน์ ดีไลต์ จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๔๖-๔๗.

^{๓๔} สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐), หน้า ๒๙.

^{๓๕} อ้อม ประนอม, วิทยาการสำหรับวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๗๓.

^{๓๖} สมคิด อิสระวัฒน์, ก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์, ๒๕๕๓), หน้า ๙.

วิบูลย์ บุญยโรกุล ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากรคือ ผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของตนเองพร้อมกับชี้แนะทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องที่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งแสวงหาโอกาสและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมด้วยกัน^{๓๗}

สุวิทย์ มูลคำ ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากรคือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวการสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องที่อบรม จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถจุดประกายความคิด เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของเรื่องหรือวิชานั้นๆ^{๓๘}

วิจิตร อวະกุล ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ทั้งด้านความรู้ พุทธิปัญญา(Knowledge) ด้านทัศนคติ (Attitude) ด้านทักษะหัตถศึกษา (Psychomotor) นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถ และได้รับการฝึกอบรมด้านวิธีการสอน เทคนิคการสอนเช่นเดียวกับครูอาจารย์ทั่วไปแล้ว วิทยากรฝึกอบรมในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะต้องทำหน้าที่และบทบาทที่เป็นพิเศษหลายประการ^{๓๙}

สมปราชญ์ อัมมะพันธ์ ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร หมายถึง ผู้ทรงความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาของตน ผู้ทำหน้าที่เป็นตัวการสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำให้การอบรม ควรเป็นนักพูดและนักสอน ควรมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร พูดเข้าใจง่าย ได้สาระและสนุกสนาน^{๔๐}

จากความหมายของนักวิชาการได้อธิบายคำว่าวิทยากร จึงพอสรุปได้ว่า **วิทยากร** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ที่เป็นศาสตร์และศิลป์ มีทักษะในการทำกิจกรรม เน้นผู้ฟังเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ มีทักษะในการพูดการสอน สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถโน้มน้าวให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

^{๓๗}วิบูลย์ บุญยโรกุล, **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร:บริษัทด้านสุทธการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗๖.

^{๓๘}สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๓๙}วิจิตร อวະกุล, **การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๐๙.

^{๔๐}สมปราชญ์ อัมมะพันธ์, **วิทยากรต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

๒.๒.๒ ประเภทของวิทยากร

สถาบันพัฒนาพระวิทยากรได้แบ่งประเภทของวิทยากรฝึกอบรมไว้ ๔ ประเภท คือ ๑) วิทยากรแนววิชาการ เน้นสาระทางวิชาการเป็นหลัก ๒) วิทยากรแนวทอล์คโชว์ เน้นความบันเทิง ความสนุกสนานเป็นที่ตั้ง หรืออารมณ์ขัน ๓) วิทยากรแนวกิจกรรม เน้นเน้นการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นตัวนำโดยเหมาะสมกับการพัฒนาองค์กรในรูปแบบกิจกรรม ๔) การผสมผสานทั้งสามแนวเข้าด้วยกัน เป็นการผสมผสานวิชาการความสนุกสนานมีกิจกรรมให้ผู้เข้ามีส่วนร่วมในการเรียนรู้^{๔๑} และวิจิตร อาวะกุลได้แบ่งประเภทของวิทยากรฝึกอบรมไว้ ๒ ประเภท คือ ๑) วิทยากรเป็นผู้สอนที่มีความรู้ภาคทฤษฎีสูง ความสามารถในการสอนสูง สามารถอธิบายให้เข้าใจดี แต่การปฏิบัติจริงอาจมีความคล่องแคล่วน้อยกว่าผู้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ๒) วิทยากรผู้มีความชำนาญในภาคปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้คล่องแคล่วแต่สอนอธิบายให้กับใครไม่ได้^{๔๒}

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์แบ่งประเภทของวิทยากรออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ (Resource Person) เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ มีความรู้มีความชำนาญเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาสาขาใดสาขาหนึ่ง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง ๒) วิทยากรดำเนินการ (Facilitator) เป็นผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้ดำเนินการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วิธีการต่างๆ โดยเฉพาะในการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมหรือการฝึกอบรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และประเภทของวิทยากร ๔ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มแรก เป็นวิทยากรที่มาจากนักปฏิบัติหรือเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ แล้วรับเชิญมาเป็นวิทยากร ซึ่งอาจจะเก่งในการทำงาน แต่ไม่เก่งในการสอนหรือการพูด แต่มาบรรยายโดยการอ่าน ๒) กลุ่มสอง เป็นอาจารย์หรือผู้สอนสถาบันการศึกษา มีความรู้ดี สอนเข้าใจดี แต่การลงมือปฏิบัติในรายละเอียดอาจไม่เพียงพอ ยังยึดตำรา ๓) กลุ่มสามเป็นนักปฏิบัติและนักการศึกษาที่เชี่ยวชาญมีความคิดก้าวหน้าพัฒนาตนเอง มีการปรับเปลี่ยนความรู้ให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของโลกาวิวัฒน์ วิทยากรนี้จะได้เปรียบเทียบกว่าการจะมีปราบการณ์ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงอย่างเดียว ๔) กลุ่มพิเศษ เป็นพวกที่เติบโตมาจากการนั่งพูดในเวทีต่างๆ มีความได้เปรียบตรงอาศัยสื่อโทรทัศน์สร้างตัวเองให้มีชื่อเสียงแล้วรับบรรยายแบบครบวงจร โดยอาศัยลีลาการพูด

^{๔๑}สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐), หน้า ๓๐.

^{๔๒}วิจิตร อาวะกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑๙.

เป็นตัวนำ ฟังแล้วสนุกสนานดี ในรูปแบบของการทอล์คโชว์ แต่ขาดความลึกซึ้งในเนื้อหา^{๔๓} สรุปประเภทของวิทยากร วิทยากรที่ดีต้องมีการผสมผสานในการนำเสนอเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ วิทยากรจึงไม่ควรเน้นประเภทใดประเภทหนึ่งแต่ต้องมีความหลากหลาย แต่ก็ต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะเป็นวิทยากรประเภทใดก็ตามต้องมีการวิเคราะห์ผู้ฟังและความต้องการของผู้ฟัง

๒.๒.๓ คุณค่าความสำคัญของวิทยากร

การเป็นวิทยากรมืออาชีพไม่ใช่เรื่องยาก ถ้าเรามีความกล้า เพื่อทำลายความกลัวในตัวคุณ สร้างขึ้นมาเอง มีการเตรียมพร้อมเพื่อทำลายความวิตกกังวลจากการขาดข้อมูลในการนำเสนอ จงเรียนรู้ฝึกฝนเพื่อประหยัดเวลาและสามารถนำเสนอได้อย่างชำนาญแท้จริง จงอดทนเสียสละเพื่อได้เก็บเกี่ยวสะสมประสบการณ์ในการนำเสนอ โอกาสจะเป็นของคนเตรียมพร้อมเสมอ โดยการพัฒนาตนเป็นวิทยากรมืออาชีพต้องคำนึง ๓ ประการ คือ ๑) ตั้งเป้าหมายยกมาตรฐานการพูด การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่เริ่มต้นจากตัวเรา เริ่มจากการตัดสินใจจริงๆ ไม่ใช่แค่อยากแต่ไม่ทำ ต้องลงมือทำด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นการตัดสินใจยกมาตรฐานการพูด ๒) เปลี่ยนความเชื่อที่สร้างข้อจำกัดของตน ความเชื่อเปรียบเสมือนการสั่งการอย่างไม่มีข้อแม้ทั้งทางบวกและทางลบ พลังสร้างรูปแบบของการกระทำ ความคิดและความรู้สึก การเปลี่ยนแปลงระบบความเชื่อของเราเป็นศูนย์กลางในการเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งในชีวิตเรา ๓) เปลี่ยนวิธีการของเรา แทนที่เราจะฝึกหัดเป็นวิทยากรโดยลำพัง ลองฝึกสอนลูกทำให้เราต้องเสียเวลา เสียเงินทอง เสียกำลังใจ จึงต้องหาวิทยากรที่สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อถอดแบบจากวิทยากรมืออาชีพ คุณค่าของการเป็นวิทยากรจึงมีความสำคัญมาก เพราะการนำเสนอของวิทยากรสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ จงอย่าทำเล่นๆ กับชีวิตของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเฉพาะผู้ที่เสียสละเวลา เงินทอง และความไว้วางใจมาฟังท่านนำเสนอ จงอย่าทำให้ผู้ฟังผิดหวัง หรือไม่ได้อะไร ไม่คุ้มค่ากับการฟัง วิทยากรบรรยาย ผู้จัดอบรมพูดถึงวิทยากรบางคนว่าไม่ได้พร้อมสำหรับการบรรยาย ไม่รักษาเวลา ไม่สนใจผู้ฟัง ผู้จัดอบรมแสดงความกังวลใจทุกครั้งที่มีการจัดการฝึกอบรมกับวิทยากรหน้าใหม่ คุณค่าของวิทยากรจึงอยู่ที่การเตรียมความพร้อม การฝึกซ้อม การมุ่งความสนใจไปที่ผู้ฟัง ต้องเตรียมตัวมาอย่างดี สรุปง่ายๆ คือ ความไม่ประมาท ดังนั้น คุณค่าของวิทยากรสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

๒.๑ คุณค่าอยู่ที่การเตรียมพร้อม การนำเสนอความรู้สู่ผู้ฟังเป็นเรื่องที่หนักใจ หนักสมองมากกว่างานที่ใช้แรงกาย ไม่สามารถจะเตรียมการได้ในเวลาอันสั้น เพราะสมองของมนุษย์มี

^{๔๓} สมปราษฎ์ อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๔.

ขีดจำกัดในการทำงาน คิดจะเป็นวิทยากรมืออาชีพต้องเตรียมพร้อมหาข้อมูล คำพูด ตัวอย่าง กิจกรรม สื่อการสอน มีคลังเก็บสะสมข้อความดีๆ และทำอย่างต่อเนื่อง คุณค่าของวิทยากรเน้นไปที่ความพร้อมตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ เทคนิคการนำเสนอ เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร วิทยากรจึงต้องเป็นพหุสูต ผู้คงแก่เรียน นักอ่าน นักฟัง นักค้นคว้า หลักของการเป็นพหุสูต คือ ๑) ฟังมาก วิทยากรสะสมการฟัง การอ่านการเรียนรู้อยู่เสมอ ๒) จนจำได้ ทบทวนจนจำได้ มีการทอ่บ่น กระทำไว้ในใจบ่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) ใช้คล่องปาก ใช้บรรยายถ่ายทอดนำเสนอพูดคุยให้ความรู้แก่ผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ๔) เฟื่องขึ้นใจ นึกก็มาทันที ไม่มีติดขัด เพราะฝึกหัดซักซ้อมอยู่เสมอมา ๕) ได้ลึกซึ้งสามารถยกตัวอย่างเชื่อมโยงคิดต่อยอดสรุปเป็นหลักการใหม่ๆ ได้ด้วยตัวเอง

๒.๒ วิทยากรมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้คน วิทยากรมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิดของผู้ฟังมาก เป็นแรงบันดาลใจที่ยิ่งใหญ่สามารถนำพาผู้คนจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง วิทยากรสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้คนผ่านการนำเสนอที่ยอดเยียม เป็นคุณค่าของวิทยากรซึ่งมีต่อผู้ฟัง

๒.๓ สร้างความเชื่อมั่นด้วยการเตรียมการ คุณค่าของวิทยากรขึ้นอยู่กับ การเตรียมการ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่วิทยากรได้เป็นอย่างดี เพราะการมั่นใจในการนำเสนอจะทำให้การนำเสนอออกมาดี ด้วยการใช้แรงกระตุ้นจากภายใน ใช้ไอเดียของเรา ตัวอย่างของเรา จากประสบการณ์ตรงของเรา สะสมความคิดสร้างสรรค์ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องเพื่อสะสมความรู้ และรวบรวมวัตถุดิบ เตรียมให้มากที่สุด

๒.๔ ความรับผิดชอบของวิทยากร ผลของการพูดของวิทยากรที่ผู้ฟังได้ประเมิณผลออกมา จะเป็นตัดสินชี้ชะตาความเป็นมืออาชีพของวิทยากรแต่ละท่าน ว่าจะมีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด จากการประเมินของผู้ฟัง คุณค่าของวิทยากรอาจจะถูกทำลายลงเพียงเพราะเห็นแก่ค่าบรรยาย ได้ทำลายวงการวิทยากรและนำความหวาดระแวงมาสู่ผู้จัดและผู้ฟัง ทำให้วิทยากรอื่นๆ ต้องพัฒนาคุณภาพการนำเสนอให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กร

๒.๕ ฝึกตนดีแล้วค่อยฝึกผู้อื่น บัณฑิตจะไม่มัวหมองถ้าตนเองมีการฝึกดีแล้ว แต่ถ้าตนเองยังไม่สามารถเป็นที่พึ่งแก่ตนได้ เช่น ยังไม่มีคุณธรรม ความรู้ ประสบการณ์ ในสิ่งที่จะสอนหรือนำเสนอ การสอนย่อมไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะทำให้ผู้ฟังคล้อยตามหรือเกิดความเชื่อถือในตัวคุณ วิทยากรที่ดีจะต้องฝึกหัดตนให้ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติที่ดีก่อนจะไปพร่ำสอนคนอื่น จะสอนเรื่องคุณธรรมเราต้องมีคุณธรรม “จะรู้ว่าคนมีศีล ต่อเมื่อใกล้ชิด จะรู้ว่ามีสมาธิ ต่อเมื่อมีภัย จะรู้ว่ามีปัญหา ต่อเมื่อได้พูดจากัน”

๒.๖ ไม่พูดด้วยอารมณ์ วิทยากรต้องคิดใคร่ครวญก่อนแล้วจึงพูด การพูดด้วยอารมณ์ที่ไม่ดี เช่น พูดด้วยความโกรธ ความโลภอยากได้ หรือพูดสั้นๆว่า ที่ไม่รู้จริง จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา

อีกมากมาย วิทยาการมือใหม่มือเก่าจงตระหนักว่าคิดก่อนพูด ระวังระวังวาจา ดังคำกล่าวที่ว่า “อยู่คนเดียวให้ระวังความคิด อยู่กับหมู่มิตรให้ระวังคำพูด”

๒.๗ เป็นผู้ให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ วิทยาการมีความบริสุทธิ์ใจในการมอบความรู้ต่างๆ โดยนึกถึงผู้ฟังเป็นหลัก ไม่หวังความรู้ ไม่เห็นแก่ค่าวิทยากร แต่เริ่มต้นจากการมุ่งมั่นพัฒนาคนจริงๆ เพราะผู้ที่ให้ด้วยความบริสุทธิ์ ย่อมได้รับกลับคืนไปมากกว่าที่ให้เสมอ^{๔๔}

๒.๒.๔ ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยากร

๒.๑ ครูและวิทยากรต้นแบบ ลักษณะของครูดีต้นแบบนั้นจะต้อง “รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วยศีลสมาธิปัญญา” ผู้ที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ดังพุทธศาสนาสูภาษิตที่ว่า “อตตานุญเจ ตถา กยิรา ยถณญมนุสสาติ แปลว่า ถ้าพร้าสอนผู้อื่นฉันใด ก็ควรทำตนฉันนั้น”^{๔๕} ครูจึงเป็นผู้สั่งสอนศิษย์ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์ อาจารย์เป็นผู้ส่งสอนวิชาความรู้ ครูต้นแบบมีคุณสมบัติ ๓ ประการ คือ ๑) สุวิชาโน ครูต้องมีความรู้ดีจริงในเรื่องที่สอนและรอบรู้ในเรื่องอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว ครูที่ดีต้องมีความรู้มากกว่าศิษย์ ๒) สุสาสนโน ครูต้องมีกลวิธีการสอน มีวิธีการถ่ายทอดหลากหลายวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจ สั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้คุณธรรมจริยธรรม ๓) สุปฏิปันโน ครูต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ศิษย์จะเชื่อถือครูและยึดครูเป็นแบบอย่าง ครูจึงเป็นแม่พิมพ์เหมือนเบ้าหลอมที่เด็กจะเห็นแบบอย่าง ส่วนคำว่าวิทยากรเป็นผู้ทรงความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาของตน สามารถถ่ายทอดให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ จนสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จึงมีความแตกต่างระหว่างครูกับวิทยากร โดยครูเป็นให้การศึกษาในระบบ ผู้เรียนคือนักเรียนหรือนักศึกษา ระยะเวลาในการเรียนการสอนใช้เวลานาน ถ้าสอนผิดสามารถแก้ตัวในการในต่อไป ส่วนวิทยากรให้การศึกษานอกระบบ ผู้เรียนเป็นผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มที่ต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การอบรมอยู่ในช่วงเวลาจำกัดสั้นๆ หลักสูตรยืดหยุ่นได้ มุ่งการเรียนรู้ ฝึกทักษะ เปลี่ยนทัศนคติมุ่งพัฒนาตนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน วิทยากรต้องมีความรู้ดี ความรู้จริง มีความสามารถ มีกลวิธีในการถ่ายทอดความรู้ในเวลาจำกัด และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในขณะให้การอบรมหรือบรรยาย

^{๔๔}วิชย ปิติเจริญธรรม, **ก้าวสู่สุดยอดวิทยากรมืออาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฐานการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓-๑๘.

^{๔๕}ยนต์ ชุ่มจิต, **ความเป็นครู**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๕-๑๔๘.

๒.๒ หน้าทีของวิทยากร วิทยากรมีหน้าที่สำคัญ คือ ๑) ให้ความรู้ หมายถึง การให้สาระเนื้อหาด้านความรู้ คือหลักเกณฑ์ ทฤษฎีให้แนวที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๒) ให้ความเข้าใจ วิทยากรจำเป็นต้องมีเทคนิคและกลวิธีที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจในความรู้ที่ตนให้ด้วยการอธิบาย มีการยกตัวอย่าง มีการทดลอง หรือการสอบถาม ๓) ให้เจตคติหรือทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อบุคคล ต่อสถานการณ์หรือต่อความคิดอย่างใดอย่างหนึ่ง วิทยากรต้องพยายามให้ผู้รับการอบรมเกิดเจตคติทางบวกหรือในทางที่ดี ให้เป็นผู้มองโลกในแง่ดี รู้จักให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น ให้มีความชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น โดยปราศจากความรู้สึกรังเกียจ ๔) ให้ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะเป็นได้ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคม เช่น เรียนวิธีทำขนม แล้วสามารถนำความรู้ไปทำขนมรับประทานได้ วิทยากรจึงต้องคำนึงถึงการลงมือทำจริง มีการทดลอง สาธิต หรือการแสดงจริงๆ จนเกิดความชำนาญ ๕) ให้คุณธรรม วิทยากรมีหน้าที่ทำคนให้เป็นคนดี ให้ผู้เข้าอบรมเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภavnนั้นคือจะต้องพยายามทำให้เขาเป็นคนมีความรู้คู่กับมีคุณธรรม ได้แก่ การมีจริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน มีความเกรงกลัวและละอายต่อการประพฤติชั่ว เป็นการช่วยสร้างสังคมได้ดียิ่งขึ้น ๖) สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้เพื่อจูงใจ ส่งเสริม และเร่งเร้าให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ รวมทั้งจัดประสบการณ์การเรียนรู้หลายรูปแบบที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมเข้าใจเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น ๗) วิทยากรต้องเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและวิทยากรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการอบรม ๘) วิทยากรจะต้องทำตัวเป็นต้นแบบ เป็นแม่พิมพ์ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นได้จดจำและได้ทำตาม ๙) วิทยากรจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงและประสานความคิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อความหมายสร้างความเข้าใจกับผู้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจถูกต้องตรงกันพร้อมทั้งคอยชี้แนะและแก้ไขปัญหาของกลุ่มในบางโอกาส เพราะกระบวนการเรียนรู้โดยอาศัย วิธีการเรียนจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่กลุ่มจะต้องแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเป็นทีม^{๔๖}

ดังนั้น “การเป็นวิทยากรนั้นใครๆ บางคนก็เป็นได้แต่การเป็นวิทยากรมืออาชีพ อาจเป็นไปได้สำหรับใครๆ บางคนเท่านั้น” การเป็นวิทยากรนั้นเป็นการแสดงความสามารถทั้งทางศาสตร์และศิลป์ ศิลปะที่สำคัญที่สุด ละเอียดย่อยที่สุด ผีกหนักที่สุด คือ การถ่ายทอดสรรพศาสตร์ต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์ความรู้ แนวคิด ค่านิยม บทเรียน สื่อสารให้ผู้ฟังโดยผ่านการพูด การแสดงออกของวิทยากรหรือการปฏิบัติกิจกรรมให้เกิดความเข้าใจ เวทีที่จัดว่าหินสำหรับวิทยากรคือ ความหลากหลายของกลุ่มผู้ฟัง เช่น ความแตกต่างด้านวิชาชีพ ความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ศาสนา อายุ

^{๔๖} สมปราชญ์ อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗),

ยังมีความแตกต่างยิ่งต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ หลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่ยกมาเปรียบเปรย หรือยกมาเป็นซ้ำชั้น อาจมองว่าเป็นการดูหมิ่นสิ่งที่เคารพนับถือ เชื้อชาติ เพศ ศิพพรรณ วรรณะ วิทยากร หลายท่านอาจเคยได้รับบทเรียนเหล่านี้^{๔๗}

วิทยาการการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม หรือช่วยให้การจัดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใด ซึ่งหน้าที่สำคัญ ดังนี้ ๑) จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมาย ปรัชญาของการฝึกอบรม และกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาในการดำเนินการฝึกอบรม ๒) จัดเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรม ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมจะต้องเป็นไปอย่างละเอียดและรอบครอบ รวมทั้งจัดเตรียมทีมงานให้มีความพร้อมในการที่จะเป็นวิทยาการฝึกอบรม ๓) จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นจะต้องใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม เช่น วิดีโอโปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพทึบแสง แผ่นใส สไลด์ ๔) ประสานงานในเรื่องการจัดเตรียมงาน เตรียมความพร้อมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการจัดฝึกอบรม เพื่อความสะดวกและราบรื่นในการดำเนินการตามโครงการ เช่น สถานที่ อาหาร ระบบ ไฟฟ้า แสง สี เสียง ๕) ร่วมปรึกษาหารือ กับทีมงาน เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ซึ่งวิทยาการจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๕.๑) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ วิทยาการการฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจ ส่งเสริมและเร่งเร้าให้สมาชิกเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ รวมทั้งจัดประสบการณ์การเรียนรู้หลายรูปแบบที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมเกิดความเข้าใจเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น

๕.๒) วิทยาการจะต้องเป็นผู้ที่ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในฐานะนักวิชาการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยาการจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

๕.๓) วิทยาการจะต้องทำตัวเป็นต้นแบบ เป็นแม่พิมพ์หรือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สิ่งใดที่วิทยาการต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประพฤติปฏิบัติ วิทยาการควรประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างด้วย เพื่อความศักดิ์สิทธิ์ในเชิงวิชาการ

๕.๔) วิทยาการจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลาง เชื่อมโยงและประสานความคิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อความหมายในการสร้างความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถูกต้องตรงกัน พร้อมทั้งคอยชี้แนะและแก้ปัญหากลุ่มในบางโอกาส เพราะกระบวนการเรียนรู้โดยอาศัย

^{๔๗} สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยาการเล่ม ๓**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐-๒๑.

วิธีการเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่กลุ่มจะต้องแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเป็นทีม

๖) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการในการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องทำหน้าที่ประเมินผลการฝึกอบรมว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และแจ้งผลการประเมินให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบด้วย^{๔๘}

๒.๓ บทบาทของวิทยากร วิทยากรที่จะให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละโครงการย่อมมีบทบาทหลากหลายบทบาทแตกต่างกันไป เมื่อรับบทบาทใดก็ต้องแสดงบทบาทนั้นให้สมจริง เหมือนกับการแสดงละครนักแสดงที่ดีจะต้องตีบทให้แตก วิทยากรมีหลายบทบาท คือ

๑) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ บทบาทนี้วิทยากรจะต้องทำตัวให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี น่ารักร่าสรีรภาพ น่าประทับใจ แต่งตัวให้ดูภูมิฐาน พูดจาให้น่าเชื่อถือ แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ปราดเปรื่อง รู้จริง และดำรงตนให้ควรแก่การยกย่อง

๒) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิทยากรจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสรรหาแนวคิดใหม่ๆ ตัวอย่างใหม่ๆ ที่ทันเหตุการณ์ สามารถวิเคราะห์แยกแยะปัญหาต่างๆ ได้ถูกต้องมีเหตุผลในเรื่องราวที่พูดถึง ไม่พูดอะไรลอยๆ ไม่สนับสนุนอย่างเพ้อฝัน

๓) เป็นผู้ฝึกอบรมหรือผู้สอน วิทยากรต้องมีความรู้ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจได้ง่าย เข้าใจได้เร็ว วิทยากรจึงต้องมีกลวิธีในการสื่อสารได้เป็นอย่างดีมีวิธีการหลากหลายรูปแบบที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับทั้งสาระและความสนุกสนานไปด้วย

๔) เป็นที่ปรึกษา บางครั้งวิทยากรต้องแสดงบทบาทในฐานะเป็นที่ปรึกษา เช่น ในการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาที่จะจบหลักสูตร เชิญวิทยากรมาแนะแนวการศึกษาต่อหรือการสมัครงานตอนนั้น วิทยากรคือผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้าฟัง

๕) เป็นผู้บังคับบัญชา บางครั้งมีการเชิญผู้บังคับบัญชาเป็นวิทยากร เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานหรือให้ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน วิทยากรต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมมีความยุติธรรม มีเมตตาปราณี มองโลกในแง่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบังเกิดความเคารพรัก เกิดความศรัทธามากกว่าเกิดความกลัว

๖) เป็นนักแสดง บางครั้งวิทยากรต้องใช้บทบาทของนักแสดง นักร้อง นักเล่านิทานนักพูด เพื่อให้บรรยากาศการถ่ายทอดความรู้เป็นไปด้วยดี สนุกสนาน สร้างความเป็นกันเอง สร้างความร่วมมือ สร้างมนุษยสัมพันธ์ วิทยากรจำเป็นต้องแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับกิจกรรมนั้นๆ

บทบาทสำคัญของวิทยากรแบ่งออก ๓ ประการ คือ ๑) “ตามความคาดหวัง” โดยคาดหวังของเจ้าของโครงการและตามความคาดหวังของผู้เข้าอบรม ซึ่งผู้อบรมคาดหวังว่าจะได้

^{๔๘} สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕-๓๗.

วิทยาการที่มีบุคลิกภาพดี มีความรู้ดี มีกลวิธีถ่ายทอดดี ให้ความรู้ทักษะที่นำไปใช้ประโยชน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างบรรยากาศในการอบรมได้ดี ๒) “ตามหน้าที่” วิทยากรมีหน้าที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ เกิดทักษะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี ตามที่วิทยากรและหลักสูตรวางจุดหมายไว้ ซึ่งก่อนให้การอบรมวิทยากรต้องเตรียมตัวถามตนเองว่า เรื่องที่พูด “วิทยากรถนัด รู้ดี พูดได้ พูดเพื่อเป้าหมายอะไร” พูดให้ใครฟังวิทยากรต้องคำนึง “กลุ่มอาชีพ เพศ วัย จำนวน ระดับการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม” วิทยากรต้องคำนึงกาลระยะเวลาในการบรรยาย ช่วงเวลาเช้า บ่าย เย็น พูดในโอกาสอะไร วิทยากรต้องคำนึงถึงเทศะสถานที่ คือ ขนาดของห้องประชุม จำนวนผู้ฟัง ลักษณะของการนั่ง ระบบเสียง ความเย็นร้อนของห้องประชุม และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรยาย วิทยากรต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมเพื่อให้ความรู้ เพื่อฝึกทักษะ เพื่อสร้างทัศนคติ ก่อนการอบรมวิทยากรต้องเตรียมเนื้อหาให้เหมาะสมกับเวลาและระดับของผู้ฟัง เช่น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มพยาบาล กลุ่มตำรวจ กลุ่มหัวหน้า กลุ่มปฏิบัติการ ขณะการอบรมวิทยากรต้องสังเกตสิ่งต่างๆ รอบๆตัวเพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนกลวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะสม วิทยากรต้องสังเกตความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม ดูบรรยากาศของการอบรม ส่วนหลังการอบรม วิทยากรควรได้รับการประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป ๓) “ตามหลักจริยธรรม” วิทยากรต้องทำตัวให้เหมาะสมกับที่ชื่อว่าเป็นวิทยากร นั่นคือจะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้เข้าอบรม จะต้องรู้จริงในเรื่องบรรยาย ถ่ายทอดด้วยความตั้งใจจริง มีความเมตตากรุณา

ดังนั้น บทบาทวิทยากรในการฝึกอบรมมีบทบาทหลักในการทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะตามที่เขาต้องการ และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ แต่ “บทบาทหลักของวิทยากรควรเป็นผู้ประสานและเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรม วิทยากรต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าจะเป็นเพียงครูผู้สอน” วิทยากรจึงต้องบทบาทดังนี้ ๑) สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมรู้จุดหมายของการเรียนรู้ ๒)สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรมและจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับผู้เข้าอบรม ๓)ยอมรับฟังผู้เข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ไปด้วยกันและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ๔)มีปฏิภาณไหวพริบเมื่อเกิดปัญหาต้องต้นตัวอยู่เสมอ

๒.๔ คุณสมบัติของวิทยากร วิทยากรมีส่วนสำคัญในการดึงดูดให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจเกิดความรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรจึงควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ ๑) มีความรู้ดี ในเรื่องที่บรรยาย รู้จริง รู้ละเอียด และรู้ลึกซึ้ง มีความรู้รอบตัวดี ความรู้ทั่วไปนอกเหนือจากเรื่องที่บรรยาย ความรู้นั้นต้องมีหลักฐานมีเหตุผลสามารถอ้างอิงได้ ๒) มีความสามารถ วิทยากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ เชื่อมโยงความคิดได้ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีเช่น เกิดไฟฟ้าดับจะอย่างไรหรือถ้ามีผู้ถามขึ้นกลางคันจะอย่างไร สามารถคุมสถานการณ์และควบคุมอารมณ์ได้ ๓) มีความพร้อม เตรียมตัวพร้อมเตรียมเรื่องพร้อมพร้อมที่จะบรรยายและ

เตรียมพร้อมในเรื่องอื่นๆ เช่น เอกสารประกอบการฝึกอบรมพร้อม วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ประกอบการฝึกอบรม ข้อมูลประกอบการตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็น ๔) มีมนุษยสัมพันธ์ วิทยากรต้องยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี มองสบตาผู้ฟังให้ทั่ว มีความเป็นกันเองกับผู้ฟัง จำชื่อผู้ฟังได้ ไม่ตำหนิผู้ฟัง และพูดเข้าใจง่าย ชัดเจน สุภาพอ่อนโยน มีจังหวะลีลาน่าประทับใจ ๕) มีความเข้าใจหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ วิทยากรรู้ว่าผู้ฟังวัยอะไร สนใจอะไร ต้องการอะไร รู้ว่าบรรยากาศอย่างไรผู้ฟังจึงจะสนใจ รู้จักวิธีการสร้างเทคนิคการจูงใจ ๖) มีประสบการณ์ วิทยากรต้องประสบการณ์ตรง ซึ่งได้จากการได้พบได้ทำได้สัมผัสของจริง และประสบการณ์รอง ได้จากการอ่าน การฟังการสังเกต วิทยากรต้องพยายามแสวงหาประสบการณ์ทั้งสองอย่าง ซึ่งประสบการณ์นั้นเป็นจริง เป็นเรื่องสร้างสรรค์และมีหลักฐานอ้างอิงได้ ๗) มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรนอกจากมีความรู้ดีแล้วจะต้องมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ดีด้วย ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ได้ เข้าใจแจ่มแจ้ง มีศิลปะในการถ่ายทอด พูดแล้วผู้ฟังประทับใจในวิธีการพูด วิธีการถ่ายทอดความรู้ สร้างกระบวนการถ่ายทอดเป็นสองทางไม่ใช่พูดอยู่คนเดียว ควรให้ผู้ฟังได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมด้วย ๘) มีมารยาท วิทยากรต้องมีมารยาทในการพูดในการแสดงออก สุภาพ อ่อนน้อม มีมารยาทในการแต่งกายเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ และโอกาส เป็นผู้ที่ต้องตลอดเวลาไม่ควรพูดให้เกินกว่าเวลาที่ได้รับการกำหนด ๙) มีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ให้การอบรม ซึ่งเป็นทั้งคุณสมบัติและจรรยาบรรณของวิทยากรด้วย ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องที่รับผิดชอบให้บรรยาย มีความชื่นชมในเรื่องนั้น และมีตัวอย่างในทางประทับใจในแง่บวกมาประกอบเรื่องบรรยาย ๑๐) มีสุขภาพดี วิทยากรไม่่วงเหงาหาวนอน ยืนโอ หรือจามขณะพูด เพราะถ้าวิทยากรมีสุขภาพไม่ดี อาการจะแสดงออกทางสีหน้า ดวงตา น้ำเสียง และร่างกาย โดยภาพรวมจะทำให้ผู้ฟังเกิดความรำคาญ ขาดความสนใจในเรื่องที่พูด

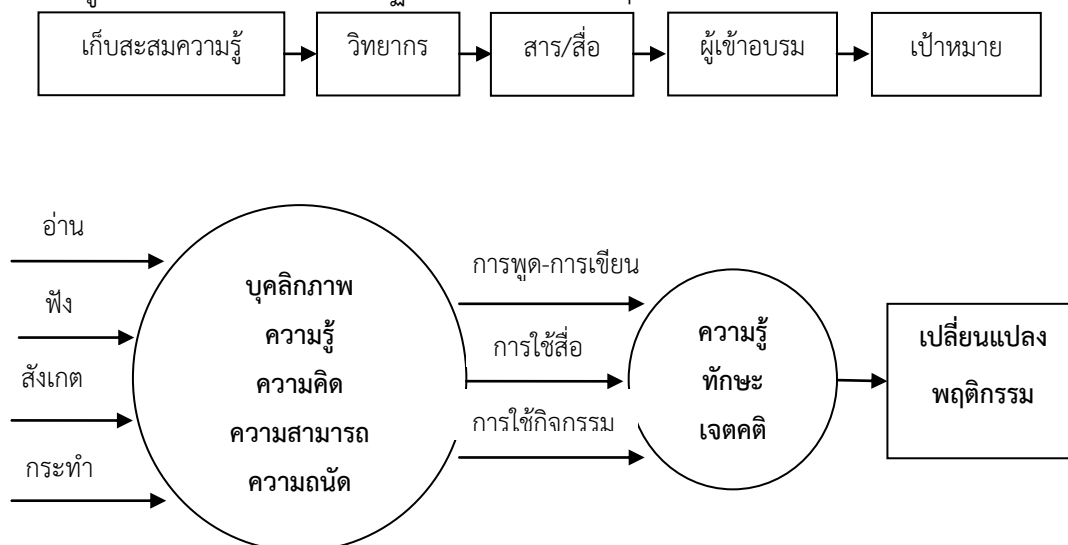
วิทยากรเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การอบรมสัมฤทธิ์ผลหรือล้มเหลว เพราะบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอยู่ที่วิทยากร คนทุกคนเป็นวิทยากรได้ แต่จะเป็นวิทยากรได้ดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการฝึกฝน การพัฒนาตนเองให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดี การจะเป็นวิทยากรที่ดีจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะในการฟังสามารถอ่านใจคนสังเกตความต้องการ มีกลวิธีหลากหลายในการถ่ายทอด มีปฏิภาณไหวพริบดีเยี่ยม เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความคิดได้ดี

๒.๕ การกิจและความรับผิดชอบของวิทยากร วิทยากรที่จะให้กับการอบรมนั้น จะต้องสวมวิญญาณเป็นทั้งครูและนักพูดไปในขณะเดียวกัน ในความเป็นครูวิทยากรต้องพยายามจัดประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ วิทยากรจึงมีภารกิจเป็นกระบวนการ ดังนี้

๑) “การกิจและความรับผิดชอบก่อนการฝึกอบรม” วิทยากรต้องศึกษาข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรม

ว่า ผู้เข้าเป็นใคร จำนวน อาชีพ การศึกษา ศาสนา ความต้องการของผู้จัดอบรม เพื่อให้รู้เขารู้เรา ศึกษาหัวข้อการบรรยายเตรียมการสอน เตรียมสื่อเตรียมกิจกรรมให้เหมาะสม เตรียมเอกสาร ประกอบการบรรยาย เตรียมอุปกรณ์การบรรยาย เตรียมการทดลองการทำกิจกรรมเพื่อให้กิจกรรม สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา ๒) “ภารกิจและความรับผิดชอบระหว่างการฝึกอบรม” วิทยากรต้อง สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองตั้งแต่เริ่มต้น ปูพื้นฐานของเรื่องให้เข้าใจชี้ให้เห็นความสำคัญ เสนอเรื่อง ไปตามลำดับขั้นตอน เอาใจใส่ผู้เข้าอบรมทุกคนโดยเสมอภาค ให้โอกาสในการซักถามอภิปรายตาม สมควร และสรุปบทวนเรื่องที่ชัดเจนทุกครั้ง ๓) “ภารกิจและความรับผิดชอบหลังการฝึกอบรม” วิทยากรต้องมีการประเมินการบรรยายประเมินกิจกรรม มีการติดตามผู้เข้าอบรมว่าสามารถความรู้ไป ใช้ได้จริง และประมวลความบกพร่องเพื่อการปรับปรุงครั้งต่อไป โดยวิทยากรในกระบวนการสื่อสาร ฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึง ๔ ประการ คือ ๑) “วิทยากรกับการทำความเข้าใจผู้เข้าอบรม” วิทยากรต้อง รู้จักผู้เข้าอบรมว่าเป็นใคร ตำแหน่งการทำงาน จำนวน ระดับความรู้ เพศ พื้นฐานทางสังคม เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒) “วิทยากรกับการกระทำต่อเนื้อหาสาระ” วิทยากรต้อง วิเคราะห์ความต้องการผู้เข้าอบรม วิเคราะห์วัตถุประสงค์เป้าหมายการอบรม เลือกเนื้อหาให้ เหมาะสมกับการอบรม ออกแบบเนื้อหา กิจกรรม รูปแบบวิธีการ และทดลองใช้กิจกรรมเพื่อ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์พร้อมการประเมินเนื้อหา ๓) “วิทยากรกับการเลือกช่องทางสื่อสาร ฝึกอบรม” วิทยากรต้องวิเคราะห์หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการอบรม เหมือนการส่งสินค้าไปยังจุดหมาย ลีนค่าประเภทใด น้ำหนักเท่าใด ควรส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ๔) “วิทยากรกับการถ่ายทอด เนื้อหาสาระ” วิทยากรใช้การพูดการเขียนและกิจกรรมเพื่อการถ่ายทอด วิทยากรต้องฝึกการใช้ ภาษาที่เข้าใจง่าย กิจกรรมที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้แต่จะมีความต่างศาสนาต่างความเชื่อ

๒.๖ กระบวนการเป็นวิทยากร การเป็นวิทยากรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ ฝึกฝน ผู้ต้องการเป็นวิทยากรต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ตามแผนภาพต่อไปนี้



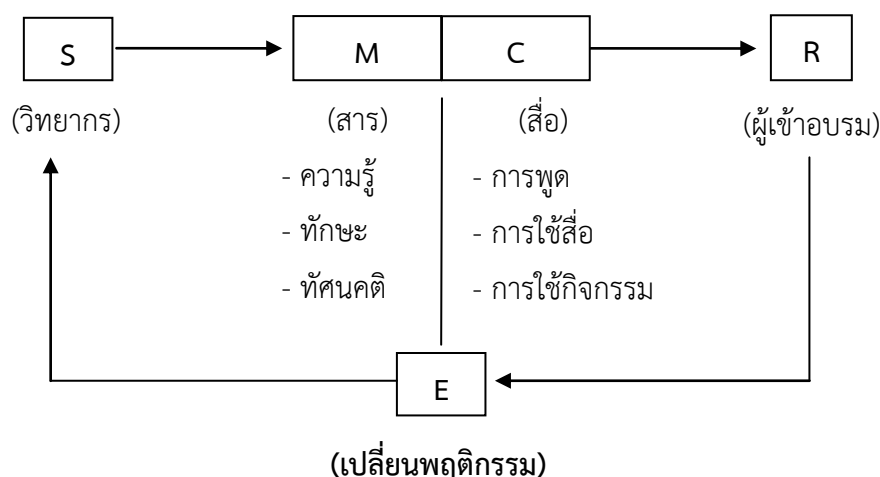
แผนภาพที่ ๒.๒ ขั้นตอนการเรียนรู้ ฝึกฝน การเป็นวิทยากร

๑) การเก็บสะสมความรู้ วิทยาการไม่ควรทำตัวเป็นแก้วน้ำที่เต็มแก้ว หลงตนเองว่ามีความรู้ยอดเยี่ยม ไม่ยอมเก็บสะสมความรู้ใหม่เพิ่มเติม เพราะความรู้ย่อมมีการพัฒนา ก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ วิธีการเก็บสะสมความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ต้องอาศัย **๑)“การอ่าน”** เป็นวิธีที่เหมาะสมแก่การแสวงหาความรู้ เพราะความรู้ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในหนังสือและสิ่งพิมพ์ วิทยาการต้องรู้จักวิธีการใช้ห้องสมุด รู้จักวิธีการค้นคว้า รู้จักเลือกเอกสารให้ตรงตามความต้องการ เช่น อ่านเพื่อเก็บใจความสำคัญ อ่านเพื่อทราบเรื่องราว อ่านเพื่อวิเคราะห์วิจารณ์ **๒)“การฟัง”** เป็นการเพิ่มสติปัญญาความรอบรู้ที่ง่าย เพราะคนอื่นเป็นคนมาพูดให้เราฟัง วิทยาการที่ดีต้องเป็นนักฟังที่ดี รู้ว่าเมื่อใดควรพูดเมื่อใดควรฟัง ฟังแล้วรู้จักจับประเด็น แล้วจดบันทึกเพื่อกันลืม และรู้จักเลือกนำสิ่งที่ได้ฟังไปใช้ให้เป็นประโยชน์ **๓)“การดูและสังเกต”** วิทยาการควรฝึกตนให้เป็นคนช่างสังเกตสนใจทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว เมื่อเห็นสิ่งใดเป็นประโยชน์ควรจดบันทึก สิ่งที่ยังสับสนพยายามหาข้อมูล ชักถามหรือทดลองเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง **๔)“การกระทำ”** การลงมือกระทำด้วยตนเอง วิทยาการจะได้ความรู้และประสบการณ์ที่สมบูรณ์ วิธีการสะสมความรู้และประสบการณ์ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้วิทยาการมีข้อมูลหรือวัตถุดิบเก็บไว้ในคลังสมอง เหมือนการเก็บสะสมอาหารไว้ในตู้เย็น เมื่อใดต้องการทำอาหารก็สามารถเลือกอาหารดิบเหล่านั้นมาปรุงเป็นอาหารสำเร็จรูปที่จะนำไปให้ผู้อื่นบริโภคต่อไป

๒) ทุนสำหรับวิทยาการ วิทยาการย่อมมีความรู้เดิมเป็นทุนแต่วิทยาการที่มีหัวก้าวหน้าต้องพยายามหมั่นเก็บสะสมความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาผสมผสานกับความรู้เดิมที่มีอยู่ ทำให้วิทยาการสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้ **๑) บุคลิกภาพ** วิทยาการสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี วางตัวได้เหมาะสมกับการที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยาการ คือ ผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้มีการพูดที่ดี **๒) ความรู้** จากการเก็บสะสมข้อมูลความรู้อย่างสม่ำเสมอจะทำให้วิทยาการได้รับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้เกิดความรู้จริง รู้ลึก รู้รอบ เหมือนกับมีอาหารสดนานาชนิดอยู่ในคลังสมอง เมื่อต้องการใช้วิทยาการสามารถนำความรู้มาปรุงเป็นอาหารสมองเสนอให้แก่ผู้รับประทาน **๓) ความคิด** กระบวนการคิดของมนุษย์เป็นกระบวนการใช้สมองเพื่อพัฒนามโนภาพใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในระบบการรับรู้ของมนุษย์ วิทยาการควรมีความคิด ทักษะคิด วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ มีมุมมองที่น่าสนใจ เพื่อนำไปถ่ายทอดให้เข้ารับการอบรม **๔) ความสามารถ** วิทยาการต้องเป็นผู้มีความสามารถและกลวิธีต่างๆ ที่จะนำความรู้ไปใช้ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล **๕) ความถนัด** วิทยาการควรพิจารณาเลือกความรู้ที่สะสมมาไปใช้ให้เหมาะสมตามความสนใจของตน บางเรื่องบางอย่างแม้จะเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ แต่ถ้าตัววิทยาการไม่ถนัดก็ไม่ควรนำไปใช้เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี วิทยาการจึงทำหน้าที่ด้วยวิธีการใดๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับเนื้อหาสาระมากที่สุด วิทยาการจะต้องใช้สื่อสำหรับการถ่ายทอดความรู้ ๓ วิธี คือ **๑) การพูดการเขียน** วิทยาการจะเลือกภาษาพูด ภาษาท่าทาง

ภาษาเขียนเป็นสื่อนำความรู้ถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้าอบรม ๒) การใช้สื่อ วิทยากรต้องมีความถนัดในการใช้สื่อธรรมชาติ สื่อของจริง สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อผสม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น พาเวอร์พอยส์ วิดีทัศน์ ภาพยนตร์ คลิปโฆษณา เป็นต้น ๓) การใช้กิจกรรม เป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติจริงในการทำกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การปฏิบัติการ (Workshop) การแสดงละคร การทัศนศึกษา วิทยากรจะต้องเลือกใช้วิธีการแบบใดเพื่อเป็นสื่อไปทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเกิดความรู้ เกิดทัศนคติที่ดี เกิดทักษะจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่ก็ต้องคำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓) กระบวนการวิทยากรตามหลักการสื่อสาร กระบวนการเป็นวิทยากรนั้นถือว่าสำคัญ เพราะเมื่อวิทยากรเก็บสะสมความรู้ หาประสบการณ์ ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญแล้ว วิทยากรสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ หลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล

วิทยากรจึงต้องยึดหลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล คือ S-M-C-R-E โดยอธิบายความว่า S คือ Sender เป็นผู้ส่งสาร หมายถึง วิทยากร M คือ Message เป็นสารหมายถึง เนื้อหาสาระเรื่องราวที่วิทยากรถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ C คือ Channel เป็นสื่อช่องทางหมายถึง สื่อที่วิทยากรจะนำไปถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การพูด การใช้สื่อ การใช้กิจกรรม R คือ Receiver เป็นผู้รับสาร หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ E คือ Effect เป็นปฏิกิริยาตอบสนอง หมายถึง ผลที่ได้รับหลังจากการรับสาร หรือการฝึกอบรม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

๒.๗ การเตรียมตัวเป็นวิทยากร การเป็นวิทยากรที่ดีได้นั้น จะต้องมีการเตรียมตัวหลายอย่าง ดังนี้ ๑) ฝึกศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ด้วยการสังเกต ดู อ่าน ฟัง สนทนากับผู้อื่น หลากหลายวิชาชีพ เอาไว้เป็นวัตถุดิบเก็บข้อคลังสมอง ๒) เป็นนักฟังที่ดี เพื่อเก็บสะสมและ

แลกเปลี่ยนความรู้จากผู้อื่น จดคำพูด หรือความคิดที่ดีๆ เอาไว้เป็นวัตถุดิบเก็บเข้าคลังสมอง ๓) มีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนอื่น ๔) ยอมรับฟังคำตำหนิ หรือวิจารณ์ของผู้อื่น ๕) รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๖) เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจทุกครั้งที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร บางคนมองว่าวิทยากรเกิดจากพรสวรรค์ บางคนเชื่อว่าเกิดมาจากพรแสวง ด้วยการศึกษ ทดลอง ปฏิบัติ แต่วิทยากรที่ดีควรรู้จักเทคนิคในการเตรียมตัว อันกระทำได้หลากหลายวิธี คือ ๑) การหาข้อมูลโดยวิธีต่าง ๆ เช่น อ่านตำราหนังสือหลายประเภท ฟังจากคนอื่น ศึกษาจากวีดิทัศน์ สัมภาษณ์สนทนากับบุคคลอาชีพต่างๆ ฝึกเป็นคนสังเกต ๒) เก็บสะสมข้อมูล โดยจัดและจัดอย่างเป็นระบบหมวดหมู่ประเภท เพื่อสะดวกในการเลือกนำมาใช้ เช่น ประเภทเพลง นิทาน คำกลอน เกม ปริศนาคำทาย เป็นต้น ๓) พิจารณาข้อมูลแต่ละประเภทที่จะเลือกนำไปใช้ให้สอดคล้องกับเรื่องที่นำเสนอ ฝึกดัดแปลง ปรับปรุง หักมุม เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ๔) ฝึกการนำเสนอ โดยเล่าให้เพื่อนหรือกลุ่มเล็กๆ เริ่มเล่าให้เด็กฟัง ต้องพยายามสร้างมุข ใช้ศิลปะการหักมุม ใช้น้ำเสียงหนักเบา กิริยาท่าทาง ประกอบการเล่าเรื่อง ใช้สีหน้า ลีลา ระวังกการเล่าต้องพิจารณาผู้ฟังว่าเป็นใคร วัย สถานการณ์ โอกาส สถานที่

การเตรียมความพร้อมของวิทยากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้ถ่ายทอดความรู้และทักษะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยากรควรมีการเตรียมการที่ดี วิทยากรควรเตรียมการให้พร้อมการบรรยาย ดังนี้ ๑) เรื่องและวัตถุประสงค์ของการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรต้องทราบให้แน่ชัดว่าผู้ฟังต้องการเรียนรู้อะไรเป็นเรื่องหลัก ขอบเขต จุดมุ่งหมาย วิทยากรต้องทำความเข้าใจเพื่อเตรียมเรื่องให้ตรงกับความต้องการของผู้ฟัง ๒) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ฟัง เช่น จำนวน ระดับการศึกษา อายุ เพศ ทัศนคติ ศาสนา วัฒนธรรม ประสบการณ์ การเมือง ๓) วันเวลาระยะเวลา วิทยากรต้องทราบเพื่อเตรียมเนื้อหาให้พอดีกับเวลาและสิ่งสำคัญวิทยากรต้องตรงเวลา ๔) สถานที่สภาพแวดล้อม วิทยากรต้องคำนึงล่วงหน้าสถานที่อบรมไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป วิทยากรและผู้ฟังสามารถมองเห็น สถานที่นั่งเพียงพอกับจำนวนผู้ฟัง ๕) การใช้โสตทัศนูปกรณ์ หรือสื่อการสอน วิทยากรควรจัดเตรียมโสตทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการบรรยายให้พร้อม เช่น โปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์ ไวท์บอร์ด ปากกาเมจิก เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสะดวกต่อการใช้ ดังนั้น การเลือกวิทยากรในการอบรมขององค์กรต่างๆ องค์กรมีหลักในการเลือกวิทยากร ดังนี้ ๑) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อบรรยาย มีความสามารถในการถ่ายทอด ๒) มีบุคลิกภาพดีและมีชื่อเสียงในวงการนั้น ๓) มีความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรม ๔) ต้องดูทัศนคติและท่าทีของผู้เข้ารับการอบรมให้สอดคล้องกับวิทยากรที่จะเชิญ โดยมี

“ผู้เข้าอบรมแบบเป็นกลาง แบบยอมรับ แบบต่อต้าน” การเลือกวิทยากรจึงต้องคำนึงเป็นพิเศษ เพื่อการจัดอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี^{๔๙}

ดังนั้น เทคนิคการก้าวสู่วิทยากรมืออาชีพนั้น วิทยากรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นสำคัญ ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องที่อบรม จนกระทั่งผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถจุดประกายความคิดเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ จะนำไปสู่วิทยากรวิทยากรมืออาชีพนั้น ต้องประกอบด้วย ๖ ประการ คือ “มีจุดเริ่มต้น ค้นหาเวทีแสดง แสวงหาโอกาสพัฒนาดน พัฒนาให้เก่งหลายๆเรื่อง ทำต่อเนื่องอย่างหยุด ขุดค้นหาสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ”^{๕๐}

๒.๒.๕ การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร

๒.๑ ความหมายของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาคำว่า การฝึกอบรม จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายไว้มากมาย การฝึกอบรมเป็นรูปแบบที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร หากการพัฒนาบุคคลมีคุณภาพ จะส่งผลถึงผลสูงสุดของงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นการอบรม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรทั้งทางด้านทักษะ ทางด้านวิชาการ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย รายละเอียดดังนี้

วิจิตร อวทะกุล ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน^{๕๑}

สมคิด บางโม ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) เกิดความเข้าใจ (Understand) เกิดความชำนาญ (Skill) และเกิดทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๒} อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ

^{๔๙} สมปราษฎย์ อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: โอ เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๗), หน้า ๕-๒๔.

^{๕๐} สุวิทย์ มูลคำ, ครบเครื่องเรื่องวิทยากรเล่ม ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๒๔.

^{๕๑} วิจิตร อวทะกุล, การฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๔๙.

^{๕๒} สมชาติ กิจยรรยง, ศิลปะในการถ่ายทอด, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐.

องค์กรบรรลุป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร
นั่นเอง^{๕๓}

สุวิทย์ มูลคำ ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการที่จะทำ
ให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดทัศนคติที่เหมาะสม
เกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรม จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงความคิด
หรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๕๔}

อ้อม ประนอม ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมี
การวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรมและมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมี
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญการ
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะภายในระยะเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบัน
และอนาคต^{๕๕}

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์ ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดกิจกรรม
เพื่อการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ของบุคคล
เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนา
คุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น^{๕๖}

พัฒนา สุขประเสริฐ ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญ
ที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่
แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ให้
เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือหน่วยงานมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น

^{๕๓} สมคิด บางโม, **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

^{๕๔} สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๓๑.

^{๕๕} อ้อม ประนอม, **วิทยาการสำหรับวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

^{๕๖} สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, **วิทยากรต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น^{๕๗}

วิน เชื้อโพธิ์หัก ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่างๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้การฝึก อบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ แนวคิดใหม่ๆ และความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริงๆ อย่างชำนาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือหน่วยงานนั้นๆ^{๕๘}

รอร์ทเวล (Rothwell) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านการจำแนก แยกแยะ การสร้างตัวตน การประกัน การทำให้มั่นใจ การพัฒนา การปรับปรุง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และมีสมรรถภาพตามที่ต้องการให้บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน^{๕๙}

บีช (Beach) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ^{๖๐}

สรุปจากความหมายของการฝึกอบรมมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงยังผลงานขององค์กร ประชาชน โดยการฝึกอบรมมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ในตัวบุคคล โดยประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม ส่วน **นักฝึกอบรม** เป็นผู้ทำหน้าที่สอนหรือถ่ายทอดวิชาความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่จำกัด

^{๕๗}พัฒนา สุขประเสริฐ, กลยุทธ์ในการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๔-๕.

^{๕๘}วิน เชื้อโพธิ์หัก, การพัฒนาบุคลากรเพื่อการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๓-๒๔.

^{๕๙}Rothwell, William J. *Beyond, Training and Development: State-of-Art Strategies for Enhancing Human Performance*, (New York : American Management Association.1996), P.26.

^{๖๐}Beach, Dale S. *The management of people at work*, (New York : Mc-Millan, 1980 A), P.1.

๒.๒ ประเภทของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารพบว่าหากเข้าใจถึงการแบ่งประเภทการฝึกอบรม จะสามารถจัดและมีการจัดการฝึกอบรมให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มีนักวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีแนวคิดและวิธีการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยมีหลักการแบ่งหลากหลายดังนี้

๑) แบ่งตามแหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ **๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training)** การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่จะต้องจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มทรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่างๆ รวมทั้งการประเมินผล

๑.๒ การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้ได้เป็นสิ่งที่จะต้องจัดการขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สามคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สามคมการตลาดแห่งประเทศไทย สามคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

๒) แบ่งตามลักษณะการฝึกอบรมเป็นหลัก การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน **๒.๑ การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training)** การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น **๒.๒ การฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job training)** ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

๓) แบ่งตามทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม คือ ๓.๑ การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื้อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น ๓.๒ การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์กร ๓.๓ การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๔) แบ่งตามระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม คือ ๔.๑ การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น ๔.๒ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กรโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน ๔.๓ การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔.๔ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์กร (organizational development)

๕) แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ๕.๑ การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็น อบรมปฐมนิเทศ เป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิค ทางการบริหาร อื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น ๕.๒ การฝึกอบรมเป็นคณะ

เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวน มากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training นั่นเอง

๖) แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้าน ด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากร ซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนด หลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะ ของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน ธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

๗) แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ **๗.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว** กล่าวคือ เมื่อการ ดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็น ในการ ฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น **๗.๒ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต** ความจำเป็นใน การฝึกอบรมประเภทนี้ มักเกิดขึ้น เมื่อมีแผน หรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล หรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยัง ไม่สามารถรองรับการ ปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผน จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการ ฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากร ที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเสียก่อน **๗.๓ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว** หมายถึง เมื่อมีได้มีปัญหามีแผนในการ เปลี่ยนแปลง ในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่ จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่า การอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้อง มี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงทั้งองค์กร^{๖๑}

สรุปว่า การเข้าใจการแบ่งประเภทของการฝึกอบรม จะสามารถทำให้การจัดรูปแบบการ ฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ตรงกับเป้าหมาย เพราะเป้าหมายของการฝึกอบรมแต่ละ

^{๖๑} สถาบันข้าราชการพลเรือน, เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “กระบวนการฝึกอบรม” การ ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๒), หน้า ๑.

ประเภทจะแตกต่างกัน กว้างขวาง หรือเฉพาะเจาะจง และยังเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อเป็นต้นทุนในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นจะต้องศึกษาประเภทของการฝึกอบรมให้มากจึงสามารถบริหารจัดการ การพัฒนาการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ รูปแบบและวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนเพราะคนย่อมมีความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้การฝึกอบรมเพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียวย่อมเป็นไปได้ที่จะสนองตอบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกประเภทของความรู้ ประสบการณ์และทักษะความชำนาญ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีหลายรูปแบบ ดังนี้ ๑) **การฝึกอบรมที่ยึดวิทยากรเป็นศูนย์กลาง (Trainer Centered Training Approach)** เป็นการฝึกอบรมที่วิทยากรเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ ดำเนินการถ่ายทอดและประเมินผลโดยผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนในกระบวนการฝึกอบรมน้อยที่สุด มีลักษณะคือ วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาใช้วิธีการบรรยายเป็นหลัก บทบาทผู้รับการฝึกอบรมทำหน้าที่ฟังเป็นใหญ่ การจัดสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมเป็นโต๊ะเรียนหรือเก้าอี้ อาจจะมีการประเมินหรือไม่มีการประเมิน ๒) **การฝึกอบรมที่ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง (Trainee Centered Training Approach)** เป็นการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์และมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยตนเองมากที่สุด วิทยากรเป็นเพียงผู้ชี้ช่องทางและประสานกิจกรรมการฝึกอบรม มีลักษณะคือ วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาไม่ใช้วิธีการบรรยายแต่วิทยากรจะมีการทำกิจกรรม สื่อในการฝึกอบรมเน้น เกม สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรม ผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกิจกรรม วิทยากรเป็นเพียงให้ความช่วยเหลือและออกแบบกิจกรรม การจัดห้องประชุมเน้นครึ่งวงกลมเหมาะในการทำกิจกรรม จะมีการประเมินก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม ๓) **การฝึกอบรมที่ยึดเนื้อหาและประสบการณ์เป็นศูนย์กลาง (Content/Experience Centered Training Approach)** เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ให้ศูนย์กลางการฝึกอบรมอยู่ที่เนื้อหาสาระ โดยไม่คำนึงถึงวิทยากร หรือ ผู้รับการฝึกอบรมจะเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมการอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมแบบนี้จะคล้ายกับการฝึกอบรมที่ยึดผู้รับอบรมเป็นศูนย์กลาง แต่แท้ที่จริงแล้ว การฝึกอบรมแบบนี้การพัฒนาโครงการจากกรณีงานเน้นที่จะจัดสภาพการณ์ที่จะให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์ที่คล้ายของจริงมากที่สุด ด้วยการจัดเนื้อหาสาระในรูปของเอกสารข้อมูลและการบรรยายพิเศษของวิทยากร^{๒๒} ดังนั้น ข้อคำนึงในการฝึกอบรมต้องมองคนเหมือนดอกบัว ๔ ประเภท ที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่า “คนเปรียบเหมือนบัว ๔ เหล่า” คือ ๑) บัวโผล่พ้นน้ำ สามารถรับอะไรได้รวดเร็ว สติปัญญาดี ๒) บัวปรึมน้ำ ระดับปาน

^{๒๒} สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔๗-๔๘.

กลางชั้นแต่ต้องทดสอบความเข้าใจ ๓) บัวได้น้ำ ต้องสอนซ้ำทบทวนบ่อยๆ ๔) บัวได้น้ำ ผู้ที่สอนยาก รับความรู้ได้ยาก^{๖๓}

วิทยาการจึงต้องเลือกรูปแบบของการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละประเภทเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบ่งออก ๔ ประการ หรือเรียกย่อๆว่า KUSA ดังนี้ ๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ๒) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อจากความรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ อธิบายให้คนอื่นทราบได้ สามารถไปประยุกต์ได้ ๓) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) เป็นความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ ๔) เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ เป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จึงสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้
๒) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ
๓) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ
๔) เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือทัศนคติ ^{๖๔}

๒.๔ วงจรของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะต้องพิจารณาดำเนินการเป็นขั้นตอนตามวงจรหรือกระบวนการฝึกอบรมแบ่งออก ๔ ประการ ดังนี้ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็น (Training Needs Analysis, TNA) ความจำเป็นในการฝึกอบรมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่าแท้จริงความจำเป็น (Needs) ไม่ใช่เรื่องเดียวกันกับความต้องการ (Wants) ความจำเป็นจึงมี ๒ ความหมาย คือ เป็นสิ่งที่ขาดหรือบกพร่อง และเป็นโอกาส ๒) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Design and Developing) โดยเกี่ยวข้องกับเทคนิคกับหลักสูตรเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กำหนดเนื้อหา คัดเลือกวิทยากร เทคนิคการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีเขียนและสร้างหลักสูตร อุปกรณ์การฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมวิเคราะห์หาความจำเป็น การเขียนโครงการ สร้างหลักสูตร ของงบประมาณ ขออนุมัติจัด ดำเนินการจัดฝึกอบรม

^{๖๓} สมชาติ กิจยรรยง, สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มัลติมีเดียฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

^{๖๔} สมคิด บางโพ, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔-๑๕.

๓) การบริหารหลักสูตร (Delivery) คือกระบวนการทั้งหมดของการจัดฝึกอบรมแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ “การวางแผนจัดฝึกอบรม” เกี่ยวข้องกับหน่วยงานฝึกอบรมจะต้องจัดเตรียมหลักสูตรที่จะฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร สถานที่ ประสานภายในภายนอก เตรียมเอกสารวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ความคาดหวัง “การดำเนินการฝึกอบรม” เป็นการนำเอาหลักสูตรไปใช้จัดฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับพิธีการด้านการฝึกอบรม ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาวิชากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “ดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการอบรม” ต้องมีการสรุปผลการจัดฝึกอบรม งบประมาณ ค่าใช้จ่าย สรุปการประเมินผลและติดตามผล ๔) การประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and Follow-up) เป็นการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังจากการฝึกอบรม ด้วยการประเมินปฏิกิริยาความพอใจ ประเมินการเรียนรู้ ประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์

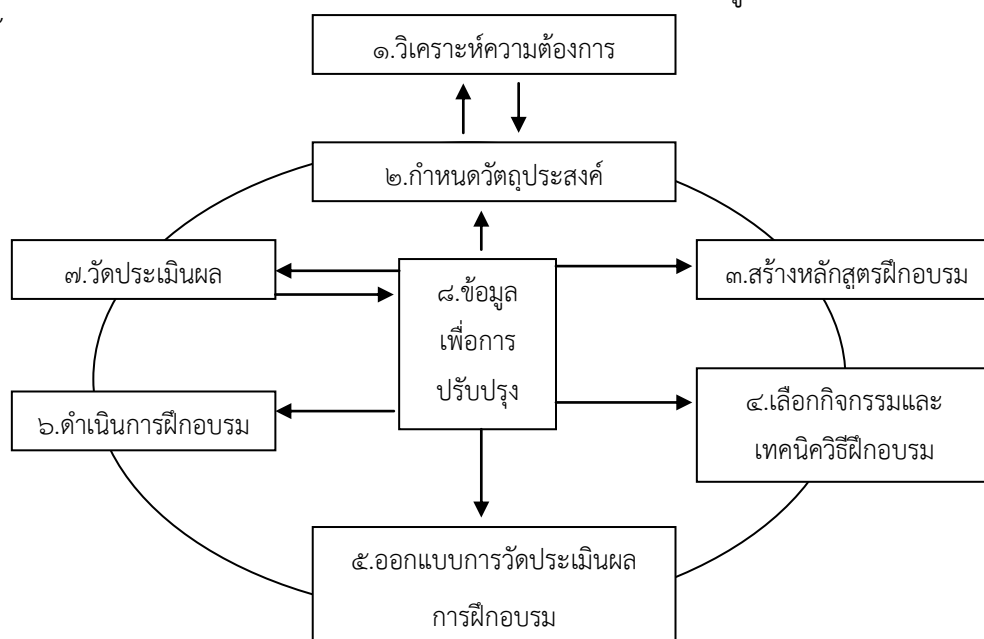
๒.๕ กระบวนการจัดฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกิดทักษะและเกิดทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำและองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นกระบวนการ โดยจะต้องดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่องเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคคล งานและหน่วยงานมากที่สุด กระบวนการจัดฝึกอบรมจึงมีขั้นตอน ดังนี้ ๑) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ๒) การกำหนดจุดมุ่งหมาย ๓) การสร้างหลักสูตร ๔) การวางแผนการฝึกอบรม ๕) การบริหารการฝึกอบรม ๖) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมตรงความจริงมากที่สุด คือ การสังเกต (Observation) เป็นการศึกษาปัญหาขององค์กร การค้นหาหรือการตรวจสอบ (Investigation) เป็นการค้นหาข้อมูลสามารถทำได้หลายวิธีคือ สัมภาษณ์ ออกแบบสอบถาม ออกแบบทดสอบ และการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบข้อมูล^{๒๕} กระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย

๑)ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา	๗)เลือกเทคนิคที่จะใช้ในการฝึกอบรม
๒)หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	๘)กำหนดวิทยากร
๓)กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย	๙)จัดเตรียมองค์ประกอบ ทรัพยากรและบุคคล
๔)กำหนดหัวข้อวิชา	๑๐)ดำเนินการฝึกอบรม
๕)เลือกประเภทของการฝึกอบรมและบุคคล	๑๑)วัดผล-ประเมินผล-ติดตามผล
๖)จัดทำหลักสูตร	๑๒)วิเคราะห์-หาแนวทาง-ปรับปรุงพัฒนา

^{๒๕} สมปราษฎย์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗),

องค์ประกอบสำคัญในการฝึกอบรมประกอบด้วย **๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม** ควรพิจารณาจากความต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม ความพร้อม ความตั้งใจ และบุคลิกภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การไม่คัดเลือกตัวผู้เข้าอบรมให้ดีจะทำให้หลักสูตรที่ดี วิทยากรที่ดี โครงการฝึกอบรมที่ดีเสีย โดยแสดงพฤติกรรมเช่น ไม่ร่วมกิจกรรม มาสาย ขาดเรียน **๒) หลักสูตรเหมาะสม** กำหนดหลักสูตรเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม **๓) วิทยากรฝึกอบรมที่มีความสามารถ** การคัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด มีประสบการณ์เพียงพอ มีทักษะในการสอน มีความรู้ความสามารถในวิชาการ มีทัศนคติต่อการสอน ความรับผิดชอบในการอบรม พฤติกรรมของวิทยากร วิธีการเทคนิคในการสอน การใช้จิตวิทยาในการสร้างบรรยากาศ มนุษย์สัมพันธ์ผู้เข้าอบรมกับวิทยากร และการใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนใช้อย่างมีประสิทธิภาพ **๔) ความเหมาะสมของสถานที่** ฝึกอบรม การจัดห้องอบรม โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง สะดวกสบาย ความสะอาดจูงใจให้เกิดความตั้งใจ รับการฝึกอบรม ห้องอบรมมีความเพียงพอ จำนวนผู้เข้าอบรม ความสะดวกในการพักอาศัย ที่พัก ห้องพัก อาหารอร่อย บรรยากาศดี ความเป็นกันเองของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการนุ่มนวล ยิ้มแย้ม เต็มไปด้วยการช่วยเหลือ มีสื่อการสอนที่อำนวยความสะดวก^{๖๖} รูปแบบกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ รูปแบบกระบวนการฝึกอบรม Training Design and Evaluation Mode

^{๖๖} วิจิตร อาวะกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๖.

^{๖๗} ทวีป อภิสิทธิ์, เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗-๑๘.

ดังนั้น นักวิชาการฝึกอบรม โดย เจมส์ อาร์ เบก จูเนียร์ (James R.Beck, Jr.) ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของสหรัฐอเมริกาได้เสนอแนะขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ ๘ ประการ ดังนี้ ๑)วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ๒)ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ๓)วางแผนการฝึกอบรม ๔)กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าคาดหวังอะไร ๕)กำหนดคุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม ๖)สร้างบรรยากาศการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ ๗)กำหนดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๘)ประเมินผลและติดตามผล

ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) ได้สร้างระบบการฝึกอบรมเรียกว่า The Critical Events Model กำหนดไว้ ๙ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม ๒) กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ ๓) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๔) ตั้งวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ๕) สร้างหลักสูตร ๖) เลือกเทคนิคการฝึกอบรม ๗) เลือกอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ๘) ดำเนินการฝึกอบรม ๙) ประเมินผลและติดตามผล

จากประสบการณ์การทำงานด้านการฝึกอบรมมายาวนาน เห็นว่าขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่าย มีขั้นตอนการฝึกอบรม ๕ ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ ๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs)
- ขั้นที่ ๒ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (Training curriculum)
- ขั้นที่ ๓ การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Training project)
- ขั้นที่ ๔ การดำเนินการฝึกอบรม (Training)
- ขั้นที่ ๕ การประเมินผลการฝึกอบรม (Training evaluation)^{๖๘}

๒.๖ การสร้างบรรยากาศฝึกอบรม

บรรยากาศที่วิทยากรฝึกอบรมจะต้องสร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ในการฝึกอบรม คือ ๑) **บรรยากาศที่มีความอบอุ่น** ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะสร้างความรู้สึที่ดีทางจิตใจ ทักทายกันที่ติดต่อกัน ผู้เข้าอบรมตระหนักว่าวิทยา (Warmth) ได้แก่ การเริ่มเปิดฉากการพูด ทักทาย ลีลา ท่าทาง น้ำเสียงที่เป็นกันเอง แสดงความเป็นมิตรยอมรับ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับการความอบอุ่น อยากเข้าไปสนทนาส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ๒) **บรรยากาศของการยอมรับนับถือ (Respect)** การที่วิทยากรให้การยอมรับนับถือในเรื่อง วิทยุติ ประสพการณ์ วิทยากรจึงสร้างบรรยากาศและถ่ายทอดความรู้สึกของการยอมรับยกย่องนับถือไปยังผู้เข้ารับการอบรม ๓) **บรรยากาศที่เป็นอิสระ (Freedom)** บรรยากาศที่ให้ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการที่เลือกตัดสินใจ เลือกกิจกรรมที่มีความหมายและคุณค่าต่อตนเอง บรรยากาศเช่นนี้จะทำ

^{๖๘} สมคิด บางโพ, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยุพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘-๑๙.

ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียด **๔) บรรยากาศท้าทาย (Challenge)** การจูงใจ การกระตุ้น การให้กำลังใจสนับสนุนจะทำให้เกิดบรรยากาศท้าทายให้เข้าอบรมตัดสินใจทำกล้าเสี่ยง เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บรรยายมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เข้าอบรมว่าจะทำงานได้สำเร็จ แม้ว่าจะเป็นงานที่ค่อนข้างยาก ทำให้เกิดกำลังใจและความกล้า **๕) บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success)** ผู้บรรยายฉลาดเลือกพูดแต่เรื่องที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของกิจกรรมทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น พยายามใช้คำว่าชมว่าดี เยี่ยม จะทำให้มีกำลังใจ **๖) บรรยากาศของการชี้แนะ (Direct)** ผู้บรรยายต้องให้แนวทางในการชี้แนะให้เขาเดินไปสู่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย มีอิสระในการเรียนรู้ **๗) บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control)** วิทยากรต้องควบคุมให้เกิดระเบียบวินัย ผู้เข้าอบรมจะเรียนรู้ได้น้อยถ้าปล่อยให้อิสระจนเกินขอบเขต ไม่มีการควบคุม ต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างสุภาพ นิมนต์ว่าทำไมต้องมิกติกา ข้อตกลง ระเบียบ ทำไมต้องมีการลงโทษ โดยไม่ให้ใครมีสิทธิพิเศษจะทำให้การอบรมเกิดบรรยากาศที่ดี องค์ประกอบ ๗ ประการดังกล่าว วิทยากรต้องและผสมผสานให้กลมกลืนกันไปในขณะที่ดำเนินการฝึกอบรม จึงจะสามารถพัฒนาผลของการฝึกอบรมให้ได้รับผลสำเร็จในระดับสูง

วิทยากรในการฝึกอบรมจะต้องตระหนักว่าเราสอนวิชาแก่บุคคลที่มีหัวใจคิดจิตใจมีความหวังตั้งใจ มีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพ วิทยากรจะต้องรักและให้ความสนใจอย่างแท้จริงในผู้เข้าอบรม โดยตระหนักถึงความสำคัญ วิธีการ ข้อมูล และสถานการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม โดยศึกษาข้อมูลอย่างจริงจัง จากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการฝึกอบรมเกิดจากการกระตุ้นความสนใจอย่างแรง ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดความอยากรจะเรียนรู้ เป็นการสนองความสนใจ วิทยากรต้องหาวิธีอบรมให้เกิดการเรียนรู้ตามที่เข้าอบรมต้องการเพื่อสามารถแก้ปัญหาได้ วิทยากรจึงต้องบรรยายตรงประเด็น^{๖๙}

๒.๗ วิทยากรฝึกอบรมฐานะบทบาทครู

บทบาทในฐานะเป็นวิทยากรหรือครูผู้สอน วิทยากรฝึกอบรมที่ดีนับเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการฝึกอบรมนอกเหนือไปจากการจัดหลักสูตร การคัดเลือกผู้เข้าอบรมและการจัดการฝึกอบรม เพราะวิทยากรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ มีความสำคัญเป็นพิเศษต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรมที่ดีจึงต้องมีความสามารถดังนี้ ๑) เป็นผู้ที่ศึกษารู้อย่างจริงจังในวิชาที่ตนสอน มีประสบการณ์มากพอ ไม่สอนเฉพาะทฤษฎีแต่ต้องเคยนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ด้วย ๒) ได้รับการศึกษาฝึกฝนอบรมในการเป็นครูที่ดี สามารถสื่อนำความรู้ใจสอนเข้าใจง่าย ๓) รู้จักเทคนิคกลวิธีการสอนแบบต่างๆ มีความสามารถจะเลือกใช้เทคนิคเพื่อการสอนอย่างเหมาะสม จนนำไปสู่การ

^{๖๙} วิจิตร อวาทกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑๔-๒๑๗.

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ๔) มีใจรักการสอน รักผู้เรียน มีความตั้งใจปรารถนาที่จะถ่ายทอดความรู้ในการฝึกอบรม ๕) มีความเชื่อมั่นในตนเองในการสอนการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการสอนพัฒนาตนเองในวิทยาการใหม่ๆ ๖) ทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ๗) ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๘) มีประวัติการเป็นวิทยากรที่ดี พร้อมให้ความรู้เป็นวิทยาทานมิใช่เพื่อการค้า ๙) อดทนอดกลั้นยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อบรม ๑๐) มีความคิดไม่หยุดนิ่ง พัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ๑๑) กำหนดขอบเขตการสอนวางแผน เตรียมการสอน ปรับปรุงบุคลิกภาพและมีประเมิณผลการสอนทุกครั้ง^{๗๐} ความหมายของคำว่าคำว่าครู แปลว่า นัก เชิดชู กล่าว ครูต้องเป็นผู้มีใจหนักแน่น ครูผู้เชิดชูศิษย์ที่จมอยู่กับความโง่ให้ขึ้นสู่ความฉลาด ครูเป็นผู้กล่าวอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้ในวิทยาการต่างๆ **ลักษณะของครูที่ดีในการเป็นต้นแบบ พระพุทธเจ้าได้กำหนดลักษณะของครูต้นแบบไว้ ๗ ประการ** คือ ๑) ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคงมีความรู้รอบคอบ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม ๔) วัตตา คือเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วจนิกขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กล่าวถึงกตัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ๗) โน จัฎฐาเน นโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทาง^{๗๑}

ดังนั้น ผู้ที่จะเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรมที่ดีนั้นควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานในการเป็นผู้สอน ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้มาก่อน และได้พัฒนาเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ของตนในหลายๆรูปแบบ จนเกิดความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ให้แก่ทุกวัยทุกระดับได้ จะทำให้เป็นนักฝึกอบรมมืออาชีพ (Professional) ที่แท้จริง คุณสมบัติของนักฝึกอบรมจึงมี ๙ ประการ ดังนี้ ๑) เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ในการสอนและประสบผลสำเร็จในด้านการสอนอย่างดีมาก่อน ๒) เป็นผู้ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้และเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ๓) เป็นผู้ใส่ใจที่จะสมรรถนะรวมเทคนิควิธีการ รูปแบบและสื่อต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม ๔) สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการฝึกอบรมใหม่ๆ ๕) มีความคิดริเริ่มและกล้าทดลองวิธีการเทคนิคใหม่ๆที่ใช้ในการฝึกอบรม ๖) มีความสามารถในการแปลงเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมให้ออกมาเป็นกิจกรรม เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ ๗) มีความสามารถในการพูดอธิบายเรื่องยากๆ ด้วยภาษาง่ายๆ ที่คนฟังทั่วไปเข้าใจง่าย ๘) มีทักษะในการใช้สื่อประกอบการ

^{๗๐} วิจิตร อาวะกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑๐-๒๑๓.

^{๗๑} พระมหาอดิสร ธีรสีโล, คุณธรรมสำหรับครู, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐๐-๑๒๒.

ฝึกอบรมอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กับรูปแบบเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรม ๙) ยอมรับข้อมูลจากการประเมินผลการฝึกอบรม นำมาปรับปรุงพัฒนาวิธีการฝึกอบรมให้ดีขึ้น^{๗๒}

๒.๘ การเขียนโครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ระบุนายละเอียดถึงการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการดำเนินงานต่างๆ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนดของงานการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนพัฒนาประจำปี สามารถกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ว่าจะพัฒนาบุคลากรระดับใดในองค์กรและฝึกอบรมเรื่องอะไร โดยจัดแบ่งเป็นการฝึกอบรมระดับผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติการ ในแต่ละระดับยังแบ่งแยกย่อยตามลักษณะความต้องการ ความจำเป็นและลักษณะงานที่ปฏิบัติ^{๗๓} กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม กำหนดขั้นตอน ดังนี้ ๑) การสำรวจตรวจสอบวิเคราะห์สภาพปัญหา ด้วยการศึกษาจากเอกสาร สอบถาม สัมภาษณ์ พูดคุย พิจารณาว่าองค์กรมีปัญหาอะไรที่จะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ๒) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หมายถึง ข้อบกพร่องที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีประสิทธิภาพ การบริการไม่ดี ขาดความรู้ความชำนาญในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานยังไม่ถูกต้อง ถือว่าเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม การอบรมในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ มีความชัดเจน ๔) กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา วางขอบเขตของวิชาเพื่อให้วิทยากรเตรียมเนื้อหาวิธีการสอน ตรงตามความต้องการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ ๕) กำหนดแนวทางการฝึกอบรม แนวทางที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการอะไร ใช้ทฤษฎีอะไร หลักการอะไร วิชาใดควรอยู่ก่อนหรือหลัง ๖) กำหนดเทคนิควิธีการฝึกอบรม จะใช้วิธีการใดในการฝึกอบรม จะใช้เทคนิคอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าอบรม เนื้อหาวิชาหลักสูตร จึงจะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้รับประโยชน์ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากที่สุด เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การแบ่งกลุ่ม หรือจะนั่งฟังการบรรยายตลอดทั้งวัน ๗) การกำหนดสถานที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมหากไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนล้มเหลว เกิดความเสื่อมศรัทธา ท้อถอย เบื่อหน่ายทั้งผู้สอนและผู้เรียน จึงต้องเลือก จัด สร้างบรรยากาศของการเรียนการสอนไม่ให้น่าเบื่อได้ ๘) การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร การเลือกผู้เข้าอบรมควรเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน วิทยากรจึงควรได้รับการคัดเลือกมาอย่างดีที่จะสอน วิทยากรไม่มีคุณภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ จะทำให้โครงการเสียหาย ๙) กำหนดแนวทางและวิธีประเมินผล

^{๗๒} ทวีป อภิสิทธิ์, *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๑), หน้า ๗-๙.

^{๗๓} สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, *วิทยากรต้องรู้*, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๖๙.

การประเมินผลเป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสิน ประเมินค่าของการฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือ เช่น วิธีสังเกต สอบถาม ทดสอบ^{๗๔} กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน

๑) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment-TNA) ด้วยการวิเคราะห์องค์กร (Organizational Analysis) วิเคราะห์ว่าองค์กรฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างในองค์กร หรือ ฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อต้องการให้พนักงานมีการปรับตัวให้เข้ากับระบบขององค์กร

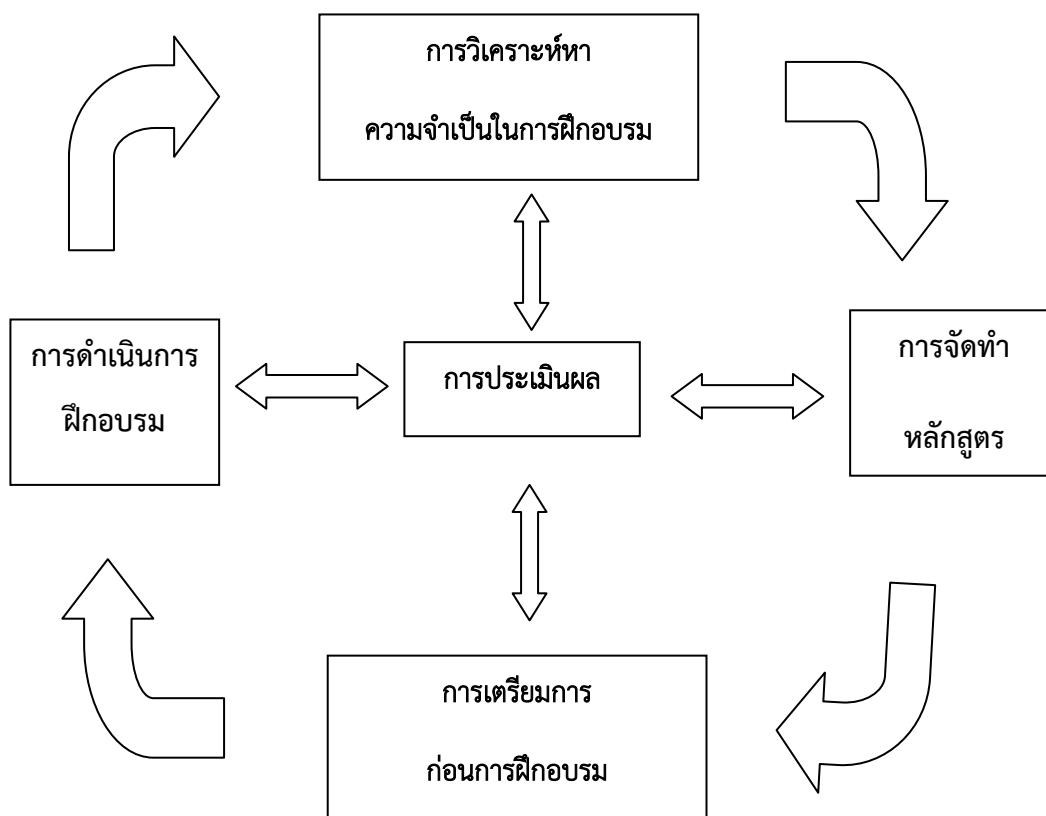
๒) การจัดทำหลักสูตร (Curriculum Design) ด้วยการคัดเลือกแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม กำหนดหัวข้อวิชาเนื้อหา ระยะเวลาที่เหมาะสมรวมถึงกิจกรรมต่างๆ เป็นโครงร่างของหลักสูตร เช่น พิธีเปิดปิด กิจกรรมละลายพฤติกรรม และนันทนาการ จัดทำแผนการสอน กำหนดวิธีการสอนกิจกรรม เช่น กิจกรรมกลุ่ม ศึกษากรณี จัดทำเอกสารประกอบการสอน สื่อ และวัสดุอุปกรณ์การสอน

๓) การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม (Training Preparation) ด้วยการจัดตารางฝึกอบรมที่มีรายละเอียดของวันและเวลา กิจกรรมการเรียนการสอน เลือกใช้สถานที่ใช้ดำเนินการฝึกอบรม จัดทำขออนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่าย เตรียมการประสานงาน การเดินทางของวิทยากร เตรียมความพร้อมของสถานที่ฝึกอบรมและโสตทัศนูปกรณ์

๔) การดำเนินการฝึกอบรม (Training Implementation) กิจกรรมวันแรกของการฝึกอบรมด้วยการลงทะเบียนและพิธีเปิดการฝึกอบรม ชี้แจงกติกาในการอยู่ร่วมกัน วิทยากรดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการและแผนการสอนที่เตรียมไว้ ผู้ประสานงานโครงการอำนวยความสะดวกวิทยากร สังเกตปัญหาเฉพาะหน้าในการฝึกอบรม ควบคุมกิจกรรมการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนข้อกำหนด และพิธีปิดการอบรมมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

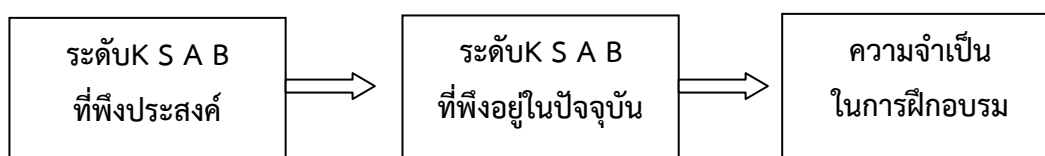
๕) การประเมินผล (Training Evaluation) ด้วยการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินผลเนื้อหา หัวข้อวิชา ประเมินผลความเหมาะสมของหลักสูตรโดยรวมเพื่อการพัฒนาในการจัดอบรมครั้งต่อไป โดยกระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม ตามแผนภาพ ดังนี้

^{๗๔} วิจารณ์ อาวะกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๓-๒๙๕.



แผนภาพที่ ๒.๕ กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment-TNA) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ค้นหาความไม่เพียงพอที่มีอยู่ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับระดับที่คาดหวังหรือที่ควรจะเป็นในเรื่องของความรู้ (Knowledge :K) ทักษะ (Skills :S) ทักษะ (Attitudes :A) และพฤติกรรม (Behavior :B) ในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้องค์กรหรือหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อด้อยในส่วนที่แก้ไขได้โดยใช้การฝึกอบรมคือ ความจำเป็นในการฝึกอบรมประกอบด้วย “ความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่” ที่จำเป็นต้องเพิ่มพูนหรือเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร ให้ถึงระดับที่จะมีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ควรจำเป็น ดังแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๖ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

สรุปการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมต้องใช้ (๕W + ๑H) คือ who หมายถึงใครบ้างที่สมควรได้รับการฝึกอบรม Why หมายถึง เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องให้เข้ารับการฝึกอบรม What หมายถึง ฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง When หมายถึง เมื่อใดที่ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมสอดคล้องตามแผนหรือเร่งด่วน Where หมายถึง จะให้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไหน จะจัดอบรมภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร How หมายถึง ควรจะอบรมแบบใดอย่างไร เช่น ฝึกอบรมโครงการสอนงาน (Coaching) ฝึกปฏิบัติงาน (On the Job Training) หรือสัมมนาดูงานนอกสถานที่^{๗๕}

อาจารย์ ดร.สุรชาติ กิมมณี ประธานบริษัทฮิวแมน โซลูชันส์ เป็นผู้เชี่ยวชาญมากกว่า ๓๐ ปีในการฝึกอบรม กล่าวว่า Training need เป็นการหาความจำเป็นของการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม ด้วยเหตุผลเพราะต้องการวางแผนการฝึกอบรมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจึงเรียนรู้ในหลักสูตร "การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม" ซึ่งจัดโดยสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายใต้หัวข้อ ตัวแบบในการฝึกอบรมและ Training and Development Model กระบวนการในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เทคนิคในการวิเคราะห์กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมบนพื้นฐานของผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักการจัดอันดับความสำคัญของหัวข้อฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) กระบวนการจัดทำ Training Road Map การจัดทำแผนฝึกอบรมในรูปแบบ Road Map การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม และการเขียนโครงการ

สังคมมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความจำเป็นในการเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม โดยอาจารย์ใช้วิธีด้วยการเอาผู้ฝึกอบรมเป็นตัวตั้งว่าอยากทราบเรื่องอะไร เริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่า “ทำไมเราถึงมาเรียนหลักสูตรนี้” จึงให้คำตอบ ๒ ประการคือ ๑) กำลังทำดัชนีพันธกิจ ปริญญาเอก ด้านการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จะมีการจัดฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบจึงต้องมาเรียนรู้หลักสูตรการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ด้วยการตั้งคำถามว่า เราจะมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบอย่างไร? ๒) ปัจจุบันเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ จึงต้องการเรียนรู้ว่าองค์กรต่างๆที่จะจัดฝึกอบรมนั้น เขามีความต้องการอะไร ทำไมถึงต้องจัดการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมที่ผู้รับผิดชอบโครงการแจ้งวิทยากรมาเป็นนั้น เป็นวัตถุประสงค์แท้หรือวัตถุประสงค์เทียม เราในฐานะวิทยากรธรรมะโอติจะต้องทราบเพื่อออกแบบและสร้างหลักสูตรตามความต้องการขององค์กรนั้นๆ

^{๗๕} วิชาญ บุษยธโรกุล, คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร :บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๒-๔๖.

ในวงการแพทย์ ต่อไปอาจไม่ต้องใช้แพทย์ แค่ว่าข้อมูลอาจจะทราบรายละเอียดทุกอย่าง ถือว่าเป็นนวัตกรรม TNจึงเป็นความคิดสร้างสรรค์ ในเวลาที่เราโพสต์อะไรลงไปในโลกออนไลน์ จะมีคนมาประมวลข้อมูลของเรา เป็นการรวบรวมข้อมูลจะทำนายแม่นยำขึ้น เพราะใช้ข้อมูลในอดีตมาทำนาย เช่น ร้านอาหาร เก็บข้อมูลคนที่มาใช้บริการ ใน ๑ เดือน ๑ ปี คนที่มาใช้บริการ คือ เพศ เวลา อาหาร ที่สั่ง เครื่องดื่ม เป็นต้น ก็มีการประมวลเพื่อได้คำตอบเพื่อการบริการ จึงสรุปว่า TN จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เวลาเราไปญี่ปุ่นจะมีรายชื้ออาหารแล้วให้เราเลือกหยอดเงิน แล้วรอรับอาหาร ไม่ต้องมีเด็กรับออเดอร์ มีการประมวลได้เลยว่าคนสั่งอาหารประเภทใด วันจันทร์อังคารอาหารประเภทใดขายดี ตูเดียวแต่ทราบทุกอย่าง ญี่ปุ่นจึงสำเร็จเรื่อง ๔.๐ คนไทยถ้าอยากจะพัฒนาจึงต้อง"พัฒนาเรื่องไอที พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม" เราจึงหา TN ให้เหมาะกับคนเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ในสิ่งคโปรใช้การ์ดใบเดียวสามารถไปได้ทั้งหมด ถือว่าเป็นนวัตกรรม

ดังนั้น TN คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาและการฝึกอบรม ต้องค้นให้เจอว่ามี TNอะไรบ้าง ต้องอาศัยคน คนจะต้องมีทักษะความรู้และทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่ๆ การเรียนรู้ในครั้งนี้ทำให้เห็นอะไรบางอย่างในการพัฒนาและการฝึกอบรม มิใช่อยูๆ อยากจะอบรมอะไรก็อบรม จะต้องหาความจำเป็นในการพัฒนาและการฝึกอบรม ถ้าหา TN ไม่ชัดการพัฒนาและการฝึกอบรมจะไม่ชัดเจนกัน TN จึงเป็นต้นน้ำของการพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงปัญหาและนโยบายผู้บริหารจุดเริ่มการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงสังคม จะพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไรพัฒนาอย่างไรถือว่าเป็นหัวใจของ Training needs องค์กรแต่ละองค์กรจะจัดการฝึกอบรมนั้น ต้องมีความจำเป็นมากต่อคนต่องานต่อองค์กร จึงมีการพัฒนาและฝึกอบรมขึ้น วิทยาการต้นแบบจะต้องตระหนักด้วยว่าต้องเตรียมตัวมาเป็นอย่างดี วิทยาการที่ขาดการเตรียมตัวถือว่าเป็นการทำร้ายองค์กรนั้นๆ เลย วิทยาการจึงต้องมีการรู้เขา รู้เรา รู้เป้า รู้สื่อ รู้สลับ รู้สรุป วิทยาการจะต้องทราบ TN ขององค์กรนั้นเป็นอย่างดี ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมจะเกิดขึ้นได้นั้น มีเหตุ ๓ ประการ คือ

๑) **"เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง"** หมายถึง เป็นนโยบายขององค์กร เป็นยุทธศาสตร์ขององค์กร จะทำให้เกิด TN คนจีนรวยมาเที่ยวเมืองไทยเป็นจำนวนมากจะเกิดอะไรขึ้นกับกรุงเทพ จะเกิดความจำเป็นการพัฒนาและฝึกอบรมอะไรบ้าง คำตอบคือทักษะทางภาษา การให้บริการ ด้านไอที อะไรก็ตามที่ไม่เหมือนเดิมเราเรียกว่า"การเปลี่ยนแปลง" ผู้ที่จะหาความจำเป็นจึงต้องอ่านเยอะ ฟังเยอะ เรียนรู้เยอะ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงชื่อว่าพัฒนา ด้วยการ"พัฒนาใคร Who พัฒนาเรื่องอะไร What พัฒนาอย่างไร How" ผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดผลกระทบต่อคนและองค์กร เราจะพัฒนาเรื่องอะไร ทำไม่ต้องพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาจะเกิดอะไร ปัจจุบันจึงมีเทรนใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายจึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรม อย่างเช่นไอทีมีการอัปเดตตลอดเวลา เราจึงต้องมีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมตามแนวทางของ ๕ W + ๑ H คือ ๑) Who ใคร

ควรได้รับการฝึกอบรม ๒) Why มีเหตุผลอะไรในการฝึกอบรม ๓) What ฝึกอบรมเรื่องอะไร ๔) When ฝึกอบรมเมื่อใด ๕) Where ฝึกอบรมที่ไหนภายนอกใน ๖) How มีวิธีการฝึกอบรมอย่างไร

เราได้ให้สิ่งที่เขาต้องการปรารถนาชาวบ้านอยากจะมาฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นจึงต้องโดนหัวใจคน เช่น การปลูกมะนาวนอกฤดูกาลชาวบ้านต้องการเรียนรู้ ผู้จัดการฝึกอบรมจึงต้องวิเคราะห์และความต้องการ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มZen z เราจะสื่อสารกับคนกลุ่มนี้อย่างไร? อดีตคนเก่งทำงานราชการแต่ในปัจจุบันไม่ทำงานราชการ คนรุ่นใหม่ชอบอิสระทำงานประจำและมีอาชีพเสริม ระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลงซ้ำ ควรมีการพัฒนาเรื่องอะไร ซึ่งใน “ปัจจุบันเราไม่ได้ขาดแคลนข้อมูลแต่เราขาดการวิเคราะห์ข้อมูล” เราซื้อของด้วยบัตรต่างๆ เราจะถูกบันทึกข้อมูล คำถามข้อมูลเหล่านั้นเอาไปทำอะไร คำตอบคือ นำข้อมูลไปสร้างความหมายเป็นเรื่องราว วิเคราะห์เกี่ยวกับการซื้อในครั้งต่อไป บุคคลที่เป็นคนวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องจบหลายสาขา คือ "ไอที การตลาด พฤติกรรมมนุษย์" สหสาขาวิชา ปัจจุบันเราจึงขาด "บุคคลที่จะเอาข้อมูลมาประมวลเป็นเรื่องราว" เพราะเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้จัดการฝึกอบรมถ้าขาดการวิเคราะห์ข้อมูลในเบื้องต้น จะทำให้การฝึกอบรมไปไม่ถึงเป้าหมาย ปัจจุบันจึงต้องมีการบูรณาการในบ้านเรากระทรวงเดียวกันยังไม่สามารถบูรณาการได้ อดีตเราจะไปต่างประเทศเป็นเรื่องใหญ่แต่คนปัจจุบันจะไปต่างประเทศไปได้เลย แคร้ว “ภาษา ไอที วัฒนธรรมแตกต่าง” เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงเกิดการฝึกอบรม ในกรุงเทพจึงยากมากจะแก้ปัญหาหน้าท่วม เพราะระบบโครงสร้างเป็นเก่า จัดการลำบาก นอกจากจะไปสร้างเมืองใหม่วางผังเมืองให้เป็นระบบ ใครแก้ไขหน้าท่วมได้ยินดีสร้างอนุสาวรีย์ เราจึงควรสร้างเมืองใหม่ดีกว่า

๒) "เมื่อมีปัญหา" จะเกิด TN เพราะอะไรที่อยากให้เกิดแต่ไม่เกิด อะไรไม่ยอมให้เกิดแต่เกิด เช่น ยาเสพติด การบริการที่ไม่ดีในองค์กร ถือนำไปสู่ปัญหา เมื่อเกิดปัญหาจึงเกิดการฝึกอบรม แล้วเราจะอบรมใคร เมื่อมีเรื่องร้องเรียนความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงเกิดขึ้น ถ้ามีการวิเคราะห์ผิดนำไปสู่การตั้งวัตถุประสงค์ผิด การฝึกอบรมก็ผิดพลาด ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เช่น กรณีการฆ่าตัวตาย ถามว่าอะไรเป็น TN เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา วิเคราะห์ TN ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงลึก หรือ กรณีเด็กยกพวกตีกัน ถ้าให้เราวิเคราะห์ TN กลุ่มเป้าหมายใดมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ครู พระสงฆ์ จะเห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาจะเกิดTN เราต้องฝึกมองปัญหาให้รวดเร็ว "หาปัญหาของกลุ่มเป้าหมายให้เจอ " ด้วยคำว่ากับใคร เรื่องอะไร หรือ กรณีคุณแม่วัยใส เกิดกับใครเรื่องอะไรจึงมองเห็นว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงและปัญหาจึงเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรม ฝึกอบรมใคร และฝึกอบรมเรื่องอะไร เรียนจบมาไม่สามารถทำงานได้เพราะขาดประสบการณ์ เพราะสถาบันอุดมศึกษาไม่ได้ให้ประสบการณ์ บริษัทบางที่ไม่ต้องมีวุฒิการศึกษา เช่น Google ไม่สนใจประกาศนียบัตรแต่ดูประสบการณ์

๓) "เมื่อเป็นนโยบายของผู้บริหาร" เช่น ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรเก่งภาษาอังกฤษ จึงมีความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยการพัฒนาและฝึกอบรมทั้งองค์กร ความจริงภาคราชการทำภารกิจและงานเยอะมากแต่ขาดการประชาสัมพันธ์สื่อสารซึ่งต่างจากเอกชน จึงมีความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อหาช่องทางในการสื่อสาร ผู้บริหารมีนโยบายจึงต้องฝึกอบรม รวมถึงวัดในปัจจุบันต้องมีการปรับตัว เช่น การจอตลอด ห้องน้ำ การฝึกอบรมบางอย่างจึงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร คนในห้วงองค์กรต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เพราะ " น้ำนิ่งมันจะเน่า "

ดังนั้น สาเหตุของความจำเป็นของการพัฒนาและฝึกอบรมนั้น มี ๓ ประการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลง เป็นปัญหา เป็นนโยบายของผู้บริหาร วิทยากรหรือผู้จัดการฝึกอบรมจึงต้องตระหนักเรื่องของการหาความจำเป็นในการพัฒนาและการฝึกอบรม จะทำให้การฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จ^{๗๖}

การเขียนโครงการฝึกอบรมเป็นการวางแผนการทำงานเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีทิศทาง ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นในการเขียนโครงการฝึกอบรมจึงควรหัวข้อ ดังนี้ ๑) ชื่อโครงการ ให้ระบุชื่อโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสม กระชับ ชัดเจน สอดคล้องกับเนื้อหาและจำเพาะจงว่าจะฝึกอบรมเรื่องอะไร ให้แก่ใคร การกำหนดชื่อโครงการต้องคำนึงถึงว่ากำหนดตามชื่อวิชา หรือหัวข้อเรื่องว่าจะอบรมเรื่องอะไร กำหนดตามกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกำหนดตามหัวข้อวิชาและกลุ่มผู้เข้าอบรม เช่น ศิลปะการพูดสำหรับผู้บริหาร หรือ การสอนภาษาไทยสำหรับครูประถมศึกษา ๒) หลักการและเหตุผล แสดงถึงความเป็นมา ปัญหา เหตุผล หรือความจำเป็นที่ต้องจัดทำโครงการ พยายามเสนอปัญหาเหตุผลต่างๆ ที่จำเป็นต้องจัดอบรมให้กระชับ มีน้ำหนักพอที่จะอนุมัติโครงการ ๓) วัตถุประสงค์ แสดงถึงความต้องการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาหรือตอบสนองความจำเป็นที่ได้เขียนไว้หลักการและเหตุผล ๔) หลักสูตร หัวข้อวิชาที่ให้การฝึกอบรมว่ามีเรื่องอะไรบ้าง วัตถุประสงค์แต่ละหัวข้อเรื่อง กิจกรรม หรือวิธีการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดการฝึกอบรมแต่ละวิชาแต่ละหมวด ๕) คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม กำหนดว่าใครควรเข้าอบรมในหลักสูตรนี้ หรือต้องผ่านหลักสูตรใดมาก่อน กลุ่มคนระดับใด ทำหน้าที่อะไร เพื่อช่วยให้การจัดหลักสูตร เนื้อหาสาระ และเทคนิคกิจกรรม การสอนได้อย่างเหมาะสม ๖) จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม ขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อการจัดกิจกรรม ระยะเวลา งบประมาณ วิธีการฝึกอบรม ตลอดถึงสถานที่ สื่อ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก ๗) ระยะเวลาการฝึกอบรม กำหนดจำนวนวันเวลาในการฝึกอบรมเพราะจะส่งผลถึงงบประมาณ หลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๘) สถานที่ฝึกอบรม ผู้จัดการโครงการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาจากหลักสูตรว่าใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใด เช่น การบรรยาย

^{๗๖} สุรชาติ กิมมณี, คู่มือการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อทำเส้นทางการฝึกอบรม รุ่นที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑), หน้า ๓-๓๐.

มีกิจกรรม จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อเตรียมห้องประชุมใหญ่เล็ก สถานที่ฝึกอบรมจึงต้องมีความเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ๙) วิธีดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมโดยยึดวิทยากรเป็น ศูนย์กลาง การฝึกอบรมเน้นการบรรยาย หรือการฝึกอบรมโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะเน้นการ ปฏิบัติแบบทำกิจกรรม ๑๐) วิทยากร ถือว่าเป็นจุดอย่างหนึ่งที่สำคัญของโครงการฝึกอบรม ชื่อ วิทยากรจะทำให้เกิดความสนใจและจูงใจให้ผู้เข้าฝึกอบรมต้องการเข้ารับการฝึกอบรม การเลือก วิทยากรให้มีความเหมาะสมกับเรื่องหรือหัวข้อวิชา ผู้เขียนโครงการจึงต้องระบุให้ชัดเจนว่าวิทยากร เป็นใคร มาจากสถาบันใด ๑๑) ผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการระบุเพื่อให้ทราบว่าสถาบันใดหรือ หน่วยงานใดใครเป็นผู้จัดโครงการฝึกอบรมนี้ เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการประสานงานในการดำเนินการฝึกอบรม ๑๒) งบประมาณ งบประมาณในการฝึกอบรมครั้งนี้ ต้องมีการประมาณให้ชัดเจน เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าอาหารเครื่องดื่ม ค่าวัสดุเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น งบประมาณได้มาจากไหน มีค่าลงทะเบียนหรือไม่ ๑๓) การ ประเมินผล ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินอย่างไร ประเมินเรื่องอะไร การประเมินผลทำให้ทราบว่า การอบรมในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างไร ๑๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการ คาดหวังว่าหลังจากฝึกอบรมสิ้นสุดลงใครจะได้เป็นผู้ได้รับผลประโยชน์บ้าง เช่น ตัวผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับผลประโยชน์อย่างไร เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอะไร^{๗๗}

โครงการฝึกอบรมที่ดีต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน รัดกุมเข้าใจง่ายกระชับ มีกระบวนการหรือระบบในการพัฒนาบุคลากรและมีส่วนประกอบโครงการที่สำคัญ การใช้ถ้อยคำ สำนวนในการเขียนโครงการอบรมควรยึดหลัก ดังนี้ ๑) ความชัดเจน ใช้ถ้อยคำสำนวนหรือภาษาที่ทำให้ ผู้อ่านเข้าใจในเนื้อหาที่รับรู้ได้ง่าย เนื้อหาที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ฟังสนใจและอยากติดตามเนื้อเรื่อง ต่อไป ถ้าเราใช้ถ้อยคำที่คลุมเครือจะทำให้เกิดความเข้าใจผิด ๒) ความง่าย การเขียนโครงการที่มี ตัวเลขหรือสถิติ การนำเสนอออกไปอาจทำให้เกิดความสับสน ผู้เขียนควรใช้แผนภูมิ ผัง หรือตาราง เพื่อช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย ใช้เวลาน้อยในการทำ ความเข้าใจ ๓) ความรัดกุมสมบูรณ์ โครงการที่ เขียนเสร็จแล้วจะต้องมีความครบถ้วน สมบูรณ์ทางเนื้อหาสาระในตัว คือ มีข้อมูล เหตุผล อย่าง เพียงพอ ผู้เขียนจะต้องมีความรู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่จะเขียน ข้อเสนอแนะในการเขียนโครงการ ฝึกอบรมนั้น ผู้เขียนจะต้องคิดโครงร่างโครงการก่อน ต้องทราบเรื่องราว ปัญหาความต้องการของทุก ฝ่าย กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เขียนให้ชัดเจนสั้น ง่าย กะทัดรัด มีข้อเท็จจริงในโครงการ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ควรทบทวนตรวจสอบปรับปรุงถ้อยคำ เปิดใจกว้างพร้อมรับคำวิจารณ์ ผู้พิจารณา

^{๗๗} สมปราชญ์ อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗),

โครงการควรเปิดโอกาสให้ผู้เขียนได้เสนอโครงการด้วยการพูดนำเสนอ และเมื่อจัดพิมพ์โครงการเสร็จแล้ว ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้อง^{๗๘}

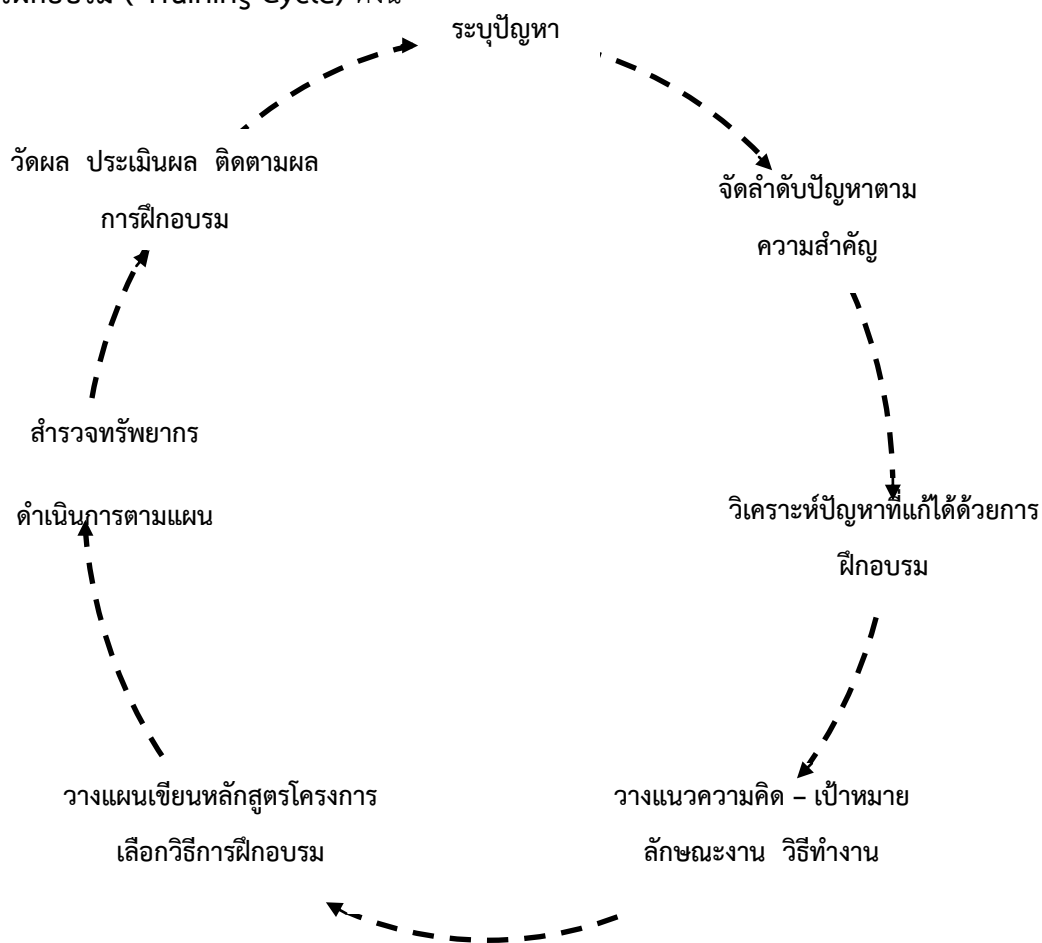
ดังนั้น Training Objectives ที่คนคิดเป็นการเปลี่ยนแปลงยากที่สุดในการพัฒนาคน พฤติกรรมแสดงออกจะบอกถึงการมีทัศนคติของบุคคลนั้นๆ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของการฝึกอบรมจนกระทั่งสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรมืออาชีพต้องค้นหา TN และ TO ในการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ ซึ่งการเขียนโครงการฝึกอบรมให้ได้ผลสำเร็จ สิ่งที่ทำทนายผู้จัดการฝึกอบรมให้บรรลุผลคือ การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ถ้าเขียนวัตถุประสงค์ไม่ชัดหรือไม่ได้เกิดจากจาก Training needs ของคนในองค์กรจะทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผล วัตถุประสงค์จึงต้องเขียนให้ชัดเจน หรือแม้แต่งานวิจัยเหมือนกัน วัตถุประสงค์ไม่ชัดการดำเนินการวิจัยก็ผิดพลาด งานวิจัยจึงต้องสามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงโครงการฝึกอบรมการเขียนวัตถุประสงค์เวลานำไปฝึกอบรมต้องสามารถตอบโจทย์ตามวัตถุประสงค์ได้ Training Objective หรือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ๑) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ๒) เพื่อให้มีทักษะ ๓.เพื่อให้มีทัศนคติ ในเรื่องอะไรก็ได้แล้วแต่เราต้องการพัฒนา ตามด้วยคำว่า “จนกระทั่งสามารถซึ่งเป็นเชิงพฤติกรรม” ก่อนเขียนวัตถุประสงค์ต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น มีเรื่องร้องเรียนการบริการ ถามว่าบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการบริการ แต่ทำไมยังมีเรื่องร้องเรียนการบริการ คำตอบคือ “ไม่มีทัศนคติเชิงบวกในการให้บริการ” การเขียนวัตถุประสงค์ควรโฟกัสที่ทัศนคติในการบริการ ทัศนคติที่มีต่อผู้มารับการบริการ ไม่ต้องไปอบรมเพื่อให้ความรู้หรือทักษะการบริการ เพราะสามารถปฏิบัติได้แต่ควรฝึกอบรมด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการบริการ ในปัจจุบันมีการเขียนวัตถุประสงค์ไม่ถูก แต่ก็ยังสามารถจัดฝึกอบรมได้ เพราะเขียนแบบรวมๆ ไม่ชัดไม่ได้มาจาก Training Needs ที่แท้จริง ผู้เชี่ยวชาญมองว่าตัวทัศนคติยากที่สุดในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่แสดงออกจะบอกว่าบุคคลนี้มีทัศนคติอย่างไร จะเห็นว่าการเขียนวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับ Training Needs

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจึงต้องชัดเจนเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมี ๔ ประการ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ในเรื่องที่ฝึกอบรม “จนกระทั่งสามารถ.....พยายาม.....หาวิธีการ.....” เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นว่ามีทัศนคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม จงเน้นย้ำว่า “ถ้าเราหา Training Needs ได้เราจะสามารถเขียนวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน” เช่น ปัญหาทัศนคติต่อการสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง วัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีทัศนคติต่อการสอนแบบเด็กเป็นศูนย์กลาง จนกระทั่งพยายามใช้วิธีการสอนด้วยนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จนกระทั่งหาวิธีการและเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง แสดงให้เห็นว่าทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ดี ภรรยาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสามีมักจะทำอาหารที่ตนเองชอบมากกว่าอาหารที่สามีชอบ แสดงให้เห็นว่าทัศนคติสำคัญมากใน

^{๗๘} สมชาติ กิจยรรยง, **สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มัลติอินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖-๓๓

การฝึกอบรม เมื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในที่ดีจะส่งผลในทางที่ดีเช่นกัน การเขียนวัตถุประสงค์จะต้องเกิดพฤติกรรม

การเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบนั้น “วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นวิทยากรต้นแบบธรรมชาติ” เพื่อออกไปทำงานในการเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นต้นแบบด้านสันติภาพ เข้าใจความเป็นพหุวัฒนธรรม ใช้พุทธสันติวิธีเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดสันติสุข เมื่อวัตถุประสงค์ชัดเจน "เราจะออกแบบหลักสูตร" ออกแบบหัวข้อแต่ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อนจึงจะหาแนวทางในการฝึกอบรม เรียกว่า"หาข้อมูลล่างวัตถุประสงค์ เมื่อวัตถุประสงค์ชัดเจนก็ดำเนินการพัฒนาจัดฝึกอบรม เวลาเมื่อองค์กรเชิญวิทยากรไปบรรยายวิทยากรต้องหา TN และ TO ในการฝึกอบรมให้เจอ^{๗๙} จึงมีวงจรการฝึกอบรม (Training Cycle) ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๗ วงจรการฝึกอบรม (Training Cycle)^{๘๐}

^{๗๙} สุรชาติ กิมมณี, คู่มือการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อทำเส้นทางการฝึกอบรม รุ่นที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑), หน้า ๓-๓๐.

^{๘๐} วิจิตร อาวะกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๑.

ดังนั้น สรุปการเขียนโครงการฝึกอบรมจะมีรูปแบบการเขียนหรือโครงสร้างการเขียนจึงประกอบด้วย ดังนี้ ๑) ชื่อองค์กร ๒) ชื่อแผนงาน ๓) ชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ ๔) ชื่อโครงการ ๕) หลักการและเหตุผล ๖) วัตถุประสงค์ ๗) เป้าหมาย ๘) หลักสูตรในการฝึกอบรม ๙) วิธีการฝึกอบรม ๑๐) วิทยากร ๑๑) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑๒) วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร ๑๓) ผู้รับผิดชอบโครงการ ๑๔) ระยะเวลาของโครงการ ๑๕) สถานที่ฝึกอบรม ๑๖) ขั้นตอนในการฝึกอบรม ๑๗) ปฏิทินดำเนินการ ๑๘) งบประมาณ ๑๙) การประเมินผล ๒๐) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๒๑) กำหนดการฝึกอบรมและตารางฝึกอบรม ๒๒) รายละเอียดของงบประมาณ^{๘๑}

๒.๙ ปัญหาของการฝึกอบรม

ปัญหาของการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกได้ ๘ ประการดังนี้ ๑) ปัญหาด้านผู้บริหาร ผู้บริหารบางคนไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมจึงไม่สนับสนุนงบประมาณหรือไม่อนุญาตให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม หรือบางคนเห็นความสำคัญมากเกินไป ๒) ปัญหาด้านฝ่ายฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรมไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือไม่มีความรู้ในด้านการจัดการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมล้มเหลวหรือไม่มีประสิทธิภาพ หรือเจ้าหน้าที่ทำงานไม่เต็มความสามารถ ๓) ปัญหาด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขาดความเข้าใจหรือไม่เห็นประโยชน์ของการฝึกอบรม บางคนคิดว่าที่ตนส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพราะทำงานบกพร่อง บางคนเห็นการไปอบรมเป็นการพักผ่อน ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ๔) ปัญหาด้านวิทยากร ฝึกอบรม เป็นการขาดแคลนวิทยากร หาวิทยากรที่ดีๆ ได้ยาก การเป็นวิทยากรไม่ใช่ว่าการสอนหนังสือในโรงเรียน วิทยากรบางคนพูดเก่งแต่ไร้สาระ วิทยากรบางคนมีความสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหลับหรือเบื่อหน่าย ๕) ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือ การฝึกอบรมที่ได้รับงบประมาณน้อยจะพบปัญหานี้มาก เช่น สถานที่พักไม่เหมาะสม เครื่องมือขาดแคลนหรือชำรุด ๖) ปัญหาด้านการบริหารการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการจัดการฝึกอบรมไม่เรียบร้อย ขาดตกบกพร่อง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย ไม่มีการติดตามผลเพียงจัดให้เสร็จไปเท่านั้น ๗) ปัญหาด้านงบประมาณ งบประมาณได้รับอย่างจำกัดส่งผลให้การฝึกอบรมบกพร่อง ได้วิทยากรที่ไม่มีคุณภาพ สถานที่อบรมไม่เหมาะสม ๘) การประเมินผลการฝึกอบรมยังไม่สามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจนว่าเมื่อลงทุนฝึกอบรมไปแล้วจะได้ผลตอบแทนเท่าใด ทำให้ผู้บริหารเกิดความลังเลไม่กล้าจัดสรรงบประมาณมาฝึกอบรมเพราะงานอบรมเป็นงานที่เสียค่าใช้จ่ายสูง^{๘๒}

^{๘๑} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๖๒-๖๓.

^{๘๒} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๒๑-๒๒.

๒.๑๐ อุปกรณ์และสถานที่การฝึกอบรม

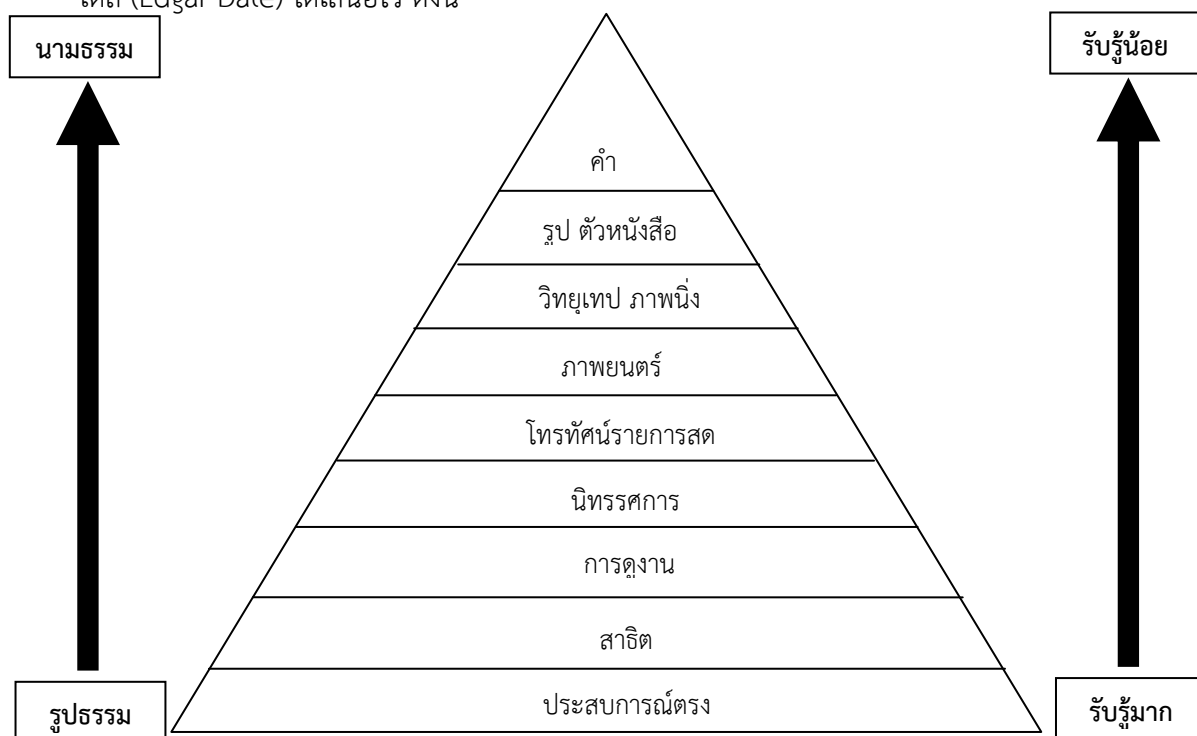
ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งนอกจากการเลือกเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม การเลือกอุปกรณ์และการจัดสถานที่ฝึกอบรมถือว่าเป็นมีความสำคัญมาก เพราะอุปกรณ์ในการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งของหรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ประกอบในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัจจุบันเรียกว่า “สื่อการฝึกอบรม” โดยความสามารถในการรับรู้พบว่า รับรู้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสาทสัมผัสของผู้รับรู้เป็นหลัก สรุปได้ดังนี้

วิธีการเรียนรู้

ร้อยละการเรียนรู้

การอ่าน.....	๑๐
การได้ยิน.....	๒๐
การได้เห็น.....	๓๐
การได้ยินและการได้เห็น.....	๕๐
การมีโอกาสได้พูดและแสดงความคิดเห็น.....	๗๐
การพูดและการปฏิบัติ.....	๙๐

ซึ่งความสามารถในการรับรู้ของผู้เข้าอบรมจะเกิดขึ้นมากที่สุดจากประสบการณ์ตรงและการใช้อุปกรณ์ประกอบ ตัวอักษร การใช้คำ ตามลำดับ ในเรื่องของประสบการณ์การรับรู้ นั้น เอ็ดการ์ เดล (Edgar Dale) ได้เสนอไว้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๘ ประสบการณ์การรับรู้ของ เอ็ดการ์ เดล (Edgar Dale)

ประโยชน์ของการใช้อุปกรณ์ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เร็วขึ้น ง่ายขึ้น ประกอบการบรรยายให้มองเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในประสบการณ์เดียวกัน เป็นการเพิ่มความรู้โดยการผ่านประสาทสัมผัสมากกว่า ๑ ทาง ลักษณะของอุปกรณ์ที่ดีควรใช้ง่าย สะดวก ไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีความชัดเจน เครื่องฉายแสงสว่างเพียงพอ เครื่องเสียงต้องมีเสียงชัดเจน เป็นการจูงใจให้สนใจตอบสนอง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม

หลักการเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) ต้องมีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา
- ๒) เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร
- ๓) เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ฝึกอบรม
- ๔) มีความชัดเจน
- ๕) อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี
- ๖) ค่าใช้จ่ายไม่แพงมากนัก^{๘๓}

แบบฟอร์มเตรียมความพร้อมในการจัดฝึกอบรมภายใน (Training check list)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของหลักสูตรอบรม

ชื่อหลักสูตร		ชื่อวิทยากร	
วันเวลาในการจัด		สถานที่จัด	

ส่วนที่ ๒ : รายละเอียดการเตรียมความพร้อมในการจัดฝึกอบรม

ปัจจัยประเมิน	เตรียมแล้ว	กำลังเตรียม	ยังไม่ได้เตรียม	หมายเหตุ
๑.รายละเอียดเกี่ยวกับวิทยากร ● จัดทำจดหมายเชิญวิทยากร ● ขอประวัติวิทยากรเพื่อกล่าวแนะนำ ● สอบถามเรื่องการจ่ายภาษีค่าวิทยากร ● สอบถามเรื่องเตรียมอุปกรณ์รูปแบบห้องฝึกอบรม ● สอบถามเรื่องอาหาร ● ขอสำเนาบัตรประชาชนและแจ้งเดือน				

^{๘๓} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๗-๑๑๒.

ปัจจัยประเมิน	เตรียม แล้ว	กำลัง เตรียม	ยังไม่ได้ เตรียม	หมายเหตุ
ใบเสร็จรับเงิน				
๒. รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทาง ● สอบถามการเดินทาง + เดินทางมาเอง + รถบริษัทไปรับ ● ส่งแผนที่ให้วิทยากร ● สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับรถ + สี/รุ่น/ทะเบียน + จัดเตรียมที่จอดรถ + มีรถบริษัทไปรับ (ชื่อคนขับ/เบอร์โทร/เวลา)				
๓.รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารและอุปกรณ์ ● การจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ดังนี้ + เอกสารที่ใช้ประกอบการเรียน + ใบลงทะเบียน + ใบประกาศนียบัตร + แบบประเมินผลการฝึกอบรม + ข้อความกล่าวเปิดและปิด + ข้อมูลแนะนำวิทยากร + เช็คจ่ายค่าวิทยากรและใบกำกับภาษี ● การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ + โน้ตบุ๊ก + โปรเจคเตอร์ + กระดาษ Flip chart + กระดาษ A๔ + ปากกา + ป้ายชื่อวิทยากร/ป้ายชื่อผู้อบรม + กล้องถ่ายรูป				
๔. รายละเอียดเรื่องห้องอาหารและอาหารว่าง				

ปัจจัยประเมิน	เตรียม แล้ว	กำลัง เตรียม	ยังไม่ได้ เตรียม	หมายเหตุ
● จองห้องประชุม ● จัดเตรียมห้อง เตรียมความพร้อมอุปกรณ์ในห้องครบ ● จัดเตรียมอาหารว่าง ● จัดเตรียมอาหารกลางวัน^{๘๔}				

อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม สามารถแบ่งออกได้ดังนี้ ๑) เครื่องถ่าย LCD พร้อมฉากรับภาพ ๒) เครื่องเสียงและไมโครโฟน ๓) โฟเดียม ๔) คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ๕) Pointer (รีโมทควบคุม Power-Point) ๖) ลำโพงขนาดเล็ก ๗) กระดาษคลิปชาร์ต ๘) ปลั๊กไฟ ๙) กระดาษ A ๔ ๑๐) ดินสอหรือปากกา ๑๑) ใบเซ็นชื่อ หรือใบลงทะเบียน ๑๒) กล่องถ่ายรูป ๑๓) สาย Lan สำหรับเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต^{๘๕}

ดังนั้น อุปกรณ์การฝึกอบรมมีความจำเป็นมาก เพราะอุปกรณ์การฝึกอบรมจะช่วยให้อำนวยความสะดวกช่วยให้วิทยากรประหยัดเวลา ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจรวดเร็วและชัดเจน สร้างความเข้าใจให้ไม่เบื่อหน่ายในการฝึกอบรม การลงทุนจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยจึงมีความจำเป็นมากถ้าสามารถทำได้

๒.๒.๖ กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยากร

วิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้รับเชิญให้ไปบรรยาย หรือให้การอบรมแก่บุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในเวลาจำกัดช่วงสั้นๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติใหม่ที่ดีขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในด้านบวก เพื่อจะได้นำเอาสิ่งได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น วิทยากรที่ดีจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับวิทยากร วิทยากรที่ดีและมีความสามารถต้องมีย้องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ ศาสตร์ ศิลปะ และทักษะ

๑) “ศาสตร์” หมายถึง องค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน้าที่เป็นวิทยากร วิทยากรที่ดีต้องมีศาสตร์ด้านต่างๆ ได้แก่ ๑) ศาสตร์ความเป็นครูหรือผู้สอน วิทยากรจะต้องมีความรู้

^{๘๔} มงคล กรัตะนุตตะ, Training Handbook เทรนนิงแบบมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ริงค์ ปียอนด์ บุคส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๒-๑๔๔.

^{๘๕} มงคล กรัตะนุตตะ, Training Handbook เทรนนิงแบบมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ริงค์ ปียอนด์ บุคส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๗.

ในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิคการสอน จิตวิทยา มนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลิกภาพ หลักวิชาการพูด ทฤษฎีการวัดผลการประเมินผล ๒) ศาสตร์ความรู้ในเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่ได้รับเชิญให้ไปบรรยาย หรือให้การฝึกอบรม ชนิดที่ต้องรู้ลึกจริงมีความเชี่ยวชาญ ที่สามารถพูดอธิบายได้โดยไม่ติดขัด ๓) ศาสตร์ในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่ได้ตรงกับหัวข้อที่ต้องบรรยายโดยตรง แต่วิทยากรมีความรอบรู้ รู้ทั่ว สามารถนำเอาศาสตร์ต่างๆ มาเชื่อมโยง อ้างอิง หรือใช้เป็นประโยชน์ต่อหัวข้อที่กำลังบรรยายได้ ดังนั้น “ถ้าวิทยากรมีความรู้แน่นกว่าผู้ฟัง จะสามารถพูดให้เขาฟังได้อย่างไร”

๒) “ศิลปะ” หมายถึง การแสดงออกซึ่งอารมณ์สะท้อนใจให้ประจักษ์เห็น ซึ่งจิตกรถ่ายทอดศิลปะด้วยเส้นและสี นาฏศิลป์ถ่ายทอดศิลปะด้วยท่ารำเข้ากับจังหวะดนตรี กีฬาถ่ายทอดศิลปะด้วยความสุนทรีย์แห่งถ้อยคำภาษา วิทยาการอยู่ที่ความฉลาดในการเลือกใช้วิธีต่างๆ ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ของตนเพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจ เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมที่กำหนดไว้ วิทยาการจึงสามารถเลือกใช้กลวิธีการนำเสนอความรู้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เช่น เลือกใช้ศิลปะการพูด ใช้นิทาน ใช้มุขตลก ใช้กิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในเรียนรู้ หรือ การเลือกใช้สื่อการอบรม เพื่อนำมาประกอบการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจบทเรียนได้ดี จำได้ง่าย จำได้นาน วิทยาการต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีต่างๆ ให้สอดคล้องกับผู้เรียน เนื้อหา เวลา สถานที่ และจุดหมายของเรื่องนั้นๆ โดยมีสัดส่วนของเนื้อหาสาระและการสร้างบรรยากาศหรือมุขตลกที่เหมาะสม และผสมกลมกลืนกันจึงจะเรียกว่า มีศิลปะ ดังนั้น วิทยาการที่ดีจะต้องพิจารณาเลือกใช้กลวิธีในการนำเสนอให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม “วิทยาการที่มีศาสตร์ดีขาดศิลปะการนำเสนอก็เป็นวิทยาการที่ดีไม่ได้”

๓) “ทักษะ” หมายถึง ความชำนาญ จะเกิดขึ้นได้จากการกระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกหลายๆ ครั้ง เกิดจากเรียนรู้และลงมือทำอย่างจริงจัง ทุกคนจึงสามารถเป็นวิทยากรได้ เพราะมีศาสตร์มีศิลปะเป็นพื้นฐานด้วยการลงมือปฏิบัติการถ่ายทอดตามวิธีการที่เราคิดว่าดีที่สุด จากนั้นมีการประเมินผลการเป็นวิทยากรของตนเอง เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น วิทยาการจะดีหรือไม่ดีผู้เข้าอบรมเป็นผู้ตัดสินเป็นผู้ประเมิน ดังนั้น “ประสบการณ์คือครูที่ดีที่สุด” วิทยาการที่ดีสามารถเลือกเอาเทคนิคกลวิธีต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหัวข้อเรื่อง เวลา สถานที่ ผู้ฟังและจุดหมายของการเป็นวิทยากรแต่ละครั้ง แล้วนำไปใช้ให้ถูกจังหวะ ที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตัววิทยากร

วิทยากรกับกลวิธีการนำเสนอจึงมีความสำคัญในการเป็นวิทยากรที่สมบูรณ์แบบเพื่อการเป็นวิทยากรที่มีคุณภาพ ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จจึงต้องใช้ศาสตร์ ศิลปะ และทักษะในการเป็นวิทยากรมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ๖ ประการ

๑) “**วิทยากรกับอารมณ์ขัน**” จุดมุ่งหมายของการพูดของมนุษย์ คือ ต้องการความสนุกสนาน เพื่อผ่อนคลายความเครียด อารมณ์ขันจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับผู้เป็นวิทยากร คือ ต้องเป็นคนมีอารมณ์ขัน อารมณ์ขันสร้างความศรัทธาและกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้วิธีหนึ่ง อารมณ์ขันจึงมีประโยชน์ต่อการเป็นวิทยากร การฝึกสร้างอารมณ์ขันจึงไม่ใช่เรื่องง่าย แต่เป็นเรื่องที่เราอาจใช้พรแสวง คือ การศึกษาและการฝึกอบรมอยู่เสมอก็อาจสร้างอารมณ์ขันให้เกิดแก่ผู้อื่นได้ การสร้างอารมณ์ขันจัดเป็นศิลปะการนำเสนอ จูงใจอยากเรียนรู้เต็มใจในการร่วมกิจกรรมแต่การสร้างอารมณ์ขันก็มีระดับสูง กลาง ต่ำ โดยวิทยากรต้องเลือกสร้างอารมณ์ขันให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ใช่อารมณ์ขันพรวดพราดโดยไม่เลือกสถานที่ไม่เลือกบุคคล เมื่อตั้งใจให้เกิดอารมณ์ขันวิทยากรต้องเตรียมเรื่อง เตรียมจังหวะที่จะใช้ เตรียมคำพูดให้ผสมกลมกลืน แต่พึงระวังในสิ่งที่ผู้ฟังเคารพนับถือ อารมณ์ขันจึงต้องดู จังหวะ เวลา ความเหมาะสม เทคนิคการสร้างอารมณ์ขันมี ๕ ขั้นตอนคือ “การมองโลกในแง่ดี มีความแหลมคม สะสมจดจำ นำมาดัดแปลง และแสดงถูกกาลเทศะ”

๒) “**วิทยากรกับนิทาน**” นิทานเป็นเรื่องราวที่บุคคลในท้องถิ่นต่างๆ แต่งขึ้นและเล่ากันมาปากต่อปากจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งเป็นเวลาช้านาน นิทานจึงเป็นมุขปาฐะที่เล่าสืบทอดกันมา มุ่งให้ความสนุกสนาน เบิกบานใจ นิทานจึงแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น นิทานปรัมปรา นิทานคติ นิทานมุขตลก นิทานตำนาน นิทานอธิบายเหตุ นิทานชาดก นิทานเรื่องสัตว์ นิทานจึงเกิดขึ้นเพราะความต้องการความบันเทิง ต้องการเรียนรู้จากเรื่องราว ในพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมโดยใช้วิธีในการเล่นนิทาน ที่เรียกว่า สารกโฆหาร มีการยกตัวอย่างตัวละครในนิทานเพื่อเป็นสื่อนำธรรมะ หรืออาจจะเรียกว่า นิทานชาดก นิทานจึงมีประโยชน์ในการใช้เป็นสื่อในการสอน ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเนื้อหาของบทเรียนได้ดี สร้างบรรยากาศของการฝึกอบรมให้เกิดความสนุกสนาน ใช้เป็นสนใจอบรมคุณธรรมจริยธรรมใช้เป็นเครื่องมือในการสืบทอดวัฒนธรรม เสริมสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา คุณสมบัติของนักเล่นนิทานที่ดีจะต้องเลือกเรื่องให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง โดยคำนึงถึงเพศ วัย สถานที่ โอกาส เวลา และบรรยากาศ ใช้ภาษาที่ดี ถูกอักขรวิธี ใช้ถ้อยคำเหมาะสม วิทยากรที่ดีจึงต้องนิทานให้เหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียน และวัตถุประสงค์

๓) “**วิทยากรปริศนาคำทาย**” เป็นวิธีการตั้งคำถามให้ผู้อื่นตอบวิธีหนึ่ง โดยคำถามนั้น อาจจะมีการใช้ถ้อยคำภาษาที่ยกย่อนชวนเงื่อนเป็นปมปริศนาที่ทำทายและยั่วให้ผู้ฟังอยากตอบ ปริศนาคำทายเป็นวรรณกรรมมุขปาฐะที่แสดงภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านเขาวงกตปัญหาและไหวพริบทางภาษาที่สามารถนำเอาสรรพสิ่งซึ่งผูกพันอยู่กับวิถีชีวิตของผู้คนแต่ละชุมชนมาผูกร้อยเข้าเป็นปมที่ชวนเงื่อนปัญหาและชวนให้คิดแก้ทาย เนื้อหาของปริศนาคำทายมีมากมาย ส่งเสริมความรู้ใช้เขาวงกตปัญหา ไหวพริบ มีการใช้ภาพใช้อักษร เล่นคำ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักใช้สติปัญญา เพื่อคิดแก้ปัญหา ฝึกให้เป็นช่างสังเกตช่างพิจารณา ทำให้เกิดอารมณ์ขันสนุกสนาน วิทยากรจึงสามารถ

นำเอาปริศนาคำทายมาเป็นกลวิธีประกอบการพูดเพื่อสร้างบรรยากาศในการอบรม เพื่อให้การเรียนรู้เกิดการตื่นตัวอยากค้นหาคำตอบ ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อในการอบรม

๔) “วิทยากรกับภาษิตสำนวนคำคม” ภาษิตเป็นคำกล่าวเป็นคำกลางๆ ใช้ได้ทั้งดีและทางชั่ว แต่โดยความหมายแล้วมุ่งประสงค์คำกล่าวที่เป็นคติ เป็นข้อมูลที่ใช้ภาษาเป็นสื่อคติเตือนและคำสอนเป็นคำพูดที่ดั่งงามและเป็นประโยชน์ เป็นการผูกถ้อยคำเป็นภาษิตที่มีลักษณะเป็นคำสัมผัสคล้องจอง กะทัดรัดสั้นๆ ทำให้ภาษิตมีความไพเราะและจดจำง่าย โดยมุ่งสอนเตือนใจให้คนเกิดสติสำนวนเป็นโวหารทำนองพูด ถ้อยคำที่เรียบเรียงเป็นถ้อยคำที่ไม่ถูกไวยากรณ์แต่รับใช้เป็นภาษาที่ถูกต้อง เป็นคำกล่าวที่คมคาย กะทัดรัด ดั่งงามและฟังดูไพเราะจับใจ คำคมเป็นถ้อยคำที่หลักแหลมชวนให้คิด เป็นถ้อยคำที่แสดงอารมณ์คมคาย ฟังแล้วไพเราะจับใจ ให้แง่คิดเตือนใจที่เป็นประโยชน์ วิทยากรสามารถนำภาษิต สำนวน คำคมไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม เพราะจะช่วยเสริมความคิด สร้างความสนุกสนาน ส่งเสริมคุณธรรมวิธีการใช้จึงต้องอ้างบุคคลที่กล่าว อ้างเอกสาร อ้างแหล่งที่มาของภาษิต สำนวน คำคมไว้ เช่น สุนทรภู่กล่าวว่า ท่านพุทธทาสกล่าวว่า เพื่อสร้างความเชื่อถือและเพิ่มเสน่ห์ในการเป็นวิทยากร รวมถึงพระราชดำรัสสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนกที่ว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพให้บริสุทธิ์ ฉันไม่ต้องการให้เธอเป็นแพทย์อย่างเดียว ฉันต้องการให้เธอเป็นคนด้วย อาชีพแพथย์นั้นมีเกียรติ แพทย์ที่ดีจะไม่ร่ำรวย แต่จะไม่มอดตาย ถ้าใครอยากร่ำรวย ก็เป็นอย่างอื่น ไม่ใช่แพทย์”

๕) “วิทยากรกับคำประพันธ์” คำประพันธ์เป็นถ้อยคำที่แต่งเรียบเรียงร้อยกรอง หรือผูกเป็นข้อความเชิงวรรณคดี มีการสัมผัสคล้องจอง เช่น โคลง ฉันท์ กาพย์ กลอน ร่าย แต่ที่นิยมมากคือ โคลงและกลอน วิทยากรสามารถนำคำประพันธ์ไปใช้ประกอบการบรรยายได้ตั้งแต่เริ่มต้นเรื่อง ประกอบเนื้อเรื่อง และสรุปเรื่อง ทำให้การพูดของวิทยากรเกิดความน่าสนใจ ให้ความรู้ให้คุณธรรม วิทยากรต้องเลือกคำประพันธ์ไปใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียน เวลาสถานที่ และจุดประสงค์ในการอบรมสิ่งสำคัญคือ วิทยากรจะต้องเสาะแสวงหา ไขว่คว้า บันทึกลงจดจำ คำประพันธ์ต่างๆ ไว้เพื่อเป็นทุนสำรองสำหรับการนำไปใช้จริงในการบรรยาย

๖) “วิทยากรกับเพลง” เพลงเป็นเครื่องประเทืองอารมณ์อย่างหนึ่งของมนุษย์ที่สามารถปลุกเร้าทำให้นุชนุชสนุกสนาน รื่นเริง ฮึกเหิม ซ้อคิด ก่อให้เกิดความสามัคคีและทำให้รู้สึกเป็นหมู่พวกเดียวกัน เพลงประกอบด้วย คำร้อง ทำนอง ดนตรี ที่ผสมกลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกันและสามารถสื่อภาษาออกมาตามความรู้สึก เพลงจึงเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร ประสานสัมพันธ์สร้างความรัก ความสามัคคีอันดีในหมู่ชน เพลงจึงเป็นประโยชน์ในการช่วยให้คติสอนใจ นำมาประกอบบทเรียนหรือทำกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น ใช้เพลงในการแบ่งกลุ่ม ใช้เพลงในการร่วมใจเป็นหนึ่ง

ใช้เพลงในการเชื่อมโยงประสานใจของคนในองค์กร วิทยากรต้องใช้เพลงเป็นเครื่องในการช่วยสอน สร้างบรรยากาศในการสร้างคุณธรรม ใช้เพลงประกอบเกม กิจกรรม หรือประกอบท่าทาง วิทยากร จึงต้องเลือกเพลงที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการอบรม เนื้อหา วิธีการ กิจกรรม จำนวน เพศ วัย เวลา เพลงที่มาใช้มีหลายประเภท เช่น เพลงให้คติ เพลงปลุกใจ เพลงลา เพลงธรรมะ เพลง ประกอบเกม เพลงประกอบกิจกรรม เพลงฮิตในปัจจุบันแต่ให้คติชีวิต^{๔๖} ตัวอย่างบทเพลงสำหรับใช้ ในกิจกรรมโดย ๑ บทเพลงสามารถใช้ได้หลากหลายกิจกรรม ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กิจกรรม ความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าถึงบทเพลง ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ ตัวอย่างบทเพลงสำหรับใช้ในกิจกรรม

รายการเพลง	ผู้ขับร้อง
● เพลงนับหนึ่งไปด้วยกัน	หลวงไก่-สาวนุ้ย
● เพลงใจสู้ใจ	คิด ดอนผีบิน
● เพลงกอดฉันไว้	จ๊อบ บรรจบ
● เพลงก้าวเดินตามฝัน	สันเพชร
● เพลงกำลังใจ	ไม้เมือง
● เพลงขอบคุณที่ยังรักกัน	หลวงไก่
● เพลงนึกเสียดว่าสงสาร	อ้อย กะท้อน
● เพลงพรุ่งนี้ไม่มีจริง	ปาน ธนพร
● เพลงโปรดช่วยดูแลคนดี	ตึกเตน ชลดา
● เพลงแค่คุณ	Keesamus Cover
● เพลงไม่เคย	๒๕hour
● เพลงร้อยใจมาราบครู่	เซปิง ไชยสาสน์
● เพลงไม่กลัว	๒๕hour
● เพลงหาความฝัน	สงกรานต์
● เพลงร่มไทร	เสถียร ทำมือ

ตารางที่ ๒.๓ เพลงบรรเลงใช้ทำสมาธิผ่อนคลายปรับเปลี่ยนสมอง

เพลงบรรเลงใช้ทำสมาธิผ่อนคลายปรับเปลี่ยนสมอง

- Tibetan Bowl Zen

^{๔๖}สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗),

● Happiness is here and now
● Relaxing Music
● Mountain stream
● Streaming
● Calm The Mind
● Celtic Music – Land of the Free
● Meditation Music with Nature Sounds
● Meditation – Healing - Relaxation
● Relaxing Celtic Music – Evening Breeze
● Relaxing Celtic Music – Spring Charm
● Relaxing Background Guitar Music
● Soft Music
● Guitar music relaxing
● Meditation Music
● Instrumental Music
● Calming Music ^{๘๗}

สถาบันพัฒนาวิทยากรแบ่งอารมณ์ขันออกเป็น ๖ ประการ คือ ๑) ทำเรื่องเล่นให้เป็นเรื่องจริง ๒) ทำดีทีเหลว ๓) ลับคมใน ๔) ตัวอย่างซ้ำกัน ๕) ต้องขบขัน ๖) ความเขยของตัวเอง แต่มีข้อควรระวังในการพูดให้เกิดอารมณ์ขัน ประกอบด้วย ดังนี้ ๑) อย่าบอกผู้ฟังด้วยประโยคว่าต่อไปนี้เป็นเรื่องซ้ำกัน หรือ อยากจะเล่าเรื่องตลกให้ฟัง ผมมีเรื่องสนุกๆจะเล่าให้ฟัง ๒) อย่าตลกหัวเราะเองพยายามอย่าหัวเราะก่อนผู้ฟังเด็ดขาด ต้องไม่หัวเราะเลยแบบลักษณะ ตลกหน้าตาย ได้ยิ่งดี ๓) อย่าให้เรื่องตลกกลายเป็นสาระสำคัญของเรื่องให้เป็นเพียงส่วนประกอบเท่านั้น เป็นเพียงเครื่องปรุงอาหารเท่านั้นมิใช่ตัวอาหาร ๔) ระวังการล้อเลียนเสียดสี ประชดประชัน บุคคลสถาบัน เพราะจะนำไปสู่ผลร้ายมากกว่าผลดี ๕) อย่าพูดเรื่องหยาบโลน ตลกสองแง่สามง่ามแม้จะเรียกเสียงสนุกได้ แต่เป็นการลดค่าของตัวเองให้ต่ำลง ๖) ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณีศาสนาและสิ่งที่คนทั่วไปเคารพสักการะอย่านำมาล้อเลียนพูดเล่นเป็นอันขาด ๗) อารมณ์ขันที่ดีต้องสุภาพมีมโน

^{๘๗}พระมหานพดล ธมมานนโท, เปลี่ยนโลกจากภายใน กิจกรรมเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง, (นนทบุรี: พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีณติง, ๒๕๖๐), หน้า ๑๔๑-๑๔๒.

แนบเนียนไม่นอกกลุ่มนอกทาง รู้จักกาลเทศะเหมาะสมกับสมณสาธูป^{๘๘} อาจารย์สุรวงศ์ วัฒนกุล ในฐานะนักพูดวิทยากรขึ้นนำระดับประเทศมองว่าอารมณ์ขันเป็นเครื่องมือของวิทยากรหรือพระนักเผยแผ่ธรรม คำว่า อารมณ์ขันตรงกับคำว่า Humor ตรงกับภาษาลาตินคำว่า Liquid แปลว่าของเหลวของไหล ทฤษฎีนักปรัชญาตะวันตกเชื่อว่า คนจะร่าเริง เฉื่อยชา ฉุนเฉียว หดหู่ ย่อมขึ้นอยู่กับ Sanguine ลาตินใช้คำว่า Sanguis แปลว่า เลือด อารมณ์ดีหรือว่าขบขันเกี่ยวกับเลือดแดง ส่วนผู้มีความเฉื่อยชากับอารมณ์หงุดหงิดฉุนเฉียวเกี่ยวกับน้ำเหลือง และส่วนความรู้สึกหดหู่เกี่ยวกับเลือดดำ นักวิทยาศาสตร์ชื่อมาร์วิน วินสกี จึงชี้ว่า “อารมณ์ขันมีหน้าที่ของมันอย่างมีแก่นสารต่อการเรียนรู้” ถ้าเรียนรู้ด้วยบริบทจริงจังเคร่งเครียด (Serious Context) ผลลัพธ์ที่ได้รับคือ ความเปลี่ยนแปลงแบบธรรมดา ถ้าเรียนรู้ด้วยบริบทขบขัน (Humor Context) ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงเหนือกว่าธรรมดา^{๘๙}

อาจารย์เสน่ห์ ศรีสุวรรณ นักพูดมืออาชีพระดับประเทศ จึงกล่าวว่า Enjoy Learning ถือว่าเป็นอารมณ์ขันเครื่องมือของพระวิทยากรมืออาชีพ เป็น เทคนิคการพูดเพื่อสร้างอารมณ์ขัน โดยอารมณ์ขันเปิดหัวใจผู้เรียนรู้เป็นตัวเสริมมิใช่ตัวหลัก ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ต้องการความสนุกสนานและผ่อนคลาย หรือการรื่นเริงในธรรม การสร้างวิทยากรมืออาชีพมีความจำเป็นต้องมีเครื่องมือหลากหลายเพื่อปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยท่านอาจารย์เสน่ห์ ศรีสุวรรณ กล่าวว่า สิ่งที่คุณต้องการคือความรู้วิชาการแต่อารมณ์ขันจะส่วนสำคัญในการเปิดหัวใจ อยากจะฟัง อยากจะเรียนรู้ สิ่งหนึ่งจะทำให้การพูดประสบความสำเร็จคือ การแทรกอารมณ์ขันในการพูด วิทยากรท่านใดที่มีอารมณ์ขันคนจะจดจำได้ไวและยาวนาน ชาวบ้านมองว่าธรรมะต้องไม่เครียด อารมณ์ขันต้องเข้ามาบทบาทถือว่าเป็นศิลปะ อารมณ์ขันเป็นเรื่องของสากล ทุกคนต้องการอารมณ์ขัน เราจะสามารถสร้างขึ้นได้อย่างไร การสร้างและแทรกอารมณ์ขันในการพูด อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือสำคัญของวิทยากร อารมณ์ขันจะจำให้คนจำจดเรา คุณสมบัติของอารมณ์ขันต้องมีศิลปะ และเทคนิคในการพูด อารมณ์ขันอาศัยเทคนิคในการพูด ต้องมีการชื่นชอบในอารมณ์ขัน **ความสำเร็จในการพูด คือ “ปากไว ใจกล้า หน้าด้าน ขยันพูด”** เราต้องเท่าทันโลกว่าปัจจุบันเกิดอะไรขึ้น เราต้องเท่าทันเหตุการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบปฏิภาณ คือ " รู้ทันและโต้ตอบกลับได้ ได้ว่าที่จะถูกฝึกให้มีไหวพริบปฏิภาณ เราต้องอารมณ์ดีก่อน ทำเรื่องยากๆให้เป็นเรื่องง่าย ธรรมะจะต้องง่ายๆ สาเหตุที่ทำให้เรื่องราวฟังยากเข้าใจยาก ต้องไม่เคยรู้ ไม่เคยได้ยิน องค์ประกอบ

^{๘๘}สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาวิมล, ๒๕๖๐), หน้า ๑๑๐-๑๑๑.

^{๘๙}สุรวงศ์ วัฒนกุล, ศิลปะการสร้างอารมณ์ขัน, (หลักสูตรวิชาการเทศนา รุ่น ๑๙ องค์การเผยแผ่วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร, ๒๕๕๔), ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔.

การพูดเรื่องยากให้เข้าใจง่าย คือ ความรู้ความเข้าใจของผู้พูด และ ความรู้ความเข้าใจของผู้ฟัง ใช้ถ้อยคำภาษาที่เข้าใจง่าย

คนที่สร้างอารมณ์ขันได้ดี คือ ต้องมองหาสิ่งที่เราหัวเราะ ต้องเป็นคำพูดของเราพูดโดยเป็นธรรมชาติ เหมาะสมกับกาลเทศะวัฒนธรรม เทคนิคการพูดอารมณ์ขัน "หักมุมการพูด เสียตีสีตนเอง พูดผิดหรือเข้าใจผิด พูดแซวหรือการเล่นคำ พูดคำที่มีความรู้สึกเหมือนๆ กัน ต้องที่จังหวะในการลงตัว ต้องหาแนวร่วมสนุกสนาน" ถ้าเราเปิดรับอารมณ์ขันเราก็สามารถสร้างอารมณ์ขัน อารมณ์ขันเป็นตัวแทรกในการพูดไม่ใช่เรื่องหลักในการเป็นวิทยากร อารมณ์ขันต้องฝึก จะทำให้คนเข้าถึงธรรมะได้ง่าย การเรียนรู้ต้องมีความสนุกสนาน (Enjoy Learning) ท่านอับราฮัม ลินคอล์น อดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกากล่าวว่า " ทุกคนต้องเรียนรู้และต้องการความสนุกสนานจากเรียนรู้ หมายความว่าเขาจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่" พระอาจารย์พยอม กลยาโณ ใช้คำว่า “การรื่นเริงในธรรม หรือ ความสนุกสนานที่ได้จากการฟังธรรม” ท่านพุทธทาสกล่าวว่า “แม้แต่พระอรหันต์ผู้หมดสิ้นกิเลสแล้วยังต้องการความสนุกสนานจากการเรียนรู้ด้วยการสนุกกับการเล่นถนอ” การเรียนรู้จึงควบคู่กับความสนุกสนานตามทฤษฎี ๓ ข. คือ " ชอบ เชื่อ ช่วย "เพื่อการพัฒนาเป็นนักพูดระดับศาสตราจารย์ ระดับศิลปิน ระดับพิธีกร ระดับผู้บรรยาย และระดับเอดท์คเค วิทยากรกับการสร้างอารมณ์ขันจึงมีความสำคัญ จุดมุ่งหมายของการพูดของมนุษย์คือ ต้องการความสนุกสนานเพื่อผ่อนคลายความเครียด อารมณ์ขันสร้างศรัทธาและกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ เทคนิคการสร้างอารมณ์ขันมี ๕ ขั้นตอน คือ “การมองโลกในแง่ดี มีความแหลมคม สะสมจดจำ นำมาดัดแปลง และแสดงถูกกาลเทศะ”^{๙๐}

๒.๒.๗ การพูดสำหรับวิทยากร

๒.๑) ความหมายและระดับของการพูด กุณทลีย์ ไวยะวณิช ให้ความหมายการพูด หมายถึง การใช้เสียง น้ำเสียง ภาษา กิริยาท่าทาง เพื่อการถ่ายทอดความรู้ความคิดความต้องการไปยังผู้ฟังเพื่อมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกัน โดยมีองค์ประกอบคือ ผู้พูด เนื้อหาสาระ และผู้ฟัง^{๙๑} ในอรรถกถาอมงคสูตรได้แสดงประเภทของคำพูด ๓ ประเภท คือ ๑) คุณภาณีย์ แปลว่าปากเหม็น เป็นคำพูดหยาบคาย พูดกระทบกระแทก เสียตีสี เป็นวจีทุจริต ๒) บุปผภาณีย์ แปลว่า ปากหอม เป็นคำพูดที่เป็นจริง เป็นประโยชน์ ประกอบเมตตากรุณา คำพูดไพเราะ จับใจ ๓) มธุภาณีย์ แปลว่า ปากหวาน เป็นคำพูดที่ชวนให้น่ารัก พูดถูกธรรม พูดถูกกาลเทศะ ในอถากุสุมมัญชรี ได้แสดงถึงความงามของมนุษย์ไว้ ๕ ประการ คือ “วาจาอ่อนหวาน เครื่องแต่งกายงาม ทรวดทรงงาม มีวิทยาความรู้

^{๙๐} เสน่ห์ ศรีสุวรรณ, การบรรยายพัฒนาพระวิทยากรโพธิสัตว์: Enjoy Learning, (ณ สวนป่าทิพย์ มงคลแสงธรรม จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑) ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๙๑} กุณทลีย์ ไวยะวณิช, หลักการพูด, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

และมารยาทงดงามมีสมบัติผู้ดี” ในการพูดจึงมี ๓ ระดับ คือ พูดได้ พูดเป็น และพูดดี การพูดดีนั้นมี ๕ ประการ ดังนี้ ๑) กาเลน ภาสิตา คำพูดที่ถูกต้องกาลเทศะ (กาลวาที) ๒) สัจจา ภาสิตา คำพูดที่เป็นจริง (สัจวาที) ๓) สันหา ภาสิตา คำพูดที่สุภาพอ่อนหวาน (สันหาวาที) ๔) อุตถสันหิตา ภาสิตา คำพูดที่มีประโยชน์ (อุตถสันหาวาที) ๕) เมตตจิตเตน ภาสิตา คำพูดที่ประกอบด้วยเมตตา (เมตตาวาที)^{๙๒}

นักพูดในประวัติศาสตร์ถือว่าเป็นยอดนักพูดมีอยู่ในทุกชนชั้นทุกวงการทั้งนักรบ นักคิด นักบวชผู้ทรงศีล นักพูดในประวัติศาสตร์ที่ได้รับการยกย่องเป็นเอกในการพูดทรงอิทธิพลมาตั้งแต่สมัยก่อนคริสตกาล จำนวน ๘ ท่าน ประกอบด้วย ๑) เปอริคลีสรัฐบุรุษนักพูดของกรีก ๒) ดิมอส เชนีสนักพูดเรื่องนามของกรีก ๓) ซีโซโรนักพูดแห่งโรมัน ๔) คาคิลอนนักพูดปลุกระดมผู้โด่งดังแห่งโรมัน ๕) ฮานนิบาลจอมทัพผู้มีวาทศิลป์เชี่ยวชาญชาวโรมัน ๖) โซเครตีสนักพูดนักปรัชญาเรื่องนามผู้ไม่ครั้นคร้ามและหวั่นไหวแม้แต่ความตาย ๗) ฟลาโตนักปรัชญาที่อยู่ได้ด้วยเพราะศรัทธาของมหาชน ๘) อริสโตเติลนักปรัชญานักธรรมชาติวิทยาผู้เป็นนักพูด” โดยสามารถแบ่งระดับนักพูด ๕ ประการ ดังนี้

๑) **นักพูดระดับศาสตรา (Orator)** หมายถึง นักพูดผู้ยิ่งใหญ่ที่สามารถพูดเพื่อประกาศความคิด ความเชื่อ ลัทธิ เช่น พระพุทธเจ้า พระเยซู ขงจื้อ พระมหามะหมัด

๒) **นักพูดระดับศิลปิน (Speaker)** หมายถึง นักพูดที่มีความสามารถในการพูดเชิงวาทศิลป์จนใช้ความชำนาญเป็นเครื่องมือแห่งวิชาชีพของตน

๓) **นักพูดระดับพิธีการ (Toast Master)** หมายถึง นักพูดที่พูดเนื่องในพิธีการต่างๆ หรือผู้ทำหน้าที่ในการแนะนำผู้พูดในโอกาสสำคัญต่างๆ

๔) **นักพูดระดับผู้บรรยาย (Lecturer)** หมายถึง นักพูดผู้มีความรู้ความสามารถใช้การพูดเพื่อการถ่ายทอดความคิด และความรู้ต่างๆ ได้ เช่น พัฒนาองค์กร

๕) **นักพูดระดับเอกทัศกะ (Specialist)** หมายถึง นักพูดผู้มีความชำนาญเชี่ยวชาญเป็นเอกในทางหนึ่งเป็นการเฉพาะที่สามารถกล่าวถึงความเป็นหนึ่งของตนในทางนั้นๆได้^{๙๓}

การพูดจึงสามารถแบ่งออกเป็น ๔ วิธี (Methods of Speaking) ดังนี้ ๑) พูดแบบท่องจำ ๒) พูดแบบอ่านจากร่างหรือต้นฉบับ ๓) พูดแบบกะทันหัน ๔) พูดจากความเข้าใจหรือจดเฉพาะหัวข้อ (Extempo Speech) เป็นการพูดมาจากภูมิรู้ พูดออกจากใจ พูดออกจากความรู้สึก อาจจะมีการจดประเด็นเพื่อป้องกันการออกนอกประเด็น เป็นวิธีการนิยมใช้กันมากที่สุด ข้อดีคือ เป็นตัวของตัวเอง

^{๙๒}ทองขาว พ่วงรอดพันธุ์, ศิลปะและหลักการพูดในที่ชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ ห.ส.น.เจียฮั้ว, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗-๒๓.

^{๙๓}สวัสดี บรรเทียงสุข, เทคนิคการพูด, (กรุงเทพมหานคร:พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดนวสาสน์การพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๕๑-๒๗๖.

พรั่งพู่ เป็นธรรมชาติ ไร้ใจ จริงใจ แสดงภูมิรู้ของตนเอง ยืนหยุ่นให้เหมาะสมกับเวลา ตอบปัญหาผู้ฟังและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ท่านเดล คาร์เนกี ใช้คำว่า “พูดเรื่องอะไรก็ได้ที่เรามีสิทธิ์จะพูดมากที่สุด แล้วเราจะพูดได้ดีกว่า พรั่งพู่กว่า”^{๙๔}

๒.๒) กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร การฝึกอบรมวิทยากรต้องใช้ศาสตร์คือ ความรู้ในเนื้อหาวิชาและศิลปะหรือกลวิธีต่างๆ ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ วิทยากรต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ เนื้อหาวิชา และจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพื่อจะได้เตรียมกลวิธีการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด กลวิธีการถ่ายทอดความรู้มี ๓ วิธี ดังนี้

๑) “เน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่วิทยากรหรือครูผู้สอน (Trainer or Student Teacher Learning Center)” วิธีนี้ยึดถือว่าวิทยากรหรือครูเป็นแหล่งวิทยากรที่จะถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน ดังนั้น กลวิธีการถ่ายทอดจะใช้วิธีการพูดเป็นหลักซึ่งมีหลายวิธี เช่น การบรรยาย การอธิบาย การอภิปราย การปาฐกถา

๒) “เน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สื่อการอบรมหรือโสตทัศนูปกรณ์ (Audio Visual Aids Learning Center)” วิธีนี้เน้นการใช้สื่อการอบรมทำหน้าที่ช่วยวิทยากรในการอธิบายถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น วิธีนี้จะเน้นการใช้สื่อการอบรมต่างๆ เช่น สไลด์ วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ แผนภูมิ แผนภาพ พาเวอร์พอยส์

๓) “เน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้เรียน (Train or Student Learning Center)” วิธีนี้เน้นที่ตัวผู้รับความรู้เป็นสำคัญถือว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี วิธีนี้จะเน้นการปฏิบัติ เช่น การใช้กิจกรรม การใช้เกม กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ทั้ง ๓ แบบนี้ มีทั้งผลดีและข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับวิทยากรจะเลือกวิธีการใดที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของวิทยากร ความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรและจุดมุ่งหมาย ตลอดจนถึงสภาพของห้องอบรม สถานที่ เวลา บรรยากาศ โอกาส

ศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้เรียน ถือว่าเป็นการเน้นศูนย์กลางของการพัฒนา ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนาน (Enjoy Learning) อับราฮัม ลินคอล์น อดีตประธานาธิบดีของประเทศสหรัฐอเมริกาเคยกล่าวไว้ว่า “ทุกคนต้องเรียนรู้และต้องการความสนุกสนานจากเรียนรู้ ไม่ว่าเขาจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่” พระราชาธรรมนิเทศ (พระพยอม กลฺยาโณ) ใช้คำว่า การรื่นเริงในธรรม หรือความสนุกสนานที่ได้จากการฟังธรรม ทำให้ไม่เบื่อหน่าย เกิดเจตคติที่ดี มีฉันทะในการเรียนรู้ ท่านพุทธทาสกล่าวไว้ว่า “แม้แต่พระอรหันต์ผู้หมดสิ้นกิเลสแล้ว ก็ยังต้องการความสนุกสนานจากการเรียนรู้ ด้วยการสนุกกับการเล่นงาน” ความสนุกสนานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่มี

^{๙๔}ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, พูดได้ พูดเป็น, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔-๑๕.

อิทธิพลต่อผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ การเรียนรู้จึงต้องควบคู่กับความสนุกสนาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี ๓ ข. คือ “ชอบ เชื่อ ช่วย” วิทยาการต้องทำให้ผู้เข้าอบรมชอบ เมื่อชอบแล้วจะเชื่อด้วยการปฏิบัติตาม ส่งผลให้ช่วยด้วยการให้ความร่วมมือในการเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ รูปแบบของการศึกษาที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้จะเป็นการสื่อสารทางเดียว (One Way Communication) ครูหรือวิทยากรเป็นเพียงผู้บอกทฤษฎี ดังคำกล่าวที่ว่า “นักเรียนเป็นฝา วิชาเป็นตะปู ครูเป็นค้อน ตอกเอาๆ” วิธีการสอนแบบนี้ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด โดยรูปแบบของกระบวนการศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เรียกว่า “การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Participate Method)” เรียกโดยย่อว่า P.M. เป็นรูปแบบของ “รวม แยก รวม” โดยมีกระบวนการเรียนรู้ คือ “ฟังการบรรยาย ๒๐ เปอร์เซ็นต์ พูดอภิปราย ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ปฏิบัติจริง ๕๐ เปอร์เซ็นต์” บทบาทของวิทยากรเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรม สร้างสถานการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยให้คำแนะนำปรึกษา ภายใต้กรอบของกระบวนการกลุ่มแบบ “ประชาธิปไตยเชิงพุทธ” เช่น หลักการธรรม หลักสามัคคีธรรม หลักปัญญาธรรม ดังนั้น การเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเกิดขึ้นจากความเชื่อว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับอัจฉริยภาพที่มีอยู่ในตัว มนุษย์เป็นทรัพยากรที่ค่า จึงมุ่งพัฒนาด้วยการสอนวิธีจับปลามากกว่าจะเอาปลาไปให้ ปราชญ์เพลโต (Plato) จึงกล่าวอมตะวาทที่ว่า “What do you want in state ? Put you want in school: ถ้าต้องการให้สิ่งใดเกิดขึ้นกับประเทศชาติ จงใส่สิ่งนั้นลงไปในการศึกษาของโรงเรียน”^{๙๕} การเป็นนักพูดหรือวิทยากรที่ดี มี ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๑) จงพูดเรื่องที่เรารู้ดีที่สุด
- ๒) จงเตรียมตัวมาให้พร้อม
- ๓) จงสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
- ๔) จงแต่งกายให้สะอาด เหมาะสม เรียบร้อย
- ๕) จงปรากฏกายอย่างกระตือรือร้น
- ๖) จงใช้กิริยาท่าทางประกอบการพูด
- ๗) จงสบตากับผู้ฟัง
- ๘) จงใช้น้ำเสียงให้เป็นธรรมชาติ
- ๙) จงใช้ภาษาของผู้ฟัง
- ๑๐) จงยกตัวอย่างและแทรกอารมณ์ขัน^{๙๖}

^{๙๕}บุรชัย ศิริมหาสาร, การศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์บริษัท บั๊ค พอยส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙-๓๑.

^{๙๖}ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, พูดได้ พูดเป็น, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๗.

๒.๓) วิธีการถ่ายทอดความรู้ด้วยการพูด สามารถแบ่งได้ ๓ วิธี คือ “ ใช้การพูด ใช้สื่อการสอน และใช้กิจกรรม” การพูดเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของผู้พูดไปยังผู้ฟังด้วยภาษา ๒ อย่าง คือ วจนภาษา หรือ ภาษาที่สื่อสารโดยใช้คำพูด เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน และ อวจนภาษา หรือ ภาษาที่สื่อโดยไม่ต้องใช้คำพูด แต่ใช้สื่อสารด้วยกิริยาอาการ สีหน้า ท่าทาง แสง สี เสียง รหัส สัญลักษณ์ต่างๆ แทนการพูด ซึ่งวิทยากรนิยมใช้การพูดในการฝึกอบรมมากที่สุด ข้อดีของการสื่อสารด้วยการพูด คือ ทำให้สร้างความเข้าใจกับผู้ฟังได้อย่างรวดเร็ว เพราะการพูดมักเป็นการสื่อสารสองทาง ผู้พูดและผู้ฟังมีการพูดจาโต้ตอบกันได้ทันที การพูดเป็นเครื่องมือสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้ผลที่สุด เพราะการได้เห็นบุคลิกภาพ ลักษณะกิริยา ท่าทาง มารยาท ท่วงทำนองการพูดของแต่ละฝ่ายย่อมก่อให้เกิดความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้เกิดความประทับใจ ส่วนข้อจำกัดของการสื่อสารด้วยคำพูด คือ เรื่องที่เป็นนามธรรมที่เข้าใจยากใช้การพูดประการเดียวอาจจะไม่ได้ผล การพูดเป็นการสื่อสารไม่คงที่ พูดเสร็จก็ผ่ายหายไปในอากาศหาบทวนเป็นหลักฐานไม่สะดวก และการพูดมีโอกาสผิดพลาดในแง่ข้อเท็จจริง เพราะผู้พูดอาจเผลอสติ ดังนั้น วิธีการพูดให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีการวิเคราะห์เรื่องที่จะพูด กลุ่มผู้ฟัง กาลเทศะ จุดมุ่งหมายของการพูดในเรื่องนั้นให้ชัดเจน คำนวณว่ารู้จริงรู้ที่จะพูด จัดลำดับความคิดข้อมูล กำหนดเค้าโครงเรื่อง เลือกใช้วจนภาษาและอวจนภาษาที่เหมาะสม จัดจำเนื้อหาที่จะพูดให้แม่นยำ เตรียมตัว เตรียมสื่อ และคำนึงถึงกิริยามารยาทให้เหมาะสมกับกาลเทศะ วัฒนธรรม ผู้ฟัง รู้จักการวางตัวให้เหมาะสม รู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ วิธีการถ่ายทอดความรู้ด้วยการพูดเป็นวิธีที่ทำได้ง่าย สะดวก วิทยากรส่วนใหญ่นิยมใช้กันมาก แต่การพูดเป็นวิธีที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ได้ลำบาก ผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อย วิทยากรที่ใช้สอนด้วยวิธีการพูดจะต้องมีความสามารถในการพูดสูง มีประสบการณ์มากพอและมีกลวิธีที่จะสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น วิทยากรอาจจะเลือกใช้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการพูดหลายวิธี ดังนี้

๑) บรรยาย (Lecture)	๒) บรรยายกลุ่ม (Symposium)
๓) อภิปราย (Discussion)	๔) อภิปรายกลุ่ม (Panel)
๕) เสวนา (Dialogue)	๖) สัมภาษณ์ (Interview)
๗) การระดมความคิด (Brain Storming)	๘) ปุจฉาวิสัชนา (Colloquy)
๙) การประชุมสัมมนา (Seminar)	๑๐) การรายงาน (Report)
๑๑) การประชุมคอนเฟอร์เรน (Conference)	๑๒) โต้เวที (Debate)

๒.๔) เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้การพูด การฝึกอบรมโดยใช้การพูดเป็นหลักนี้เป็นการฝึกอบรมประเภทที่ยึดถือวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ วิทยากรเป็นแหล่งความรู้ที่จะถ่ายทอดด้วยวิธีการพูดแบบต่างๆ โดยใช้การพูดแบบการบรรยาย (Lecture) คือ ชี้แจงหรืออธิบายเรื่องให้ผู้ฟังมีลักษณะของการสอน หรือบอกเล่าแจ้งให้ผู้ฟังได้รับความรู้ ข่าวสาร สร้างทัศนคติ

ความรู้สึกนึกคิด โดยจงใจให้เชื่อยอมรับข้อความเรื่องราวที่นำมาบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้สึกนึกคิด กระตุ้น เพื่อโน้มน้าวผู้ฟัง การบรรยายเป็นการเสนอหรือแนะนำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้ด้วยการพูด อบรม สอน วิทยากรคือหัวใจของความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้บรรยายเป็นศูนย์กลางของเนื้อหาสาระและกระบวนการสื่อสารทั้งหมด วิทยากรอาจใช้สื่อหรืออุปกรณ์การฝึกอบรมประกอบการบรรยาย ส่วนดีของการสอนแบบบรรยาย ทำให้ประหยัดเวลาประหยัดผู้สอน วิทยากรคนเดียวสามารถให้การอบรมแก่ผู้ฟังได้จำนวนมาก วิทยากรมีอิสระในการเลือกเนื้อหาทำให้ได้เวลามากในเวลาจำกัด ได้เนื้อหาวิชาตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความสนใจ ส่วนข้อจำกัดของการบรรยาย คือ เป็นการสื่อสารทางเดียว ถ้าผู้บรรยายไม่มีความสามารถจะทำให้เกิดประโยชน์น้อย ผู้ฟังไม่มีโอกาสซักถามหรือแสดงความคิดเห็น วิทยากรพยายามจูนเนื้อหาหลายๆ ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่สามารถจดจำได้^{๙๗}

การบรรยายเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนจะทำให้เบื่อและผู้เรียนจะสูญเสียความสนใจอย่างรวดเร็วกว่าวิธีอื่น หลังจากสิ้นสุดการบรรยายผู้เรียนจะจำได้ไม่มากนัก การรับฟังบรรยายแล้วจดบันทึกจะไม่กระตุ้นให้เกิดการคิด วิเคราะห์ สัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้มักจะอยู่แค่มีความรู้และเข้าใจ แต่ระดับความรู้ในขั้นสูงขึ้น คือ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล จะไม่ได้ผลดีนัก ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบรรยายจะขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวของวิทยากร ซึ่งต้องมีทักษะในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ และเทคนิคการนำเสนอที่ดี ลักษณะของการบรรยายที่ดีนั้น เมื่อเริ่มต้นการบรรยายวิทยากรต้องนำเสนอวัตถุประสงค์เนื้อหา วิธีการ ลำดับขั้นตอนให้ผู้เรียนรับทราบ เนื้อหาภาษาที่ใช้การบรรยายต้องมีความเหมาะสมกับความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ของผู้เรียน มีการนำเสนออย่างมีขั้นตอน มีการสรุปประเด็นสำคัญของแต่ละหัวข้อ บรรยายภาพของห้องอบรมมีความเหมาะสม วิทยากรสามารถนำเสนออย่างชัดเจน และวิทยากรใช้สื่อประกอบการบรรยาย เช่น วีดิทัศน์ พาเวอร์พอยส์ พร้อมทั้งมีเอกสารประกอบการบรรยาย^{๙๘}

๒.๕) เทคนิคการฝึกอบรมแบบบรรยาย เทคนิคการฝึกอบรมแบบบรรยายมีหลายวิธีการ ดังนี้ ๑) เทคนิคการนำเข้าสู่เรื่อง จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่ดีในการอบรมทำให้เกิดความสนใจ วิทยากรจึงต้องใช้เทคนิคการนำเข้าสู่เรื่องด้วยการใช้เสียง ท่าทาง หรือสื่อแต่ต้องมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการอบรม ๒) เทคนิคการอธิบาย การอธิบายเป็น

^{๙๗} สมปราษฎย์ อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๙-๑๔๓

^{๙๘} วิบูลย์ บุญยธโรกุล, คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๕-๙๖.

เทคนิคการสื่อความหมายด้วยการใช้ภาษาต้องเหมาะสมกับเพศ ระดับการศึกษา ควรเลือกถ้อยคำที่มีความหมาย ภาษาต่างประเทศใช้เมื่อมีความจำเป็น ไม่ควรใช้คำหยาบ คำสองแง่สองง่าม คำพวน ไม่ควรใช้คำพุดชยะ และการใช้สื่อประกอบการอธิบาย เพื่ออธิบายง่ายขึ้น สร้างความสนใจในบทเรียนและจดจำได้ดี ๓) เทคนิคการยกตัวอย่าง ตัวอย่างจะทำให้การบรรยายมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ เป็นการใช้เพื่อการเปรียบเทียบ การยกอุทาหรณ์ เช่น การยกตัวอย่างนิทาน เรื่องราวที่เกิดขึ้นในอดีต รวมถึงเหตุการณ์ในปัจจุบัน ตัวอย่างใช้การอุปมาอุปไมยเปรียบเทียบ เช่น ภาษิต คำพังเพย สำนวนโวหาร ทำให้การบรรยายเกิดความสนใจ ๔) เทคนิคการใช้คำถาม การใช้คำถามเป็นเทคนิคทำให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการอบรม การใช้คำถามที่ดีควรมีลักษณะตรงประเด็นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หลังจากตั้งคำถามแล้วควรหยุดครุ่นหนึ่งเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้คิด กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสตอบหลายคนด้วยการตั้งคำถามว่า ทำไมอะไร อย่างไร เพราะเหตุใด แต่ถ้าอบรมตอบผิดหรือไม่สมบูรณ์ วิทยากรต้องช่วยให้ผู้รับการอบรมหาคำตอบให้ได้ ๕) เทคนิคการใช้สื่อประกอบการบรรยาย วิทยากรควรเลือกใช้สื่อที่มีความเหมาะสมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระที่บรรยายเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับอบรมเกิดความสนใจและอยากเรียนรู้ แต่ต้องคำนึงถึงระดับอายุ เพศ การศึกษา ความสนใจ เทคนิคการใช้สื่อจะต้องเตรียมการใช้สื่อ สื่อต้องผ่านการทดลองใช้มาแล้ว และสื่อต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการอบรม ข้อควรระวังในการใช้สื่อประกอบการบรรยาย สื่อเป็นเพียงส่วนประกอบการบรรยายเท่านั้น “อย่าให้สื่อนำวิทยากร” หมายถึง การนำสื่อมาใช้โดยไม่มีเหตุผล ไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทำให้สื่อสำคัญกว่าวิทยากร วิทยากรต้องกำหนดในการใช้สื่อ บทบาทของวิทยากรต้องมีความชัดเจน ๖) เทคนิคการสร้างความสนใจ วิทยากรต้องฝึกฝนให้เกิดทักษะเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองให้น่าสนใจ วิทยากรจึงต้องใช้เทคนิค การสร้างความสนใจด้วยเสียง คือ ลักษณะของเสียง ระดับของเสียง จังหวะของการออกเสียง ท่วงทำนอง และลีลาการบรรยาย การสร้างความสนใจด้วยการใช้กิริยาท่าทางจะช่วยเพิ่มความหมายให้แก่คำบรรยาย เสริมบุคลิกภาพ เป็นการถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกในการบรรยาย และช่วยดึงดูดความสนใจของผู้รับอบรม ดังนั้น กิริยาท่าทางที่ใช้สร้างความสนใจในการบรรยาย ได้แก่ การแสดงสีหน้า การประสานสายตา การใช้ท่าทางประกอบการบรรยาย ๗) เทคนิคการให้กำลังใจ วิทยากรใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เทคนิคในการให้กำลังใจ คือ การให้กำลังใจด้วยวาจา เช่น วิทยากรใช้คำว่า ดี ดีมาก ใช่แล้ว ถูกต้อง มีเหตุผล เยี่ยมจริงๆ เป็นคำถามที่ดีมาก เก่งจริงๆ และการให้กำลังใจด้วยท่าทาง สีหน้าของวิทยากรแสดงการยอมรับหรือพอใจ เช่น การพยักหน้า แสดงสีหน้าพอใจ การยิ้ม การปรบมือ เป็นต้น ๘) เทคนิคการสรุปเรื่อง เป็นการประมวลสาระสำคัญของเรื่องที่บรรยายเพื่อให้รับอบรมได้แนวคิดที่สำคัญและเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรมในเรื่องต่อไป วิทยากรเป็นผู้สรุปเรื่องทั้งหมดช่วยให้ผู้รับการอบรมเข้าใจในเรื่องที่บรรยายในลักษณะรวมๆ และสัมพันธ์กัน

หรือวิทยากรสรุปบางส่วน แล้วให้ผู้รับการอบรมช่วยสรุปเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือร่วมกันทั้งหมด^{๙๙}

การเป็นวิทยากรจะต้องแสดงความสามารถทางศิลปะทางการพูด การเป็นวิทยากรคือการได้มีโอกาสพูด จะพูดอย่างไรให้เกิดผลมากที่สุด “การเป็นวิทยากรนั้นเป็นการแสดงความสามารถทางศิลปะการพูดอย่างละเอียดอ่อน ด้วยการเตรียมเนื้อหาเป็นอย่างดี ศิลปะการพูดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่าเพื่ออะไร เช่น เพื่อเร้าใจ (To stimulate) เพื่อโน้มน้าว (To convince) เพื่อเร่งรัด (To accelerate) เพื่อบอกเล่า (To inform) เพื่อบันเทิง (To entertain)” ในการพูดของนักปราชญ์ เช่น พลาโต จะเน้นความจริงมากกว่าศิลปะ สำหรับอริสโตเติลนั้น มีความคิดว่า “นักพูดที่ดีจะต้องบรรลุถึงองค์ประกอบความสำเร็จ ๓ ประการ คือ เหตุผล อารมณ์และคุณธรรม” คุณสมบัติที่นักพูดที่ควรสร้างขึ้นคือ ความจริงใจ ความเป็นมิตร สายตา ความเชื่อมั่น การเป็นนักพูดจึงต้องมีวิญญาณของนักพูด นักพูดต้องระวังคำพูดที่ออกไปจากปากเสมอ มีภาษิตสเปนกล่าวว่า “คนโง่หัวใจอยู่ที่ลิ้น คนฉลาดเก็บลิ้นไว้ในหัวใจ” เป็นการเตือนให้คิดก่อนพูด วิญญาณของนักพูดจึงต้องพูดออกมาอย่างจริงใจ มีชีวิตชีวา และเป็นธรรมชาติ ดังนั้นนักพูดจึงต้อง “พูดดีมีประเด็น ต้องเป็นธรรมชาติ ฉลาดยกตัวอย่าง วางตนเป็นสื่อ ยึดถือเวลา สายตาจับจ้อง กลั่นกรองคำพูด เป็นทูตไมตรี วจีไพเราะ เจาะลึกเป็นแผ่น”^{๑๐๐}

๒.๖) การสร้างบรรยากาศในการพูด บรรยากาศในการพูดถือว่ามีความสำคัญต่อการพูดเป็นอย่างยิ่ง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดถึงบรรยากาศที่ไม่ดีต่อการพูดประกอบด้วย ๑) มีความตึงเครียด มีอาการนั่งงอแง ไม่ตอบรับ ไม่ยิ้มแย้ม หน้าเคร่งขรึม ถอนหายใจเป็นครั้งคราว มีอาหารหงุดหงิด ๒) มีอิริยาบถที่สื่อถึงความเบื่อหน่าย เช่นการนั่งศีรษะพิงพนักเก้าอี้ เอียงตัวทำคาง เอนตัวไปข้างหน้า นั่งหาวเหม่อลอย กิ่งหลับกึ่งตื่น นั่งก้มหน้า นั่งเล่นโทรศัพท์ ๓) สนใจสิ่งอื่นแทนการฟัง เช่นหันไปมองข้างหลังหรือมองนอกห้อง นำสิ่งอื่นมาทำ หันไปคุยกับคนข้างๆ หยิบหนังสือขึ้นมาอ่าน หรือนั่งเล่นไลน์เฟซบุ๊ก ๔) นั่งหลับ ในขณะที่คนอื่นพยายามฝืนใจฟัง นั่งหลับมอมหรือฟุบบนโต๊ะ จึงต้องมีการสร้างบรรยากาศในการพูดด้วย ๒ วิธี คือ ๑) **จุดประกายความสนใจของผู้ฟัง** สามารถทำได้หลายวิธี เช่น “การให้มีส่วนร่วม” เป็นการดึงผู้ฟังให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพูดด้วยการถามตอบ “การดัดแปลงเนื้อหา” เรื่องราวเหตุการณ์ให้สอดคล้องกับเรื่องสถานการณ์ที่กำลังพูด เพราะผู้ฟังจะสนใจเรื่องตื่นเต้นและแปลกใหม่ “การใช้พลังเสียง” เป็นวิธีปลุกความสนใจ เน้นน้ำเสียงที่ดังผิดปกติทำให้ผู้ฟังรู้สึกแปลกใจ ผู้ที่ฟังก็จะตื่น “การใช้ความเงียบ” การใช้

^{๙๙}สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, **วิทยากรต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔๕-๑๔๗.

^{๑๐๐}อ้อม ประนอม, **วิทยากรสำหรับวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๘๗-๑๓๖.

บรรยากาศความเงียบทำให้รู้สึกประหลาดใจ หยุดพุดไปชั่วขณะหนึ่ง จะทำให้ผู้ฟังเกิดความสงสัยว่ามีอะไรเกิดขึ้น “การเปลี่ยนอิริยาบถ” จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหว ทำให้ผู้ฟังตื่นตัว เปลี่ยนจากการนั่งเป็นการยืน ๒) การสร้างบรรยากาศด้วยอารมณ์ขัน มุ่งให้เกิดความสนุกสนานมีความเป็นกันเอง โดยผู้พูดใช้อารมณ์ขันในรูปแบบต่างๆ เช่น แบบหักมุม ปฏิภาณไหวพริบ เล่นคำสำนวน ทำให้เกิดความสนใจใคร่รู้ติดตาม การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างบรรยากาศในบางช่วงโอกาสและควรมีสาระสอดคล้องกับเนื้อหา ไม่ควรใช้อารมณ์ขันโดยไร้สาระหรือไร้จุดหมาย การสร้างบรรยากาศในการพูดวิทยากรถือว่าเป็นผู้มีความสำคัญนอกจากวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ฟังเนื้อหาและสถานการณ์ของการพูดแล้ว คุณสมบัติของวิทยากรที่สร้างบรรยากาศได้ดีจะต้องประกอบด้วย

- ๑) เป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์
- ๒) เป็นคนช่างสังเกต และจดจำจดบันทึก
- ๓) มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- ๔) เป็นคนร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส
- ๕) มองโลกในแง่ดีและมีความเป็นมิตร
- ๖) วางตัวตามสบายและเข้าได้กับทุกคนทุกชั้น
- ๗) สามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ที่พูด
- ๘) มีความตั้งใจและจริงใจในการพูด^{๑๐๑}

ดังนั้น การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จึงต้องสร้างบรรยากาศในห้องอบรม ใช้วิธีการกระตุ้นและส่งเสริมกำลังใจใหม่ๆ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ที่ละเอียดถี่ถ้วนและสื่อสารสัมพันธ์แบบสามทาง วิทยากรจะต้องสังเกตการณ์แสดงออกทางอารมณ์ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งแบ่งออก ๕ กลุ่ม คือ “กลุ่มมีจุดอ่อนปมด้อย กลุ่มต้องการเหตุผล กลุ่มก้าวร้าว กลุ่มต่อสู้โต้เถียง กลุ่มเอาอย่างรักได้”^{๑๐๒} ประชานกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม กล่าวว่า “พูดเรื่องยากให้คนฟังยาก มันง่ายใครก็ทำได้ แต่พูดเรื่องยากให้คนเข้าใจง่าย ต้องใช้วิทยากรมีอาชีพเท่านั้น” วิทยากรมีอาชีพต้องพูดจูงใจให้ผู้ฟังคล้อยตามอยากทำ ดังนี้ ๑) พูดด้วยความจริงใจ จงใส่ความจริงใจอย่างลึกซึ้งลงไปในทุกคำพูดเพื่อสร้างความไว้วางใจ ๒) พูดจากประสบการณ์ ประสบการณ์ตรงที่วิทยากรเคยรู้ เห็น สัมผัสทำให้เกิดพลัง ๓) พูดด้วยความกระตือรือร้น วิทยากรด้วยด้วยความเบิกบานใจ เปี่ยมด้วยพลังอันไร้ขีดจำกัด

^{๑๐๑}นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต, **หลักการพูด**, (กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมการผลิตตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖๖-๑๖๘.

^{๑๐๒}วิจิตร อวาทกุล, **การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘๔-๑๘๖.

สนุกสนานจากภายในจิตใจ ๔) พุดในสิ่งที่ผู้ฟังสนใจ วิทยากรที่ฉลาดจะพุดในมุมมองของผู้ฟังเสมอ
ง่ายที่จะทำให้ผู้ฟังคล้อยตาม ต้องทราบความต้องการผู้ฟัง^{๑๐๓}

อาจารย์วสันต์ พงษ์สุประดิษฐ์ นักพุดมืออาชีพระดับประเทศ กล่าวว่า “เมื่อผู้เรียนรู้
พร้อมวิทยากรที่สุดยอดจะปรากฏตัว ด้วยพลังแห่งวาทะหยุดแม่น้ำทุกสาย ย้ายภูเขาทั้งลูก พลัง
การพุดสำหรับวิทยากรให้สำคัญรูปแบบการคิดการมากกว่ารูปแบบการพุด หัวใจวิทยากรทำเรื่อง
ยากให้เป็นเรื่องง่าย การพุดเป็นศาสตร์และศิลป์ถ้ามีความคิดแล้วคำพุดมาเอง” ปรัชญาเซ็นเคย
กล่าวว่า “เมื่อนักเรียนพร้อม ครูจะปรากฏตัว” แสดงว่าผู้เรียนต้องมีความพร้อม อยากจะเรียนรู้
มิใช่แค่วิทยากรพร้อมเท่านั้น การพุดเป็นศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์สอนกันได้ ศิลป์เป็นเรื่องเฉพาะตัว
เราละท่านมีลีลาไม่เหมือนกัน ท่าน ว.วชิรเมธี เน้นคำคมๆ ไม่เน้นสนุกมากนัก ไพเราะ ข้อคิดมุมมอง
ลีลาแต่ละรูปต่างกัน การพุดจึงเป็นศิลปะ โลกนี้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาพระสงฆ์จึงต้องเท่าทัน
การเปลี่ยนแปลง การสอนธรรมะจึงมีการประยุกต์ การสอนของศาสนาคริสต์จะมีการสอนที่ทันสมัย
คนหนุ่มสาวไปจำนวนมากในวันอาทิตย์ มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการใช้ศิลปะการพุดของผู้สอน
มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร เราต้องสื่อสารให้เข้ากับวัยของผู้ฟัง

การพุดเป็นพลังเพราะเป็นศาสตร์และศิลป์แห่งการพุดในที่ชุมชน ทำให้เกิดคำถามว่า
“ด้วยพลังแห่งวาทะหยุดแม่น้ำทุกสาย ย้ายภูเขาทั้งลูก” การเรียนการพุดจะต้องมีการฝึก พระสงฆ์
ได้เปรียบเพราะทำงานเผยแผ่อย่างต่อเนื่อง การพุดต้องหาจุดสำคัญของเรื่อง แก่นของพุดจริงๆ นั้น
ปราชญ์โรมันกล่าวว่า “ถ้ามีความคิดแล้วคำพุดมาเอง” โดยไม่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการพุด แต่ให้
ความสำคัญกับรูปแบบการคิด บางครั้งเราติดกับรูปแบบการพุดจนลืมนรูปแบบการคิด ความสัมพันธ์
ของกระบวนการสื่อสาร จะต้องคิด พุด ทำ จึงมี ๔ ขั้นตอนในการพุด คือ “มีเรื่องที่พุด อยากพุด
กล้าพุด จงพุด สุดท้ายต้องพุดเท่านั้น” ฆราวาสเวทีน้อย ส่วนพระสงฆ์เวทีมาก ต้องหาเวทีให้
ตนเองในการพุด เราต้องอยากพุดอยากสอน เราจะพุดได้ดีเมื่อเรามีกระบวนการคิดที่ดีอยู่ใน
สมอง การสอนธรรมะเป็นศิลปะ หัวใจคือ “ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย” มีการย่อยให้ง่าย มีการ
ยกตัวอย่างที่ใกล้ตัว ผู้ฟังสามารถเข้าถึงได้ ส่วนเรื่องที่ยากก็ทำให้น่าสนใจ พระสงฆ์ยกตัวอย่างได้ดี
คือ หลวงพ่อพยอม มีการหยิบข่าวปัจจุบันมาบูรณาการในการบูรณาการ เรื่องอารมณ์ขันไม่สามารถ
ได้ทุกคน เราไม่จำเป็นต้องสอนสนุกตลอดเวลา แต่เราควรหาประโยชน์ที่โดน เราต้องมีข้อมูลที่ง่าย “
เขาจะฟังทุกอย่างที่เราพุด แต่เขาจะเชื่อทุกอย่างที่เราทำ” เราต้องพุดให้สอดคล้องกับสิ่งที่เราเป็น
ซึ่งพระสงฆ์มีจริยวัตรที่งดงามทำให้ได้เปรียบกว่าฆราวาสที่เป็นวิทยากร จึงย้าว่า “คนอื่นอาจฟังทุก
อย่างที่ท่านพุด แต่เขาจะเชื่อทุกอย่างที่ท่านทำ”

^{๑๐๓}สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม,
(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐), หน้า ๕๔-๕๕.

ท่านอัมบราซั่ม ลินคอนกล่าวว่า " ท่านอาจโกหกคนบางคนได้ตลอดเวลา ท่านอาจโกหกคนทุกคนได้บางเวลา แต่ท่านไม่สามารถโกหกคนทุกคนและทุกเวลาได้ ซึ่งการพูดจะบ่งบอกถึงว่าคนนั้นฉลาดหรือโง่ ดัง "โคลงโลกนิติ" ว่า ก้านบัวบอกกลิ่นต้นชลธาร มารยาทส่อสันดานชาติเชื้อ โฉดฉลาด เพราะคำขานควรทราบหย่อมหญ้าเหี่ยวแห้งเรื่อ บอกร้าย แสลงเดิน พระพุทธเจ้าสอนเรื่องในใบไม้ในกำมือ เป็นการกลั่นกรองเรื่องเป็นเรื่องง่ายๆ ซึ่งขั้นตอนการพูด ๗ ประการ คือ "มีเรื่องพูด อยากพูด กล้าพูด พูด หยุดพูด ฟัง" วิทยากรต้องมีการเชื่อมทางโลกกับธรรมเข้าด้วยกัน ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายเป็นหัวใจของการเป็นวิทยากร การพูดประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ "รูปแบบ กับเนื้อหา" จากการประเมินผลการสอน วิทยากรที่ยืนสอนจะมีการประเมินได้ดีกว่านั่งสอน เพราะเกิดความสนใจมากกว่าการฟัง รูปแบบของการพูด คือ "ลีลา วิธีการ บุคลิกภาพ น้ำเสียง สายตา ท่าทาง" น้ำเสียงสำคัญมากในการพูด นักจิตวิทยาการประสิทธิภาพสื่อสารคำพูดมีอิทธิพลต่อผู้ฟัง ๑๐ % น้ำเสียงมีอิทธิพล มีอิทธิพลต่อผู้ฟัง ๓๐% (มีเสียงสูงต่ำหนักเบา มีจังหวะ) ภาษาท่าทางมีอิทธิพลต่อผู้ฟัง ๖๐% (บอกขนาด ใหญ่ เล็ก ทิศทาง จำนวน) ยกมือประกอบขยับบ้างให้เหมาะกับสมณะสารูปไม่มากหรือน้อยเกินไป รูปแบบถือว่ามีความสำคัญนักพูดต้องเปิดฉาก เพราะมีสมองส่วนรับ บางครั้งคนสนใจในตัวคนพูดมากกว่าในสิ่งที่เขาพูด

ดังนั้น เนื้อหาเปรียบเหมือนใบไม้ในกำมือที่พระพุทธเจ้าสอน เราจะเลือกใบไม้ใดมาสอน อ่ายายกมาทั้งป่า ควรเลือกให้เหมาะกับผู้ฟัง โอกาส วัย การศึกษา ประกอบด้วย "เนื้อเรื่อง โครงเรื่อง คุณค่า ตัวอย่างอารมณ์ขัน ภาษา สำนวนโวหาร" ถ้าเราแต่งคำกลอนได้เองยิ่งจะดี ถ้าแต่งไม่ได้ให้เราหยิบของบุคคลสำคัญมาประกอบแต่ต้องบอกผู้แต่ง ถือว่าเป็นการสะสมข้อมูล ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย จากนั้นมีการฝึกการพูดแล้วประเมินจากวิทยากรระดับมืออาชีพ สิ่งสำคัญระวัง "เอื้อเสียเวลา อ้าเสียคน" การเรียนการพูดต้องต้องลงมือปฏิบัติเท่านั้น^{๑๐๔}

๒.๒.๘ เทคนิคสำหรับวิทยากร

๒.๑) "การเตรียมเป็นวิทยากรมืออาชีพ" วิทยากรที่ดีต้องมีการเตรียมการมาเป็นอย่างดี ดีเพียงพอต่อการนำเสนอช่วยลดความวิตกกังวลในการบรรยายเป็นอย่างดี การเตรียมการที่ดีเป็นความไม่ประมาทของวิทยากรมืออาชีพ ด้วยการเตรียมอันประกอบด้วย ดังนี้ ๑) **รู้จักผู้ฟังของเรา** ก่อน วิทยากรต้องทราบว่ากลุ่มผู้ฟังเป็นใคร เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติการ หรือ กลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มพยาบาล กลุ่มพนักงาน กลุ่มนักบัญชี กลุ่มสนับสนุน ภาครัฐหรือเอกชน กลุ่มผู้ฟังต้องทราบเพศ วัย อายุงาน ตำแหน่ง การศึกษา ประวัติความเป็นมาขององค์กร ธุรกิจขององค์กรนั้นทำอยู่ บุคคลอันเป็นที่เคารพนับถือของคนในองค์กรนั้นๆ ๒) **รู้จักปัญหาของเขอย่างถ่องแท้** วิทยากรต้อง

^{๑๐๔}วสันต์ พงษ์สุประดิษฐ์, การบรรยายพัฒนาพระวิทยากรโพธิสัตว์: ศิลปะการพูด, (ณ สวนป่าทิพย์ มงคลแสงธรรม จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑) ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑.

ทราบปัญหาขององค์กรของผู้ฟัง สิ่งที่เขาคาดหวังจากการนำเสนอของวิทยากร วัฒนธรรมภาษาขององค์กร การนับถือศาสนาความเชื่อของคนในองค์กร วิทยากรจะต้องมีการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการออกแบบกิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือตอบโจทย์ปัญหาได้อย่างชัดเจน **๓) เตรียมเนื้อหา**
โครงร่างการบรรยายให้สอดคล้อง ถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากการกำหนดโครงร่าง คือหลักสูตร วิทยากรมีอาชีพต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ฟัง ผู้จัดโครงการบางท่านไม่มีประสบการณ์เพียงพอในการตั้งชื่อหลักสูตร ไม่ตรงกับเนื้อหา เพราะหลักสูตรคือภาพรวมทั้งหมดของการฝึกอบรม^{๑๐๕} เทคนิคการเตรียมตัวในการเป็นวิทยากรที่ดีมีหลายวิธี ดังนี้ ๑) การหาข้อมูลโดยวิธีการต่างๆ เช่น การอ่านตำราหลายประเภท ฟังจากคนอื่นเล่า ศึกษาสื่อออนไลน์ ๒) สะสมข้อมูลแล้วจัดเก็บเป็นระบบแบ่งเป็นประเภท เช่น เพลง คำขวัญ คำกลอน สุภาษิต คำประพันธ์ ภาษาหักมุม เกมหรือกิจกรรม ๓) ศึกษาข้อมูลพยายามจับประเด็นและหักมุมนำเข้าไปในเรื่องที่จะนำเสนอ ๔) หัดเล่าให้เด็กฟังหรือคนอื่นฟังในกลุ่มเล็กๆ ใช้น้ำเสียง ลีลา กริยาท่าทางประกอบการเล่า ต้องพยายามหักมุมในการเล่าตอนท้าย^{๑๐๖}

๒.๒) “การเป็นวิทยากรที่ดี” วิทยากรมีบทบาทสำคัญในการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การเป็นวิทยากรที่ดีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ฝึกฝนตนเองมีประสบการณ์ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ มีใจรักในงานด้านการเป็นวิทยากร เพราะวิทยากร (Trainer) ต้องเป็นบุคคลผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนการพูดในการใช้เทคนิคต่างๆ ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ ความชำนาญ จนสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ วิทยากรที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการควบคุมตนเองในด้านอารมณ์ท่าทีให้อยู่ในลักษณะสงบ วิทยากรที่ดีมีความสามารถในการสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองเกิดขึ้นได้ โดยการเตรียมการสอนอย่างสมบูรณ์ ความพร้อมในเนื้อหา เทคนิค และสื่อตลอดจนความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ วิทยากรที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจ ตั้งแต่ ความขยัน คล่องแคล่ว ว่องไว ดูแล้วสดชื่น กระชุ่มกระชวยให้อยู่ในลักษณะพอดี โดยการพักผ่อนให้เพียงพอ รับประทานอาหารพอดี วิทยากรที่ดีเป็นบุคคลที่มีสุขภาพทางจิต และร่างกายสมบูรณ์เป็นผู้ที่มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และวิทยากรที่ดี มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ปรับปรุงเสียง จังหวะลีลาในการพูด ออกเสียงถ้อยคำถูกต้อง เน้นเสียงตามจังหวะของเนื้อหา การเว้นวรรคได้ถูกต้อง ใช้เสียงการพูดให้มีระดับสูงต่ำเพื่อให้ความชัดเจนเน้นหนักเบาได้

^{๑๐๕}สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาวิมล, ๒๕๖๐), หน้า ๕๖-๕๘.

^{๑๐๖}สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๘-๙.

๒.๓) “พฤติกรรมวิทยาการควรหลีกเลี่ยง” สิ่งที่วิทยาการไม่ควรกระทำมีดังนี้ ๑) ไม่พูดประชดประชันใคร มุ่งทำร้ายทำลายคน ถือเป็นการเสียมารยาทในการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ๒) ใช้อารมณ์ขันและตลกที่เหมาะสม ถ้าจะเล่านิทานตลกพึงตรวจสอบบุคลิกภาพตนเองว่าเหมาะสมเพียงใด ๓) ไม่แสดงพฤติกรรมเชิงดูหมิ่นผู้ฟังโดยประการทั้งปวง ๔) แบ่งเนื้อหาสาระ บรรยายภาคและบันเทิงให้เหมาะสม ไม่ใช้เวลาเพื่อการตลกไร้สาระ เน้นสนุกสนานบันเทิงมากกว่าสาระที่ฟังได้ จะทำให้ผู้ฟังขาดความเชื่อถือในเชิงวิชาการ บางคนเป็นวิทยาการที่เน้นเรีงรมย์สนุกสนาน แบบน้ำท่วมทุ่ง ฟังระว่างอย่างยิ่ง ๕) แสดงความเบื่อหน่าย รำคาญ หงุดหงิดจนคนฟังสังเกตได้ว่าไม่เต็มใจทำหน้าที่ ๖) ไม่ตรงต่อเวลาในการบรรยาย เช่น เข้าก่อนเวลาเร็วมากเกินไป ช้ากว่ากำหนดไว้นานเกินไป เลิกก่อนเวลาเกินไป หรือยุติการบรรยายเกินเวลาที่กำหนดไว้มากเกินไป ๗) มีความประพฤติไม่เหมาะสมด้านชู้สาวกับผู้เข้ารับการอบรม เมื่อท่านเป็นวิทยาการผู้จัดการฝึกอบรมและผู้เข้าอบรมคาดหวังว่า ท่านจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เตรียมตัวอย่างดี มีความตั้งใจ ตั้งใจ ที่จะถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และจงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ผู้เข้าอบรมคาดหวังที่จะเห็นวิทยาการที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

- ๑) มีความเป็นกันเอง
- ๒) เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้เข้าอบรม
- ๓) ตั้งใจที่จะถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบัง
- ๔) เป็นผู้รู้แจ้งเห็นจริงในเรื่องที่ตนให้การฝึกอบรม
- ๕) สามารถช่วยแก้ปัญหาที่ตนได้รับการฝึกอบรมได้
- ๖) สามารถที่จะฟังพาอาศัยในการปรึกษาแนะนำได้

๒.๔) “บทบาทของวิทยาการมืออาชีพ” สำหรับบทบาทตามหน้าที่ของวิทยาการมี ๓ ประการ ดังนี้ ๑) **บทบาทก่อนให้การฝึกอบรม** ทุกครั้งที่ได้รับเชิญเป็นวิทยาการ สิ่งที่ต้องกระทำล่วงหน้า คือการศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม เนื้อหาหลักสูตร เอกสารที่จะบรรยาย เครื่องวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวย ๒) **บทบาทในระหว่างการให้การฝึกอบรม** การเป็นวิทยาการที่ดีนั้น ต้องมีความรู้ ความสารถ ลักษณะอื่นที่เอื้ออำนวยให้การฝึกอบรมเกิดผลดี ในระหว่างการอบรมสิ่งที่วิทยาการพึงปฏิบัติ คือการรักษาเวลา ที่กำหนดถ่ายทอดความรู้ความ คิดเห็นแก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างกระจ่างแจ้ง จริงใจ การทำหน้าที่เป็นวิทยาการอย่างมืออาชีพ ต้องประกอบด้วย ดังนี้ ๑) ตรงประเด็น ของเรื่องที่จะบรรยาย ทั้งประเด็นหลักและประเด็นย่อย ๒) เน้นสาระ พุดหลักการที่สำคัญ ขยายความตามที่จำเป็น บรรยายโดยกำหนดเวลาไว้แต่ละตอน ๓) ชวนใจคน คือทำให้คนพอใจ ได้ความรู้ ความรัก ความเมตตา จากผู้พูด มีการสอดแทรกสาระ และขบขันบ้าง ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สาระและบันเทิงวิชาการ ๔) วางตนเป็นสื่อ คือทำหน้าที่

สื่อสารตามหลักวิชาการ หลีกเลี่ยงการสอนโดยตรง ๕) ยึดถือเวลา เวลาเป็นสิ่งที่มีความหมายของผู้เข้าอบรม เมื่อได้กำหนดส่วนบทนำ ส่วนเนื้อหาและสรุปไว้แล้ว จะปรับให้สอดคล้องกับเวลาเป็นสำคัญ เนื้อหาอาจไม่เต็มตามที่เตรียมไว้ ก็ถือว่าเหมาะสมกับเวลาและบุคคลเข้าอบรม ๓) **บทบาทภายหลังการให้การฝึกอบรม** ในการเป็นวิทยากร มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะได้เป็นวิทยากรที่ดี การรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้เข้าอบรม และฝ่ายจัดการอบรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อได้รับข้อมูลควรมีใจกว้าง เพราะอาจมีทั้งข้อมูลที่ดี และไม่ดีการยอมรับเพื่อการปรับปรุงควรรับสิ่งที่ไม่ดี มีการติดตามสอบถามการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ว่าผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นการอบรมภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าการเป็นวิทยากรที่หวังในการพัฒนาตนเองและงานจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ทั้งเป็นผู้ให้ความรู้ และรับความรู้ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรมการเป็นวิทยากรแต่ละครั้งควรเป็นการเพิ่มประสบการณ์

๒.๕) “วิทยากรในฐานะผู้นำ” แนวคิดของนักฝึกอบรมและนักวิชาการเกี่ยวกับภารกิจและบทบาทของวิทยากร ดังนี้ ๑) เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ทำหน้าที่ประสานงานกับวิทยากรด้วยกันและผู้เข้าอบรม ๒) เป็นผู้นำกลุ่ม (Group leader) ในกิจกรรมและการอภิปรายในการฝึกกิจกรรมกลุ่มตามหลักสูตร ๓) เป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) คอยช่วยเหลือ แนะนำสมาชิกในขณะทำกิจกรรม ๔) เป็นผู้ประเมิน (Evaluator) วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมจุดดี และจุดอ่อน นำมาป้อนกลับเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมปรับปรุง ๕) เป็นผู้คอยกระตุ้น (Stimulator) กระตุ้นประกอบกิจกรรมให้เข้าสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะการอบรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในกิจกรรมเป็นสื่อในการอบรม วิทยากรคอยกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีความตื่นตัวรอบไวในการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็น “Active Learner” ๖) เป็นผู้นำเสนอความคิดเห็นใหม่ทางการการศึกษาแปรสู่การปฏิบัติในรูปแบบกิจกรรม การอบรม ติดตามแนวคิดของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อตรวจสอบว่า แนวคิดเหมาะสมกับการนำเสนอแก่ผู้เข้ารับการอบรมเพียงใด ๗) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ประสบการณ์ที่มีเป้าหมาย (Structured Experience) คอยประสานอำนวยความสะดวก สรุปแนวคิดทฤษฎี ๘) เป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ละเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจึงตรวจสอบ ประเมินความรู้ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมมีข้อทดสอบและแบบประเมินพฤติกรรม ๙) เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง เตรียมตัวอย่างดี ทบทวนความรู้ประสบการณ์ เตรียมกิจกรรม เอกสาร สื่อประกอบการอบรมหรือบรรยายทั้งนี้เพื่อให้ครบถ้วน ครอบคลุมและตรงกับวัตถุประสงค์ของการอบรมโดยเฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ ๑๐) เป็นผู้โน้มน้าว ใ้ใจผู้ฟัง ให้ผู้ฟังสนใจในการฟัง ศึกษาศิลปะการโน้มน้าวใจในการพูด และให้ความสำคัญทั้งเนื้อหาและความตั้งใจของผู้ฟัง ๑๑) สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรมมีความปรารถนาดี ต่อหน่วยงานที่จัดและผู้อบรม เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งทั้งความรู้ ทักษะและความรู้สึกที่ดี ๑๒) ทำหน้าที่

วิทยากรแทนการทำหน้าที่งานประจำ มองว่าตนเองทำหน้าที่ด้านวิชาการ หลีกเลียงการบังคับบัญชา แต่สร้างสรรค์ช่วยเหลือให้ความรู้ความเข้าใจ

ดังนั้น การเป็นวิทยากรถือว่ามีเกียรติมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการและวิชาชีพ นอกจากนั้น การได้เป็นวิทยากรถือว่าเป็นมงคลอย่างยิ่ง การให้ความรู้เป็นทานย่อมชนะการให้ทั้งปวง วิทยากรที่ดีจะรักงานเต็มใจทำหน้าที่ มีความสุขในการเป็นวิทยากรได้อย่างมั่นใจ เต็มฝีมือ เต็มความสามารถ เพื่อให้จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะของวิทยากรที่ดีมีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะที่ดี ดังนี้ ๑) รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรที่ใจกว้างเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะได้รับความคิดดี จากการอบรมเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้โดยการทำหน้าที่ทั้งรับและส่งสาร ๒) เป็นคนช่างสังเกต รับรู้ไว การเป็นวิทยากรที่ให้ความสำคัญต่อผู้เข้ารับการอบรมคอยสังเกตพฤติกรรมทางกายวาจา และกระบวนการกลุ่มรับรู้ความคิดเห็นของกลุ่ม นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรม ๓) มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ดี เตรียมคิดกิจกรรมกลุ่มและพร้อมที่จะเสนอได้อย่างเหมาะสม ทั้งกิจกรรมนำกิจกรรมหลัก และกิจกรรมเสริม ๔) แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเก่งในการอบรมย่อมมีคำถามที่แตกต่าง ๕) มีความสามารถในการถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย ๖) มีทักษะในการพูดจูงใจจนเกิดการยอมรับเชื่อถือ ๗) มีการวางแผนในการนำเสนอเนื้อหาเป็นอย่างดี โดยนำเสนอเป็นประเด็น ๘) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานเก่ง ๙) มีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ๑๐) มีความอดทนยอมรับการติชมจากผู้เข้าอบรม ๑๑) มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศในการอบรมได้อย่างเหมาะสม ๑๒) มีประสบการณ์สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติได้ดี ๑๓) มีความสามารถในการใช้ภาษา ใช้ภาษาง่าย ภาษาตรงกับเนื้อหาตรงกับความต้องการความรู้ของผู้ฟัง ๑๔) เป็นประชาธิปไตยและเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๖) “วิธีการสอนของวิทยากร” วิธีการสอนของวิทยากรในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม เน้นการสร้างความรู้โดยผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรเป็นผู้จัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ บทบาทย่อมเปลี่ยนไปจากผู้สอนหรือวิทยากรบรรยาย วิธีการสอนของวิทยากรในการส่งเสริม จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาไว้ดังนี้ ๑) เน้นผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลาง ๒) ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด ๓) วิทยากรพยายามยั่วให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความคิดให้มากที่สุด ๔) วิทยากรจะเสริมวิชาการให้เมื่ออภิปรายแล้ว โดยเสนอประเด็นหรือความคิดรวบยอดของเนื้อเรื่องมากกว่ารายละเอียดของเนื้อหา ๕) วิทยากรรักษาเวลา หากจำเป็นจะต้องใช้เวลาเพิ่ม ต้องถามหรือปรึกษาผู้รับการอบรมก่อน ๖) เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ใช้ความเป็นผู้นำโดยทั่วถึงกันเพราะทุกคนพึงพอใจที่จะแสดงออก ๗) การเสนอเนื้อหาวิชานั้น เป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และความคิดเห็น ดังนั้น วิทยากรจึงเป็นผู้จัดสรรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ มีความเท่าเทียมกับผู้รับการ

อบรมเพราะต่างมีความรู้ประสบการณ์ อาจจะคนละด้านเพียงแต่มาแลกเปลี่ยน มีความรู้ความ
 คิดเห็น ให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ๘) การใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการอบรม
 (Participation Approach) ซึ่งมีความสำคัญมากในการใช้เทคนิคการฝึกอบรม การใช้เทคนิคการมี
 ส่วนร่วม นักฝึกอบรมได้เสนอแนะคำอธิบายจากคำว่า PARTICIPATION ดังนี้

P = Pleasant ยิ้มแย้มแจ่มใส	A = Appreciation ซาบซึ้งพอใจ
R = Reaction ฉับไวตอบสนอง	T = Teamwork ประคองทีมงาน
I = Intention อาจหาญเอาใจใส่	C = Conceptualization หัวใสคิดได้
I = Impartial ไม่ลำเอียง	P = Practice ฝึกการฝึกหัด
A = Application ปฏิบัติประยุกต์ใช้	T = Transference ถ่ายทอดได้ดี
I = Initiative มีการริเริ่ม	O = OK ness เสริมมนุษย์สัมพันธ์
N = Nature เน้นเป็นกันเอง ^{๑๐๗}	

๒.๗) “เทคนิคการถ่ายทอดของวิทยากร” ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เป็น
 พรสวรรค์ ที่แต่ละคนอาจมี ในขณะเดียวกันความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ อาจเป็นพรแสวง
 ที่แต่ละคนสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ด้วยการฝึกหัดจนเกิดความชำนาญ วิทยากรจึงต้องเลือกเทคนิค
 การถ่ายทอด คอลัมน์ รูปปั้นและแมคคลินไทร์ เสนอแนะจุดเด่นของวิธีการสอนแบบต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ เทคนิคการถ่ายทอด คอลัมน์ รูปปั้นและแมคคลินไทร์

จุดเน้น	วิธีการที่ทำให้เกิด ความรู้ลึกซึ้งขึ้น	วิธีการที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทักษะและทัศนคติ
ประยุกต์	ภาพยนตร์ การบรรยายแบบประยุกต์ การสนทนา อภิปราย กรณีศึกษา การศึกษาปัญหา บทเรียนสำเร็จรูป	การแสดงบทบาท เกม การจัดทำโครงการ การอภิปรายแบบขั้นตอน
ทฤษฎี	บรรยาย อ่านหนังสือ แจกเอกสาร	เรียนเป็นกลุ่ม อภิปรายแบบโต้วาที ทดลอง

^{๑๐๗} อ้อม ประนอม, วิทยากรสำหรับวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์,
 ๒๕๔๗), หน้า ๗๓-๘๖.

	บทเรียนสำเร็จรูป	เสนอแนะให้อ่านหนังสือ ทำรายงานการวิเคราะห์ ^{๑๐๘}

๒.๘) “หลักการเลือกวิทยากร” วิทยากรในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ มีทัศนคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การเลือกวิทยากรจึงมีความจำเป็นมีหลักในการเลือกวิทยากร ดังนี้ ๑) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อเรื่องที่จะบรรยาย มีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพดีและมีชื่อเสียงในวงการนั้น ๒) มีความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม และดูว่าที่ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวิทยากรที่เชิญมาว่าผู้เข้ารับการอบรมแบบเป็นกลาง ยอมรับ หรือต่อต้าน เกณฑ์การพิจารณาในการเลือกวิทยากร ผู้จัดการฝึกอบรม หรือเจ้าของโครงการฝึกอบรมที่รับผิดชอบในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ จะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อจะเลือกเชิญวิทยากรท่านใดมาต้องพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

๑) คุณสมบัติวิทยากร เจ้าของโครงการฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมมักไม่ค่อยสนใจหรือพิถีพิถันในเรื่องนี้มากนักมักจะมั่งประเด้น คือ เห็นชื่อคนนี้บ่อยๆ น่าจะสอนดี ภูมิหลังของวิทยากรไม่ได้ตรวจสอบว่ามีวุฒิหรือประสบการณ์ตรงกับเรื่องที่จะสอน การยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ผลงานที่แพร่หลายสู่สาธารณะในรูปแบบของบทความ เอกสารสิ่งตีพิมพ์ หนังสือตำรา

๒) คุณภาพวิทยากร เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของวิทยากรก่อนที่จะเชิญมาบรรยาย สิ่งที่ต้องตรวจสอบได้แก่ มีโอกาสได้เคยสังเกตวิธีการสอน หรือได้ฟังในเรื่องที่จะเชิญมาสอนก่อนหรือไม่ ได้ศึกษาผลงานวิชาการของวิทยากรท่านนั้นมาก่อนบ้างหรือไม่ สอบถามบุคคลหรือฝ่ายฝึกอบรมว่าใครเคยเชิญวิทยากรท่านนี้มาบ้าง คุณสมบัติและความสามารถอยู่ในระดับใด^{๑๐๙} ดังนั้น ผู้จัดการในการฝึกอบรมเวลาติดต่อวิทยาฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับหลักสูตร ความสามารถในการถ่ายทอด อย่าคิดว่าวิทยากรเก่งทุกเรื่อง การประสานวิทยากรจึงต้องมีการทาบทามก่อน ขอประวัติวิทยากรล่วงหน้า แจ้งวัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรม มีจดหมายเชิญวิทยากรอย่างเป็นทางการ ข้อควรตระหนักในการเลือกวิทยากรจะต้องประกอบด้วย ๑) ความรู้ความสามารถเหมาะสมและความสามารถในการถ่ายทอด ๒) เชี่ยวชาญ

^{๑๐๘}สมคิด อิศระวัฒน์, ก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ O.N.G. ๒๕๔๓), หน้า ๘๙.

^{๑๐๙}สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๕-๒๖.

๓-๔ สัปดาห์และแจ้งวัตถุประสงค์ของการจัดให้ชัดเจน ๓) ต้องคำนึงถึงวิทยุคุณวุฒิวิทยากรอย่า เชิญเพราะชอบ^{๑๑๐}

๒.๒.๙ การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยากร

๒.๑) “ความหมายของการใช้กิจกรรม” การใช้กิจกรรม หมายถึงการที่ผู้เข้าอบรม ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ นิยมใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเป็น เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ การเรียนรู้โดยการเอาตัวเองเข้าไปมีส่วนร่วมในเนื้อหาการอบรม กิจกรรม เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชาที่มีอยู่ตามหลักสูตรไปสู่ผู้เข้าอบรมอันจะก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เช่น อภิปราย สถานการณ์จำลอง เกม เพลง นิทาน การสาธิต ทศนศึกษา เป็นต้น กิจกรรมในการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่วิทยากรจัด ให้ผู้เข้าอบรมได้กระทำเพื่อเกิดการเรียนรู้ เป็นการเน้นให้ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ โดยมีโอกาสฝึกปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในการในการฝึกอบรมผ่านกิจกรรม ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความสุข สนุกสนานในการเรียนรู้ วิทยากรจึงต้องรู้จักนำกิจกรรมมาใช้ให้เหมาะสมในการฝึกอบรม ใช้กิจกรรม นำบทเรียน ใช้กิจกรรมแทรกเข้าไว้ในเนื้อหา ใช้กิจกรรมสรุปบทเรียน โดยวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ทุกคนรู้จักคุ้นเคยกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน สร้างความรักความสามัคคีในองค์กร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีประโยชน์ของกิจกรรมเป็น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง วิทยากรเป็นผู้วางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้เข้าอบรม เพื่อการ บางกลุ่ม เพื่อการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนอริยาบท เพื่อสร้างความคุ้นเคย และสร้างรอยยิ้มให้รู้สึกว่าได้ ถูกสอนแต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

๒.๒) “ประเภทของกิจกรรม” วิทยากรที่จะใช้กิจกรรมนั้นสามารถแบ่งกิจกรรม ออกเป็น ๕ ประการ คือ “กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรม นันทนาการ กิจกรรมเข้าจังหวะ และกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพ” โดยเฉพาะกิจกรรมละลาย พฤติกรรม เป็นกิจกรรมที่ต้องสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าอบรมซึ่งไม่เคยรู้จักมาก่อน หรือ รู้จักกันบ้างแล้วให้รู้จักกันดียิ่งขึ้น และกิจกรรมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่เน้น ความคิดรวบยอดเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความเข้าใจ ก่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ อันจะนำไป ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน กิจกรรมในการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการนำเสนอ เนื้อหาสาระที่วิทยากรต้องการจะให้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในแต่ละช่วง เพื่อผสมผสาน เนื้อหาวิชา ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจในการสรุปประเด็น การเชื่อมโยงประเด็น เกิดความต่อเนื่องและ กระตุ้นให้เกิดการนำไปประยุกต์ใช้ ประเภทกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นกิจกรรมกลุ่ม ดังนี้ ๑) เกม

^{๑๑๐}สมชาติ กิจยรรยง, **สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มัลติมีเดียฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๔๓-๔๔.

(Games) คือ การที่ผู้เรียนลงเล่นด้วยตนเองภายใต้ข้อตกลงหรือกติกาบางอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและยังช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียน

๒) บทบาทสมมติ (Role playing) วิธีการเป็นสถานการณ์จำลองสมมติ มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมติขึ้น แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาทนั้นแสดงออกตามธรรมชาติโดยอาศัยบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และให้ผู้แสดงรู้สึกถึงความนึกคิดของตนเป็นหลัก วิธีการนี้มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึก และพฤติกรรมของตนอย่างลึกซึ้งและช่วยเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจน่าติดตาม

๓) สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การจำลองสถานการณ์จริง หรือสร้างสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงแล้วให้ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ และมีปฏิริยาตอบโต้กัน วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทดลองพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงผู้เรียนอาจไม่กล้าแสดงเพราะอาจจะเป็นการเสี่ยงต่อผลที่จะได้รับ

๔) กรณีตัวอย่าง (Case) คือ การนำกรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงมาดัดแปลงและให้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายกันเพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้น การอภิปรายจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน นำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้การเรียนรู้มีลักษณะใกล้เคียงกับความจริง

๕) ละคร (Acting or dramatization) คือ วิธีการที่ให้ผู้เรียนได้ทดลองแสดงบทบาทตามที่กำหนดไว้ให้ โดยผู้แสดงต้องแสดงให้สมตามที่กำหนดไว้ โดยไม่นำเอาบุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง วิธีการนี้ทำให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ ทำให้เข้าใจความรู้สึกพฤติกรรมของผู้อื่น การที่ผู้เรียนแสดงละครร่วมกัน ช่วยฝึกความรับผิดชอบร่วมกันและได้ฝึกการทำงานร่วมกัน

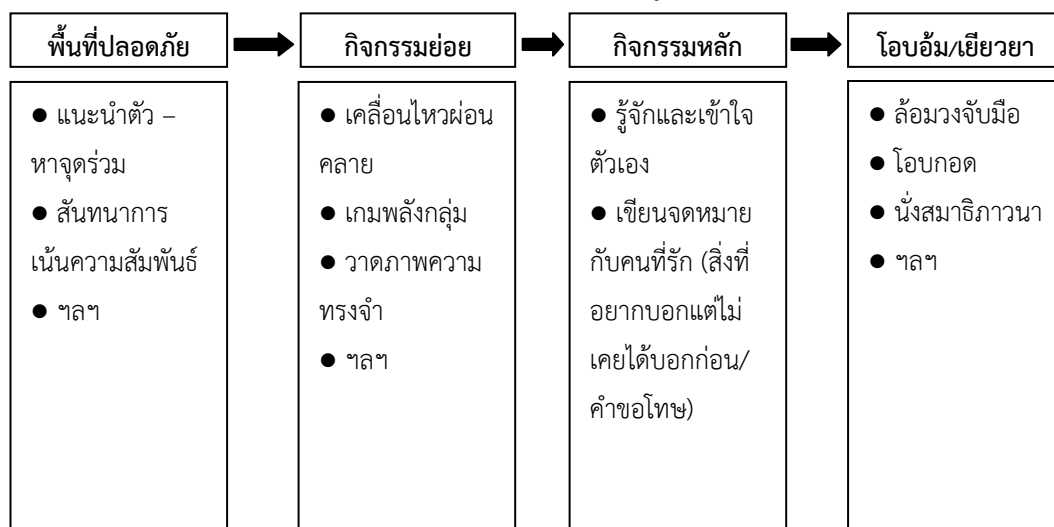
๖) กลุ่มย่อย (Small group) คือ การแบ่งกลุ่มออกเป็นขนาดเล็กเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงออกอย่างเต็มที่^{๑๑๑}

กิจกรรมเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้แบ่งกิจกรรมออกเป็น ๒ หมวดใหญ่ คือ

๑) “กิจกรรมการเตรียมความพร้อมหรือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้” หมายถึง กระบวนการผู้ปลูกต้นไม้จะหว่านเมล็ดพันธุ์แห่งความสุข ความดี ความงาม ความจริง ลงไปในหัวใจของผู้เข้าร่วมอบรมนั้น จำเป็นต้องมีการ “ปรับหน้าดิน” หรือ “เตรียมความพร้อม” การเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้ในช่วงต่อไป เป็นการสอบถาม (Check In) เพื่อดูว่าผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด และเพื่อตรวจสอบสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น ความง่วง ความอ่อนเพลียจากการเดินทางไกล ความกังวลเรื่องงาน การเรียนครอบครัว เป็นต้น เมื่อเราได้ข้อมูลบางส่วนจากช่วงการสอบถาม

^{๑๑๑} ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, ๘๐ นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท บาลานซ์ดีไซด์แอนพริ้นตัง, ๒๕๕๘), หน้า ๒๒๐-๒๒๑.

เราสามารถปรับกิจกรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสม ส่วนใหญ่กิจกรรมที่ใช้ในช่วงนี้มักจะเน้นการเคลื่อนไหวร่างกาย (ฐานกาย) มีการผสมกับการสร้างความสัมพันธ์แต่มีความสนุกสนานเป็นพื้นฐาน โดยออกแบบเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความสัมพันธ์จดจำข้อมูลของเพื่อนๆ กระบวนการช่วงนี้ เราเรียกว่า “ช่วงละลายพฤติกรรม สันทนาการสร้างความสัมพันธ์หรือสร้างพื้นที่ปลอดภัย” การปรับหน้าดินหรือเตรียมความพร้อมจะเริ่มด้วยการนั่งล้อมเป็นวงกลม เพื่อให้ทุกคนสามารถมองเห็นกันได้อย่างถ้วนทั่ว จากนั้นเกริ่นนำถึงที่มาของการจัดกระบวนการแล้วให้ทุกคนแนะนำตัว ประสบการณ์การทำงาน เหตุผลที่มาร่วมเรียนรู้ แล้วช่วยกันคิดข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก จากนั้นทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ เช่น สันทนาการเพื่อละลายพฤติกรรม เน้นความสนุกสนานและการเคลื่อนไหวของร่างกายเป็นหลัก เช่น เกมลมเพลมพัด สันทนาการเพื่อเรียกสติ เน้นใช้ในช่วงเวลาบ่ายเพราะเป็นเวลาง่วง หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมขาดความสนใจ เช่น เกมแยกประสาทสัมผัสสวาทาย สันทนาการเพื่อสร้างพลังกลุ่ม เน้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมช่วยกันฝ่าฟันอุปสรรค ต้องมีการเชื่อมโยงกับเนื้อหาหลัก เช่น ปมมนุษย์ ดังนั้น กิจกรรมการเตรียมความพร้อมทำให้ทราบถึงทัศนคติความคาดหวังต่อการเรียนรู้ ระดับความพร้อมและการสังเกตระดับความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ๒) “กิจกรรมหลักเข้าใจตน คน ธรรมชาติ” หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ กิจกรรมเตรียมความพร้อมสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้ ๑) ชื่อกิจกรรม ๒) วัตถุประสงค์ ๓) กลุ่มเป้าหมาย ๔) วัสดุอุปกรณ์ ๕) การจัดห้อง ๖) ระยะเวลา ๗) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ๘) การสรุปกิจกรรม ซึ่งในการร้อยเรียงกระบวนการสามารถวางกิจกรรมหลักแต่ละช่วงได้หลายรูปแบบโดยเริ่มจากกิจกรรมเบาๆ แล้วค่อยไต่ระดับความเข้มข้นขึ้นเรื่อยๆ ปิดท้ายด้วยกิจกรรมที่โอบอ้อม ปิดปากแผล หรือเยียวยาความรู้สึก เป็นกิจกรรมที่เนื้อหากระทบกระเทือนความรู้สึกลึกๆ เช่น ปมปัญหาชีวิต ปัญหาที่ยังค้างคาใจ ความขัดแย้งระหว่างกิจกรรมควรมีช่องว่างสำหรับการซึมซับใคร่ครวญเพื่อรู้จักเข้าใจตนเอง



แผนภาพที่ ๒.๙ ตัวอย่างกิจกรรม คลี่คลายปมปัญหาในชีวิต

บันทึกกิจกรรมหลังการเรียนรู้

๑) ความรู้สึกขณะทำกิจกรรม (Feeling)

.....

.....

๒) สิ่งที่ได้เรียนรู้หลังจากทำกิจกรรม (Learning)

.....

.....

๓) สิ่งที่ยากจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง (Willing) และแรงบันดาลใจที่ได้รับจากกิจกรรม

๑๑๒

๒.๓) “ลักษณะของกิจกรรม” กิจกรรมเป็นการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ วิทยากรจะจัดให้เข้ารับการอบรม โดยใช้กลวิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ เข้าใจ มีทักษะ ทักษะคิด และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักสูตร โดย “ใช้วิธีการพูด การใช้สื่อสอน” ซึ่งสองวิธีการนี้ผู้เข้าอบรมเน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง บทบาทส่วนใหญ่อยู่วิทยากรกับสื่อ แต่วิธีใช้กิจกรรมในการฝึกอบรม เป็นการยึดตัวผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง ผู้เข้าอบรมจะมีบทบาทมากที่สุดในการทำให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเป้าหมายของการฝึกอบรมอยู่ที่ตัวผู้เข้าอบรมไม่ใช่ที่วิทยากร การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญมากสำหรับวิทยากร ลักษณะกิจกรรมมีหลายรูปแบบ เช่น “เกม การร้องเพลง การเล่นเกม การเต้นการรำ กิจกรรมเข้าจังหวะ การแสดงละคร การวาดภาพต่อภาพ การบริหารร่างกาย” เป็นต้น องค์ประกอบของกิจกรรมประกอบ ๘ ประการ คือ

- ๑) ชื่อกิจกรรม หรือชื่อเกม
- ๒) วัตถุประสงค์ในการทำงานกิจกรรม
- ๓) ขนาดของกลุ่มของผู้ร่วมกิจกรรม
- ๔) อุปกรณ์เครื่องมือวัสดุในการทำกิจกรรม
- ๕) สถานที่ภายในหรือภายนอกในการจัดกิจกรรม
- ๖) เวลาในการทำงานกิจกรรมต้องตรงเวลา
- ๗) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม
- ๘) การปรับกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

หลักการเลือกกิจกรรมวิทยากรต้องเลือกกิจกรรมมาใช้ประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม โดยอาศัย ๑) วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ว่าใช้กิจกรรมนี้เพื่อ

^{๑๑๒}พระมหานพดล ธมมานนโท, เปลี่ยนโลกจากภายใน กิจกรรมเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง, (นนทบุรี: พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีณัติ, ๒๕๖๐), หน้า ๘-๑๒.

อะไร กำลังจะเชื่อมโยงกับส่วนใดของเนื้อหา ๒) ผู้เข้ารับการอบรม ต้องคำนึงถึงภูมิหลังเกี่ยวกับผู้เข้าอบรมไว้ล่วงหน้า เช่น เพศ วัย จำนวน พื้นฐานการศึกษา และความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ๓) ระยะเวลา การใช้กิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับเวลาเนื้อหา จะใช้กิจกรรมเมื่อใด ระยะเวลาไม่สั้นหรือยาวเกินไป ๔) อุปกรณ์ ต้องคำนึงว่าจะใช้อุปกรณ์อะไรในการทำกิจกรรม จะใช้อย่างไร วิทยากรต้องจัดเตรียมมาให้พร้อม ๕) สถานที่ จะใช้กิจกรรมในห้องหรือภายนอกสถานที่และผู้ช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรม ๖) ควรมีกิจกรรมหลากหลาย เพื่อความหลากหลายในการเรียนรู้และก่อนจบกิจกรรมต้องมีการสรุปสาระโดยผู้เข้าอบรมสรุปและวิทยากรสรุปสุดท้าย

๒.๔) “กระบวนการจัดกิจกรรม” การกิจกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และความสนุกสนาน วิทยากรควรมีกระบวนการในการจัดกิจกรรม คือ ๑) การจัดกลุ่มผู้เล่นกิจกรรมเหมาะสมกับสถานที่เวลา ๒) การอธิบายวิธีการเล่นเกมกิจกรรมบอกกฎกติกา ๓) การสาธิตการเล่นกิจกรรมเพื่อเข้าใจถูกต้อง ๔) การลงมือปฏิบัติกิจกรรมต้องมีการสังเกตบรรยากาศการมีส่วนร่วม กำหนดเวลาเริ่มต้นและยุติกิจกรรมมีสัญญาณ ๕) การประเมินผลการประกาศผลคะแนนและสรุปสาระของสำคัญของกิจกรรม แนวคิดที่นำไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมจะต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา กลุ่มสัมพันธ์ เทคนิคการละลายพฤติกรรม มีความสามารถอธิบายกิจกรรมให้เกิดความเข้าใจง่าย ภาษาเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถประสานกิจกรรมกลุ่มดำเนินไปด้วยดี และมีคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ มนุษย์สัมพันธ์ดี ปรับตัวเก่ง มีอารมณ์ขัน ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพดี ตรงต่อเวลา ยุติธรรม ควบคุมอารมณ์ได้ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและมีการเตรียมตัวมาดี

๒.๕) “เทคนิคการเป็นผู้นำกิจกรรม” วิทยากรหรือผู้นำกิจกรรม เป็นผู้คิด กระบวนการการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทักษะทัศนคติและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรจะต้องกระตุ้นชักจูงสนับสนุนให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพอใจและเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม วิทยากรจึงควรมีเทคนิคในการเป็นผู้นำกิจกรรม คือ ๑) **“ก่อนการทำกิจกรรม”** วิทยากรควรเตรียมก่อนการทำกิจกรรม คือ ผู้นำกิจกรรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ เป็นอย่างดีว่ากิจกรรมนั้นจะให้แก่อะไรและผู้นำกิจกรรมต้องทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้าอบรม เช่น เพศ วัย จำนวน การศึกษา เพื่อเลือกกิจกรรมให้เหมาะสม ผู้นำกิจกรรมต้องคำนึงสถานที่ในการจัดกิจกรรม จัดเตรียมอุปกรณ์ วัสดุ เครื่องมือในการทำกิจกรรม และผู้นำกิจกรรมวางแผนกิจกรรมมาเป็นอย่างดี ผู้นำกิจกรรมเป็นผู้นำที่มีอารมณ์ขัน สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ๒) **“ขณะทำกิจกรรม”** วิทยากรผู้นำกิจกรรมควรเตรียมตนในขณะที่ทำกิจกรรม คือ พยายามสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง มุ่งสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด ไม่ควรวิธิต่ำต่ำหรือลงโทษอย่างรุนแรง และกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการเปิดใจ ผู้นำกิจกรรมต้องเปิดใจกว้าง เลือกกิจกรรมที่สนุก และมีปฏิภาณไหวพริบในการทำกิจกรรม

มีวิธีการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ๓) “**หลังทำกิจกรรม**” วิทยากรควรปฏิบัติหลังการให้ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรม คือ ผู้นำกิจกรรมต้องเก็บข้อมูลจากการเล่น เพื่อนำมาวิเคราะห์แก้ไข ผู้นำกิจกรรมต้องตอบคำถามให้ผู้ทำกิจกรรมเข้าใจจนกระจ่าง ถ้าผู้ทำกิจกรรมมีข้อสงสัย มีการสรุปประโยชน์จากการทำกิจกรรมเชื่อมโยงไปสู่ความรู้เรื่องอื่นๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชา และมีการประเมินผล อุปสรรค หรือข้อบกพร่องในการทำกิจกรรมเพื่อจะได้พัฒนาการจัดกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น

๒.๖) “บทบาทของวิทยากรจัดกิจกรรม” วิทยากรเสมือนผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้แนะนำ และเป็นแหล่งทรัพยากรให้แก่ผู้เข้าอบรม วิทยากรจึงต้องพยายามจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ คือ ๑) กระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของกลุ่มสมาชิกทั้งหมด ๒) จัดเวลาแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและวัตถุประสงค์ ๓) ดึงความรู้และประสบการณ์ของกลุ่มออกมา ๔) มีข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ในกรณีมีข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ๕) กระตุ้นให้มีคำถามเชิงวิจารณ์ ชี้ประเด็นที่เป็นปัญหาขึ้นมา และสร้างจิตวิญญาณของการทำงานร่วมกัน ดังนั้นบทบาทของวิทยากรในการจัดกิจกรรมต้องใช้ “**การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละครสั้น และเกม**” โดยเน้นเกมเพราะเป็นกลวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุดทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงและเกิดการค้นพบตนเอง เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี จดจำได้ดี และเกิดความสนุกสนาน คุณลักษณะของเกมจะต้องสร้างความสามัคคีส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีจุดประสงค์ในการเล่นเกมที่ชัดเจน สร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย ประเพณีของเกมในการที่ใช้ในการอบรม วิทยากรเลือกตามเนื้อหาและจุดประสงค์ โดยเกมแบ่งออก ๓ ประเภท

๑) เกมละลายพฤติกรรม (Break the Ice or Unfreezing Behavior Games) เป็นเกมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าอบรม เกมจะช่วยเริ่มต้นสร้างบรรยากาศการเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้จัก จะส่งผลต่อการทำกิจกรรมร่วมกัน

๒) เกมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience Games) เป็นเกมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

๓) เกมสั้นทนาการ (Reaction Games) เกมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เปลี่ยนบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน รื่นเริง ได้ผ่อนคลายความเคร่งเครียด ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างของผู้เข้าอบรมให้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น วิทยากรจะใช้เกมในการอบรมจะต้องมีการเตรียม คือ ๑) ขั้นตอนเตรียมการ ด้วยการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การอบรม หลักสูตร หัวข้อ ประเด็นหลัก เนื้อหาอบรม กลุ่มผู้เข้าอบรม เช่น ตำแหน่ง อายุ เพศ ศาสนา การศึกษา เพื่อใช้เกมให้เหมาะสม และเตรียมอุปกรณ์ สถานที่ จำนวนกลุ่ม เวลาในการเล่น ๒) ขั้นตอนดำเนินการ ด้วยชี้แจงลักษณะของเกมที่将会เล่น ชื่อเกม กติกา ระยะเวลา วิธีการเล่นทุกขั้นตอน ๓) ขั้นตอนสรุปผลของเกม วิทยากรต้องมีการสรุปเกม และเปิดโอกาส

ให้เข้าอบรมร่วมสรุปเกม และวิทยากรชื่นชมในผลงาน ๔) ขั้นพัฒนาเกม วิทยากรจะต้องสังเกตผลดี และปัญหาอุปสรรคในการใช้เกมอบรมเพื่อจะนำเกมไปพัฒนา ปรับปรุง เพื่อใช้ในการฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป^{๑๑๓} กิจกรรมกลุ่ม (Group Work) จึงเป็นวิธีการให้เข้าอบรมทำ กิจกรรมร่วมกันมีการแสดงออกร่วมกันภายใต้จุดประสงค์บางอย่าง เช่น เพื่อสร้างความคุ้นเคย เพื่อการฝึกทักษะมนุษยสัมพันธ์ ฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ลักษณะของกิจกรรมกลุ่มส่วนใหญ่จะเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกร่วม สร้างสรรค์ เจตคติ และ ประสบการณ์ที่ดีต่อกัน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยการกระทำ และขั้นสุดท้ายมีการแสดง ความคิดเห็น เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการหยั่งรู้ด้วยตนเอง (Insight) ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมเพื่อสร้าง ความรู้จักคุ้นเคย หรือเรียกว่าการละลายพฤติกรรม (Ice Breaker) ข้อดีในการใช้กิจกรรมกลุ่มในการ สัมมนาหรือฝึกอบรมนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาส ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการสร้างความรู้จักคุ้นเคยความใกล้ชิดและเป็นกันเอง ก่อให้เกิดความรู้สึก สบายใจตลอดการอบรม และนำไปสู่การประสานงานที่ดีต่อกันในครั้งต่อไป ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ เรียนรู้ด้วยการกระทำจริง ทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำง่ายส่วนข้อเสียถ้าวิทยากรควบคุมเวลาไม่ดี อาจไปกระทบเวลาของรายการหรือหัวข้ออื่นๆได้^{๑๑๔}

๒.๗) “กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์” บทบาทของวิทยากรในการทำกิจกรรม สามารถ กระทำได้ ๔ วิธีการ คือ ๑) การระดมความคิด (Brain Storming) การระดมความคิดเป็นเทคนิคการ ฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือ ถูกเป็นความคิดหรือการพูดการเขียนในกระดาษใช้เวลาตั้งแต่ ๑-๑๐ นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับคัด เอาแต่เฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้หรือเสนอที่ประชุมใหญ่ ๒) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการ เรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง กระตุ้นให้บุคคลเกิด การเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมกลุ่ม โดยกระบวนการกลุ่มอาจใช้การเล่นเกมนำการเรียนรู้ทำให้เรียนรู้สนุก มีความเหมาะสมกับวัย เพศ การศึกษา วัตถุประสงค์การฝึกอบรม การแสดงบทบาทเพื่อให้แสดงออกความรู้สึกมีความคิดอย่าง เสรีเป็นตัวของตัวเอง จำลองสถานการณ์ เช่น การสร้างสถานการณ์ในชีวิตการทำงานแล้วแก้ปัญหา ร่วมกัน ๓) การแสดงละครสั้น (Skit or Play let) เป็นเรื่องที่แสดงจากความสอดคล้องกับเรื่องจริง ที่เกิดขึ้น มีการเขียนบท มีการซักซ้อมการแสดง มีการประชุมปรึกษาหารือกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการ เรียนรู้เพื่อสะท้อนปัญหาหรือเป้าหมายที่อยากเห็น ๔) เกมการบริหาร (Management Games)

^{๑๑๓} สมปราษฎย์ อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๕-๑๗๖.

^{๑๑๔} ผล ยาวิชัย, สัมมนา, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๓), หน้า ๕๒-๕๓.

เป็นการสร้างเกมหรือการเล่น เป็นเกมในการตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีการบริหาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ โดยการใช้เกมมีการแข่งขันเป็นกลุ่มๆ เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม^{๑๑๕}

การเตรียมของวิทยากรในการนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ วิทยากรจะต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าด้วย ๖ รู้ ดังนี้ ๑) **รู้เขา** เป็นรู้ว่าผู้เข้าอบรมเป็นใคร จำนวน อายุ เพศ ระดับความรู้ จุดมุ่งของการฝึกอบรม เวลา สถานที่ในการจัดฝึกอบรม ๒) **รู้เรา** รู้จักตนเองประเมินความสามารถของตนเอง ความถนัด ความกระตือรือร้น ถ้าเป็นทีมวิทยากรควรรู้จักว่าแต่ละคนมีความถนัดความสามารถด้านใด ความพร้อมความเชื่อมั่น ๓) **รู้เป้า** ต้องรู้เป้าหมายการนำกลุ่มสัมพันธ์ต้องมีเป้าหมาย เช่น เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เพื่อนำไปสู่เรื่อง นำเข้าสู่บทเรียน ๔) **รู้สื่อ** เตรียมกิจกรรมเป็นสื่อให้เหมาะสมกับเพศ วัย สถานที่ เป้าหมาย ๕) **รู้สรุป** การสรุปเป็นหัวใจของการนำกิจกรรมกลุ่ม วิธีที่ดีที่สุด คือ การสรุปโดยสมาชิกช่วยกันและสรุปปิดท้ายด้วยวิทยากร ๖) **รู้สลับ** วิทยากรต้องพลิกแพลงโดยจะต้องพยายามแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สิ่งที่สรุปที่เตรียมไว้อาจไม่ชัดเจนก็ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ อย่าพยายามพูดให้เห็นด้วยกับข้อสรุปที่วิทยากรเตรียมไว้ การเตรียมตัวของวิทยากรเป็นการวางแผนการนำ วิทยากรที่ดีจะต้องวางแผนให้ชัดเจนว่าอะไรคือเป้าหมาย อะไรคือสื่อ อะไรคือขั้นตอนการนำ อะไรคือสิ่งที่สรุป ทุกครั้งที่นำกิจกรรมเสร็จจะต้องประเมินทุกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ข้อควรคำนึงสำหรับวิทยากรในการนำกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ความเป็นตัวของตัวเอง อย่าพยายามเลียนแบบใคร ๒) สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม จะนำไปสู่ความร่วมมือแต่ระวังอย่าเป็นกันเองกับคนใดคนหนึ่ง ๓) พยายามใช้ทรัพยากรรอบตัวให้เป็นประโยชน์ เช่น การจัดห้องประชุมใหม่ ๔) การนำกิจกรรมควรมีบรรยากาศสนุกสนาน ๕) การเริ่มกิจกรรมควรให้กระชับ รวดเร็ว อย่างถ่วงเวลา อธิบายยืดยาว ๖) พูดให้เสียงดังฟังชัด อธิบายจากสิ่งที่ยากไปหาสิ่งที่ย่าง ๗) การนำกิจกรรมต้องมีกติกา มีความยุติธรรมเสมอภาค ๘) ถ้ามีการแข่งขันระหว่างทีม ต้องให้ทีมมีขนาดและความสามารถใกล้เคียงกัน ๙) วิทยากรจัดกิจกรรมที่ไม่ขัดต่อความรู้ วัฒนธรรม ความรุนแรง ความรวดเร็ว และเพศ ดังนั้น ลักษณะกิจกรรมสำหรับคนแต่ละช่วงวัยจึงมีความสำคัญ ประกอบด้วย

๑) วัยหนุ่มสาว กิจกรรมควรมีความรวดเร็ว กระชับ หลากหลาย ทำทาย แข่งขันโดยมีกติกาที่มีความชัดเจนและยุติธรรม

๒) วัยกลางคน กิจกรรมควรมีการเคลื่อนไหวบ้าง แต่ไม่ควรรุนแรงหรือแข่งขันเอาแพ้เอาชนะแต่ต้องมีการใช้สติปัญญากำกับ

^{๑๑๕} วิจิตร อวาทกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘๘-๑๐๗.

๓) วัยสูงอายุ กิจกรรมควรมีการเคลื่อนไหวอย่างธรรมดา เช่น ยืนหรือเดิน แต่ต้องเน้นถึงการได้แสดงออกซึ่งประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้แสดงถึงความสำเร็จความภาคภูมิใจในอดีต

ถ้ากลุ่มเป้าหมายมีวัยที่คละกัน กิจกรรมควรตอบสนองต่อทุกช่วงวัย เช่น คนหนุ่มสาวจะเป็นผู้ลงมือประกอบกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหวร่วมกับคนกลางคน ส่วนผู้สูงอายุเป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ คอยให้แนวคิด ถือว่าเป็นการกระจายบทบาทให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่วนจำนวนผู้อบรมถือว่าสำคัญมากในวางแผนกิจกรรม ถ้าเป็นกลุ่มเล็กควรเป็นกิจกรรมให้ทุกคนได้แสดงออกเต็มที่ แต่ถ้าเป็นกลุ่มใหญ่กิจกรรมควรเป็นลักษณะแสดงออกในกลุ่มย่อย และเสนอผลงานของกลุ่มย่อยโดยผ่านตัวแทนเข้าสู่กลุ่มใหญ่ ส่วนประสบการณ์ ถ้าผู้อบรมมีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ วิทยากรควรเชิญมาร่วมขยายความรู้ ถ้าพบว่าใครมีปมด้อยในเรื่องอะไรวิทยากรควรหลีกเลี่ยง เพราะจะทำให้กระทบกระเทือนจิตใจ ส่วนเวลา วิทยากรต้องยึดถือเวลาตามตารางเป็นเกณฑ์อย่างเคร่งครัด การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เวลาเข้ากิจกรรมจัดได้หลายรูปแบบเพราะร่างกายจิตใจมีความพร้อมสูง กิจกรรมใช้การเคลื่อนไหวใช้ความคิดประกอบจะได้ผลดีมาก เวลาบ่ายค่ำ วิทยากรต้องพิจารณาเป็นพิเศษ เป็นช่วงสมองเริ่มล้า กิจกรรมควรเป็นกิจกรรมย่อยๆ มีความเคลื่อนไหวสลับปรับเปลี่ยน ไม่ยืดยาด เหนื่อยอ ส่วนสถานที่ ควรเป็นห้องที่สามารถทำกิจกรรมได้สะดวก เพราะต้องอาศัยพื้นที่ในการทำกิจกรรมแบบเคลื่อนไหว แบ่งกลุ่ม วิทยากรต้องทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ล่วงหน้า และสื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม ปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวหน้ามาก วิทยากรต้องตามให้ทัน พยายามนำมาประกอบการทำกิจกรรม สื่อจะช่วยให้สื่อสารชัดเจนยิ่งขึ้น วิทยากรที่ดีต้องเตรียมกิจกรรมสำรอง ที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องอำนวยความสะดวกเพราะอุปกรณ์อาจมีปัญหา เช่น หลอดขาด ไฟฟ้าขัดข้อง^{๑๑๖}

๒.๘) “วิทยากรกระบวนการ” คำว่า “วิทยากรกระบวนการ” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Facilitator” ซึ่งมาจากคำว่า “Facilitate” แปลว่า ความง่าย ความสะดวก การทำให้ง่าย การทำให้สะดวก เพราะฉะนั้นคำว่า Facilitator ถ้าแปลตามคำศัพท์แล้ว น่าจะแปลว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ให้ความสะดวก หรือผู้ที่ทำให้สิ่งที่ยากเป็นสิ่งที่ง่ายขึ้น ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี กล่าวไว้ในหนังสือ หมอชาวบ้าน ฉบับที่ ๒๗๕ เดือนมีนาคม ว่า วิทยากรกระบวนการ หมายถึง กระบวนการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ วิทยากรกระบวนการยังช่วยสร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความร่วมมือที่จริงใจ และจัดอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้การคิดและการสื่อสารขาดประสิทธิภาพ วิทยากรกระบวนการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน และสะท้อนประสบการณ์ หรือปัญหารวมทั้งแนวทางแก้ไข ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน ช่วยตั้งประเด็นให้กลุ่มคิดเป็นระบบแลกเปลี่ยน

^{๑๑๖} นรินทร์ จุลทรัพย์, กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม, (สงขลา: บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๔-๑๑๕.

ประสบการณ์จนเข้าใจปัญหาที่แท้จริงอย่างถ่องแท้ ร่วมกันวางแผนและดำเนินงานตามแผนบนพื้นฐานประโยชน์ร่วมกันวิทยากรกระบวนการเปรียบเสมือนทั้งผู้จัดการ ผู้ประสานงาน ผู้สังเกต ผู้กระตุ้น ผู้สร้างบรรยากาศ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารแนวราบเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับสมาชิกในกลุ่มและโค้ชการเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ทำหน้าที่ **Facilitator** เป็น “**ผู้อำนวยกลุ่ม**” มีหน้าที่รับผิดชอบในอันที่จะทำให้มีหลักประกันได้ว่า สมาชิกกลุ่มได้ใช้วิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลโดยใช้เวลาที่สั้นหรือน้อยที่สุดในการทำงานในความหมายทางพฤติกรรมศาสตร์ ผู้อำนวยกลุ่ม คือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์และให้ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่ได้สังเกต ไม่ว่าจะเป็นในด้านเนื้อหา วิธีการทำงานซึ่งรวมทั้งขั้นตอนในการตัดสินใจ การสื่อความหมายในกลุ่ม และพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มปฏิกริยาของสมาชิก และวิธีการแก้ปัญหาของกลุ่ม โดยผู้อำนวยกลุ่มจะทำอย่างมีประสิทธิภาพ **Facilitator** เป็น “วิทยากรกระบวนการ หรือผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้” เป็นผู้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นผู้จัดสถานการณ์แห่งการเรียนรู้จะเห็นได้ว่าวิทยากรกระบวนการ(**Facilitator**)ซึ่งเรียกว่า ผู้เอื้ออำนวยกลุ่มนั้น คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และสามารถคิดหรือตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด และมี ประสิทธิภาพ ซึ่งวิทยากรกระบวนการจะมีบทบาทในการกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มเกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ต้องสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกกลุ่มและช่วยให้กลุ่มสามารถค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุมและสร้างพันธะสัญญาในระหว่างมวลหมู่สมาชิก โดยจะต้องทำตนเป็นกลาง ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่กลุ่มอภิปรายหรือศึกษากันอยู่

ดังนั้น วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) จึงหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางมีหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการรวมตัว การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกิจกรรมใดๆ ในการประชุมที่มีรูปแบบ ขั้นตอน ของกลุ่มคน หรือชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่จะเกิดขึ้น มีอิสระทางความคิดและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างตรงไปตรงมา ด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ วิทยากรกระบวนการช่วยสร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพความร่วมมือที่จริงใจจริงจัง และขจัดอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้การคิด และสื่อสารขาดประสิทธิภาพ เรียกว่า คุณอำนวย หรือ กระบวนกร วิทยากรกระบวนการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนและสะท้อนประสบการณ์ หรือปัญหาแนวทางแก้ไข ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน ช่วยตั้งประเด็นให้กลุ่มคิดเป็นระบบแลกเปลี่ยนประสบการณ์จนเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ ร่วมกันวางแผนและดำเนินงานตามแผนบนพื้นฐานประโยชน์ร่วมกัน วิทยากรกระบวนการเปรียบเสมือนผู้จัดการ ผู้ประสานงาน ผู้สังเกต ผู้กระตุ้น ผู้สร้างบรรยากาศ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารแนวราบ เป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับสมาชิกในกลุ่ม และโค้ชการเรียนรู้หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง เปรียบเทียบความหมายของวิทยากรในความหมายเดิมกับวิทยากรกระบวนการ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ เปรียบเทียบความหมายของวิทยากรในความหมายเดิมกับวิทยากรกระบวนการ

วิทยาการในความหมายเดิม	วิทยาการกระบวนการ
เป็นครู(Teacher)	เป็นครูฝึก(Coach)ตั้งคำถาม/สะท้อนความคิด
เป็นผู้นำความรู้มาให้ เน้นการ ถ่ายทอด และการฟัง	เป็นผู้จัดกระบวนการให้เกิดความรู้เน้นการแลกเปลี่ยน
มีเป้าหมายให้ผู้ฟังเชื่อในสิ่งที่นำเสนอ	มีเป้าหมายให้บังเกิดความรู้ใหม่
วิทยาการเป็นศูนย์กลาง	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง
เป็นผู้ตัดสินการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เป็นกระจกให้ผู้เข้ากิจกรรมการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงตนเอง
ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของวิทยาการ	ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
การสื่อสารทางเดียว	การสื่อสารสองทาง
มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	มีความรู้ที่เป็นสหวิทยาการหลากหลาย
ต้องตอบคำถามได้ทุกอย่าง	ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้รู้ทุกอย่าง ความรู้อยู่ที่การเรียนรู้ร่วมกัน
สนใจให้รับความรู้ ฟังพาวิทยาการ	สนใจให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน ฟังพาดตนเอง
มุ่งยกระดับตัวความรู้	มุ่งยกระดับความคิด(Multilevel)
มักเป็นระบบปิด และไม่ยืดหยุ่น	เป็นระบบเปิด และยืดหยุ่น
สนใจเนื้อหามากกว่ากระบวนการ	สนใจต่อกระบวนการปฏิสัมพันธ์วิธีการทำงานร่วมกัน ^{๑๑๗}

จึงตั้งคำถามว่า ทำไมต้องใช้กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร เพราะพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กระทบต่อความสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรม ความสนทนสนมความคุ้นเคย รู้จักกันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น ทักษะที่ดีและความต้องการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงต้องมีการละลายพฤติกรรมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี กิจกรรมในการฝึกอบรมจึงประกอบด้วย เกม อภิปราย สถานการณ์จำลอง การระดมสมอง การแสดงละคร การจัดกิจกรรมกลุ่มจึงเป็นการสร้างมิตรภาพ ผ่อนคลายจากการตึงเครียด ลักษณะของกิจกรรมละลายพฤติกรรมเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าอบรมเป็นการอุ่นเครื่องให้เกิด

^{๑๑๗} ทีวีศักดิ์ นพเกษร, วิทยาการกระบวนการพัฒนาสุขภาวะชุมชน, (เชียงใหม่: วินิดาการพิมพ์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๘-๒๐.

บรรยากาศการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและเปิดเผย สร้างความเป็นกันเองระหว่างวิทยากรกับกับผู้เข้าอบรม และลักษณะของกิจกรรมเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน มุ่งให้รู้จักตนเองและผู้อื่นผ่านกิจกรรม วิทยากรจึงต้องคำนึงในการเลือกกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา อุปกรณ์ สถานที่ และผู้ช่วยในการดำเนินกิจกรรม^{๑๑๘} สรุปการจัดกิจกรรมกลุ่มในการฝึกอบรมให้การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถแบ่งออก ๘ กิจกรรม ดังนี้

๑) กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคย เป็นกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaker) เช่น กิจกรรมรู้จักตัวฉัน กิจกรรมฉันคือใคร กิจกรรมใครเอ่ย กิจกรรมดวงใจใครเอ่ย

๒) กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเข้าใจตนเองและผู้อื่น เช่น กิจกรรมภาพปริศนา กิจกรรมจุดพิศواس กิจกรรมต้นไม้หลายมิติ กิจกรรมหัวใจกระดาษ กิจกรรมกล่อง ๓ มิติ

๓) กิจกรรมกลุ่มเพื่อการติดต่อสื่อสาร เช่น กิจกรรมเปิดประตู กิจกรรมพรรณนา กิจกรรมการตีความหมาย กิจกรรมการสื่อสารทางเดียวและสองทาง กิจกรรมบอกเล่าเก้าสิบ

๔) กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมความคิดพิชิตความสำเร็จ กิจกรรมคำชวนคิด กิจกรรมภาพปริศนา กิจกรรมตัวเลขผาสุนัข

๕) กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหา เช่น กิจกรรมเพื่อเก่าในโลกใบใหม่ กิจกรรมขายลิ้นกลับ กิจกรรมวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ

๖) กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะผู้นำ เช่น กิจกรรมหาของ กิจกรรมค้นหาลักษณะผู้นำ กิจกรรมนายห้าง กิจกรรมกระสวยอวกาศ

๗) กิจกรรมกลุ่มเพื่อการสร้างและพัฒนาทีมงาน เช่น กิจกรรมการสร้างทีม กิจกรรมอิทธิพลกลุ่ม กิจกรรมกระเป๋าศิลป์ กิจกรรมการต่อชิ้นส่วน

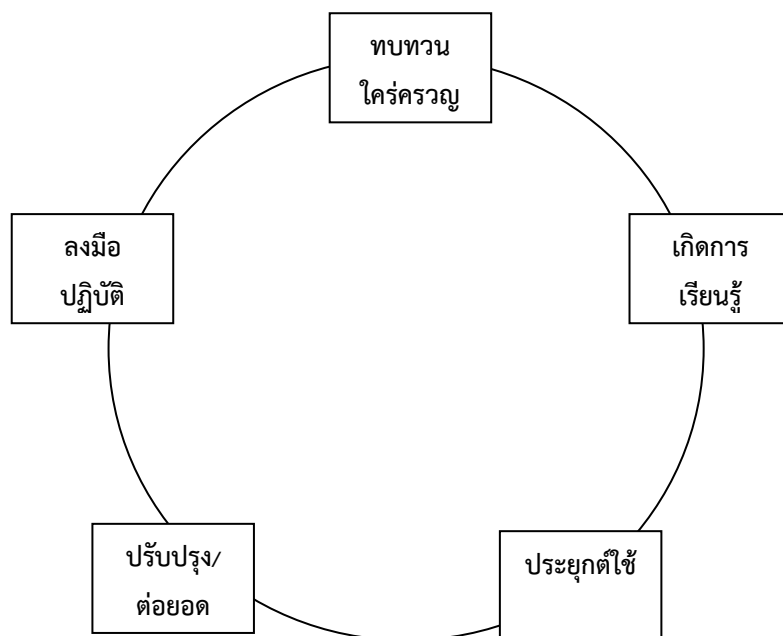
๘) กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างบรรยากาศก่อนปิดการฝึกอบรม เช่น กิจกรรมของความคิด กิจกรรมต้นไม้แห่งความรู้สึก กิจกรรมสายใยผูกพัน กิจกรรมแสงเทียนแห่งปัญญา^{๑๑๙}

๒.๙) “การถอดบทเรียนกิจกรรม” การถอดบทเรียน ซึ่งสาระสำคัญมี ๒ ส่วน คือ ๑) รูปแบบหรือวิธีการถอดบทเรียน ๒) ทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ คำว่า การถอดบทเรียนหมายถึง กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์บทเรียนที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมทั้งในส่วนกระบวนการและผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อถอดสารประโยชน์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการคิดใคร่ครวญ หลังผ่านการลงมือปฏิบัติ ก่อให้เกิดการต่อยอดชุดความรู้หรือ

^{๑๑๘}สมชาย กิจยรรยง, พัฒนาคณะและองค์กรด้วยเกมกิจกรรมสนทนาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท โรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔-๒๖.

^{๑๑๙}นิรันดร์ จุลทรัพย์, กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม, (สงขลา : พิมพ์ที่ บริษัทนาศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๓-๒๒๑.

ประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม แล้วเชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เหมือนกับวงจรของการเรียนรู้ที่ไหลเวียนไม่มีวันสิ้นสุด ประกอบด้วย



แผนภาพที่ ๒.๑๐ วงจรของการเรียนรู้ที่ไหลเวียนไม่มีวันสิ้นสุด

๑. รูปแบบหรือวิธีการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมของแต่ละพื้นที่หรือระดับการเรียนรู้ที่ต้องการซึ่งวิธีการที่มักใช้โดยทั่วไป ได้แก่

๑) การเขียน การถอดบทเรียนด้วยการเขียนผู้เข้าร่วมควรมีความสามารถในการถ่ายทอดในระดับหนึ่ง จึงจะสามารถสื่อสารความรู้สึกหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้ออกมาได้ โดยการถ่ายทอดอาจทำได้หลายวิธี เช่น การเขียนบันทึก บทกวี บทเพลง หรือจดหมาย ซึ่งการเขียนจะทำให้ผู้เข้าร่วมได้อยู่กับภาวะที่เกิดขึ้นค่อยๆ ใคร่ครวญ เรียบเรียงความคิด อารมณ์ ความรู้สึก โดยเฉพาะภาวะที่เกิดความรู้สึกที่ค่อนข้างรุนแรงหรืออ่อนไหวไม่สามารถพูดได้ การเขียนจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คลายความรู้สึกที่อัดอั้น อยู่ภายในได้อย่างปลอดภัยเพราะถือว่าเป็นพื้นที่ส่วนตัวและพอบรรยากาศเริ่มคลี่คลาย กระบวนการอาจเปิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่บันทึกหรือบทเรียนที่เกิดขึ้นได้ตามความสนใจ

๒) การตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยน กระบวนการสามารถตั้งคำถามกับผู้เข้าร่วมในระดับต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย หรือเฉพาะบุคคล รวมถึงการให้ได้คิดใคร่ครวญเพียงลำพัง หรือช่วยกันคิดแบบระดมสมองโดยอาจจะเริ่มจากคำถามกว้างๆ แล้วค่อยๆ เชื่อมโยงสู่เหตุปัจจัยที่

เกี่ยวข้องให้ผู้เข้าร่วมได้คิดวิเคราะห์บทเรียนที่เกิดขึ้น เพื่อเชื่อมโยงกับประสบการณ์ในอดีต และหาแนวทางในการประยุกต์ใช้ในอนาคต โดยอาจจะมีการสรุปในตอนท้ายหรือไม่ก็ได้

๓) การใช้ศิลปะ ศิลปะไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการวาดภาพเท่านั้นแต่ยังหมายถึงการแสดงบทบาทสมมติ การแสดงท่าทาง การจัดวางหรือจัดแจกันดอกไม้ การปั้น การปะติดและอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งวิธีการเหล่านี้สามารถสะท้อนบทเรียนหรือความรู้สึกที่อยู่นอกเหนือจากคำพูด

๔) การเล่าเรื่อง การถอดบทเรียนผ่านการเล่าเรื่อง ไม่ได้หมายความถึงแค่การให้ผู้เข้าร่วมเล่าถึงเรื่องราวเหตุการณ์ การเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการอื่นๆ ที่นำมาสนับสนุนการเล่าเรื่องด้วย เช่น การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผ่อนคลายและที่สำคัญคือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย เพราะเรื่องเล่าถือเป็นเรื่องส่วนตัว การที่ใครคนหนึ่งจะพร้อมเล่าเรื่องส่วนตัวกับคนแปลกหน้านั้นจะต้องเป็นคนที่มีความไว้วางใจในระดับหนึ่ง กระบวนการจะต้องมีทักษะในการฟังและการจับประเด็นเพื่อที่จะตั้งคำถาม หรือถอดบทเรียนที่แฝงอยู่ในเรื่องเล่าออกมาให้ได้

๕) การสนทนา หมายถึง กระบวนการที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนกันภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดใจที่จะเรียนรู้ร่วมกัน โดยปราศจากการตัดสินหรือเพ่งโทษ โดยกระบวนการ มีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศดังกล่าวให้เกิดขึ้น และทำให้พลังในการแลกเปลี่ยนเกิดการไหลเวียนไปรอบๆ วง ไม่กระจุกอยู่ที่ใครคนใดคนหนึ่ง การจัดกระบวนการสนทนาครั้งหนึ่งๆ กระบวนการจะต้องนำทักษะที่มีอยู่แทบทั้งหมดมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง การจับประเด็น การตั้งคำถาม ประเด็นที่น่าสนใจ และการคิดวิเคราะห์ที่เชื่อมโยง

ดังนั้น กระบวนการจะต้องสามารถเก็บความคิดที่กระจัดกระจายมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน แล้วใช้ความแหลมคมในการคิดวิเคราะห์ ขมวดให้เห็นบทเรียนที่เกิดขึ้น โดยมีข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ การกรองเฉพาะประเด็นที่สนใจหรือตรงตามเป้าหมายนั้น จะทำให้ประเด็นที่อยู่นอกเหนือความคาดหมาย ลอดตะแกรงหายไปอย่างน่าเสียดาย

๒. ทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (วิทยากรกระบวนการ)

ทักษะที่สำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้คือ ความสามารถในการถอดบทเรียน ซึ่งกระบวนการจะต้องฝึกฝนให้เกิดประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับเครื่องมือต่างๆ อุปกรณ์สำคัญในการเก็บเกี่ยวประสบการณ์หรือการถอดบทเรียนสำหรับกระบวนการนั้นมีอยู่ ๓ อย่าง คือ “การฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามแบบปลายเปิด และการคิด”

๑) การฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังที่ลึกซึ้งและจับประเด็น เป็นการฟังที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กระบวนการและผู้เข้าร่วมเกิดการรับฟังอย่างแท้จริง ซึ่งนอกจากถ้อยคำแล้ว ยังเป็นการฟังเพื่อให้รับรู้ความรู้สึก ความต้องการ ความคาดหวังและเจตนาที่แท้จริงภายใน ที่ผู้พูดสื่อสารออกมาด้วยอวัจนภาษาด้วย การฟังแบบนี้จะช่วยให้ผู้ฟังหรือกระบวนการ ได้ยินถึงความคิดและสาระที่ผู้

พูด (ผู้เข้าร่วม) ต้องการสื่อ ยังเป็นการเปิดพื้นที่ให้เกิดการใคร่ครวญ โดยลำดับขั้นตอนการฟังอย่างลึกซึ้ง ต้องคำนึงถึง ๓ ระดับ คือ **ก่อนฟัง** กระบวนการเองก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการฟังเช่นกัน โดยการตั้งสติ วางอคติ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมของตัวเองลงก่อน แล้วเปิดใจรับฟัง **ระหว่างฟัง** กระบวนการฟังใช้สายตามองที่แหลมคมแต่สงบนิ่งสังเกตปฏิกริยาของผู้พูด ดูภาพรวม สบสายตา สังเกตริมฝีปาก จับประเด็นคิดตามว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีอารมณ์ร่วมไม่ถามแทรก จับประเด็นไม่ตัดสิน หากเผลอคิดเรื่องอื่นก็ให้ดึงสติกลับมา ตั้งใจฟังเรื่องของผู้พูดหรืออาจจับความรู้สึกความต้องการของผู้พูดด้วย การพลั้งเผลอไปคิดเรื่องอื่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ แต่หาเราเผลอบ่อยๆ โอกาสที่จะทำให้เกิดบาดแผลทั้ง ๒ ฝ่ายก็มีมากขึ้นตามไปด้วย และ**หลังฟัง** หลังจากเรื่องที่ฟังจบลงแล้ว หากมีประเด็นในการสะท้อนกลับ กระบวนการควรพูดด้วยความนุ่มนวล อ่อนโยน และเมตตาและล้างตะกอนความคิดความรู้สึกที่เกิดจากการฟังด้วย โดยเฉพาะฟังเรื่องที่เศร้าหรือเป็นความเจ็บปวดที่ฝังใจมานาน หากมิได้รับการชำระล้างอาจเกิดสนิมเกาะกินใจของกระบวนการได้ แนวทางการฟังอย่างลึกซึ้งและจับประเด็นนั้นประกอบด้วยการฟังเพื่อจับประเด็นเนื้อหาสาระ การฟังแบบเปิดใจ การสร้างความรู้สึกร่วม การเปิดใจ การฟังเรื่องเศร้าหรือความทุกข์และกำลังใจ การคิดตามแบบมีเข็มทิศ ปล่อยวางคำตอบตายตัว เรียนรู้จากเรื่องที่ฟัง และฟังเสียงความเงียบ (Dead air)

๒) การตั้งคำถาม การตั้งคำถามของกระบวนการ คือ การเปิดทางเข้าไปสู่การขบคิดใคร่ครวญบทเรียนที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะบทเรียนที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติหรือผ่านประสบการณ์ตรง การตั้งคำถามที่ดีสามารถนำไปสู่การคิดและการเปลี่ยนแปลง คำถามที่ดีมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ไม่กว้างหรือแคบเกินไป เปิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมอธิบายขยายความ โดยเริ่มจากคำถามง่ายไปหายาก ไม่ซับซ้อน ถามทีละขั้นตอน ตรงประเด็น กระชับชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ไม่รู้เร้า กระตุ้นให้คิดต่อยอด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แนวการตั้งจึงมีวิธีการตั้งคำถาม ๖ แบบ คือ ๑) ถามแบบลงลึกต่อเนื่องเชื่อมโยง เช่น หลังจากกิจกรรมแล้วรู้สึกอย่างไร ๒) ถามแบบทแยงไปข้างๆ เช่น การกินอาหารอย่างนี้ มีผลต่อสุขภาพเราอย่างไร ๓) ถามแบบโยนกลับ เพื่อให้ใคร่ครวญภายใน เช่น อาหารดีต่อสุขภาพของเราอย่างไร ๔) ถามให้ได้รายละเอียดครอบคลุม เช่น ปัจจัยที่ทำให้เรามาสุขภาพดีมีอะไรบ้าง ๕) การคิดคำถามหลัก เช่น เป็นคำถามหลักที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ๖) คำถามอยู่ที่ผู้เข้าร่วมและเรื่องที่จะเรียนรู้ เช่น เป็นการตั้งคำถามของผู้เข้าร่วมเป็นตัวตั้ง

๓) การคิด ทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการจัดการกระบวนการอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในการถอดบทเรียน หลังจากผู้เข้าร่วมได้ผ่านกระบวนการต่างๆ จึงนำมาคิดวิเคราะห์

การเลือกวิธีการถอดบทเรียนไม่มีหลักสูตรหรือรูปแบบที่ตายตัวสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ การเลือกช่วงเวลาในการถอดบทเรียนที่เหมาะสม ไม่ควรถอดบทเรียนในช่วงเวลาที่หมดแรง^{๑๒๐}

๒.๒.๑๐ การใช้สื่อการฝึกอบรมสำหรับวิทยากร

๒.๑) “ความหมายของสื่อการอบรม” สื่อการอบรม หมายถึง สิ่งนำมาใช้เพื่อช่วยในการส่งผ่านข้อมูลระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี น่าสนใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สื่อจึงเป็นวิธีการ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้สื่อในการอบรม วิทยากรนำมาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สื่อการอบรมรวมไปถึงวัสดุ สิ่งของ กิจกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสนใจบทเรียน เข้าใจ เกิดความสนุกสนาน เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดีและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์การอบรม โดยสื่ออบรมมีประโยชน์ วิทยากรที่ดีจะต้องมีความรู้ มีความสามารถในการนำเสนอสื่อต่างๆ มาใช้ช่วยในการอบรม เพราะสื่อมีประโยชน์ ดังนี้ ๑) ช่วยเสริมการอธิบายเป็นการเพิ่มความรู้ผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ ๒) ช่วยให้เข้าใจง่าย ประหยัดเวลาในการอธิบาย และจดจำได้ดี ๓) ดึงดูดความสนใจเพราะตาได้ดู หูได้ฟัง ๔) ทำให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในประสบการณ์เดียวกัน ๕) นำมาใช้ซ้ำได้อีกหลายครั้ง

๒.๒) “ประเภทของสื่อการอบรม” วิทยากรต้องพิจารณาสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหา ผู้ฟัง เวลา สถานที่ และจุดหมายของเรื่อง สื่อจึงแบ่งหลากหลายประเภท คือ ๑) สื่อที่ใช้ประกอบการตรง เช่น การทัศนการศึกษา กิจกรรมการสำรวจ ๒) สื่อที่ใช้ประสบการณ์แทนโดยผ่านสื่อ เช่น แผนภูมิ รูปภาพ ภาพยนตร์ ๓) สื่อที่ใช้ประสบการณ์แทนด้วยถ้อยคำ เช่น การบรรยายโดยใช้คำพูด การเขียน และสื่อสามารถแบ่งประเภท คือ ๑) วัสดุการฝึก เช่น ภาพถ่าย ลายเส้น การ์ตูน ตัวอักษร ๒) อุปกรณ์ที่ต้องใช้เครื่อง เช่น สไลด์ วิดิทัศน์ โปรเจคเตอร์ ๓) อุปกรณ์ที่ไม่ใช้เครื่อง เช่น ภาพโปสเตอร์ หุ่นจำลอง ๔) กิจกรรม เครื่องช่วยสอน แบบเรียนสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ช่วยในการฝึกอบรม ๕) การสาธิต การอธิบายข้อเท็จจริง โดยใช้สื่อประกอบอธิบาย เพื่อให้เห็นภาพชัด สื่อมีผลต่อผู้รับการอบรมทำให้การเรียนรู้ย่อมดีกว่าการใช้เพียงคำพูด

๒.๓) “การเลือกใช้สื่อการอบรม” วิทยากรจะต้องพิจารณาเลือกสื่อเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เข้ารับการอบรม คุณลักษณะของสื่อการอบรม คือ ๑) มีความชัดเจนทั้งภาพ ตัวอักษรและมีศิลปะชวนมอง ๒) สื่อมีความเหมาะสมกับเรื่องเนื้อหาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓) สื่อเข้าใจง่ายใช้เสริมการบรรยายแทนสื่อการพูดได้ดี ๔) สื่อมีการจูงใจให้ตอบสนองและมีการประเมินผล ๕) ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหรือใช้ปฏิบัติจริง ดังนั้นการเลือกสื่อวิทยากรต้อง

^{๑๒๐} พระมหานพดล ธมมานนโท, เปลี่ยนโลกจากภายใน กิจกรรมเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง, (นนทบุรี: พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีณัติ, ๒๕๖๐), หน้า ๑๒๙-๑๔๐.

เลือกใช้สื่อประเภทใด ในสถานการณ์ใด หลักในการเลือกสื่อต้องคำนึง ดังนี้ ๑) เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาและเนื้อหาวิชา ๒) หาได้ง่าย สะดวกใช้ เหมาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓) เหมาะสมกับเวลาเหมาะสมกับสถานที่ที่เหมาะสมกับวัย ๔) วิทยากรใช้สื่อเป็นมีความเชี่ยวชาญ รู้จักกลวิธีนำสื่อมาใช้ให้ได้ประโยชน์ และสิ่งสำคัญวิทยากรควรมีการวางแผนการใช้สื่อล่วงหน้า ด้วยการวิเคราะห์ผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับเพศ วัย อาชีพ การศึกษา สังคม ความต้องการ วิเคราะห์เนื้อหา จัดลำดับเนื้อเรื่องจากง่ายไปหายาก การใช้สื่อ เตรียมสถานที่ เตรียมสื่อให้พร้อม เตรียมเอกสารประกอบการอบรม ทดลองสื่อจัดเรียงลำดับสื่อตามที่จะใช้ก่อนหลัง เตรียมผู้เข้ารับการอบรม แล้วดำเนินการใช้สื่อตามแผนที่วางไว้ และประเมินผลการใช้สื่อเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

๒.๔) “อุปสรรคในการใช้สื่อการอบรม” การใช้สื่อการอบรมย่อมมีอุปสรรคบางประการ วิทยากรจึงต้องคำนึง คือ ๑) อุปกรณ์ใช้ได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากอาคารสถานที่ไม่อำนวย ๒) อุปกรณ์ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ๓) การเลือกอุปกรณ์ไปใช้ไม่ถูกหลักเกณฑ์ ๔) การใช้อุปกรณ์ผิดเวลา ผิดจังหวะ ๕) วิทยากรไม่มีทักษะในการใช้อุปกรณ์ ๖) การใช้อุปกรณ์ผิดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร^{๑๒๑} จากการสำรวจพบว่า ข้อมูลข่าวสารจะเข้าสู่สมองโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง ๕ สัดส่วนของความถนัดในการใช้ประสาทสัมผัสเพื่อการเรียนรู้ของบุคคล ดังนี้ ๑) ๒๕ เปอร์เซ็นต์ เป็นประเภท**โสตนิยม** คือ เรียนรู้ได้ดีโดยการฟังเป็นหลัก ๒) ๓๕ เปอร์เซ็นต์ เป็นประเภท**จักษุนิยม** คือ เรียนรู้ได้ดีโดยการใช้สายตาในการอ่านและการสังเกตเป็นหลัก ๓) ๔๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นประเภท**สัมผัสนิยม** คือ เรียนรู้ได้ดีโดยการสัมผัสจับต้องหรือลงมือปฏิบัติเป็นหลัก วิทยากรจึงต้องคำนึงในการใช้สื่อการอบรมเพราะบุคคลมีความแตกต่างกันในการเรียนรู้ สื่อแต่ละแบบจึงเป็นโอกาสและอุปสรรค^{๑๒๒}

๒.๕) “การนำเสนออย่างมืออาชีพ” การใช้สื่อในการนำเสนออย่างมืออาชีพ มีหลักพิจารณา ดังนี้ ๑) การพิจารณาความสอดคล้องของแบรนด์ การทำสไลด์หรือภาพประกอบการนำเสนอ วิดีทัศน์ พาเวอร์พ้อยต์ หรือสื่อที่ใช้ในการนำเสนอประเภทใดก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการออกแบบรูปลักษณะของสื่อในการนำเสนอ คือ รูปแบบตัวพิมพ์ การออกแบบโลโก้ การเลือกใช้สี โดยเลือกใช้โปรแกรมพาเวอร์พ้อยต์สามารถเลือกใช้ “สไลด์ต้นแบบหรือสไลด์แม่แบบ (Slide Master)” เพื่อออกแบบรูปลักษณะของการนำเสนอทั้งหมดได้ในครั้งเดียว ๒) การสร้างสไลด์ที่เป็นข้อความ ในการสร้างสไลด์ที่เป็นข้อความมีกฎสำคัญ เป็นการเริ่มต้นเดินทางไปสู่การนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ คือ “ตัวอักษรขนาดใหญ่ อ่านง่าย เลือกใช้ตัวอักษรที่อ่านง่ายชัดเจนสบายตา จัดลำดับในการนำเสนอให้สมเหตุสมผล” ๓) การเลือกรูปประกอบที่เหมาะสม รูปภาพเพียงหนึ่งรูป

^{๑๒๑}สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, **วิทยากรต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๕-๑๗๐.

^{๑๒๒}วิบูลย์ บุญยธโรกุล, **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐๗-๒๐๘.

สามารถแทนคำพูดได้เป็นร้อยเป็นพันคำ คำพูดที่มีรูปภาพประกอบย่อจะมีพลังและมีน้ำหนักมากกว่าคำพูดเพียงอย่างเดียว ซึ่งประกอบด้วย รูปภาพ ภาพประกอบ กราฟ แผนภูมิ แผนภาพ จึงเป็นสำคัญในการนำเสนออย่างมืออาชีพ แต่พึงระวังภาพที่นำไปสู่ภาพลักษณ์ในด้านลบ ๔) การออกแบบรูปประกอบการนำเสนอ โดยการใช้รูปประกอบแทนคำพูด เช่น การใช้รูปประกอบเพื่อลดบรรยากาศที่ตึงเครียดและอาการประหม่า การตั้งชื่อหรือหัวข้อให้กับรูปประกอบการนำเสนอ การเลือกประเภทแผนภูมิที่เหมาะสม และการสร้างรูปภาพ ๕) การเสริมสร้างความหนักแน่นให้กับข้อความ เมื่อมีรูปประกอบการนำเสนอต้องรูปประกอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเสนอ ในการใช้สื่อในการนำเสนอที่มักจะพบเป็นประจำ คือ ทำรูปภาพประกอบการนำเสนอให้มีความซับซ้อนมากเกินไป ต้องทำให้เรียบง่ายที่สุด และล้มตรวจสอบข้อผิดพลาด รูปภาพประกอบการนำเสนอผิดพลาดจะทำให้การนำเสนอล้มเหลว ดังนั้น บันไดสู่ความสำเร็จในการนำเสนอจะต้องมีความสอดคล้องกับแบรนด์ หรือภาพลักษณ์ของผู้บรรยาย เลือกใช้ตัวอักษรขนาดใหญ่เพื่อให้ผู้ฟังสามารถอ่านข้อความได้อย่างชัดเจนแม้จะนั่งอยู่ในแถวหลังสุด ตัดข้อความให้เหลือเพียงข้อความที่จำเป็นเท่านั้น ตรวจสอบว่าตัวอักษรสีที่เราเลือกใช้มีความชัดเจนอ่านง่าย ทำการนำเสนอตามลำดับขั้นอย่างสมเหตุสมผล ตัดสินใจให้ดีว่ารูปภาพประกอบการนำเสนอมีความจำเป็นต่อการนำเสนอจริงๆ รมั้ดระวังอย่างให้การนำเสนอมีความซับซ้อนมากเกินไป และหมั่นตรวจสอบข้อผิดพลาดเสมอๆ^{๑๒๓}

ในการเตรียมการนำเสนออย่างมืออาชีพสถาบันพัฒนาวิทยากรเสนอแนวคิดการทำสไลด์สิ่งที่ควรคำนึง ๑๖ ประการ ดังนี้ ๑) ตามลำดับ ลำดับเรื่องราว ความสำคัญ ประเด็นสำคัญที่จะนำเสนอเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจง่ายมากที่สุด ลำดับว่าสไลด์ไหนขึ้นก่อนขึ้นหลัง ต้องมีการซ้อมในการนำเสนอเพื่อความเหมาะสม ๒) หัวข้อนำ (Bullet Point) สิ่งที่จะนำเสนอควรเป็นวลีที่กระชับแต่สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย เป็นลักษณะการพาดหัวข่าวของหนังสือพิมพ์ ใช้เทคนิค Less is More แปลว่าน้อยก็คือมากด้วยการมีตัวหนังสือน้อยแต่สื่อความหมายชัดเจนเข้าใจง่าย ๓) เอกสารประกอบ สไลด์ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้การนำเสนอให้เข้าใจง่าย ส่วนเอกสารประกอบการอบรมเพื่อบอกรายละเอียดของเรื่องราวทั้งหมด ควรแยกเอกสารประกอบการบรรยายและสไลด์ออกจากกัน ๔) จบในบรรทัดเดียว การจบในบรรทัดเดียวจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจง่าย เนื้อหาแต่ละประเด็นควรแสดงอยู่ในบรรทัดเดียว ช่วยให้สไลด์ดูสะอาดคนดูสบายตา ๕) หกบรรทัดต่อสไลด์ เพื่อให้สไลด์ดูไม่แน่นสำหรับสายตาของคนดูเกินไป แต่ละสไลด์ควรมีประมาณ ๔-๕ บรรทัด อย่างมากที่สุดไม่เกิน ๖ บรรทัด ๖) สิบคำต่อบรรทัด จำนวนคำที่ไม่เกิน ๑๐ คำต่อบรรทัดก็จะช่วยให้คนดูอ่านได้ง่ายขึ้น ๗) ตัวอักษรใหญ่ เพื่อให้สไลด์ดูง่าย ตัวอักษรที่ใช้ควรขนาดใหญ่เพียงพอ สามารถมองเห็นพอดี ๘) รูปและกราฟิกพอควร ควรสอดคล้องกับเรื่องราวที่

^{๑๒๓}ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์, การนำเสนออย่างมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมกลการพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๗๙-๙๓.

นำเสนอ ไม่ควรมีรูปมากเกินไปใน ๑ สไลด์ ๙) สีสันตัวอักษรตัดสีพื้น ควรใช้สีของตัวอักษรที่ตัดกับสีของพื้นอย่างชัดเจน แต่ควรพิจารณาสีจากการฉายบนฉากรจริงด้วย ๑๐) ระวัง PowerPoint ขโมยซีน เสียงของ Effect ในการนำเสนอทำให้คนไปสนใจเสียงมากกว่าผู้บรรยายหรือเนื้อหา ควรใช้เรียบง่าย ๑๑) ใส่เลขหน้าหมายเลขสไลด์ เพื่อง่ายต่อการถอยกลับไปดูเมื่อผู้ฟังมีความสนใจเป็นพิเศษจะได้ทราบหน้าของสไลด์ ๑๒) หากมีสไลด์มากกว่า ๑ หน้าต่อเรื่องใส่หมายเลขกำกับ เรื่องหนึ่งมีสไลด์ประกอบมากกว่า ๑ สไลด์ ควรใส่เลขกำกับสไลด์แต่ละหน้าไว้ด้วย เพื่อผู้ฟังจะได้รู้ว่าอยู่ช่วงใดของเรื่องนี้ ๑๓) เสมอต้นเสมอปลาย ด้านตัวอักษร สี ขนาดตัวอักษร รูปแบบของสไลด์ การจัดหน้า ๑๔) ใส่แหล่งที่มาเมื่อมีการอ้างอิง ถือว่าเป็นมารยาทสำหรับการนำเสนอควรใส่แหล่งที่มาถ้าเรานำมาจากคนอื่น ๑๕) ลองทดสอบกับเพื่อน ทุกครั้งก่อนนำเสนอควรมีการทดลองการนำเสนอให้เพื่อนฟัง เพื่อเป็นกระจกสะท้อนเงาในการนำเสนอเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ๑๖) แผนสำรองหากเครื่องขัดข้อง วิทยากรควรมีแผนสำรองควรมีการเซฟไฟล์งานไว้หลายที่เป็นการสำรองข้อมูลการบรรยาย การนำเสนออย่างมืออาชีพจึงต้องการทำสไลด์ “ดูง่าย และเข้าใจง่าย” หัวสำคัญของทุกสไลด์คือ ภาพ ซึ่งจะช่วยให้การนำเสนอเป็นมืออาชีพ^{๑๒๔}

ดังนั้น การเปิดฉากการนำเสนอ ประกอบด้วย ๑) จงพุ่งไปสู่หัวใจของเรื่องที่จะพูด ในทันที ๒) การใช้วัตถุดึงดูดสายตา ๓) สร้างความสนใจด้วยคำถาม ๔) เปิดฉากการนำเสนอด้วยคำกลอน^{๑๒๕}

๒.๖) “ขั้นตอนและข้อควรระวังการใช้สื่อการสอน” การใช้สื่อในการสอนสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในเนื้อหาที่กำลังเรียน ๒) ชี้นำดำเนินการสอนหรือประกอบกิจกรรม เลือกสื่อกิจกรรมให้ตรงกับเนื้อหาและวิธีการสอน เกิดความเหมาะสม เช่น แผนภูมิ ภาพยนตร์ สไลด์ วิดีทัศน์ ๓) ชี้นำวิเคราะห์และฝึกปฏิบัติ เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ตรงกับผู้เรียน ผู้เรียนได้ทดลองจริง ๔) ชี้นำสรุปบทเรียน สื่อที่ใช้สรุปจึงควรครอบคลุมเนื้อหา ข้อควรคำนึงในการใช้สื่อการสอน การใช้สื่อการสอนให้ถูกต้องเป็น การใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพทำให้สื่อการสอนนั้นมีคุณค่าต่อผู้เรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน การใช้สื่อการสอนจึงต้องคำนึง ดังนี้ ๑) ควรฝึกใช้ก่อนสอนเสมอเพื่อความคล่องตัวในการสอน ๒) ควรแสดงสื่อการสอนให้เห็นได้ชัด ๓) ควรเลือกใช้เครื่องมือประกอบการใช้สื่อให้เหมาะสม

^{๑๒๔}สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐), หน้า ๗๖-๘๒.

^{๑๒๕}วิชัย ปิติเจริญธรรม, ก้าวสู่สุดยอดวิทยากรมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฐานการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๙๓-๙๖.

๔) ควรใช้สื่อการสอนให้คุ้มค่ากับที่ได้เตรียมมา ๕) ควรใช้สื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ๖) ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกาลเทศะในการใช้สื่อ^{๑๒๖}

๒.๒.๑๑ บุคลิกภาพสำหรับวิทยากร

๒.๑) “ความหมายของบุคลิกภาพ” บุคลิกภาพของผู้พูด (Personality of The Speaker) คำว่า บุคลิกภาพ มาจากคำบาลี ๒ คำ คือ “บุคลิก” กับ “ภาวะ” หรือ “ภาพ” เข้าสมาสเป็นบุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษเรียกว่า Personality แปลง่ายๆ ว่า “**ลักษณะเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งไม่เหมือนใครหรือเอกลักษณ์พฤติกรรมเฉพาะ**”^{๑๒๗} หรือคำว่า บุคลิกภาพ มาจากคำว่า บุคคล+เอก+ภาพ รวมกันเป็นบุคลิกภาพ แปลว่า สภาพนิสัยจำเพาะคน บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของแต่บุคคล ซึ่งประกอบด้วยระบบร่างกายและจิตใจ กำหนดให้บุคคลนั้นมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากบุคคลนั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาทั้งลักษณะภายนอกที่มองเห็น และลักษณะภายในที่แสดงออกทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เป็นลักษณะของแบบแผนพฤติกรรมและแนวความคิดที่บุคคลมีการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่างๆ บุคลิกภาพจึงเป็นลักษณะจำเพาะของแต่ละบุคคล แสดงความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความเฉลียวฉลาด ความต้องการ กิริยาท่าทาง มารยาท การแต่งกาย อุปนิสัย การวางตนเหมาะสมกับผู้อื่น กาลเทศะ โอกาส และสถานการณ์ต่างๆ กลายเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้แตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม หรือประสบการณ์ (การเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน การให้การศึกษา และสิ่งแวดล้อม) สิ่งเหล่านี้บ่มเพาะ หลอมรวมให้คนแต่ละคนมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมจำเพาะตัวแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยการสื่อสารทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน บุคลิกภาพนี้มีความสำคัญในการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ลักษณะรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยามารยาท การแสดงออกทางอารมณ์ เช่น การสบสายตา ยิ้มแย้มแจ่มใส การใช้มือประกอบท่าทาง การยืน การเดิน การนั่ง ย่อมก่อให้เกิดความประทับใจ ความเชื่อถือ ศรัทธา และจงใจให้เกิดการยอมรับ วิทยากรที่ดีจึงจำเป็นต้องฝึกฝนเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและอากัปกิริยาของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการถ่ายทอดความรู้ และเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๒.๒) “ประเภทของบุคลิกภาพ” บุคลิกภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ๑) บุคลิกภาพภายใน หรือภาพลักษณ์ภายใน เป็นเรื่องของจิตใจ ได้แก่ ความมีจิตใจดี มีสติปัญญา

^{๑๒๖} อารมณ์ ใจเที่ยง, **หลักการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙๐-๑๙๑.

^{๑๒๗} ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, **พูดได้ พูดเป็น**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓-๒๔.

ความเฉลียวฉลาด เช่น อารมณ์ร้อน อารมณ์เย็น ขี้โกรธ เอาแต่ใจ สติปัญญา ฉลาด ใจ มีปฏิภาณ ไหวพริบ ควบคุมตนเองได้ มีความรู้ดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๒) บุคลิกภาพภายนอก หรือ ภาพลักษณ์ภายนอก ได้แก่ ๑) รูปร่าง คือ หน้าตา กิริยาท่าทาง มารยาท การพูดจา การปฏิบัติตัวต่อผู้อื่น ประกอบด้วยรูปร่าง คือ รูปร่างทรวดทรงสมส่วน ใบหน้า ยิ้มแย้มแจ่มใส ปาก ฟันมือสะอาด เล็บตัดสั้น กลิ่นปาก กลิ่นตัว สุขภาพแข็งแรง ปลอดภัย ๒) เครื่องประดับกาย คือ คนมีรูปร่างหน้าตาดีถือว่าได้เปรียบ เพราะถือว่ามีรูปเป็นทรัพย์แต่คนที่ มีรูปร่างหน้าตาไม่ดีก็สามารถอาศัยการแต่งร่างกายให้เหมาะสมได้ ซึ่งเครื่องประกอบกายเป็น เครื่องช่วยสร้างภาพลักษณ์ภายนอกให้ดูดีและยังบอกถึง เช่น บอกศาสนา บอกอาชีพ บอกฐานะ บอกนิสัยใจคอ บอกรสนิยม วิทยาการจึงควรแต่งกายให้เหมาะสมกับรูปร่าง หน้าตา ทรวดทรง สีสัน เหมาะสมกับโอกาส งาน กลางคืนกลางวัน เหมาะสมกับสถานที่ ฤดูกาล เพศ เหมาะสมกับกิจกรรม อาชีพ และวัย ๓) มารยาท คือ กิริยาท่าทางที่ถือว่าเหมาะสม การอยู่ร่วมกับคนอื่นต้องฝึกใช้กิริยา ท่าทางที่เหมาะสม เป็นการเสริมบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และเป็นมารยาทที่พึงพอใจ ประทับใจแก่ผู้ได้พบเห็นหรือสมาคมด้วย เครื่องประกอบกายเป็นสิ่งที่เราสามารถซื้อหามาแต่งเอาได้ แต่มารยาทเป็นสิ่งที่ไม่สามารถซื้อหาเอาได้ นอกจากฝึกปฏิบัติจริงจนเป็นนิสัย มารยาทจึงต้องคำนึง ความเหมาะสมกับบุคคล งาน โอกาส สถานที่ เวลา ต้องมีการวางตนให้เหมาะสมทุกสถานการณ์ การทักทาย การยิ้ม การไหว้ การเคารพ การยืน เดิน นั่ง มารยาทการรับประทานอาหาร การเข้า สมาคม ๔) วาจาหรือการพูด วาจา คือ อากา ๑ ใน ๓๒ ประการของมนุษย์ที่ปกติ หมายถึง มนุษย์ ทุกคนธรรมชาติสร้างมาแล้วว่าต้องพูดได้ แต่การพูดส่งผลให้เกิดผลร้ายและผลดี ทางพระพุทธศาสนา สำคัญเกี่ยวกับการพูดไว้ในสังคตธรรม หรือ การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น เช่น ปิยวาจา การพูดดี ต่อกัน

๒.๓) “การพัฒนาบุคลิกภาพ” วิทยาการต้องคำนึงถึงบุคลิกภาพเพราะช่วยให้ถ่ายทอดมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการพัฒนาบุคลิกภาพประกอบด้วย ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการใช้สายตา เป็นการใช้สายตาให้เข้ากับเนื้อหาสาระ เช่น การพูดถึงความเศร้า ความเกลียดชัง ความรัก ใช้สายตา ดูความสนใจของผู้ฟัง ถ้าผู้ฟังเบื่อไม่ยอมฟังแสดงอาการคนง่วงนอนหรือคุยกับเพื่อนข้างเคียงหรือนั่ง หลับ วิทยาการต้องปรับปรุงด้วยการปรับเปลี่ยนกลวิธีการนำเสนอ ใช้สายตาดึงดูดความสนใจของผู้ฟัง ถ้าเรามองผู้ฟังผู้ฟังจะมองเรา เวลาพูดจึงมองผู้ฟังให้ทั่วถึง หลักการใช้สายตา คือ มองไปยังผู้ฟัง ไม่มองไปทางอื่น พูดกับใครให้สบตาผู้นั้น ไม่หลบตาผู้ฟัง ไม่ควรมองผู้ฟังอย่างเยาะเย้ยเหยียดหยาม ไม่ควรสวมแว่นตาขณะพูด และไม่มองเหม่อ มองระดับสูง เช่น เพดาน มองหลังห้อง มองออกไป นอกหน้าต่าง ๒) ด้านสีหน้า วิทยาการต้องแสดงออกทางใบหน้าด้วยการแสดงออกตามโอกาสที่พูด แสดงออกให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ จะต้องมีสีหน้าสดชื่นแจ่มใส มีชีวิตชีวา อย่าเคร่งขรึม พูดออกมาเป็นธรรมชาติ ๓) ด้านการยืน การนั่งและการเดิน การยืนเป็นภาษาท่าทางอย่างหนึ่งที่จะ

สร้างเสริมบุคลิกภาพของผู้วิทยากร ทำการยืนที่เหมาะสมวิทยากรควรยืนให้ตัวตรง ส่องฝ่าเผย เท้าทั้งสองข้างห่างกันเล็กน้อย ไม่ยืนเท้าชิดหรือห่างกันจนน่าเกลียด วางน้ำหนักตัวอยู่บนเท้าทั้งสอง และการนั่งพูดมี ๒ แบบ คือ นั่งบนเก้าอี้โดยไม่มีโต๊ะและนั่งบนเก้าอี้โดยมีโต๊ะ การนั่งที่เหมาะสมควรนั่งสวนกลางของเก้าอี้นั่งให้เต็มกัน และนั่งตัวตรง วางมือวางเท้าให้เรียบร้อย ส่วนท่าที่ไม่เหมาะสมควรหลีกเลี่ยง คือ การนั่งก้มหน้า การนั่งไขว่ห้าง การนั่งกอดอก การนั่งเล่นนั่งเล่นปากกา การนั่งเท้าคาง และการนั่งประสานมือ รวมถึงการเดินถือว่าเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ฟัง วิทยากรต้องมีการเคลื่อนไหวเพื่อไม่ให้บรรยากาศของการพูดหยุดนิ่ง การเดินที่เหมาะสมนั้นจะต้องเดินฝีเท้าที่เหมาะสม ช่วงจังหวะการเดินไม่ช้าหรือเร็วเกินไป ทรงตัวให้สง่า ศีรษะตั้งตรง ไม่เดินหลังโกง เดินด้วยการชี้เท้าเบาๆ ส่วนการเดินที่ไม่เหมาะสม คือ เดินไปมาอย่าลู่กลิ้งกลอน เดินแก่งมือ กางขา กว้างเกินไป หรือ เดินก้มหน้า หลบตาผู้ฟัง ๔) กิริยาท่าทาง เป็นพฤติกรรมธรรมดาที่คนปกติทั่วไปต้องทำอยู่แล้ว แต่สำหรับวิทยากรย่อมต้องแสดงออกกับกิริยา การใช้ท่าประกอบการพูดให้สอดคล้องที่พูดจะเสริมให้การพูดเกิดความน่าสนใจ ช่วยสื่อความหมาย สร้างบรรยากาศ ทำให้เกิดภาพพจน์เข้าถึงจิตใจผู้ฟังและช่วยให้การพูดเป็นธรรมชาติมากขึ้น หลักการใช้ท่าประกอบการพูดต้องใช้ให้เป็นธรรมชาติและให้ตรงสอดคล้องกับการพูด สิ่งสำคัญอย่าใช้พร่ำเพรื่อเกินความจำเป็น อย่าใช้ท่าทางประเภท “พฤติกรรมยถากรรม” เป็นพฤติกรรมที่ผู้พูดแสดงออกมาโดยไม่รู้ตัว มักจะแสดงออกมาซ้ำซากโดยไม่สื่อความหมายและเป็นพฤติกรรมเชิงลบเป็นผลเสียต่อผู้พูดโดยตรง เช่น การแลบลิ้น เลียริมฝีปาก การล้วง แคะ แกะ เกา หรืออาการประเภทลอกแลก เหลาะแหละ ทำให้ผู้ฟังรู้สึกรำคาญในท่าทาง ๕) การใช้มือประกอบการพูด การใช้มือในการประกอบการพูดถือว่ามีความสำคัญ ใช้มือประกอบการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟังมองเห็นภาพกระจ่างขึ้น และช่วยให้เข้าใจดียิ่งขึ้นเพื่อแสดงขนาด รูปร่าง ทิศทาง ลักษณะ การเคลื่อนไหวของวัตถุ การใช้มือเป็นการชี้เมื่อต้องการเห็นตำแหน่ง ทิศทาง เพื่อเรียกร้องความสนใจเป็นการเน้นย้ำ เช่น กำลังจะบอกว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่สุด การใช้มือด้วยการแบมือหงาย การแบมือคว่ำ การตะแคงฝ่ามือ และการกำมือเป็นกำปั้น เป็นการแสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว หรือ เราจะสู้ไปด้วยกัน ในการใช้มือประกอบการพูดที่ไม่เหมาะสมคือ วิทยากรจะไม่นั่งไขว่ห้างหน้าผู้ฟัง เป็นการเสียมารยาท ควรใช้วิธีการผายมือจะสุภาพและดูดีกว่า วิทยากรไม่ใช้กำปั้นทุบตี และวิทยากรไม่ใช้มือแสดงพฤติกรรมยถากรรม ๖) การใช้เสียง เสียงเป็นสื่อจะนำสารไปยังผู้ฟัง เสียงที่ไพเราะ นุ่มนวล ดังกังวาน ชัดเจน ย่อมทำให้เกิดเสน่ห์แก่ผู้ฟังได้ดีกว่าเสียงแหบ เสียงที่ออกไม่ชัด วิทยากรจะต้องใช้เสียงดังพอเหมาะที่จะทำให้ผู้ฟังทุกคนได้ยิน มีเสียงชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ ถูกต้องตามอักขรวิธี ใช้ภาษาที่ถูกต้องตามภาษานิยม ไพเราะ ชวนฟัง สุภาพ และอ่อนโยน และมีจังหวะการพูดที่เข้าใจง่าย ฟังสบาย ไม่พูดเร็วหรือช้าเกินไป ไม่พูดรว หรือการเว้นจังหวะคำที่ไม่เหมาะสม เพราะการเว้นวรรคในการพูดถือว่าเป็นศิลปะในการพูด ๗) การใช้ไมโครโฟน ไมโครโฟนเป็นอุปกรณ์ส่วนหนึ่งทำให้การพูดประสบความสำเร็จ เพราะจะช่วยให้ฟังชัด

ยิ่งขึ้น กรณีที่ผู้ฟังจำนวนมาก อยู่ในห้องประชุมที่ขนาดใหญ่ และสถานที่กว้างขวาง การใช้ไมโครโฟนของวิทยากรจะต้องให้เหมาะสม ด้วยการยืนหรือนั่งใกล้ไมโครโฟนให้พอเหมาะ ให้ปากอยู่ใกล้ระยะที่พูดแล้วเสียงพอดี ปากไม่เอียงห่างจากไมโครโฟนเกินไป อย่ายืนจับมือตั้งไมโครโฟน หรือจับสายไมโครโฟนหมุน อย่าให้ไมโครโฟนบังหน้า ไม่ควรปรับไมโครโฟนสูงหรือต่ำกว่าปากทำให้เสียบุคลิกภาพ และไม่ควรทดสอบไมโครโฟน เช่น เคาะ เป่า ผีวปาก ทำเสียงจู้จู้ หรือพูดคำว่า ฮัลโหล เพราะเป็นหน้าที่ของช่างควบคุมเสียง หรือพิธีกรมาทดสอบก่อน โดยวิทยากรพูดไปเลย

๒.๔) “บุคลิกภาพของวิทยากร” บุคลิกภาพเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกมาตามสภาพร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและความเชื่อของแต่ละคน วิทยากรที่ดีจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ดังนี้ ๑) วางตัวสง่าผ่าเผย วิทยากรที่ดีจำเป็นต้องพิจารณาจุดที่จะบรรยาย จะใช้วิธียืนบรรยายหรือนั่งบรรยาย เพื่อเตรียมตัวยืนหรือนั่งได้เหมาะสมในตำแหน่งที่จะเสริมบุคลิกภาพของตนให้ดูดี ๒) แต่งกายดี เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือบอกว่าเป็นคนรู้กาลเทศะและมีความยับยั้งชั่งใจ ๓) มีอารมณ์ขัน สร้างความเป็นกันเองกับผู้ฟังและมีน้ำเสียงน่าฟัง มีการพูดที่น่าฟังมีจังหวะลีลา ๔) มีจิตใจหนักแน่น ไม่หุนหันุนใจ ควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้ และใช้สายตากับผู้ฟังให้ทั่วถึง ๕) มีท่าทางน่าศรัทธา น่าเชื่อถือและความปรารถนาปรารถนา ส่วนบุคลิกภาพอันไม่พึงประสงค์สำหรับวิทยากรไม่ควรมี คือ เครียดเกินไป หน้าตาจริงจัง พูดไม่ตรงประเด็น พูดยกตนเองมากเกินไป พูดเกินเวลาที่กำหนด ขณะพูดไม่มองหน้าผู้ฟัง พูดเป็นวิชาการมองเกินไป แต่งกายเกินความจำเป็น ดังนั้น บุคลิกภาพเป็นการสร้างภาพลักษณ์ภายนอกและภาพลักษณ์ภายในของแต่ละบุคคลให้ประจักษ์แก่สายตาของผู้ที่ได้พบเห็น เพราะบุคลิกภาพจะทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา น่าเชื่อถือ น่าสนทนา นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมสนใจในการเรียนรู้ บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับการเป็นวิทยากร^{๑๒๘} ดังนั้น ปราchyชาวฝรั่งเศสได้กล่าวไว้ว่า **“ผู้ที่สูญเสียบุคลิกภาพ คือ ผู้ที่สูญเสียหมดทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต”** บุคลิกภาพของวิทยากรจึงมี ๒ ลักษณะ คือ บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน ตารางแสดงบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในของวิทยากร ดังนี้

^{๑๒๘} สมปราchy อัมมะพันธ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗),

ตารางที่ ๒.๖ แสดงบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในของวิทยาการ

บุคลิกภาพภายนอก	บุคลิกภาพภายใน
๑) รูปร่างหน้าตา	๑) ความเชื่อมั่นในตนเอง
๒) การแต่งกาย	๒) ความกระตือรือร้น
๓) การปรากฏตัว	๓) ความรอบรู้
๔) กิริยาท่าทาง	๔) ความคิดสร้างสรรค์
๕) การสบสายตา	๕) ความจริงใจ
๖) การใช้น้ำเสียง	๖) ปฏิภาณไหวพริบและความรับผิดชอบ
๗) การใช้ถ้อยคำภาษา	๗) ความจำและอารมณ์ขัน ^{๑๒๙}

ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นการทำให้เจริญ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้ ๑) การวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) เป็นการสำรวจตรวจสอบตนเองว่าสิ่งใดบกพร่องแล้วปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมเพิ่มพูน ๒) การปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) การอาศัยการวิเคราะห์ตนเองแล้วฝึกฝนตนให้เป็นผู้รู้จักเหตุผล ๓) การฝึกตนเอง (Self Training) การหมั่นฝึกฝนปฏิบัติตนเป็นประจำให้เกิดนิสัยการฝึกตนเอง จะสำเร็จต้องอาศัยความจริงใจ ๔) การประเมินผล (Self Evaluation) การสำรวจตรวจสอบครั้งสุดท้าย^{๑๓๐}

๒.๒.๑๒ หลักสูตรสำหรับวิทยาการ

๒.๑) “ความหมายของหลักสูตร” หลักสูตรมีความหมาย ๗ ลักษณะ ประกอบด้วย ๑) เป็นรายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่สอน ๒) มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน ๓) กิจกรรมการเรียนการสอน ๔) เป็นที่สังคมคาดหวังมุ่งหวังให้เกิดขึ้น ๕) เป็นสื่อกลางหรือหรือวิถีทางจะนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง ๖) ข้อผูกพันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ๗) กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน^{๑๓๑} ความหมายของหลักสูตรมี ๒ ประการ คือ ๑) ความหมายในวงแคบเป็นวิชาที่สอน และความหมายในวงกว้างเป็นมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียน^{๑๓๒} ทาบา

^{๑๒๙}นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิตร, **หลักการพูด**, (งานส่งเสริมการผลิตตำรา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒), หน้า ๗๑-๗๒.

^{๑๓๐}พระมหาอดิสร ธีรสีโล, **คุณธรรมสำหรับครู**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๒.

^{๑๓๑}สัจด์ อุทรานันท์, **พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑-๑๕.

^{๑๓๒}วิชัย วงษ์ใหญ่, **พัฒนาหลักสูตรและการสอน: มิติใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๒๓), หน้า ๔๕.

(Taba) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนสำหรับการเรียนรู้^{๑๓๓} จึงสรุปว่า หลักสูตรหมายถึง รายวิชาที่กำหนดไว้ให้ศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการกล่าวถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีฝึกอบรม และวิธีการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรจึงเป็นวิชา เนื้อหา สาร และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมรับการอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรม ดังนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นเสมือนกรอบที่กำหนด เนื้อหาวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา ตลอดจนวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการ ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติ และเกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้

๒.๒) “องค์ประกอบของหลักสูตร” หลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม วิทยากรจะต้อง วิเคราะห์เพื่อจะได้ทราบว่าองค์กรหรือบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมีอะไรที่ต้องการให้แก้ไข โดยกำหนดเนื้อหาและวิธีต่างๆ ที่จะถ่ายทอดเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อนำไปแก้ปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์ความจำเป็น ในการฝึกอบรม นั่นคือผลที่ได้จากการฝึกอบรม ดังนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมจึงควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งกำหนดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์หา ความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือจากที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการแก้ไข ๒) เนื้อหาวิชาทั้งหมด ที่จะใช้สำหรับการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรเรียนรู้โดยกำหนดเป็นหัวข้อใหญ่ๆ หรือหมวด วิชาต่างๆ ๓) รายวิชาในแต่ละหมวดวิชา ซึ่งแยกย่อยออกมาให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นว่าจะมีขอบข่ายของ เนื้อหาอย่างไรบ้าง พร้อมกับกำหนดวัตถุประสงค์ ควรเขียนให้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่สามารถประเมินผลได้ง่าย ๔) เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่นการบรรยาย การอภิปราย การเล่นเกม การทำกิจกรรม รวมถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ๕) ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรมในแต่ละรายวิชา ซึ่งจะไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญในแต่ละ หัวข้อ เช่น วิชา ก. ๒ ชั่วโมง วิชา ข. ๓ ชั่วโมง ๖) ตารางการฝึกอบรมหรือกำหนดการฝึกอบรม มีลักษณะคล้ายตารางสอน เพราะมีการกำหนดวัน เวลา เนื้อหาวิชา และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาไว้ด้วย หลักสูตรของการฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ OLE O: Objective วัตถุประสงค์ ของหลักสูตรต้องชัดเจนและสามารถปฏิบัติให้บรรลุได้หรือสามารถอบรมได้ โดยเน้นความรู้ ความคิดเห็นและความสามารถ L: Learning Experience ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะต้องมี ค่าใช้จ่ายน้อยแต่มีผลสัมฤทธิ์สูง E: Evaluation การประเมินผลที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล

^{๑๓๓}Taba H., *Curriculum Development Theory and Practice*, (New York: Harcourt, Brace World, NIC,1962) p.11.

ลักษณะที่ดีของหลักสูตรการฝึกอบรม ในการจัดหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ ๑) เนื้อหาสาระของหลักสูตรครอบคลุมและตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เช่นหลักสูตรระดับปฏิบัติการต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการขายแก่พนักงาน หลังการฝึกอบรมแล้ว พนักงานขายสามารถเพิ่มยอดขายได้มากขึ้น ๒) เนื้อหาสาระในหลักสูตรมีส่วนในการเสริมสร้างทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้สึกที่ดี มีน้ำใจ ขยันและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ๓) เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องกระชับ แต่จะต้องมีส่วนที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลและเรื่องที่ทันสมัย ๔) หัวข้อเรื่องและเนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ๕) หัวข้อเรื่องและเนื้อหาของหลักสูตรมีความเป็นเอกภาพและกลมกลืนกัน เช่น เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการขาย เนื้อหาจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการขายที่จัดไว้อย่างเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

๒.๓) “ประเภทของหลักสูตรการฝึกอบรม” ประเภทหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งออก ๓ ด้าน คือ ๑) พุทธิพิสัย (Cognitive) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมถึงการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิดและการแก้ปัญหา คือ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ๒) จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้าน ทศนคติ ค่านิยม ความสนใจ ความซาบซึ้ง คือ การรับรู้ การสนองตอบ การสร้าง ค่านิยม การจัดรวบรวม การพัฒนาคุณลักษณะ ๓) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมถึงการเรียนรู้ทางด้านทักษะในการเคลื่อนไหวและการใช้อวัยวะต่างๆ ของร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการกระทำ ส่วนการจัดฝึกอบรมในปัจจุบันได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประเภทของหลักสูตร แบ่งออก ๒ ประเภทคือ

๑) จำแนกตามระดับหรือประเภทบุคคลในองค์กร ได้แก่ หลักสูตรระดับผู้บริหารจะเน้นความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านทักษะ เทคนิควิธีที่ใช้ ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) วิธีการเรียนรู้จากพฤติกรรมที่เป็นจริง (Behavior Modeling) การสอนแนะ (Coaching) วิธีการฝึกอบรมในงาน (on the job training) และหลักสูตรระดับผู้ปฏิบัติการ จะเน้นความรู้ในการทำงานเฉพาะทาง ด้านทักษะจะเน้นทักษะในเนื้องานอาชีพ (Technical Skill) ส่วนเทคนิควิธีที่ใช้ฝึกอบรมจะเน้นสาธิตการปฏิบัติตามใบงาน (off the job) การปฏิบัติงานจริง (on the job)

๒) จำแนกหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรการเลื่อนตำแหน่ง เป็นหลักสูตรเตรียมผู้บริหารเพื่อให้ผู้จะเข้าดำรงตำแหน่งมีความพร้อม และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ หลักสูตรประเภทนี้ไม่ต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพราะวัตถุประสงค์จะกำหนดไว้ชัดเจน หลักสูตรเสริมสมรรถภาพ เป็นหลักสูตรที่จัดได้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านที่รับผิดชอบดีขึ้น

หลักสูตรประเภทนี้ต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรจะต้องคำนึงถึงสัดส่วนระหว่าง การให้ความรู้ ทักษะทางทฤษฎีกับการปฏิบัติ การเลือกเนื้อหา การจัดชั่วโมง และการจัดกิจกรรมเพื่อ วิทยากรจะได้นำไปเป็นข้อมูลสำหรับการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร

๒.๔) “การพัฒนาหลักสูตร” การพัฒนาหลักสูตรมีแนวทางในการพัฒนาด้วยวิธีการ ต่างๆ ดังนี้ ๑) ยึดตามนโยบายขององค์กรเป็นหลัก ๒) ยึดตำราเป็นหลักหรือทฤษฎีของชาว ต่างประเทศ ๓) ยึดปัญหาขององค์กรหน่วยงานเป็นหลัก ๔) ยึดผู้เข้าอบรมเป็นหลัก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่ง สำคัญที่สุดของการอบรมที่ต้องอาศัยหลักผสมผสานความกลมกลืนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรเป็นการแสวงหาวิธีการสร้างหลักสูตรที่มีความ สมบูรณ์ เพื่อนำมาจัดฝึกอบรมแล้วจะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ การพัฒนาหลักสูตรมี ๖ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) **“สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม”** หมายถึง สิ่ง ที่แก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมประกอบปัญหา คือ ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ ต้องการ เป็นปัญหาที่เกิดจากความรู้ความสามารถของบุคคลและปัญหาที่เกิดจากวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาจากเกิดจากวัสดุอุปกรณ์ไม่ต้องแก้ด้วยการฝึกอบรม เพราะใช้วิธีการจัดซื้อได้ แต่ปัญหาที่เกิด จากความรู้ความสามารถของบุคคล จำเป็นต้องแก้ด้วยการจัดฝึกอบรม ๒) **“กำหนดวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร”** การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือความต้องการที่ จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความสำคัญ คือ ทำให้ผู้เข้า อบรมทราบว่าหลักสูตรนี้ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเรื่องอะไร ทำให้วิทยากรเลือกเทคนิควิธีการ ฝึกอบรมที่เหมาะสม ทำให้สามารถกำหนดวิชา เนื้อหาสาระระยะเวลาได้เหมาะสม สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง และทำให้เจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรมใช้เป็นแนวทางในการ ประเมินผลการฝึกอบรมได้

ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะกำหนดเป็น ๓ ระยะ คือ “วัตถุประสงค์ ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหมวดวิชา และวัตถุประสงค์ของรายวิชา” ๓) **“เลือกเนื้อหาหรือ วิเคราะห์เนื้อหา”** คำว่า เนื้อหาวิชา (Content) หมายถึง เนื้อหาสาระ ความรู้ ประสบการณ์การ เรียนรู้ที่ผู้เข้าอบรมควรได้รับจากการฝึกอบรม จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จึงต้องมีการจัด เนื้อหาวิชา เช่น เนื้อหาสาระที่ผู้เข้าอบรมต้องรู้เพื่อเป็นพื้นฐาน เนื้อหาสาระที่พัฒนาสมรรถภาพ และเนื้อหาสาระที่เสริมการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชา เช่น จะต้องตอบสนองวัตถุประสงค์ในการอบรม มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน สอดคล้องกับความเป็นจริงในการทำงาน การจัดลำดับเนื้อหา ต้องมีการจัดเนื้อหาจากง่าย ไปหายาก เนื้อหาลำดับของกาลเวลา จัดเนื้อหาตามความจำเป็นของผู้เรียน และการกำหนดชั่วโมง

ของเนื้อหาในหลักสูตร เช่น นำหลักสูตรที่กำหนดจำนวนชั่วโมงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นแล้วนำมาปรับปรุง ใช้วิธีการทดลอง (try-out) ด้วยการนำหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรมจัดทำไปใช้ในการฝึกอบรมรุ่นแรกแล้วสังเกตเกี่ยวกับการใช้เวลาของวิทยากรกับผลการประเมินหลังการอบรมด้วยแบบสอบถาม จะทำให้ได้ข้อมูลมาใช้ปรับจำนวนชั่วโมงของเนื้อหาวิชาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๔) “กำหนดวิธีการฝึกอบรม” วิธีการอบรมเป็นกระบวนการที่จะนำเอาเนื้อหาวิชาไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้าอบรมด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม อาจจะใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย

๕) “นำหลักสูตรไปใช้” วิทยากรทดลองนำเอาหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใน ๓ ระดับ คือ กลุ่มเล็ก เพื่อศึกษาความชัดเจนของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงเนื้อหา กลุ่มขนาดกลางเพื่อศึกษาวิธีการ เนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุง กลุ่มขนาดใหญ่เพื่อศึกษาวิธีการเนื้อหาและผลที่เกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุง

๖) “ประเมินผลหลักสูตร” หลังจากที่ใช้หลักสูตรไปทดลองใช้แล้ว จำเป็นจะต้องประเมินผลว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด โดยอาศัยขั้นตอนทั้ง ๖ ของการพัฒนาหลักสูตรนี้เป็นแนวทางการปรับปรุงก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้จริง

๒.๕) “หลักสูตรและแผนการฝึกอบรม” การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมควรคำนึงดังต่อไปนี้ ๑) หลักสูตรที่เขียนขึ้นมานั้นต้องเป็นสิ่งที่จำเป็นจำเป็นจริงๆ ๒) ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หลังการอบรมแล้วต้องการให้เกิดอะไร มีการเปลี่ยนแปลงอะไร ต้องเขียนจากความเข้าใจจริงๆ ว่ากระบวนการเรียนรู้จะทำให้เกิดได้และสามารถวัดผลการเรียนรู้ว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้นมาจริง ๓) เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร วิทยากรกับผู้จัดการอบรมต้องมีการประชุมร่างหลักสูตรร่วมกัน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและวัตถุประสงค์จริงๆ ของการฝึกอบรม ๔) วิทยากรกับวิธีการฝึกอบรม วิทยากรต้องทราบความต้องการของผู้จัดฝึกอบรมว่าต้องการให้วิทยากรเข้าไปแก้ปัญหาอะไร วิทยากรจะต้องเตรียมเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของการจัดฝึกอบรม วิทยากรจึงต้องมีแผนการฝึกอบรม หรือแผนการสอน แผนการสอนหมายถึง การจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ และมีลักษณะกลมกลืนกันสามารถสอนให้สัมพันธ์กันได้มารวมกันเป็นหน่วยเดียว สำหรับการฝึกอบรมวิทยากรก็ดัดแปลงแผนการสอนเป็นแผนการฝึกอบรม รูปแบบของแผนการสอนประกอบด้วย ๑) การคิดรวบยอดหรือหลักการ หมายถึง หลักวิชาความรู้หรือแนวทางสำคัญซึ่งจะนำไปสู่จุดมุ่งประสงค์การเรียนรู้ และจะช่วยในการกำหนดเนื้อหาหรือรายละเอียดของหลักสูตร ๒) จุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้เฉพาะของแต่ละแผนการสอนที่กำหนดขึ้น โดยกำหนดไว้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดผลได้ ๓) คุณสมบัติที่ต้องการเน้นแต่ละแผนได้มาจากจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ๔) เนื้อหาเป็นหัวข้อหรือเค้าโครงเรื่องที่จัดให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ ควร

คำนึงถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ๕) กิจกรรมแผนการสอนเสนอแนะ ๓ ลักษณะ คือ กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน กิจกรรมหลัก และกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ ๖) สื่อการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ ได้รับความสนใจของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ๗) การวัดผลเป็นหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าอบรมว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การวัดมีหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม^{๑๓๔} การพัฒนาหลักสูตรตามทฤษฎีของเชลเลอร์ ต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ ได้รับอิทธิพลจาก “แรงผลักดันจากภายนอก” เช่น ข้อบังคับตามกฎหมาย งานวิจัยปัจจุบัน ความรู้ด้านวิชาชีพกลุ่มสนใจ และ “จากฐานของหลักสูตร” เช่น สังคม ผู้เรียน ความรู้ โดยการออกแบบหลักสูตรพิจารณาอยู่ ๕ แบบ คือ ๑) การออกแบบเน้นเนื้อหาวิชาการแก้ปัญหา ๒) การออกแบบเน้นความสามารถและเน้นวัตถุประสงค์ ๓) การออกแบบเน้นคุณลักษณะความเป็นมนุษย์ กระบวนการความรู้สึก อารมณ์ และค่านิยมของผู้เรียนด้านสุนทรียภาพ ๔) การออกแบบเน้นหน้าที่และกิจกรรมทางสังคม เน้นความต้องการทางสังคมเป็นหลัก ๕) การออกแบบเน้นความต้องการและกิจกรรมแต่ละบุคคล เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการเรียนรู้^{๑๓๕}

การพัฒนาหลักสูตรตามเชลเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรอยู่ก่อน พัฒนาเป็นการทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น ความหมายชัดเจนคือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่ก่อน^{๑๓๖} การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญ หลักสูตรฝึกอบรมเป็นการประมวลความรู้ประสบการณ์ที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่สมบูรณ์จะครอบคลุม ๓ ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ด้านทัศนคติ (Attitude) และด้านทักษะ (Skill) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบ ดังนี้

- ๑) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการขององค์กร
- ๒) ศึกษากลุ่มเป้าหมายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ๓) ศึกษาหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา
- ๔) ศึกษาวิเคราะห์ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

^{๑๓๔}สมปราษฎ์ อัมมะพันธุ์, **วิทยาการต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๗๙-๙๐.

^{๑๓๕}สุนทร โคตรบรรเทา, **การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๓), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๑๓๖}Saylor, J.G Alexander, W.M., **Planning Curriculum for School**, (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1974), p.86

ดังนั้น “**หลักสูตรการฝึกอบรมนับเป็นหัวใจของการฝึกอบรม**” เพราะหลักสูตรการอบรมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคคลไปทิศทางไหนเน้นสาขาวิชาอะไร เป็นเหมือนแผนปฏิบัติงานของผู้สอนหรือวิทยากรในการบรรยายที่จะกำหนดความมุ่งหมาย หัวข้อวิชา เนื้อหา วิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรม หลักสูตรเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสภาพการณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หลักสูตรที่ดีต้องสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีควรมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาหลักสูตร ในการทำหลักสูตรควรมีความรู้ความเข้าใจ ควรศึกษาหลายๆ ด้าน เช่น ด้านปรัชญา ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา สภาพปัญหา ประสบการณ์ จะช่วยให้การจัดหลักสูตรได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้ทำหลักสูตรจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรัชญาในการอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ในเรื่องเนื้อหาวิชาโดยศึกษาจากผู้รู้และวิทยากร กระบวนการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรโดยการยึดถือตามหลัก ดังนี้ ๑) การกำหนดความมุ่งหมาย นโยบายของหลักสูตร เป็นการกำหนดพฤติกรรมที่เราต้องการเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรม ๒) การบรรจุวิชาต่างๆลงในหลักสูตร เลือกวิชา จัดเนื้อหา วิทยากร กิจกรรม เทคนิควิธีการฝึกอบรม ที่จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ๓) การนำหลักสูตรไปดำเนินการหรือบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๔) การประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในด้านต่างๆ ด้านเนื้อหาลำดับขั้นตอน การถ่ายทอดวิทยากร เทคนิคที่ใช้การฝึกปฏิบัตินำมาแก้ไขเป็นวงจรของการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรจะได้รับการพัฒนาขึ้นแข็งแกร่งขึ้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การจัดสร้างหลักสูตร กำหนดหัวข้อเนื้อหาวิชาเป็นการบอกถึงวัตถุประสงค์ในการสอนวิชา แนวการสอน เนื้อหาวิชา วิธีการสอน เพื่อให้วิทยากรได้ทราบ เพื่อจะได้สอนไปตามแนวของผู้สร้างหลักสูตร เพราะว่าแม้จะมีวิชาเดียวแต่วิทยากรต่างกันก็จะสอนต่างกัน เพื่อให้วิทยากรได้สอนอยู่ในแนวเนื้อหาเดียวกัน ตัวอย่างรายละเอียดหัวข้อวิชาการสัมมนาหลักสูตร “วิทยากรผู้บรรยาย” โดยแบ่งออกเป็นหมวด ดังนี้

ก.หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ข.หมวดการเป็นวิทยากรผู้บรรยาย

ค.หมวดเทคนิคการฝึกอบรม

ง.หมวดเบ็ดเตล็ด

จ.หมวดทัศนศึกษาดูงาน

ยกตัวอย่าง ก.หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

๑.การสร้างบรรยากาศ/การใช้เทคนิคฝึกอบรม ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้วิทยากรผู้บรรยายได้ทราบและเข้าใจวิธีการสร้างบรรยากาศ
 ในขณะฝึกอบรมและการใช้เทคนิคฝึกอบรมในลักษณะของการประชุมกลุ่มที่จำเป็นและ
 ย่อยต่อการนำมาใช้ประกอบการบรรยายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวการสัมมนา : ๑.ความหมายและความสำคัญในการสร้างบรรยากาศ
 ๒.กิจกรรมการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม
 ๓.ความสำคัญในการใช้เทคนิคฝึกอบรม
 ๔.เทคนิคฝึกอบรมในรูปของการประชุมกลุ่ม

วิธีดำเนินการ : การบรรยายและทดลองฝึกปฏิบัติ

ยกตัวอย่าง ข.หมวดการเป็นวิทยากรผู้บรรยาย

๑.หน้าที่และบทบาทของวิทยากรผู้บรรยาย ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้วิทยากรผู้บรรยายได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่
 และบทบาทของตนเองที่มีต่อความสำเร็จของงานฝึกอบรม อันจะทำให้สามารถแสดง
 บทบาทที่ถูกต้องในฐานะเป็นวิทยากรผู้บรรยายในการฝึกอบรม

แนวการสัมมนา : ๑.ความสำคัญของวิทยากรผู้บรรยายที่มีต่อความสำเร็จ
 ๒.คุณสมบัติของวิทยากรผู้บรรยายที่ดี
 ๓.ภาระหน้าที่ของวิทยากรก่อนระหว่างหลังฝึกอบรม
 ๔.ประสบการณ์น่าสนใจในการเป็นวิทยากรผู้บรรยาย

วิธีดำเนินการ : การบรรยายและนำอภิปราย^{๑๓๘}

ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการประมวลความรู้และประสบการณ์ที่
 หน่วยงานจัดฝึกอบรมจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมจะสมบูรณ์ต้องมี ๓ ประการ
 คือ ๑) ด้านความรู้ (Knowledge) ๒) ทศนคติ (Attitude) ๓) ด้านทักษะ (Skill) จึงมีกรอบแนวคิด
 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม^{๑๓๙}

๒.๒.๑๓ การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยากร

การวัดผลและการประเมิน เป็นขั้นสุดท้ายของการฝึกอบรมจัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด
 ขั้นหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรม เพราะเป็นส่วนที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทุกๆ ฝ่าย
 ได้รับทราบผลการดำเนินการทั้งหมด ผู้จัดการฝึกอบรมจะได้ทราบว่าการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร

^{๑๓๘} วิจิตร อวาทกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓๙-๑๔๗.

^{๑๓๙} นิรันดร์ จุลทรัพย์, กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม, (สงขลา: บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด,
 ๒๕๕๑), หน้า ๓๑.

ประสบผลดีหรือไม่อย่างไร ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรมที่กำหนด การประเมินผลในการฝึกอบรมนั้น จึงมิใช่การตรวจตราเพื่อจับผิด แต่การประเมินผลเป็นกระบวนการติดตามสังเกตเพื่อปรับปรุง ช่อมเสริม แก้ไขปรับปรุง การจัดการฝึกอบรม ให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ

๒.๑) “ความหมายการวัดผลและการประเมิน” คำว่า การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation in Training) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจหรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรมว่าสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมใน ๓ ลักษณะ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ การประเมิน (Evaluation) จึงเป็นกระบวนการพิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำ กิจกรรม ที่เราได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูล

๒.๒) “ประเภทของการประเมินผล” การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างประเภทของการวัดผลและการประเมินยิ่งเพราะเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบว่าผลการอบรมนั้นเป็นอย่างไร ผู้เข้าอบรมได้รับอะไรบ้าง มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ คุ้มค่ากับการจัดการฝึกอบรมหรือไม่ เพื่อจะได้ข้อมูลไปรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา และแก้ไขปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมให้ดีขึ้นต่อไป ประเภทของการวัดผลและการประเมินแบ่งออก ๔ ประเภท คือ

๑) “การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม” สิ่งที่ต้องประเมินผลสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ ว่าผู้เข้าอบรมเรียนรู้สิ่งใดจึงควรมีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ปฏิบัติของของผู้เข้าอบรมมีทัศนคติมีความพึงพอใจในการอบรม เช่น วิทยากร เนื้อหาวิชา วิธีการถ่ายทอด สื่อทัศนูปกรณ์ การดำเนินการ พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ โดยการสังเกตการณ์ในพื้นที่หรือการใช้แบบสอบถาม และผลลัพธ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร หลังจากการอบรมผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ก่อให้เกิดผลดีได้อย่างไร และการประเมินผลการฝึกอบรมแบบ RLPR คือ R : Reaction Evaluation เป็นการประเมินผลปฏิกิริยาทั่วไป เช่น ประเมินวิทยากร ห้องอบรม อาหารว่าง เครื่องดื่ม L : Learning Evaluation เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม เป็นการประเมินผลที่มีการทดสอบเน้นเอกสาร P : Performance Evaluation เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมเมื่ออบรมไปแล้ว เพื่อดูว่านำความรู้ไปใช้หรือไม่ ความรู้นั้นยังอยู่หรือไม่ R : Result or Impact Evaluation เป็นการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่เข้าอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ซึ่งวิธีการในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี คือ คณะบุคคล ได้แก่ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ประเมินโครงการเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ คนอื่นได้แก่บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น

เพื่อทำหน้าที่ประเมินผล ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกไม่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตนเองโดยให้ผู้เข้าอบรม ประเมินตนเองถึงผลสัมฤทธิ์ที่เขาได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

๒) “การประเมินผลวิทยากร” วิทยากรเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ เรียนรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดี และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินผลวิทยากรจึงมี ความจำเป็นมากควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของวิทยากร ดังนี้ ๑) บุคลิกภาพ วิทยากรต้องมีบุคลิกภาพ ดี เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อถือเป็นเบื้องต้น ๒) ความรู้ วิทยากรต้องรู้จริงและมีความแม่นยำใน เนื้อหาวิชา ๓) ความสามารถ วิทยากรต้องนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ มีศิลปะในการถ่ายทอด หลายวิธี การสร้างบรรยากาศ การใช้สื่อประกอบการสอน การใช้กิจกรรมในการอบรม ๔) มนุษย์ สัมพันธ์ วิทยากรต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้เข้าอบรม ดังนั้น การประเมินผล วิทยากรเป็นประโยชน์ต่อวิทยากรเอง เพราะวิทยากรจะได้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงตนเอง วิทยากรจะต้อง สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนตามวัตถุประสงค์ หากไม่บรรลุวิทยากรต้องหาวิธีการปรับปรุง แก้ไขให้บรรลุผล

ประเด็นที่จะใช้พิจารณาในการวิเคราะห์การฝึกปฏิบัติเป็นวิทยากร ประกอบด้วย “แผนการสอน การดำเนินการอย่างมีแบบแผน การแสดงออก การสื่อความหมายกับกลุ่ม เสียง การพูด ความเชื่อมั่นตนเอง การกระตือรือร้น การเคลื่อนไหวร่างกาย ลำดับขั้นตอน การอธิบาย ทัศนคติ การนำเข้าสู่บทเรียน การดูแลจัดห้องอบรม การสรุป อุปกรณ์การฝึกอบรม การตรวจสอบความไม่เข้าใจของผู้เข้าอบรม เทคนิคการใช้คำถาม การมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม การสาธิต การทำแบบฝึกหัด เทคนิควิธีการสอน” ซึ่งตัวอย่างแบบประเมินการนำเสนอของวิทยากร แบ่งออก ๔ หัวข้อ คือ ๑) เนื้อหาสาระสำคัญในการบรรยาย ๒) การจัดระเบียบการบรรยาย ๓) สื่อการสอนหรือสไลด์ทัศน์ ๔) วิธีการบรรยายหรือการถ่ายทอดความรู้

๓) “การประเมินโครงการอบรม” การจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการแต่ละครั้งต้องมีการ ลงทุน มีค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ใช้เวลาในการฝึกอบรม จึงต้องมีการ ประเมินโครงการ คือ การประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการ การประเมินความเหมาะสมของ กระบวนการฝึกอบรม การประเมินประโยชน์และคุณค่าของโครงการ และการประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากฝึกอบรม โดยมี “การประเมินโครงการแบบ CIPP (Context-Input-Process-Product Model)” เป็นรูปแบบการประเมินโครงการอบรม เพื่อการตัดสินใจเลือกจัด ฝึกอบรม เลิกจัด จัดอบรมอีกครั้ง ด้วยการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่สัมพันธ์กับโครงการจัดอบรม โดย ประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ระบบการทำงาน การตลาด เพื่อเป็นเหตุผลในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ๒) การประเมินปัจจัย เบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความพร้อมปัจจัยหรือทรัพยากรของ

องค์การก่อนการฝึกอบรม ในด้านกำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ๓) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการฝึกอบรมทั้งระบบ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสิ้นโครงการ ได้แก่ การเขียนโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตร เนื้อหาวิชา กำหนดการฝึกอบรม การเลือกวิทยากร การคัดเลือกผู้เข้าอบรม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การประสานงาน ๔) การประเมินผลผลิตหรือผลกระทบจากการฝึกอบรม (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์หลักจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ “ประเมินทันทีที่จัดอบรมสิ้นสุดลง และประเมินติดตามผลหลังโครงการสิ้นสุดลงประมาณ ๑-๖ เดือน เพื่อวัดผลสำเร็จของการฝึกอบรมอย่างแท้จริง ” มีผลต่อการพิจารณาในการปรับปรุงโครงการ ปรับขยายโครงการ หรือล้มเลิกโครงการ

วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมมีความต้องการทราบว่าการฝึกอบรมนั้นได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องประเมินผลการฝึกอบรมขึ้นด้วยวิธีการดังนี้

- ๑) **“การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม”** เป็นการประเมินผลเพื่อสำรวจปัญหาขององค์กรจะได้แก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม เพื่อจะได้เขียนโครงการฝึกอบรม วางแผนการอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบหลักสูตร เลือกสรรวิทยากร และสำรวจความต้องการของผู้เข้าอบรม
- ๒) **“การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม”** เป็นการประเมินการอบรมทั้งหมด ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร วิธีการถ่ายทอดความรู้ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ประกอบด้วย สถานที่ฝึกอบรม ที่พัก อาหาร ระยะเวลา เครื่องอำนวยความสะดวก เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบกลับจากผู้เข้ารับการอบรมว่าความพอใจเพียงใด เป็นการปรับระหว่างการฝึกอบรม
- ๓) **“การประเมินผลหลังการอบรม”** เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม โดยการประเมินครอบคลุมภาพรวมของโครงการ ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ความเหมาะสมของหลักสูตร รูปแบบกระบวนการในการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม และผลการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบสอบถาม

- ๔) **“การติดตามผลหลังการฝึกอบรม”** หลังจากที่มีผู้เข้าอบรมกลับมาทำงานแล้วระยะหนึ่ง ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมควรมีการติดตามประเมินประสิทธิผลของการอบรมว่าผู้เข้าอบรมได้นำวิชาความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในดีขึ้น เพราะผลของการอบรมจะปรากฏชัดเจนในช่วงระยะเวลาที่กลับไปปฏิบัติงาน การเก็บข้อมูลในการติดตามผลหลังจากอบรม ๑-๖ เดือน หรือ ๑ ปี การเก็บข้อมูลในการติดตามผลได้จากบุคคลหลายฝ่ายดังนี้
- ๑) **“ผู้จัดฝึกอบรม”** โดยวิธีการตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงาน ด้วยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน และการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
- ๒) **“ผู้รับเข้ารับการอบรม”** โดยการตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบความรู้ แบบ

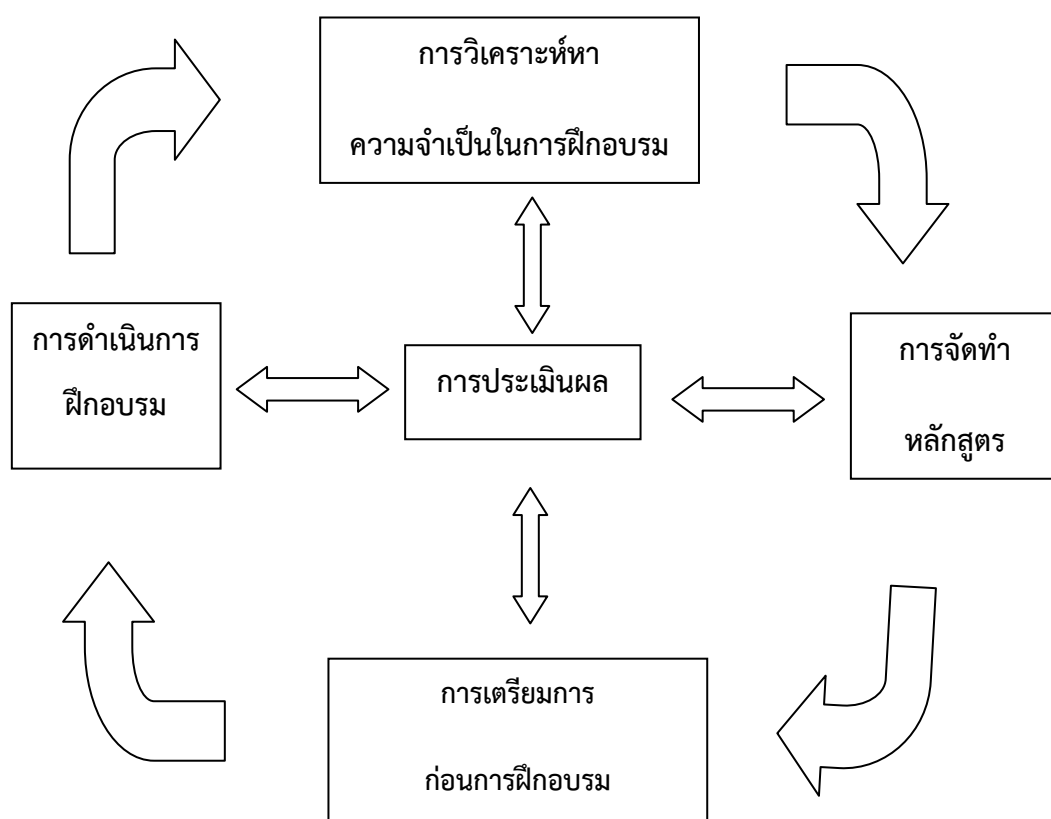
สังเกตการปฏิบัติงาน ๓) “ผู้ร่วมงานของผู้เข้ารับการอบรม” โดยการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์คนที่ผู้จัดอบรมไปตรวจเยี่ยม ๔) “ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน” โดยวิธีการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสอนงาน (Coaching) ๕) “ผู้ใช้บริการ” กรณีที่ผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานด้านการให้บริการ และผู้มีใช้บริการประจำ ๖) “วิทยากร” ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์การอบรม

๒.๓) “เครื่องมือการประเมินผลการฝึกอบรม” ผู้จัดฝึกอบรมจะต้องเลือกใช้เครื่องมือชนิดใดจะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และผู้ที่ให้ข้อมูลในการนำมาประเมิน เครื่องมือการประเมินผลการฝึกอบรมมีดังนี้ ๑) การสังเกต คือ การพิจารณาปรากฏการณ์เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง การสังเกตมี ๒ แบบ คือ “การสังเกตทางตรง เช่น การสังเกตด้วยสายตา ความรู้สึกจากการรับรู้ของผู้สังเกตโดยตรง และการสังเกตทางอ้อม เช่น มีเครื่องมืออื่นประกอบเพื่อตรวจสอบประเมินค่า” ๒) การสัมภาษณ์ คือการพูดคุย หรือสนทนาซักถาม การสัมภาษณ์มี ๒ แบบ คือ “การสัมภาษณ์ปากเปล่า เช่น การสนทนาในลักษณะพูดคุยกับวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และการสัมภาษณ์โดยมีแบบสัมภาษณ์ เช่น มีหัวข้อในการสัมภาษณ์ชัดเจน ได้ข้อเท็จจริงตรงเป้าหมาย” ๓) แบบทดสอบ คือเครื่องมือที่มุ่งวัดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ มีการนำแบบทดสอบมาประเมินผลก่อนและหลังการอบรม (Pretest-Posttest) เป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้า เป็นแบบทดสอบทั้งแบบปรนัยและอัตนัย ๔) แบบสอบถาม คือ เครื่องมือที่บรรจุคำถามคำตอบที่ใช้ประเมินความรู้ ความต้องการความคิดเห็นในการอบรมตั้งวัตถุประสงค์ หลักสูตร วิทยากร รูปแบบ เทคนิควิธี วัสดุ อุปกรณ์ ระยะเวลา สถานที่ การอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรม มีคำถาม ๒ ชนิด คือ “คำถามปลายเปิด (Open ended questions) แสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ ตรงตามสภาพความเป็นจริง และคำถามปลายปิด (Close ended questions) เป็นคำถามที่กำหนดแนวคำตอบไว้ให้แล้วตอบตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถามเท่านั้น” ๕) แบบประเมินผลงานหรือพฤติกรรมลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการพิจารณาผลงาน

๒.๔) “ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม” ประกอบด้วย ๓ ประการ คือ ๑) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมที่จะประเมินผล มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ๒) วางแผนการประเมิน เช่น ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้การประเมินแบบใดที่เหมาะสม คือ “การเรียนรู้ ปฏิบัติการ พฤติกรรม และผลลัพธ์ผลกระทบ” ๓) ดำเนินการตามแผนการประเมิน เช่น วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลเป็นลายลักษณ์อักษร แผนภูมิ แผนภาพ รูปภาพ หรือตารางประกอบ เพื่อให้การรายงานน่าสนใจ^{๑๔๐}

^{๑๔๐}สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๙๕-๓๑๙.

๒.๕) “หัวใจของการประเมินผลการฝึกอบรม” การประเมินผลการฝึกอบรมมีหัวใจสำคัญ ดังนี้ ๑) พิจารณาคุณค่าและความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม ๒) พิจารณาประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการ ๓) ผู้บริหารโครงการได้ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินการและอนุมัติโครงการได้ถูกต้อง ๔) เป็นการตรวจสอบจุดอ่อน จุดเด่นของโครงการ เพื่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการฝึกอบรม ๕) ทราบถึงข้อดีข้อเสียของโครงการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร การดำเนินการ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร ห้องอบรม เจ้าหน้าที่ เพื่อการแก้ไขปรับปรุง ๖) เพื่อการพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นกว่าเดิม ๗) การประเมินผลไม่ใช่การจับผิดแต่เป็นการค้นหาจุดอ่อนของการฝึกอบรมเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการฝึกอบรม เป็นการสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับประโยชน์สูงสุด^{๑๔๑} กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรมจึงต้องมีการประเมินผลเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประโยชน์สูงสุดจึงต้องมีการประเมินผลในทุกขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑๒ กระบวนการประเมินการฝึกอบรม

^{๑๔๑} วิจิตร อวทะกุล, การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๓๘.

การประเมินกระบวนการในการฝึกอบรม จึงต้องมีการประเมิน ๓ ประการ ดังนี้

- ๑) การประเมินวิทยากรและการนำเสนอ เป็นการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมด้วยการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาที่นำเสนอ ความรู้ประสบการณ์ของวิทยากร คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- ๒) การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ประเมินหัวข้อของหลักสูตรว่ามีประโยชน์ต่อผู้เข้าฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด เวลาที่ใช้ในการอบรมเหมาะสมหรือไม่ ควรมีอะไรเพิ่มเติม
- ๓) การประเมินคุณภาพของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการประเมินในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม โดยประเมินคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม สถานที่อบรม ความพร้อมของห้องอบรม ที่พัก อาหาร ของว่างระหว่างพัก อากาศในห้องประชุม^{๑๔๒}

๒.๖) “การประเมินผลโครงการ” เป็นการประเมินผลโครงการแบบชิปปี้ สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) ได้เสนอแนวความคิดในรูปแบบการประเมินผลโครงการที่เรียกว่าการประเมินผลโครงการแบบชิปปี้ (CIPP Evaluation) ซึ่งใช้ประเมินผลโครงการได้ทุกประเภท รวมทั้งประเมินผลโครงการฝึกอบรมด้วย โดยกำหนดขั้นตอนการประเมินออกเป็น ๔ ระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ ประเมินสาระสำคัญ การประเมินสาระสำคัญ (context evaluation) เป็นการประเมินว่าโครงการมีความเหมาะสมและสมเหตุสมผลเพียงใด โดยพิจารณาสิ่งต่างๆ ดังนี้ โครงการที่เสนออยู่ในกรอบของนโยบายบริษัทหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการสนองนโยบายของบริษัทหรือไม่ มีความจำเป็นเพียงใด ความเป็นไปได้ของโครงการ วิธีดำเนินการ และผลกระทบของโครงการเป็นอย่างไร

ระยะที่ ๒ ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร

ระยะที่ ๓ ประเมินกระบวนการ การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินผลในระหว่างดำเนินการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดำเนินไปตามกระบวนการที่กำหนดหรือไม่ วิธีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงไร มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจเพียงไร

ระยะที่ ๔ ประเมินผลผลิต การประเมินผลผลิต (Product evaluation) เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว หรือประเมินหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว ๖ เดือน เพื่อประเมินดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ ทักษะ ทศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของตนพึงพอใจเพียงไร การประเมินผลโครงการแบบชิปปี้ได้รับความนิยม

^{๑๔๒}วิบูลย์ บุญยธโรกุล, *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสหภาพพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๘-๑๕๗

แพร่หลาย มีผู้นำไปเป็นแบบในการพิจารณาอนุมัติโครงการต่าง ๆ และใช้เป็นแบบในการติดตาม ประเมินผลโครงการได้เป็นอย่างดี

การประเมินผลโครงการแบบแฮมบลิน แฮมบลิน (A.C. Hamblin) ได้เสนอรูปแบบการ ประเมินผลโครงการฝึกอบรมโดยยึดระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเป็นหลัก เรียกว่า การประเมินโครงการแบบแฮมบลิน (Hamblin Evaluation) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ ระดับปฏิกิริยา การประเมินระดับปฏิกิริยาเป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีปฏิกิริยาอย่างไร มีความพึงพอใจหรือรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม ต่อหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ เวลา เทคนิคการฝึกอบรม และอุปกรณ์การฝึกอบรม หลักการ ประเมินผลในระดับที่ ๑ เกี่ยวกับปฏิกิริยาจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์การประเมินผลปฏิกิริยา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แล้วจึงประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ระดับที่ ๒ ระดับการเรียนรู้ การประเมินระดับการเรียนรู้เป็นการประเมินผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมว่าได้ความรู้ทักษะ และทัศนคติเพื่อขึ้นมากน้อยเพียงไร การบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้มี เงื่อนไข ๓ ประการดังนี้ ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความถนัดพื้นฐาน เชาวน์ บุคลิกภาพ ทักษะ ฯลฯ ที่จะสามารถรับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องการได้ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องมีความรู้พื้นฐานตรงกับที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการฝึกอบรม ๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องมีความรู้พื้นฐานตรงกับที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการฝึกอบรม ๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องมีความรู้พื้นฐานตรงกับที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการฝึกอบรม แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องชอบการฝึกอบรม แต่หมายถึงปฏิกิริยาที่มีต่อการฝึกอบรมจะต้องไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ อย่างน้อย ที่สุดผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะยอมรับ การฝึกอบรมนั้นๆ การประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องคำนึงด้วยว่าบางเรื่องสามารถเรียนรู้เองก็ได้ ดังนั้นการประเมินผลจะต้อง ควบคุมอิทธิพลภายนอกที่มีต่อการเรียนรู้เองก็ได้ ดังนั้นการประเมินผลจะต้องควบคุมอิทธิพล ภายนอกที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และทำการประเมินผลการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง ที่ เกี่ยวกับการเรียนรู้เท่านั้น

ระดับที่ ๓ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน การประเมินระดับพฤติกรรมเป็นการ ประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน อย่างไรหลังจากได้เรียนรู้การฝึกอบรมแล้ว เช่น ทำงานช้าเปลี่ยนเป็นทำงานเร็ว เกียจคร้าน เปลี่ยนเป็นขยัน มาสายเป็นประจำเปลี่ยนเป็นมาเช้าทุกวัน ขาดความรับผิดชอบเปลี่ยนเป็นมีความ รับผิดชอบ เป็นต้น โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่มักจะกำหนดวัตถุประสงค์เน้นหนักไปในด้าน พฤติกรรมการทำงานและถือว่า ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคือการสามารถเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมรู้จักวิธีการทำงานกับเครื่องจักร หรือฝึกอบรมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีหรือเป็นผู้ติดต่อสื่อสาร

ที่ดีก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นการกำหนดจุดประสงค์ในความหมายทางพฤติกรรม และเป็นการดำเนินการประเมินผลโดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเช่นนั้น ซึ่งคาดว่าจะ是一件ดีสำหรับหน่วยงานและองค์กร แต่การประเมินผลการฝึกอบรมในเรื่องนี้เป็นการกระทำที่ค่อนข้างยาก ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการประเมินมาก เพราะการศึกษาพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจเกิดจากการฝึกอบรม หรืออาจไม่ได้เกิดจากการฝึกอบรมแต่เกิดจากอิทธิพลภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ตรงกับความสามารถที่ได้เพื่อนร่วมงานใหม่ที่ทำงานเข้ากันได้ดี การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่นกัน ผู้ประเมินการฝึกอบรมเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ให้มาเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินผลให้เกิดความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

ระดับที่ ๔ ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การประเมินระดับองค์กรเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลงานโดยรวมขององค์กรไปในทางที่ดีขึ้นเพียงใด เช่น ชื่อเสียงของบริษัทดีขึ้น ยอดขายเพิ่มขึ้น คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น เป็นต้น เพื่อให้สามารถประเมินผลในระดับนี้ได้จึงต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรจะแตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะงาน เช่น กลุ่มงานระดับหัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การวัดผลงาน และพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ การประเมินผลจะต้องประเมินเรื่องคุณภาพในแผนกของเขาว่าได้รับการปรับปรุงดีขึ้นหรือไม่ วิธีการปฏิบัติงานของคนงานดีขึ้นหรือไม่ ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีขึ้นหรือไม่ อัตราการหยุดงานและการลาออกน้อยลงหรือไม่ การประเมินผลระดับองค์กรควรจะประเมินเรื่องต่อไปนี้

- ๑) การดำรงไว้ซึ่งองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร
- ๒) การสร้างเงินส่วนเกิน (กำไร)
- ๓) สวัสดิการของกลุ่มผลประโยชน์
- ๔) สวัสดิการด้านสังคมและการเมือง
- ๕) สมรรถนะการผลิตโดยรวม

ระดับที่ ๕ ระดับการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผล เช่น ผลการฝึกอบรมเพื่อลดสิ่งเสียหาย ความผิดพลาดของปริมาณสินค้าคงคลัง การซ่อมบำรุงรักษา งานนอกเวลา เวลาสำหรับอำนวยความสะดวกของการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งในการประเมินผลจะต้องประเมินได้ตามวัตถุประสงค์นั้น^{๑๔๓}

^{๑๔๓} สมคิด บางโม, **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๐-๑๒๔.

ดังนั้น “Training Road Map” ซึ่งเป็นแผนที่การพัฒนาการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จ RLPR จึงเป็นเครื่องมือการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ เรื่องการวางแผนการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องชัดเจนเรื่อง Training Needจะเกิดขึ้นเมื่อมี “การเปลี่ยนแปลง” ระดับองค์กร สังคม ประเทศ โลก ทำให้เกิดการฝึกอบรม เมื่อเกิดปัญหาในองค์กร ซึ่งปัญหาคือ สิ่งที่ยากเกิดแต่ไม่เกิด หรือสิ่งที่ไม่อยากให้เกิดแล้วเกิด จะนำไปสู่ความจำเป็นในการฝึกอบรมและเป็น “นโยบายผู้บริหาร” เช่นอยากให้ทุกคนเข้าใจมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี คนรุ่นใหม่ๆ เมื่อเข้าสู่องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อเราได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมก็เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อให้รู้ เข้าใจ ทักษะและทัศนคติ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๑) เพื่อให้วิทยากรต้นแบบมีความรู้ ทักษะในการเป็นวิทยากรจนกระทั่งสามารถเขียนหลักสูตรและแผนการสอนที่ตนเองจะเป็นผู้สอนได้ถูกต้องครบถ้วน ๒) เพื่อสามารถทำการสอนโดยหลักพุทธสันติวิธีได้อย่างถูกต้อง สามารถแสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงการเข้าใจพุทธวัฒนธรรมด้วยการไม่กล่าวร้ายกับศาสนาหรือวัฒนธรรมอื่นๆ ๓) เพื่อสามารถวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญขององค์กรที่จำเป็นได้ครบถ้วนตามหลักการที่กำหนด จึงเป็นโจทย์ท้าทายในการสร้างรูปแบบพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

วิทยากรก่อนไปบรรยายจะต้องทราบ Training Needs ภาพกว้าง คือ “ภารกิจหลักขององค์กร ยุทธศาสตร์ขององค์กร ปัญหาในการทำงาน” ถ้าเป็นเอกชนจะต้องทราบว่าทำธุรกิจจะไร กลุ่มเป้าหมายของเราคือใคร การบริการเป็นอย่างไร โครงสร้างขององค์กรเป็นอย่างไร วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมอาวุโสหรือวัฒนธรรมความคิด วิทยากรจะต้องทราบ เมื่ออบรมเสร็จจะมีการวัดผลประเมินผลถามว่าจะวัดอะไร เราจะดูว่าบรรลุวัตถุประสงค์ต้องมีการวัดผลประเมินผล ถือว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม ต้องสามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ที่เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ผู้จัดการฝึกอบรมกลัวมากคือ การประเมินผล การประเมินผลการฝึกอบรมนั้นใช้ RLPR คือ ๑) การประเมินปฏิภณิยา ความพึงพอใจ ๒) การประเมินการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด ใช้วิธีเขียนหรือปฏิบัติ ๓) การประเมินพฤติกรรม ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ ใช้วิธีการตามไปเก็บข้อมูลหลังการอบรมในระยะเวลาเหมาะสม เพื่อดูว่าผู้เรียนนำความรู้ทักษะที่เรียนไปใช้มากน้อยเพียงใด ๔) การประเมินผลลัพธ์ เมื่อผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกิดผลดีอะไรบ้างต่องาน ต่อองค์กร ต่อผู้มาใช้บริการ ต่อตนเอง เมื่อเราพัฒนาวิทยากรต้นแบบเรียบร้อยแล้วมักจะประเมินข้อ ๑ และ ๒ เท่านั้น แต่ถ้าเราอยากทราบว่าเอาไปใช้จริงไหมต้องตามไปดูการสอนด้วยการใช้หลักพุทธสันติวิธีหรือไม่ ถ้ามาเรียน ๒๐ รูป ต้องไปดูอย่างน้อยจำนวน ๑๖ รูปว่าสอนตามแนวทางพุทธสันติวิธีหรือไม่ และมีพฤติกรรมการเข้าใจความเป็นพุทธวัฒนธรรม ไม่กล่าวร้ายศาสนาและวัฒนธรรมอื่นๆ ถือว่าเป็นโจทย์ที่ท้าทายในการเป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี

การประเมินระดับ ๓ และ ๔ ยากมากส่วนมากการจัดฝึกอบรมไปไม่ถึงการประเมิน ๓ และ ๔ เพราะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือ ที่เราเรียกว่าประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จะเห็นว่าการประเมินสะท้อนว่าผู้เรียนมีความรู้อะไรเพิ่มขึ้น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไร จะเกิดผลอะไรต่อตนเองและองค์กร การวิเคราะห์ความจำเป็นจึงมี ๓ ระดับ คือ ๑) ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับองค์กร ๒) ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับคน ๓) ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับงาน เช่น ดัชนีความผูกพันระดับองค์กรโดยมีตัวชี้วัดบรรยากาศขององค์กร เช่น การลาออก การขาดงาน การเจ็บป่วย ผลสำเร็จทัศนคติ การร้องทุกข์ ถามว่าพระพุทธเจ้ามีเครื่องมืออะไรในการวัดผลประเมินผล ที่ชัดเจนมากคือ ภาวนา ๔ (คือ ๑) ประเมินทางกาย บุคลิกภาพ ๒) ประเมินทางพฤติกรรม เป็นศีล ๓) ประเมินทางจิตใจ ๔) ประเมินทางปัญญา ซึ่งเทคนิคการกำหนดการความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น คือ ความจำเป็นในการฝึกอบรมใช้เครื่องมือด้วย “การออกแบบสอบถาม ออกแบบสัมภาษณ์” ด้วยการส่งแบบฟอร์มให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบบสอบถามจะต้องมี ๓ ปัจจัย คือ "จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบัน จำเป็นต่อการแก้ปัญหา และจำเป็นต่อการทำงานในอนาคต "

การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วย " ปัจจัยสาเหตุ พฤติกรรม ผลงาน " ด้วยการมีสมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานที่เป็นเลิศ มีผลงานอันมาตรฐาน "พฤติกรรมการทำงานจึงนำไปสู่ผลงาน" ผู้มีสมรรถนะจะทุ่มเทให้กับงาน ทำอย่างไรจะเกิดสมรรถนะ คำตอบคือ หาความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม สมรรถนะข้าราชการข้อหนึ่งมีคุณธรรม จริยธรรม จะไม่อดทนต่อความไม่ถูกต้องแม้ตนเองจะต้องเสี่ยง นั่นคือความหมายของคำว่าสมรรถนะ ในกรณีความรู้ทักษะเกี่ยวกับการขาย หลักสูตรหัวข้อคือ " ทักษะการขาย การเจรจาต่อรอง " Training Need การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและเป็นนโยบาย ผู้บริหาร จึงต้องมีวิธีเรียงลำดับว่าอันสำคัญมากน้อยมีความจำเป็นต่องานต่อบุคลากรต่อองค์กร หัวข้อในการพัฒนาองค์กรมี ๔ หัวข้อคือ ๑) ด้านความรู้ทักษะเฉพาะด้านวิชาชีพ ๒) ด้านทักษะความรู้จัดการทั่วไป ๓) การพัฒนาตามสถานการณ์ เช่น ๔.๐ ๔) พัฒนาสมรรถนะ ซึ่งใน Training Road Map แผนที่การพัฒนาจะแบ่งออกเป็น "ระดับตำแหน่ง หัวข้อการพัฒนา วัตถุประสงค์ แนวทางวิธีการพัฒนา เวลา" หัวข้อเช่น ระดับผอ.ฝ่าย หัวข้อคือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การบริหารความเสี่ยง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การเขียนวัตถุประสงค์ด้านทัศนคติจึงกล่าวว่า จนกระทั่งแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อะไรบ้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายสำหรับการฝึกอบรมจึงต้องเป็นการเปลี่ยนจากนอกไปหาภายในและเปลี่ยนแปลงจากภายในไปหาภายนอก จึงย้ำว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต้องใช้กลุ่ม^{๑๔๔}

^{๑๔๔}สุรชาติ กิมมณี, คู่มือการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อทำเส้นทางการฝึกอบรม รุ่นที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑), หน้า ๓๓-๓๐.

๒.๗) “แบบฟอร์มการประเมินวิทยากร” ประกอบด้วย

ตารางที่ ๒.๗ ตารางแบบฟอร์มสำหรับประเมินวิทยากรและการนำเสนอ

ตารางแบบฟอร์มสำหรับประเมินวิทยากรและการนำเสนอ

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร..... หัวข้อวิชา..... วิทยากร..... วันและเวลาที่สอน.....						
ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินโดยวงกลมรอบคะแนน (๑) ถ้าไม่เห็นด้วยอย่างมาก (๒) ไม่เห็นด้วย (๓) ไม่แน่ใจ (๔) เห็นด้วย และ (๕) เห็นด้วยอย่างมาก ในหัวข้อต่อไปนี้						
ก. เนื้อหาของวิชาที่สอน ● ขอบเขตและความลึกซึ้งของเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุมมีความเหมาะสมดีแล้ว ● สิ่งที่วิทยากรนำเสนอบางส่วนเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้เรียน ● วิทยากรนำเสนอเนื้อหาสาระเหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน ● ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นในหัวข้อที่วิทยากรสอน ● ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักการและทฤษฎีที่ได้เรียนรู้กับงานที่จะต้องทำ ● ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการจากเรื่องที่สอนมาใช้แก้ปัญหาในที่ทำงาน		๑	๒	๓	๔	๕
ข. การนำเสนอของวิทยากร ● วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อและให้ภาพรวมของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนก่อนเริ่มต้นสอน ● วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สอนดี ● วิทยากรอธิบายและยกตัวอย่างว่าเรื่องที่สอนจะเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างไร ● วิทยากรสอนโดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และตอบคำถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น ● วิทยากรยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมประกอบการอธิบายทำให้สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย		๑	๒	๓	๔	๕

● วิทยาการกระตือรือร้นที่จะสอน สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและตื่นตัวที่จะเรียนรู้ตลอดคาบการสอน	๑	๒	๓	๔	๕
● วิทยาการสรุปประเด็นสำคัญเป็นระยะ ๆ และสรุปรวมอีกครั้งก่อนสิ้นสุดการสอน	๑	๒	๓	๔	๕
● วิทยาการเปิดโอกาสให้ซักถามและพยายามอธิบายจนผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ	๑	๒	๓	๔	๕
● วิธีการสอนที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหาและเวลา	๑	๒	๓	๔	๕

ตารางแบบฟอร์มสำหรับประเมินวิทยาการและการนำเสนอ (ต่อ)

ข. การนำเสนอของวิทยาการ (ต่อ) ● สื่อการสอนที่ใช้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความสนใจและช่วยให้เข้าใจเนื้อหาที่สอนมากขึ้น ● สื่อการสอนที่ใช้จัดทำขึ้นอย่างเหมาะสมและน่าสนใจ	๑	๒	๓	๔	๕
ค. เอกสารประกอบการสอน ● เอกสารประกอบการสอนมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในหัวข้อที่สอน	๑	๒	๓	๔	๕
ข. การนำเสนอของวิทยาการ (ต่อ) ● สื่อการสอนที่ใช้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความสนใจและช่วยให้เข้าใจเนื้อหาที่สอนมากขึ้น ● เอกสารใช้ภาษาที่ทำความเข้าใจได้ง่าย และมีคุณค่าที่จะเก็บไว้ทบทวนความรู้หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว	๑	๒	๓	๔	๕
ง. ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การฝึกอบรมในหัวข้อนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นอีก					

ตารางตัวอย่างการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร “การเป็นวิทยากร”

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นวิทยากร” ระยะเวลาของการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์									
ขอให้ผู้รับการฝึกอบรมให้คะแนนคุณค่าในการนำไปใช้งานของแต่ละหัวข้อวิชาโดยวงกลมรอบคะแนน (๑) ถ้ามีประโยชน์น้อยมาก (๒) มีประโยชน์น้อย (๓) มีประโยชน์พอสมควร (๔) มีประโยชน์ ค่อนข้างมาก และ (๕) มีประโยชน์มาก ในเรื่องของเวลาที่ใช้ให้วงกลมรอบคะแนน (๑) ถ้าเวลาที่ให้น้อยเกินไป (๒) เวลาที่เหมาะสมดี แล้ว และ (๓) เวลาที่ให้มากเกินไป									
หัวข้อวิชา	คุณค่าในการนำไปใช้					เวลาที่ให้			
๑. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของวิทยากร	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๒. หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการประยุกต์ใช้ ในการฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๓. เงื่อนไขและปัจจัยของความสำเร็จในงาน ฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๔. กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๕. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๖. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๗. การจัดทำหลักสูตร	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๘. เทคนิคการสอนและการเลือกใช้	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๙. การจัดทำสื่อการสอน	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๑๐. การวางแผนดำเนินการฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๑๑. การประเมินผลการฝึกอบรม	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๑๒. การฝึกปฏิบัติผลิตสื่อการสอน	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๑๓. การฝึกปฏิบัติการนำเสนอ	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	
๑๔. นอกเหนือจาก ๑๓ หัวข้อวิชาข้างต้น ท่านคิดว่าหลักสูตรนี้ควรจะเพิ่มเติมหัวข้อต่อไปนี้ คือ									
๑๕. ใน ๑๓ หัวข้อวิชาข้างต้น ท่านคิดว่าควรจะตัดหัวข้อวิชาดังต่อไปนี้ออก คือ (๑).....เพราะ..... (๒).....เพราะ..... (๓).....เพราะ.....									

ตารางแบบฟอร์มสำหรับประเมินสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร..... สถานที่ฝึกอบรม..... ระยะเวลาในการฝึกอบรมจาก.....ถึง.....					
ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้คะแนนในสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยวงกลมรอบ คะแนน (๑) ถ้าต่ำกว่ามาตรฐานมาก (๒) ต้องปรับปรุง (๓) พอใจ (๔) ดี และ (๕) ดีมาก ใน หัวข้อต่อไปนี้					
๑.คุณภาพของสถานที่ฝึกอบรม ● ที่ตั้งมีการคมนาคมสะดวก (ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง เดินทางมาด้วยตนเอง) ● คุณภาพของสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่เหมาะกับการ การเรียนการสอน ● ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร กับครอบครัวและที่ทำงาน ● อุปกรณ์และสถานที่สำหรับกีฬาและนันทนาการ		คะแนน ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕			
๒. คุณภาพของห้องฝึกอบรม ● ขนาดของห้องและการจัดที่นั่งเหมาะกับจำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและกิจกรรมการเรียนการสอน ● โต๊ะและเก้าอี้ความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนนั่ง สบาย ● เสียงหรือสิ่งรบกวนสมาธิจากภายนอกในขณะที่ทำการฝึกอบรม ● ระบบแสง เสียง และการปรับอากาศ ● ระบบโสตทัศนูปกรณ์สำหรับสนับสนุนการนำเสนอของวิทยากร ● คุณภาพและจำนวนของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ สำหรับการฝึกอบรม เช่นคอมพิวเตอร์ ● คุณภาพและจำนวนเครื่องเขียน เครื่องใช้ในสำนักงานและวัสดุ ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน		๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕			
๓. ที่พักและอาหาร ● คุณภาพของห้องพักและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ● คุณภาพของอาหาร เครื่องดื่ม และอาหารว่างที่จัดให้ ● ราคาค่าที่พักและอาหาร (ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องออก ค่าใช้จ่ายเอง)		๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕			

๔. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

๑๔๕

๒.๒.๑๔ จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยาการ

๒.๑ความหมายของการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้สามารถแบ่งออก ๔ ประการ คือ ๑) ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรม (Behavioral Theories) นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากเรียนรู้สามารถสังเกตได้ สกินเนอร์ (Skinner) เจ้าของทฤษฎีการเรียนรู้ (Operant Conditioning) ได้ประยุกต์ใช้ในการสร้างบทเรียนสำเร็จรูปและเครื่องช่วยสอนซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติเองได้รับการเสริมแรงทันที ๒) ทฤษฎีกลุ่มปัญญานิยม (Cognitive Theories) นักจิตวิทยาเชื่อว่าทุกคนมีธรรมชาติภายในที่ใฝ่ใจใคร่รู้ใคร่เรียน ถือว่าการเรียนรู้เป็นผลของการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม บรูเนอร์ (Bruner) นักจิตวิทยาเสนอวิธีการโดยการค้นพบ (Discovery Approach) โดยยึดหลักผู้เรียนต้องมีแรงจูงใจภายใน โครงสร้างของบทเรียนจัดเหมาะสม และจัดลำดับความยากง่าย ต้องคำนึงถึงสติปัญญาของผู้เรียน ๓) ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักจิตวิทยาเน้นความสำคัญปัจเจกบุคคล ให้ความสำคัญของการพัฒนาการอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น มาสโลว์ (Maslow) โรเจอร์ (Rogers) โคมส์ (Combs) โดยวิธีการสอนจะเน้นจิตพิสัยเท่ากับพุทธิพิสัย สร้างบรรยากาศในห้องเรียนอย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสนุกสนานในการเรียนรู้ ๔) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มผสมผสาน (Eclecticism) กานเย (Gagne) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มนี้ศึกษากลุ่มพฤติกรรมนิยมกับกลุ่มพุทธินิยมเข้าด้วยกัน โดยการใช้วิธีจากง่ายไปหายาก^{๑๔๖} ทฤษฎีการแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล วิทยาการต้องกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยการอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๔ ทฤษฎี คือ ๑) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) โดยสกินเนอร์นักจิตวิทยาชาวอเมริกาได้พัฒนาทฤษฎีสิ่งเสริมแรงจูงใจ ประยุกต์มาจากเทคนิคการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ด้วยการเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่องชื่นชม ๒) ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม (Social Cognitive

^{๑๔๕} วิบูลย์ บุญยธโรกุล, คู่มือวิทยาการและผู้จัดการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๘-๑๖๒

^{๑๔๖} ทิศนา ขมมณี, ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๔๓

Theory) แบนดูรา ได้เสนอการเรียนรู้ของมนุษย์จะเรียนรู้โดยการสังเกตการณ์กระทำของผู้อื่น เช่น การดูภาพยนตร์ การอ่านหนังสือ การฟังจากผู้อื่น ๓) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) เป็นเป้าหมายที่มีความชัดเจน เจาะจง ความน่าท้าทาย จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า เป้าหมายที่ง่าย มีเป้าหมายย่อยระหว่างการฝึกอบรม เช่น การทดสอบย่อย การประเมินเป็นระยะ การมีเป้าหมายย่อยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จเป็นระยะ ๔) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) มนุษย์แต่ละคนเป็นนักตัดสินใจที่มีเหตุผลและจะเลือกกระทำแต่สิ่งๆ ที่คิดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอนาคต^{๑๔๗}

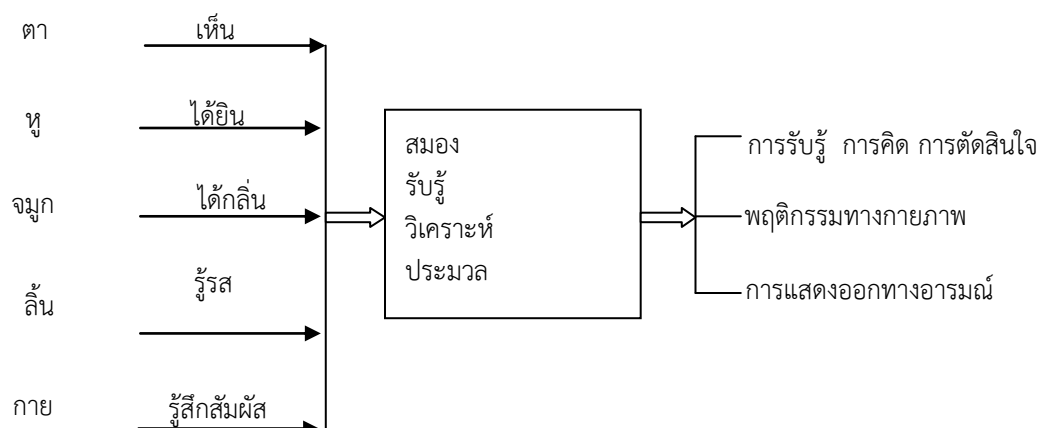
การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัด การปฏิบัติการ การกระทำจริง จะด้วยวิธีการที่จงใจหรือไม่จงใจก็ตาม การเรียนรู้คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจจำแนกได้ ๓ ด้าน คือ พฤติกรรมทางความรู้ พฤติกรรมทางทักษะ และพฤติกรรมทางเจตคติ การเรียนรู้ที่สมบูรณ์คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งสามด้าน ซึ่งมีใช่การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เรามองเห็นด้วยตาเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่ยังรวมถึงพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยกระบวนการทางจิตใจ เช่น ความนึกคิด ความสามารถทางสมอง ความรู้สึกต่างๆ และการเรียนรู้แบบแก้ปัญหาชีวิต กระบวนการฝึกอบรมจึงมุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์คือการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด (Knowledge หรือ Cognitive) การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติ ทำงานเป็น เกิดทักษะปฏิบัติ (Psychomotor หรือ Practice) และการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม มีเจตคติที่ดี (Affective) ต่อชีวิตการทำงานและตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้จัดอบรมได้ออกแบบการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Structured Experience)^{๑๔๘}

การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนหรือของบุคคลหลังจากที่ได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ เป็นการปรับตัวของบุคคล เพื่อตอบสนองสิ่งเร้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษา ซึ่งบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ประสบการณ์ใหม่ที่มีผลให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ ด้านความรู้ การเรียนรู้เป็นกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในองค์กร เปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างในตัวผู้เรียน ดังนั้น การเรียนรู้คือการที่ผู้เรียนใช้วิธีการต่างๆ ที่จะรับความรู้สึกจากแหล่งความรู้ ผู้สอนทำให้ตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลง

^{๑๔๗} สิริอร วิชาวุธ, **แรงจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๔-๒๕๖

^{๑๔๘} อ้อม ประนอม, **วิทยาการสำหรับวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕๕

พฤติกรรม ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ^{๑๔๙} การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สมองทำการวิเคราะห์และประมวลข้อมูลข่าวสารที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าและจดจำเก็บไว้ในรูปของประสบการณ์ การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการตอบสนองในสิ่งที่มากระทบทางประสาทสัมผัส ในด้านใดด้านหนึ่ง ประกอบด้วย ดังนี้ ๑) การรับรู้การคิดการตัดสินใจ ๒) พฤติกรรมทางกายภาพ ๓) การแสดงทางอารมณ์ ตามตารางการเรียนรู้



การเรียนรู้ของบุคคลสามารถแบ่งออก ๒ แบบ คือ ๑) **การเรียนรู้ในเชิงรับ (Reactive)** เป็นการเรียนรู้ของเด็ก ผู้ใหญ่เป็นผู้กำหนดว่าเด็กต้องเรียนรู้อะไร เด็กมักจะรับในสิ่งที่ผู้ใหญ่สอนโดยไม่มีข้อโต้แย้ง เพราะขาดประสบการณ์ที่จะนำมาเปรียบเทียบ ความรู้ที่ได้รับส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลสำหรับไว้ใช้ในวันข้างหน้า ๒) **การเรียนรู้ในเชิงรุก (Proactive)** เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งเป็นวิธีการของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่ไม่ต้องการเรียนเพื่อหาความรู้โดยไม่มีจุดมุ่งหมาย แต่จะเรียนเมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าต่อตนเองที่รู้ เช่น ช่วยให้ตนเองสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น ผู้ใหญ่ส่วนมากจะไม่ชอบให้สอนเหมือนเด็ก จะรู้สึกต่อต้านถ้าหากสิ่งที่นำมาสอนค้านกับสิ่งที่ตนเองเคยรู้อยู่ก่อนหรือปฏิบัติอยู่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มากกว่าโดยให้ได้รับประสบการณ์จากการวิเคราะห์และหาสรุปจากทดลองปฏิบัติ แก้ปัญหา ซักถาม โต้แย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในเรื่องเดียวกัน ดังนั้น วิทยากรต้องวางแผนในการฝึกอบรมคำนึงว่าบุคคลทุกระดับมีอายุมีศักยภาพในการเรียนรู้ บางคนเรียนรู้เร็วกว่าผู้อื่น แต่ละคนจะมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน **“ปรัชญาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ต่างก็ชอบกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม”** ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้เร็วกว่าถ้าความรู้ใหม่นั้นมีความชัดเจนในเรื่องการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันในปัจจุบันและอนาคต วิทยากรจึงต้องค้นหาว่าผู้เรียนมีความสนใจต้องการอะไร มีความรู้ทักษะแค่ไหนในปัจจุบัน และมีเป้าหมายในการเรียนรู้อะไร จะทำให้บรรยากาศและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความ

^{๑๔๙} สมปราษฎย์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๙๑-๙๒.

พอใจให้ผู้เรียนรู่มากที่สุด^{๑๕๐} คนเราเรียนรู้จากการการกระตุ้นจากภายนอกผ่านโสตประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ไปยังสมอง การกระตุ้นจากภายนอกนี้ผ่านกระบวนการรับรู้ความรู้สึก (Receptor) และประสาทสัมผัส (Receptive Senses) ทั้ง ๕ ซึ่งมี การเห็น (Sight) การได้ยิน (Hearing) การสัมผัส (Touch) การได้กลิ่น (Smell) และการได้ลิ้มรส (Taste)^{๑๕๑}

๒.๒ จิตวิทยาการเรียนรู้การฝึกอบรม

การศึกษาจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เพราะจะช่วยทำให้วิทยากรมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลในการจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศหรือจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอนได้เหมาะสม ทำให้การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ หลักความพร้อม ความพร้อมของผู้เรียนแต่ละวัยและแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความพร้อมทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากที่วิทยากรจะต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ความพร้อมมักจะขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ทางด้านพฤติกรรมที่สังคมเป็นผู้กำหนดความเหมาะสม เช่น การมีชีวิตคู่ การเลี้ยงดูบุตร การประกอบอาชีพ ฯลฯ

๒.๒ หลักความต้องการ ผู้เรียนแต่ละคน แต่ละวัยย่อมมีความต้องการแตกต่างกันแม้ว่าความต้องการพื้นฐานในชีวิตของทุกคนจะค่อนข้างเหมือนกัน ผู้เรียนที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ย่อมมีความเป็นตัวของตัวเอง รู้ถึงความต้องการของตนเอง ตลอดจนมีอิสระในการเลือกเรียนเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ตนสนใจและต้องการมากกว่าผู้เรียนวัยอื่น

๒.๓ หลักการเสริมแรง ผู้เรียนไม่ว่าอยู่ในวัยใดจะมีธรรมชาติอยู่อย่างหนึ่ง คือ จะแสดงพฤติกรรมที่ตนแสดงออกไปแล้วได้ผลตอบแทนที่พึงพอใจ พฤติกรรมใดที่แสดงออกไปแล้วได้รับการเสริมแรง เช่น การให้รางวัล การชมเชย ฯลฯ พฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นบ่อย แต่ถ้าพฤติกรรมใดแสดงออกไปแล้วได้รับผลตอบแทนที่ไม่พึงพอใจ เช่น การถูกลงโทษ การถูกตำหนิ ฯลฯ การกระทำนั้นมีแนวโน้มจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นวิทยากรจึงต้องเข้าใจเสริมแรงเพื่อใช้เป็นเครื่องสนับสนุนหรือหยุดยั้งพฤติกรรมบางอย่างของผู้เรียน

๒.๔ หลักการรับรู้ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยต่างกันจะมีการรับรู้ที่ต่างกัน เนื่องจากการรับรู้เป็นผลของการเรียนรู้ หรือประสบการณ์เดิม และการรับสัมผัสโดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัสอย่าง

^{๑๕๐} วิบูลย์ บุญยธโรกุล, *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘-๒๑.

^{๑๕๑} วิจิตร อวาทะกุล, *การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

ใดอย่างหนึ่งซึ่งเมื่อสัมผัสแล้วผู้เรียนจะแปลความหมายของการสัมผัสนั้นออกมาโดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน เพื่อแปลความหมายว่าสิ่งที่มาสัมผัสคืออะไร

หลักจิตวิทยาการเรียนรู้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของสิ่งจำเป็นที่วิทยากรพึงศึกษาให้เข้าใจและนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะเป็นผลดีทำให้การเรียนรู้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร^{๑๕๒} การเป็นวิทยากรมิใช่รู้เฉพาะเนื้อหาหรือมีความสามารถในถ่ายทอดเท่านั้น วิทยากรต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยา จิตวิทยาที่เป็นหลักสำคัญของวิทยากร คือ จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะทำให้ช่วยเสริมให้วิทยากรมีความสามารถในการจูงใจผู้เรียน โดยผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ต่างจากเด็ก ซึ่งผู้ใหญ่มักจะมีความเป็นตัวของตัวเองคิดว่าตนสามารถชี้แนะตนเองได้ แต่ในขณะเด็กต้องฟังฟังผู้อื่น ผู้ใหญ่จึงไม่ชอบให้ใครมาบังคับ แต่ชอบทำด้วยความสมัครใจ ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์มากกว่าเด็ก มีความพร้อมที่จะเรียนมากกว่าเด็ก ผู้ใหญ่มีเป้าหมายในการเรียนรู้มีความต้องการจะเรียนรู้อะไร การไปสอนผู้ใหญ่ไม่ควรบังคับผู้เรียน หรือสร้างกฎระเบียบที่เข้มงวด ผู้ใหญ่ที่เข้ามาฝึกอบรมมี ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่มาเรียนด้วยความสมัครใจ และกลุ่มที่มาเรียนเพราะถูกบังคับจำใจมา พฤติกรรมที่เกิดขึ้นคือไม่สนใจ วิทยากรจึงต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะดึงให้ผู้เรียนมีความสนใจ จากงานวิจัยของสมคิด อิศระวัฒน์ พบว่า บุคคลซึ่งไม่สนใจอาจเปลี่ยนจากความไม่สนใจเป็นสนใจได้ ถ้าสามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ ดังนั้น ผู้เป็นวิทยากรจึงจำเป็นต้องรู้สาเหตุของการมาเรียน เพื่อประโยชน์ในการจัดสภาพการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน สาเหตุที่ผู้ใหญ่มาเรียนมาจากการที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีเพื่อนใหม่สร้างเครือข่าย ต้องการรู้จักคนมีอำนาจบารมี เพื่อหวังฟังฟังให้กิจกรรมของตนคล่องตัวขึ้น หวังจะขอความร่วมมือ ต้องการความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ หาความรู้ทักษะใหม่ๆให้ตนเอง และต้องการหลีกเลี่ยงเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ หรือต้องการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

ดังนั้น การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ พึงระวัง ดังนี้ ๑) ลดการขู่บังคับ (Threat) ให้มีน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย เพราะถ้าขู่บังคับจะนำไปสู่การต่อต้าน (Resistance) ๒) ไม่ควบคุมผู้เรียนมากเกินไปจนเกิดความเครียด ๓) ไม่ปฏิบัติต่อผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่แบบเด็กๆ แต่ต้องมีการตระหนักเสมอว่า ผู้เรียนเป็นใคร ควรยกย่องและให้เกียรติ ๔) มีความเป็นกันเองกับผู้เรียนและพยายามแสวงหาวิธีการจูงใจ ให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนอยากเข้าร่วมในกิจกรรม การเป็นวิทยากรฝึกอบรมจึงต้องรู้และพยายามสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นมากที่สุด การเป็นวิทยากรที่ดีและมีคุณภาพจำเป็นต้องอย่างยั้งต้องรู้ “จิตวิทยาในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่” ซึ่งจะทำให้การเตรียมการสอนและดำเนินการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

^{๑๕๒} สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๙๖-๙๗.

จิตวิทยาซึ่งวิทยาการควรรู้ได้แก่ ผู้เรียนคือใคร สาเหตุมาเรียน ลักษณะของผู้เรียน ภาระหน้าที่ของผู้เรียน การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขั้นตอนการเรียนรู้ อุปสรรคที่ขัดขวางการเรียนรู้ การจูงใจในการเรียนรู้ให้เกิดความอยากเรียน และช่วงเวลาซึ่งผู้ใหญ่เรียนได้ดีที่สุด^{๑๕๓}

๒.๓ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ทักษะสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้คือความสามารถในการถอดบทเรียน ซึ่งวิทยาการกระบวนการจะต้องฝึกฝนให้เกิดประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับเครื่องมือต่างๆ ดังนี้ การฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามแบบเปิด การสรุปประเด็น การทวนความ การใช้กรอบวิธีคิดช่วยในการคิดให้ชัด การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การสังเกตกลุ่ม การสวดมนต์การทำสมาธิความนิ่งของจิต การจัดกระบวนการในการเรียนรู้แบ่งออก ๓ ช่วงหลักๆ คือ

๑) “ช่วงก่อนการเรียนรู้” เหมือนการเตรียมดินให้พร้อมสำหรับการหว่านเมล็ด จำเป็นต้องเตรียมพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมเพื่อให้เมล็ดพันธุ์แห่งความรู้เติบโตงดงาม คำว่าพื้นที่ หมายถึง สภาพะจิตของผู้ที่จะมาเรียนรู้และสถานที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสภาพะจิตของผู้ที่จะมาเรียนรู้ ต้องมีการเตรียมพื้นที่ภายในใจให้พร้อมและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ สถานที่บรรยากาศในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีผลต่อสภาพะจิตของมนุษย์เสมอ การอยู่ในห้องแคบโปร่งโล่งที่มีมืดหรือที่สว่าง ล้วนมีผลกระทบต่อจิตใจและการเรียนรู้ สถานที่การเรียนรู้จึงต้องรู้สึกผ่อนคลาย สุขสงบเป็นสมาธิ เป็นธรรมชาติเพื่อเปิดการเรียนรู้ในตน กลุ่ม ห้องอบรมไม่กว้างหรือแคบเกินไป ควรมีพื้นที่โล่ง เพดานสูง อุณหภูมิไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป แสงสว่างพอสมควร สภาพแวดล้อมพื้นที่การฝึกอบรมไม่มีเสียงกิจกรรมจากภายนอกเข้ามาในห้องอบรม เพราะจะทำให้รบกวนสมาธิการเรียนรู้ บรรยากาศในการเรียนรู้นี้ยังหมายถึง การจัดที่นั่ง ช่องไฟ กระจกเก้าอี้ โต๊ะ และอุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการนั่งล้อมวงสนทนากลุ่มย่อยไม่ควรห่างหรือใกล้ชิดกันมากเกินไป

๒) “ช่วงการเรียนรู้” เหมือนการลงมือเพาะปลูก เป็นขั้นตอนที่ใช้เวลาและต้องการความต่อเนื่อง หมั่นรดน้ำส่งเสริมปัจจัยสู่ความเจริญงอกงามของการเรียนรู้ คอยดูแลข้อจำกัดอุปสรรคของการเรียนรู้ โดยมีหลักและกระบวนการสำคัญ ดังนี้ วิทยาการและทีมเป็นเสมือนคนสวนมีความรอบรู้เข้าใจแก่นสาระของเนื้อหาหรือหลักสูตร หลักการทักษะในการนำกระบวนการเรียนรู้ วิทยาการกระบวนการต้องมี “ศาสตร์” คือ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่จะนำเสนอ และต้องมี “ศิลป์” จัดกระบวนการให้สอดคล้องตามสภาวะของผู้เข้าอบรม วิทยาการกระบวนการต้องเข้าใจและใส่ใจกับเรื่องพลัง เคารพคุณค่าชีวิตของผู้เข้าร่วม ถ้ารู้สึกเครียด ไร้พลัง ต้องปรับกิจกรรมให้ผ่อนคลาย การเรียนรู้เป็นเรื่องของพลังชีวิต การเริ่มต้นสำคัญต่อการเรียนรู้ การเริ่มต้นเป็นเหมือนการเปิดประตูให้ผู้เข้าร่วมอบรมเดินสู่โลกของการเรียนรู้ โดยมีวิทยาการกระบวนการเป็นดังเจ้าบ้านที่ต้อนรับ

^{๑๕๓} สมคิด อิศระวัฒน์, ก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ O.N.G. ๒๕๔๓), หน้า ๑๙-๔๓.

แขกผู้มาเยือนให้รู้สึกสบายใจ วางใจและพร้อมจะเรียนรู้ โดยเริ่มต้นการเรียนรู้จาก “การทำสมาธิเป็นกระบวนการสำคัญก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการเช็คอินเป็นกระบวนการก่อนเริ่มการเรียนรู้ ด้วยการสนทนาหรือการประชุมเป็นการอุ่นเครื่องเตรียมความพร้อม สนทนากลุ่มย่อยเป็นกระบวนการหลักของการเรียนรู้เป็นการหล่อหลอมปัญญาเชื่อมความสัมพันธ์ลงในระดับลึก การแบ่งกลุ่มสนทนาเหมาะสำหรับ ๔-๖ คนเพื่อให้สนทนาได้ลึกซึ้ง การสะท้อนการครุ่นคิดด้วยการสงบนิ่งแล้วบันทึกของการครุ่นคิดด้วยการอยู่กับตนเองทบทวนประสบการณ์”

๓) “ช่วงหลังการเรียนรู้” เหมือนการเก็บเกี่ยวผล ต่อยอดผลที่เก็บเกี่ยวได้ให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นอย่างแปรรูปความรู้ มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้วยกันเป็นทีม การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยตนเอง เพื่อตนเอง โดยวิทยากรกระบวนการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้น วิทยากรกระบวนการจึงเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้สังเกตตนเอง ครุ่นคิดและสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองด้วยตนเอง สามารถประเมินตนเองว่าได้สิ่งใด ได้เรียนรู้สิ่งใด^{๑๕๔}

๒.๔ ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เริ่มมีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการมาจากแนวคิดเดิมของธอร์นไดค์ (Edward L. Thorndike. ๑๙๘๒) จากการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้ ๑) ผู้ใหญ่อยากเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการและความสนใจที่จะเรียนรู้นั้นจะต้องจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ความต้องการและความสนใจเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนแบบผู้ใหญ่ การจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่ต้องมีความเหมาะสม ๒) ความสนใจแน่วแน่น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น จะมุ่งไปที่การถือเอาชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life - centered) ใน การเรียนรู้ ดังนั้น การจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงอยู่ที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวัน มากกว่าเนื้อหาวิชา ๓) ประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่นั้น นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการเรียนรู้ค้นหาความจริงจากประสบการณ์ ๔) ผู้ใหญ่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง (Self-directed) มากกว่าที่จะให้ใครชี้นำหรือควบคุม บทบาทของวิทยากรต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกระบวนการค้นหาความจริงมากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตน ๕) ผู้ใหญ่มีอายุมากต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้

ตารางที่ ๒.๘ ข้อแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับการเรียนรู้ของเด็ก

ข้อแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กับการเรียนรู้ของเด็กจะมีความต่างกัน

เด็ก	ผู้ใหญ่
-ขึ้นกับผู้อื่นในการตัดสินใจว่าอะไรสำคัญที่จะต้อง	-ตัดสินใจด้วยตนเองว่าอะไรสำคัญที่จะต้อง

^{๑๕๔} พระมหานพดล ธมมานนโท, เปลี่ยนโลกจากภายใน กิจกรรมเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง, (นนทบุรี: พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีณัติ, ๒๕๖๐), หน้า ๑๖-๒๓.

เรียนรู้ -ยอมรับข้อมูลข่าวสารที่นำเสนอแล้วเห็นว่ามีคุณค่า -คาดหวังว่าสิ่งที่เรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่ออนาคตของตนในระยะยาว -ไม่มีประสบการณ์หรือมีเพียงเล็กน้อย ที่จะสามารถนำออกมาใช้คือเป็นพวกเริ่มต้นใหม่ -มีความสามารถน้อยที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรความรู้แก่ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น -สนใจเนื้อหาและสนใจเข้าร่วมกิจกรรมน้อยเรียนภายใต้บรรยากาศที่ถูกบังคับ -การวางแผนการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบของผู้สอน	เรียนรู้ -ต้องการข้อมูลข่าวสารที่มีเหตุผลซึ่งอยู่กับความเชื่อและประสบการณ์ -คาดหวังว่าสิ่งที่เรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อเขาทันทีในระยะสั้น -มีประสบการณ์ที่ผ่านมามากซึ่งนำออกมาใช้ได้แต่อาจมีมุมมองที่ติดขัด -มีศักยภาพสูงที่จะแหล่งทรัพยากรความรู้ให้แก่ผู้ดูแลและสมาชิกกลุ่ม -สนใจที่ปัญหามีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม -เรียนตามหน้าที่และร่วมรับผิดชอบในการวางแผน^{๑๕๕}

๒.๕ หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ วิทยากรต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นเกิดประสิทธิผลมากที่สุด หลักการที่ ๑ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ จำได้และสามารถนำไปใช้ได้ดีเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กำลังเรียนนั้นมีคุณค่าที่จะรู้ เช่น ความรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ตนเองปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพหรือตรงกับความสนใจของตนเอง หลักการที่ ๒ ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีโดยการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติ แก้ปัญหาและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการซักถาม โต้แย้ง และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลักการที่ ๓ บรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงบรรยากาศทางกายภาพจิตวิทยาและสังคม มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักการที่ ๔ ผู้ใหญ่ไม่ต้องการเข้ามาเรียนโดยการเป็นผู้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการจะรู้เพียงด้านเดียว เนื่องจากตนเองก็มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์จึงอยากจะแสดงความคิดเห็น เปรียบเทียบ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น หลักการที่ ๕ การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ของผู้ใหญ่ จะทำโดยผ่านกระบวนการเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันมาแล้ว ความรวดเร็วในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจจะช้าลงเมื่อมีอายุมากขึ้น แต่ประสบการณ์จะทำให้มีการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ที่ยังมีอายุน้อย สถาบันเพื่อการพัฒนาศุภผลและองค์กรแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The National Institute for Staff and Organizational Development) โดยสรุปการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ ๓ หมวด ดังนี้

^{๑๕๕} สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐), หน้า ๒๐-๒๓.

หมวดที่ ๑ การเรียนรู้และสิ่งจูงใจให้ผู้ใหญ่เรียนรู้

โดยผู้ใหญ่แสวงหาความรู้เพื่อที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลง หรือวิกฤตการณ์สำคัญในชีวิตที่ตนเองกำลังประสบอยู่ ผู้ใหญ่ถูกกระตุ้นให้แสวงหาความรู้ เป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะหาคำตอบ มิใช่เป็นการเรียนเพื่อจะรู้ และเพิ่มพูนรักษาระดับความภาคภูมิใจจึงเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ ๒ ลักษณะที่ดีของหลักสูตรสำหรับผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่จะชอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เลือกกำหนดและควบคุมโดยตนเองมากกว่าที่เรียนเป็นกลุ่มใหญ่ซึ่งกิจกรรมจะถูกกำหนดโดยวิทยากร ผู้ใหญ่จะเลือกวิธีการเรียนรู้มากกว่าหนึ่งวิธี ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ โดยตรงมากกว่าเรียนรู้จากเอกสารตำรา ผู้ใหญ่จะชอบการเรียนรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้และวิธีลงมือปฏิบัติ เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ใหญ่หันมาเรียนรู้

หมวดที่ ๓ บรรยากาศในชั้นเรียน

ผู้ใหญ่จะไม่ชอบกิจกรรมการเรียนการสอนที่อาจทำให้ตนเองอยู่ในสถานะที่เสี่ยงต่อการขายหน้า เช่น ให้ทดลองทำกิจกรรมที่ตนเองไม่มั่นใจต่อหน้าเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหญ่ ผู้ใหญ่มีความคาดหวังเมื่อมาเข้าหลักสูตรฝึกอบรม บรรยากาศในห้องเรียนจะต้องมีความสะดวกสบาย กายภาพ อารมณ์ สังคม ผู้ใหญ่ไม่ชอบการนั่งฟังบรรยายที่ยาวนานโดยไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนอิริยาบถไปทำกิจกรรมอื่นบ้าง เช่น ฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิทยากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้พูดเพียงฝ่ายเดียว วิทยากรที่ดีต้องลดพฤติกรรม แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีการปฏิสัมพันธ์มากขึ้น เพื่อดึงเอาความรู้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาแบ่งปันให้เพื่อนร่วมห้องให้มากขึ้น บทบาทของวิทยากรควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ สร้างความสมดุลของกิจกรรม วิทยากรต้องปกป้องความคิดเห็นเข้าอบรมที่ขัดแย้งหรือแตกต่าง ระวังมิให้ความเห็นขัดแย้งบานปลายนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังนั้น การปฏิบัติต่อผู้เข้าฝึกอบรมที่เป็นผู้ใหญ่วิทยากรพึงต้องตระหนัก ดังนี้

๑) ผู้ใหญ่มีอัตตาและทิฐิ มีความหยิ่งในศักดิ์ศรีของตนเองพึงระวังกิจกรรมที่กลายเป็นตัวตลกหรือถูกดูหมิ่น วิทยากรต้องให้เกียรติให้กำลังใจ กิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อให้ผู้ใหญ่นิยมนกันควรทำตั้งเริ่มต้นของการฝึกอบรม

๒) ผู้ใหญ่เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลาย วิทยากรต้องสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรมมากกว่ามุ่งให้ความรู้เพราะผู้ใหญ่อะเอียดมาก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม

๓) ผู้ใหญ่มีค่านิยม ความเชื่อ ความเห็นที่เป็นตัวของตัวเอง วิทยากรต้องปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมที่เป็นผู้ใหญ่แบบสุภาพ ยอมรับความคิดเห็น ค่านิยม และวิถีชีวิตที่ต่างจากผู้อื่น แต่ต้องเคารพความเห็นที่มีความแตกต่างกัน

๕) **ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆด้วยตนเอง** วิทยากรหลักเล็งการสอนในลักษณะที่เป็นการป้อนให้หมดทุกอย่างและอย่าคาดหวังว่าผู้ใหญ่จะเห็นด้วยทุกกรณีในสิ่งที่วิทยากรจะสอน วิทยากรจึงพยายามมีกิจกรรมร่วมกับผู้เข้าอบรม แต่ต้องคำนึงถึงว่าผู้ใหญ่คือบุคคลที่มีร่างกายเกิดความเมื่อยล้าง่าย

๕) **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มุ่งไปสู่การแก้ปัญหา** วิทยากรต้องตระหนักว่าสิ่งที่กำลังเรียนรู้นั้นจะสามารถนำไปใช้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง พยายามใช้กรณีศึกษา แบ่งกลุ่มอภิปราย กิจกรรมการมีส่วนร่วม จะช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเพื่อนำไปแก้ปัญหาสถานการณ์ที่ตนเองกำลังประสบอยู่^{๑๕๖}

๒.๖ **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่** หลักสำคัญที่ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ เพื่อจะช่วยให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ ๑) การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจของผู้ใหญ่มีอยู่แล้วเพียงผู้จัดกิจกรรมรู้จักดึงมาช่วยให้อยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น ๒) การเรียนรู้ต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรม จะก่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ๓) ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาสนใจมีความต้องการที่จะเรียนรู้ สัมพันธ์กับปัญหาชีวิตหรือการทำงานที่มีอยู่จริง เป็นโอกาสในการฝึกแก้ปัญหา ๔) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อบรรยากาศเป็นกันเอง มีอิสระในการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่ต้องการแนะนำมีข้อเสนอ ๕) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรมีวิธีอันหลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ศิลปะการสอนผู้ใหญ่จึงมีความสำคัญ ซึ่งการสอนเป็นศาสตร์และศิลป์ การสอนเป็นที่เข้าใจว่าครูเป็นผู้แสดงเป็นผู้ให้เนื้อหาวิธีการสอนมักใช้การใช้บรรยายเป็นส่วนใหญ่ สารสำคัญขึ้นอยู่กับผู้สอน ผู้เรียนเป็นผู้รับ ส่วนการอบรมสำหรับผู้ใหญ่ หมายถึง การช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ เน้นบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) หรือเรียกว่า Fa หรือเป็น ผู้เข้าร่วมกิจกรรม นั่นคือครูเป็นผู้ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ในการทำกิจกรรมที่กำหนดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน คำว่า ช่วย หมายถึง ช่วยออกแบบสร้างประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ ช่วยสร้างบรรยากาศที่จะอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้บรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน ช่วยวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน ความต้องการของผู้ใหญ่ในการเข้าร่วมกิจกรรม มีเหตุผลพื้นฐานที่เข้าร่วมกิจกรรม ๓ ประการ คือ ๑) ต้องการเข้าร่วมสังคมแสวงหากิจกรรมใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมทำให้เพื่อนใหม่ๆ ๒) ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ อยากรู้ อยากเห็น มีได้คำนึงถึงปัญญาแต่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ของตน ๓) ต้องการรู้จักตระหนักในตนเองและพัฒนาตนเองเพื่อการปรับตัว ปรับอาชีพให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง^{๑๕๗}

^{๑๕๖} วิบูลย์ บุญยธโรกุล, **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาคารพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒-๓๐.

^{๑๕๗} อ้อม ประนอม, **วิทยากรสำหรับวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๖๔-๖๖

๒.๗ การฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ การฝึกอบรมผู้ใหญ่ควรใช้วิธีการอันหลายวิธี ผู้ใหญ่ต้องการเรียนโดยการแนะนำ แนะนำ จูงใจ ชมเชยให้กำลังใจ ไม่ชอบระเบียบไม่ชอบการสอบเพราะกลัวเสียหน้า ขั้นตอนในการฝึกอบรมผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงว่า ๑) เรียกกร้องความสนใจ (Draw Attentions) ซึ่งให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อแก้ปัญหาชีวิตหรือการทำงาน ๒) กระตุ้น (Stimulate) จูงใจ (Persuasion) ให้เกิดความกระตือรือร้น ๓) กระตุ้นเตือน (Motivate) ให้กำลังใจ ซ้ำอีก เตือนอีก ๔) หลีกเลี่ยงการกระทำให้เกิดเสียความรู้สึก (Avoid Feeling) ๕) ประเมินผล (Evaluate) ด้วยการสังเกตลับๆ อย่าเปิดเผย หรือวิจารณ์ในการเชิงลบแต่ในทางบวกทำได้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีต่อเมื่อเขามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีก็ต่อเมื่อมีจุดหมายที่ชัดเจน ผู้ใหญ่จะเรียนได้เมื่อเขาตั้งใจจะเรียนและเรียนอย่างทุ่มเท ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อได้รับความพอใจจากการเรียน ๕) ความฉลาดเฉลียวและมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ ๖) ข้อจำกัดของผู้ใหญ่ในการศึกษาค้นคว้า นักฝึกอบรมหรือวิทยากรต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและเกิดการเรียนรู้มากที่สุด โดยต้องคำนึง ดังนี้ ๑) การปรับตัว (Adjustment) การที่บุคคลปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงสภาวะที่จะเป็นอุปสรรคขัดขวางชีวิตความเป็นอยู่ของตน เช่น การปรับตัวทางสังคมให้เข้ากับกลุ่มเพื่อน ๒) เทคนิคการสอน (Teaching Techniques) หมายถึง การจัดการวิธีการสอน ขั้นตอนในการใช้เครื่องมือ เกม กิจกรรม วิธีการต่าง โดยจะทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถรับรู้ประสบการณ์เต็มที่ ไม่เบื่อหน่าย เช่น การใช้กระบวนการกลุ่มฝึกให้เกิดการปฏิบัติแทนที่จะฟังบรรยาย ๓) การทบทวนบทเรียน (Repetition or Practice) หมายถึง วิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจกระจ่างแจ้ง ทำให้เกิดผลดีในการเรียนยิ่งขึ้นในการสอนผู้ใหญ่ ๔) การบีบบังคับให้เกิดการเรียนรู้ (Reinforcement) หมายถึง วิธีการตั้งกติกาจำกัดวงขอบเขต เพื่อให้เกิดการบีบบังคับ เช่น มีการทดสอบ การให้คะแนน การตั้งเกณฑ์ ในการฝึกอบรมถ้ามีการบีบบังคับผู้ใหญ่จะไม่เรียนรู้ เพราะทำให้เกิดความอายหรือความกลัว แต่ควรส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วยการจูงใจ กระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจด้วยการชมเชย ให้รางวัลจะดีกว่า ควรใช้วิธีบีบบังคับเฉพาะเรื่องระเบียบปฏิบัติต่างๆ เช่น การเข้าอบรมตรงเวลา การรักษาความสะอาด การปิดเสียงเครื่องมือสื่อสาร ถือว่าเป็นการบีบบังคับแบบอ่อนๆ เท่านั้น^{๑๕๘}

การสอนผู้ใหญ่สามารถแบ่งออก ๔ ขั้นตอน ขั้นที่ ๑ เรียกกร้องความสนใจ ซึ่งให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อแก้ปัญหาชีวิตและการทำงาน ขั้นที่ ๒ กระตุ้นและจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น ขั้นที่ ๓ ให้ลงมือกระทำพร้อมกัน กระตุ้นเตือน (Motivate) และให้กำลังใจ ขั้นที่ ๔ ประเมินด้วยการสังเกตลับๆ อย่าเปิดเผย ไม่วิจารณ์ในเชิงลบ สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยผู้ใหญ่จะเรียนไม่ได้ดีถ้ามีกรณีต่อไปนี้ ถือว่าเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

^{๑๕๘} สมปราษฎ อัมมะพันธุ์, วิทยากรต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๐๓-๒๐๗.

๑) ผู้ใหญ่มีปมด้อย ๒) เมื่อได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน ๓) เมื่อผู้ใหญ่ขาดความอดทนในการเรียนรู้ ๔) เมื่อผู้ใหญ่มีความกังวลต่อการเรียนรู้ ๕) เมื่อผู้ใหญ่ขาดความสนใจในหัวข้อที่เรียน ๖) เมื่อมีเหตุผลรบกวนทางกายและจิตใจ มีปัญหาครอบครัว ๗) ไม่ได้รับความพอใจจากการบรรยาย มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้บรรยาย ๘) ร่างกายไม่แข็งแรง ปัญหาด้านสุขภาพ ๙) การเรียนรู้นั้นเป็นโอกาสสุดท้ายในการศึกษาเล่าเรียน ๑๐) ผู้ใหญ่รู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะเรียนรู้^{๑๕๙}

๒.๒.๑๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร

๒.๑ ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามแนวทางของศาสตร์พระราชามุ่งสู่การพัฒนาคนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามพระปฐมบรมราชโองการที่ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงใช้คำว่า “ครอง” ไม่ใช่ “ปกครอง” ทำให้เลขาธิการสหประชาชาติจึงทูลเกล้าฯ ถวายรางวัล “ความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์” (HNDR Human Development Lifetime Achievement Award) แต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร พร้อมทั้งได้รับขนานนามจากชาวโลกว่า “ทรงเป็นพระมหากษัตริย์นักพัฒนา (Development King)” เลขาธิการสหประชาชาติประกาศสดุดีเกียรติคุณในหลวงรัชกาลที่ ๙ ความตอนหนึ่งว่า “ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นกษัตริย์นักพัฒนาเพราะทรงถือเอาคนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา คือ มนุษย์เป็นตัวตั้งของการพัฒนา หัวใจของการพัฒนาอยู่ที่คน” ศาสตร์พระราชามุ่งพัฒนามนุษย์ใน ๔ ขั้นตอนคือ “ที่ขาดเติมให้เต็ม ที่เต็มให้รู้จักพอ ที่พอให้รู้จักแบ่ง ที่แบ่งให้เป็นธรรม”^{๑๖๐} ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development: HRD) จึงมีความหมายดังต่อไปนี้

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เดิมเรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personal Management) ซึ่งหมายความว่า เป็นการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษาและการพ้นจากการปฏิบัติงาน แต่เมื่อสภาพการทำงานต้องการต้องให้ความสำคัญกับคนว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์การดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพจึงเกิดการขยายและพัฒนาแนวองค์การดำเนินงานไปด้วยความ

^{๑๕๙} สมคิด บางโม, **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๙๖-๙๘.

^{๑๖๐} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ศาสตร์พระราชา**, (นนทบุรี: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรี้นตั้ง, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๖.

ราบรื่น และมีประสิทธิภาพจึงเกิดการขยายและพัฒนาแนวความคิดทางด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์^{๑๖๑}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้ให้ความหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการงานบุคลากร และหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการดำรงเสริมสร้างหลักประกัน ให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการทำงานร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมมีความสุข^{๑๖๒}

สุรพล สุษะพรหมได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลทางด้านการจัดหาบุคลากร ที่มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน ในองค์การและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถทั้ง ทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้วยการฝึกอบรม รวมถึงการรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขด้วยการจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจนกระทั่งพ้นจากการ ปฏิบัติงานด้านการลาออกหรือเกษียณอายุ^{๑๖๓}

จากความหมายข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Nadler ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า กิจกรรมที่สำคัญ ๓ ประการคือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)^{๑๖๔}

Noe ได้ให้คำนิยามว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้พนักงานปรับปรุงความสามารถ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของงานและความต้องการของลูกค้า^{๑๖๕}

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการให้การศึกษา

^{๑๖๑} พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๓.

^{๑๖๒} ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๓.

^{๑๖๓} สุรพล สุษะพรหมและคณะ, **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕๐-๑๕๑.

^{๑๖๔} L. Nadler and Z, **Developing Human Resources**, 3rd ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1991).

^{๑๖๕} Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., and Wright, **Human Resource Management, "On Strategy"** : HRR's 10 must reads. (Boston, 2003), Page 224.

การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร”^{๑๖๖}

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร (Human capital) เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากรโดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้ การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาสายงานอาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพหรือการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและภารกิจจะต้องจัดการให้บุคลากรมีขีดความสามารถ (Competency) ออกแบบการพัฒนาสายอาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) อย่างเหมาะสมกับภารกิจ มีการจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (appraisal management) รวมทั้งการพัฒนาองค์กร (organization) โดยนำหลักการ วิธีการจัดการงานบุคคล (personnel management) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยเครื่องมือทั้งสี่ประการดังกล่าวข้างต้นในลักษณะของการบูรณาการ มิใช่เน้นเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ และการจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นเรื่องของภารกิจขององค์กร ซึ่งอาจจะแตกต่างจากความเข้าใจของผู้คนทั่วไปที่เมื่อพูดถึงการศึกษาก็เข้าใจว่าเป็นการศึกษาที่เอาปริญญา หรือการฝึกอบรมก็จะคิดถึงหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันการศึกษาหรือสถาบันการฝึกอบรมจัดกันอยู่ในตลาด แต่การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเป็นเรื่องของการศึกษาและฝึกอบรมงานในหน้าที่เพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ขององค์กร กล่าวคือการพัฒนาพนักงานขององค์กรมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการได้ มีทักษะและพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย^{๑๖๗}

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเต็มความสามารถโดยอาศัยทักษะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวางแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม

^{๑๖๖} กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๗.

^{๑๖๗} ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรและการพัฒนามนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทปัญญาชนดิสทริบิวเตอร์จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๔-๕.

หรือการจัดกิจกรรมอันจะเสริมสร้างเปลี่ยนพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

๒.๒ รูปแบบและวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้ ๑) การให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ๒) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้งาน และสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ให้กับมุมมองการทำงานที่กว้างขึ้น ๓) การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ เป็นอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรอื่น ๆ ในคณะกรรมการและได้เห็นมุมมองของบุคลากรจากฝ่ายต่างๆ มากขึ้น ๔) การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เช่น Walk Rally เพื่อพัฒนาบุคลากรเรื่องการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ การแก้ปัญหา เฉพาะหน้า เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี ๔ ประการ ดังนี้ ๑) **การพัฒนาความรู้ (Knowledge development)** ซึ่งการพัฒนาความรู้เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ปรากฏอย่างดาษดื่นทั่วไป เนื่องจากเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า “ความรู้” (Knowledge) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้มีหลายวิธีเช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษา การจัดอบรมภายในองค์กร การส่งบุคลากรเข้าการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กรภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นตัวช่วยเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรได้ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามวิธีการที่ทำได้ง่ายและปฏิบัติกันแพร่หลายในเรื่องการพัฒนาความรู้ คือ การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร (Outside Training) ๒) **การพัฒนาทักษะ (Skill development)** ซึ่งทักษะคือความชำนาญ ดังนั้น การพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนาโดยการทำงานจริง (On the job training) การฝึกแก้ปัญหา (Problem solving) หรือการแสดงบทบาทสมมติ (Role model) ๓) **การพัฒนาความสามารถ (Ability development)** ซึ่งเป็นกระบวนการให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิม มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนได้ทำงานที่สำคัญ ยากขึ้นกว่าเดิม ทำหายกว่าเดิม ๔) **การพัฒนาทัศนคติ (Attitude development)** ซึ่งการพัฒนาทัศนคติคือการพัฒนาความคิดเห็น มุมมอง วิธีคิดหรือความเชื่อของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ในการทำงาน เช่น ทัศนคติต่องานที่ทำ บุคลากรบางคนชอบทำงาน คนที่รู้สึกว่าการทำหายความรู้ ความสามารถ ในขณะที่บุคลากรบางคนชอบทำงานที่มีปัญหาน้อยๆ ไม่ชอบการทำงานที่ต้องเผชิญหน้ากับลูกค้า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรบางคนมีปัญหาเรื่องทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานเช่น มองผู้อื่นในแง่ร้าย ไม่รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น หรือ ทัศนคติต่อผู้บริหารและองค์กรทัศนคติที่ไม่ดีไม่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ต่อผู้บริหาร และองค์กร เป็นมูลเหตุให้เกิดปัญหาในสถานที่ทำงาน จำนวนไม่น้อย ในปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของ

ผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กรโดยรวมด้วย^{๑๖๘}

๒.๓ กรอบและวิธีการของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายครอบคลุมใน ๓ เรื่องใหญ่ๆ คือ ในเรื่องของคนงานและองค์กรโดยมีวิธีการและรูปแบบการพัฒนาใน ๓ รูปแบบ ได้แก่ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) ดังนี้

๑) การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ หลักการหรือทฤษฎีของวิชาการนั้นๆ ตามที่นักวิชาการได้ทำการค้นคว้าวิจัยไว้แล้ว เมื่อผู้ใดศึกษาหรือเรียนรู้ถึงระดับใดจะได้รับเอกสารรับรองว่าเป็นผู้มีความรู้ตามศาสตร์นั้นๆ เราเรียกเอกสารเหล่านั้นว่าใบสุทธิ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสร้าง “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ทั้งยังสร้างเครื่องมือให้คนนำไปใช้เพื่อการดำรงชีพและประกอบอาชีพของคนทุกอาชีพ ทุกตำแหน่งหน้าที่ ทุกคนต่างได้รับการสร้างมาโดยระบบการศึกษาทั้งสิ้น ถ้าการศึกษาเขาดี เขาจะเป็น “คนมีคุณภาพ” แต่ถ้าสร้างเขาไม่ดี เขาจะกลายเป็น “ปัญหาของสังคม การจัดการศึกษา มี ๓ รูปแบบ คือ ๑) การศึกษาในระบบ ได้แก่ การศึกษาที่มีรูปแบบแน่นอนมีการกำหนดหลักสูตรแบบเรียน ชั้นเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียนที่ชัดเจน เช่น การศึกษาในระบบโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ๒) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน แต่เป็นการฝึกอบรมหรือการให้การศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นครั้งคราว ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เพื่อพัฒนาตนเองหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ด้วยวิธีการต่างๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น การบรรยาย การอภิปราย การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรม ๓) การศึกษาด้วยวิธีธรรมชาติ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้เรียน เป็นการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ ไม่มีหลักสูตรที่แน่นอน ผู้เรียนพบเห็นสิ่งใดที่อยากเรียนรู้ก็สามารถศึกษาได้จากสิ่งเหล่านั้น เช่น จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว จากครอบครัว จากปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคม หรือเรียนรู้จากสื่อมวลชนต่างๆ เช่น วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ป้ายโฆษณา เป็นการศึกษาที่ทำได้ตลอดเวลาและเป็นการศึกษาตลอดชีพ

๒) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

^{๑๖๘} สุรพล สุยะพรหมและคณะ, **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖๙-๑๘๐.

๓) การพัฒนา (Development) “พัฒนา” มาจากคำว่า “วัฒนธรรม หรือ วัฒนธรรม” แปลว่า ความเจริญตรงกันข้ามกับคำว่า “หายนะ” ซึ่งแปลว่า ความเสื่อม บุคคลที่ได้ชื่อว่าพัฒนาแล้วจึงเปรียบได้ว่าเป็น “ผู้เจริญ” เราจึงนิยมการพัฒนากันมาก การพัฒนาสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ระดับ คือ ๑) การพัฒนาระดับใหญ่ (Macro Development) หมายถึง การพัฒนาทางด้านวัตถุ เช่น การสร้างคู คลอง ถนน สะพาน การจัดสร้างอาวุธ อุปกรณ์ให้แก่กองทัพ ทหาร ตำรวจ อาสาสมัครทางด้านสังคมสงเคราะห์ให้มีการบริการทรัพยากร สิ่งของ เครื่องใช้ อาหารให้แก่ประชาชนผู้ยากจน นักพัฒนาเหล่านี้มักได้รับยกย่อง ได้ยศลาบรรดาศักดิ์ได้ดิบได้ดีกันมากมาย บางคนได้รับเกียรติจากมหาวิทยาลัย มอบปริญญาคุณวุฒิปดิต จนกลายเป็นค่านิยมไปแล้วว่าการพัฒนาที่มีผลทันตาเห็น คือการพัฒนาด้านวัตถุ แม้กระทั่งสถาบันศาสนาก็นิยมพัฒนาวัตถุแข่งขันกัน ผู้พัฒนาก็กลายเป็นสมภาพนักพัฒนา ผู้คนพากันชื่นชมยินดี อันที่จริงการพัฒนาประเภทนี้แม้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อยแต่มันไม่ใช่สาระสำคัญของการพัฒนาที่แท้จริง เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้นเพราะสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้จิตใจของคนได้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นแต่อย่างใดบางที่อาจทำให้สภาพจิตใจเสื่อมลงก็ได้ ๒) การพัฒนาระดับย่อย (Micro Development) หมายถึง การพัฒนาคนโดยตรง หรือที่เราเรียกว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” นั่นเอง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างหนึ่งของประเทศ ประเทศใดมีคนที่ได้รับการพัฒนาดีแล้วชาติบ้านเมืองนั้นย่อมจะเจริญรุ่งเรืองไปด้วยอย่างไม่มีปัญหาเพราะสรรพสิ่งทั้งหลายย่อมจะได้รับการสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยคน เมื่อคนดีมีคุณภาพแล้วอะไร ๆ ก็พลอยดีไปด้วย เพราะคนดีย่อมจะคิดดี พูดดีและกระทำการสิ่งที่ดีๆ ดังนั้น การพัฒนาที่ถูกต้องตามระบบจึงควรเริ่มจากการพัฒนาคนเสียก่อนแล้ว จึงค่อยพัฒนาวัตถุ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ต้องกระทำไปพร้อมๆ กัน ไม่ควรเน้นหรือมุ่งการพัฒนาทางวัตถุล้ำหน้าไปมากกว่าการพัฒนาคน การพัฒนาคนที่สมบูรณ์ ต้องพัฒนาทั้งมโนกรรม กายกรรม และวจีกรรม มนุษย์ทุกคนเมื่อเกิดมาและยังไม่มีชีวิตอยู่จะมีกรรม อยู่ ๓ ทางคือ ๑) มนุษย์มีความรู้สึกนึกคิด มีสติปัญญา เรียกว่า มโนกรรม ๒) มีการเคลื่อนที่ เคลื่อนไหวร่างกาย เรียกว่า กายกรรม ๓) มีการสื่อความหมายกันด้วยการพูด เรียกว่า วจีกรรม

ตารางที่ ๒.๙ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร

มิติของการเรียนรู้	การศึกษา	การฝึกอบรม	การพัฒนาบุคลากร
๑.ทำกับใคร (Who)	บุคคลทั่วๆ ไปเพื่อเป็นพื้นฐานของวิชาการและวิชาชีพ	พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน	พนักงานระดับผู้บริหาร
๒.เรื่องอะไร (What)	มีหลักสูตรมาตรฐานรองรับเป็นระดับๆ	เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ	ทฤษฎีแนวคิดหลักการและแลกเปลี่ยน

		แลกเปลี่ยน ประสบการณ์	ประสบการณ์
๓.ทำไม (Why)	ส่งเสริมพัฒนาทุกด้าน	เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ได้อย่างหนึ่งได้	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั่ว ไป
๔.ทำในระยะเวลา เท่าใด (When)	ระยะเวลานาน ระยะเวลา กำหนด ชัดเจนตามหลักสูตร มาตรฐาน (แต่ไม่มีที่ สิ้นสุด)	ระยะเวลานั้น	ระยะเวลานานไม่จำกัด

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ รูปแบบนี้คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาเมื่อรวมกันแล้วจะมีความหมายกว้างขวางมาก โดยมีเป้าหมายเดียวกันเพียงแต่มีจุดเน้นที่แตกต่างกันเท่านั้นเอง โดยการศึกษาเน้นที่ตัวบุคคลากรที่ไปรับการศึกษาเช่น การศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาโท ปริญญาเอก หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่มีระยะเวลายาว การฝึกอบรมจะเน้นไปที่การพัฒนาในระยะสั้นๆ เพื่อมุ่งไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติในองค์กร ส่วนการพัฒนานั้นจะเน้นในภาพรวมขององค์กรเช่น การพัฒนาผู้บริหารซึ่งก็ใช้ระยะเวลายาวกว่าการฝึกอบรม การศึกษาเป็นการให้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งเป็นคนดีและมีสุขทั้งด้านสุขภาพดีและมีสุขกับการอยู่ร่วมกับคนอื่น ทำงานร่วมกับคนอื่น การศึกษาเป็นการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ และเมื่อเขาได้ทำงานหรือประกอบอาชีพแล้วระยะหนึ่งเขาควรได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเองและปรับปรุงคุณภาพในการทำงานด้วยการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในภาพรวมต่อไป^{๑๖๙}

๒.๔ แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กูเลต (Goulet) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุดในคุณค่าร่วมของการพัฒนา (core values of development) ด้วยการเข้าถึง ๓ สภาวะ คือ ๑) สภาวะการดำรงชีพมีปัจจัย ๔ ๒) สภาวะเต็มเปี่ยมมีตัวตนอย่างมีค่า เท่าเทียม เสมอภาคกันในสังคม ๓) สภาวะแห่งศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพด้วยการตัดสินใจด้วยตนเองอย่าง

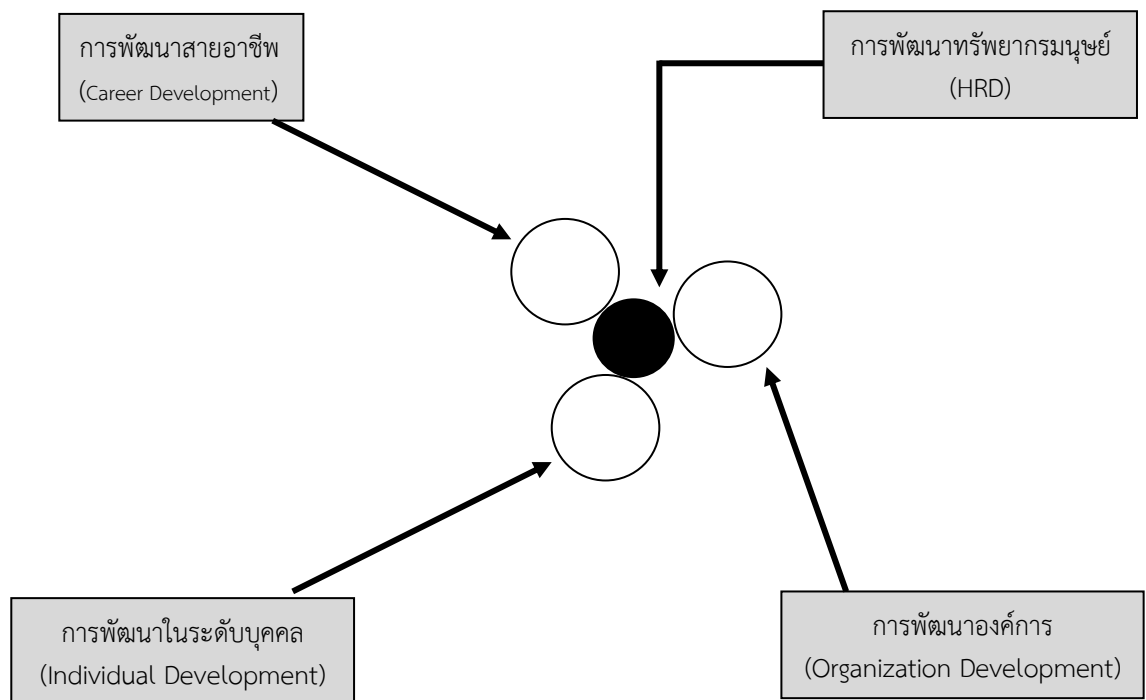
^{๑๖๙} สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, *วิทยาการต้องรู้*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗),

อิสระ^{๑๗๐} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development (HRD) มนุษย์เป็นผู้ที่รู้จักใช้เหตุผล ผู้มีจิตใจสูง ทรัพยากรหมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า การพัฒนาหมายถึง ทำให้เจริญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้นจะแบ่งได้เป็น ๓ แนวทางใหญ่ ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง การดำเนินงานให้บุคคลากรได้รับความรู้ และประสบการณ์ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถและศักยภาพในการทำงาน โดยมีวิธีการ ๓ ประการ การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ได้ทันที การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคคลถ้าพิจารณาแล้ว การศึกษาเปรียบเสมือนการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมต่อความต้องการในอนาคต การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นที่ตัวงาน (no focus on job) แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการโดยการพัฒนานั้นเป็นการเตรียมความพร้อมในอนาคต

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ มาใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วนคือ การพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

^{๑๗๐} ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท วี.พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๓-๔.



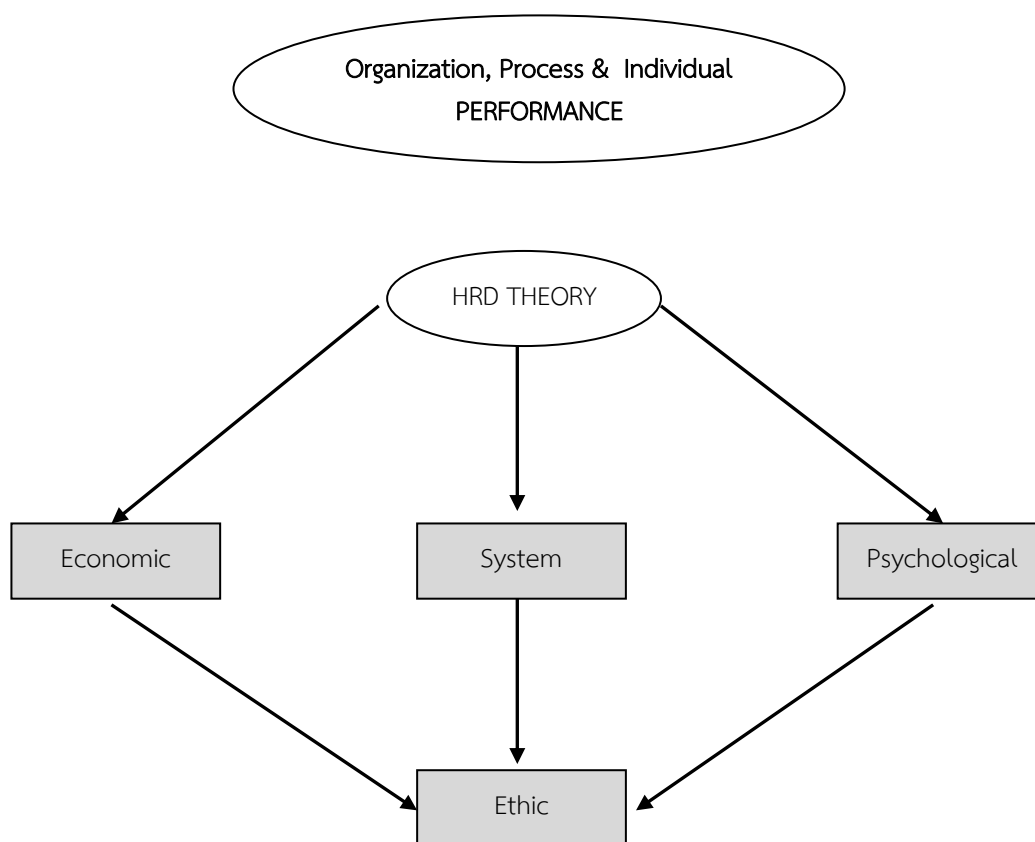
แผนภาพที่ ๒.๑๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยจะเห็นว่าทั้ง ๓ ส่วนมีจุดร่วม คือ การมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับปรุงการทำงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ ระดับบุคคล (individual), ระดับกลุ่ม (Groups), และระดับองค์กร (organization) จุดกำเนิดของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในประเทศ สหรัฐอเมริกา เมื่อ “Leonard Nadler” ตีพิมพ์หนังสือชื่อ “Development Human Resource” ในปี พ.ศ. ๑๙๗๐ ซึ่งในภายหลัง Nadler นั้นได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดย Nadler ได้ให้นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง “อนุกรมของกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของมนุษย์”

ทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดจากการนำทฤษฎีหลาย ๆ ทฤษฎีมาบูรณาการกันซึ่ง Swanson and Holton ได้นำเสนอตัวแบบ “Three-Legged stool of HRD” หรือ “เก้าอี้สามขา” ซึ่งเป็นการนำเสนอการบูรณาการของสามทฤษฎีในการก่อร่างสร้างตัวมาเป็นแนวคิดทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



แผนภาพที่ ๒.๑๔ ทฤษฎีฐานรากของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยแนวคิดเก้าอี้สามขาซึ่งประกอบด้วยการบูรณาการ ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Theories), ทฤษฎีระบบ (Systems Theories), และทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา (Psychological Theories) โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (Ethics) ซึ่งจะส่งผลไปยัง ผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสร้างการเรียนรู้ อันนำไปสู่การเพิ่ม ผลการปฏิบัติงานขององค์กรและมีทิศทางด้านกระบวนการทำงานเช่นกัน ในทางกลับกันผลการปฏิบัติงานของบุคคลองค์กร กระบวนการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาก็ส่งผลกลับมายังการพัฒนาแนวคิดทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น^{๑๗๑}

๒.๕ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เป็นการสิ่งสามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้เกิดนโยบายที่ต้องอาศัยความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน วัตถุประสงค์

^{๑๗๑}สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย, ๒๕๖๐), หน้า ๓-๗.

ของการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้เข้านโยบายให้คนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน การทำกิจกรรมในองค์กร จึงต้องมีการปฐมนิเทศเพื่อให้คนในองค์กรทราบประวัติความเป็นมาขององค์กร ผลประโยชน์ของพนักงานสวัสดิการของคนในองค์กร เป็นต้น

๒) การศึกษา (Education) หมายถึงการเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต เป็นการช่วยให้แต่ละคนจะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ การศึกษาของพนักงาน เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ และการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นเพราะเป็นการเพิ่มพูนวุฒิ จะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย

๓) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนทัศนคติทำให้ความรู้สึกรู้สึกของผู้ที่เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติการให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี ประเภทของการฝึกอบรมจึงแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการทำงาน การฝึกเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ การฝึกอบรมความสุขในการทำงาน เป็นต้น

๔) การศึกษาดูงาน (Study Tour) หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานขององค์กรอื่นมีลักษณะที่เรียกว่า Study Tour / Visit กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุด การไปศึกษาดูงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนการเดินทาง ต้องเลือกองค์กรที่สอดคล้องกับงานที่องค์กรของเราเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศฝึกให้เผชิญปัญหาและการแก้ไขปัญหา^{๑๗๒}

ดังนั้น คนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ในปัจจุบันการจัดทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจมาก โดยทรัพยากรมนุษย์องค์กรจะต้องสามารถที่จะตอบสนองเงื่อนไขสำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) ทรัพยากรต้องมีคุณค่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน ๒) ทรัพยากรต้องหายาก องค์กรมีทรัพยากรจะมีคุณค่า แต่ถ้าหากคุณค่าดังกล่าวไม่ใช่สิ่งที่หายาก หรือต่างจากองค์กรอื่น เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ๓) ทรัพยากรต้องยากในการลอกเลียน ทรัพยากรจะมีคุณค่าที่หายาก แต่ถ้าหาก

^{๑๗๒} พระมหาภักดิ์ คุณงุโร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๓๘-๔๖.

องค์กรอื่นสามารถลอกเลียนได้ทำให้ความได้เปรียบขององค์กรเกิดขึ้นนาน ๔) ทรัพยากรต้องได้รับการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การบริหารจัดการเช่น การสร้างทีมงานของทรัพยากรมนุษย์ ผู้ก่อตั้งบริษัทไอบีเอ็ม Thomas J. Watson ได้กล่าวว่า “You can get capital and erect buildings, but it takes people to build business” หมายความว่า เราสามารถจะหาเงินทุนและสร้างอาคาร แต่เราต้องใช้คนเพื่อสร้างธุรกิจ^{๑๗๓}

๒.๖ การพัฒนาองค์กร

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเป็นนักพัฒนาองค์กร คือ ทำหน้าที่ช่วยให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ถูกต้อง คือการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่กิลลีย์ (Gilley) เสนอเป็นโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ระยะสั้น (Short-term)	การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development: ID)	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management: PM)
ผลลัพธ์ (results)	HRD roles and Practices	
ระยะยาว (long-term)	การพัฒนาอาชีพ (Career Development: CD)	การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD)

ปัจเจกบุคคล
(individual)

มุ่งเน้น
(focus)

องค์กร
(organization)

แผนภาพที่ ๒.๑๕ โมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในฐานะเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD professionals) สิ่งที่จะต้องศึกษาเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

๑) “ทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าการพัฒนาองค์กรคืออะไร (acquire an understanding of OD)” ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาองค์กรจะเกิดขึ้นกับพนักงานหรือบุคลากร

^{๑๗๓} อนันต์ชัย คงจันทร์, Human Resource Management การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: หจก.ภาพพิมพ์, ๒๕๕๗), หน้า ๙-๑๐.

เมื่อทุกคนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ประโยชน์ขององค์กร คือ ทำให้้องค์กรมีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง คำว่าการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) นักวิชาการอย่าง แกรี เอ็น.แม็กกลีน (Gary N. McLean) ให้ความหมายว่า เป็นการกระทำหรือกระบวนการของการจัดระบบ การทำให้อยู่ในภาวะที่เป็นระเบียบ หลายสิ่งหลายอย่างที่มีหน้าที่ต่างกัน มาร่วมกันและช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำหน้าที่ร่วมกัน ส่วนริชาร์ด เบ็กฮาร์ด (Richard Beckhard) ให้คำนิยามการพัฒนาองค์กร (Organization Development:OD) หมายถึง ความพยายามที่มีลักษณะ

- ๑) ได้รับการวางแผน
- ๒) อย่างกว้างขวางทั้งองค์กร
- ๓) บริหารจัดการมาจากผู้บริหารระดับสูง
- ๔) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ความมีสุขภาวะ
- ๕) ผ่านกิจกรรมต่างๆในทางพฤติกรรมศาสตร์

๒) “คุณสมบัติของการพัฒนาองค์กร (Identify the characteristics of OD)” ซึ่งการพัฒนาองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีแนวคิดจากพฤติกรรมศาสตร์ มุ่งเน้นที่กระบวนการเพื่อบรรลุผลลัพธ์ การพัฒนาองค์กรให้ความสำคัญกับการประสานร่วมมือ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทำให้องค์กรมีสุขภาวะและมีบรรยากาศที่ดี

๓) “เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร (Identify the goals and objectives of OD)” ซึ่งเป้าหมายหลักของการพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพด้านผลงาน วิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การรื้อปรับระบบ (re-engineering) รวมถึงการปรับปรุงสุขภาพขององค์กรทำให้องค์กรเข้มแข็ง หมายถึง การปรับปรุง เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สุขภาพที่ดีขององค์กรเป็นผลของการมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างฝ่ายพนักงานและองค์กรคุณภาพ การพัฒนาองค์กรเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่มีลักษณะที่มี กิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมีปฏิสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆในองค์กร

๔) “บูรณาการคุณค่าต่างๆของการพัฒนาองค์กรเข้ากับการปฏิบัติ (Integrate the values of OD into their practice)” ซึ่งค่านิยมหลัก (Key values) ในการพัฒนาองค์กร โดยนักพัฒนาองค์กรต้องตระหนักและยึดมั่น คือ ๑) หลักการให้ความเคารพและการอยู่ร่วมกัน (respect and inclusion) ๒) หลักความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ๓) หลักความจริงแท้แน่นอน (authenticity) ๔) หลักการตระหนักในตน (self-awareness) ๕) หลักการให้อำนาจเต็ม (empowerment) ๖) หลักประชาธิปไตยและความเท่าเทียมกันในสังคม (democracy and social

justice) เป้าหมายสูงสุดและคุณค่าสูงสุดของการพัฒนาองค์กร คือ การอนุญาตให้สมาชิกขององค์กรก้าวไปสู่การมีวุฒิภาวะมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

๕) “กระบวนการในการพัฒนาองค์กร (the Organization Development process)” ซึ่งตัวแบบของการพัฒนาองค์กรแบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ๑) ระยะของการให้การศึกษาสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้ทั่วทั้งองค์กร ๒) ระยะกิจกรรมเฉพาะที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อทำการพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการและกิจกรรมเพื่อการแก้ปัญหา (problem solving) ซึ่งประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การระบุปัญหา (Problem identification) โดยการตั้งคำถามที่ว่า “what is” “what should be” คือคำถามหลักที่ใช้ในระยะแรกเพื่อทำการสำรวจปัญหาที่ประสบอยู่

๒) ขั้นการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship phase) เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างความไว้วางใจ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความไว้วางใจและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของการทำโอดี (Organization Development: OD)

๓) การตรวจวินิจฉัย (Diagnostic phase) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีมาช่วยในการตีความ เพื่อให้ทราบรากเหง้าที่มาของปัญหาอย่างแท้จริง

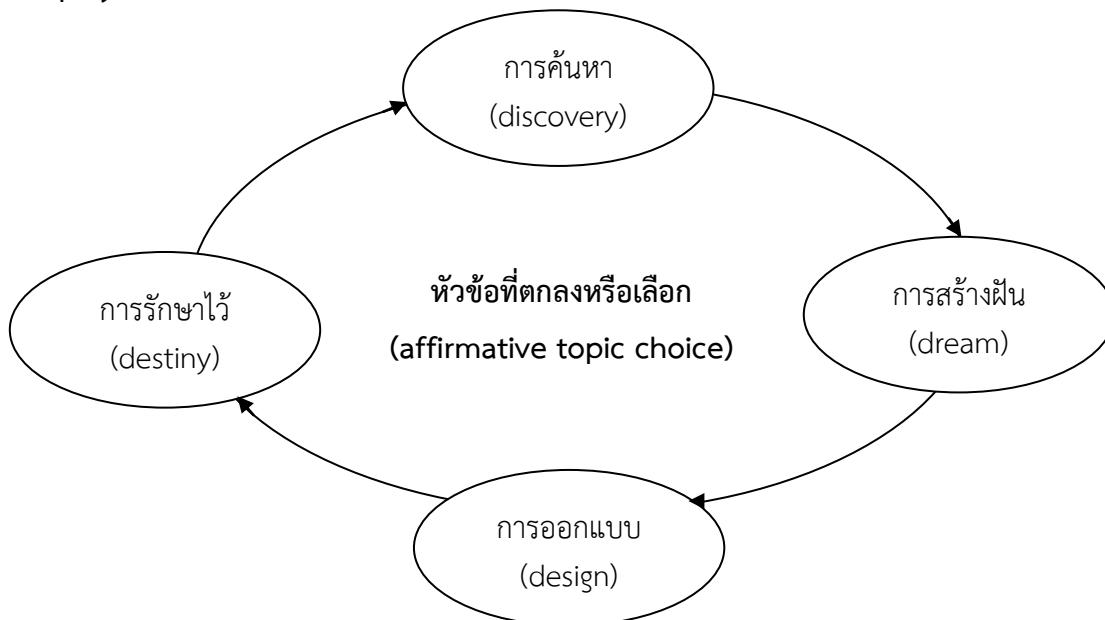
๔) การระบุทางออกในการแก้ไขปัญหา (the solution identification phase) เป็นการหาทางเลือกที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหา เป็นความสามารถของทีปรึกษา ผู้บริหาร ทีมงานผู้เกี่ยวข้อง วิธีการระดมสมอง ช่วยกันเสนอทางออกภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม

๕) ขั้นการเข้าแทรกแซง (Intervention phase) เป็นการจัดกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการให้เกิดผลลัพธ์อะไร เช่น กิจกรรมนอกสถานที่ ไปศึกษาดูงาน การไปทัศนศึกษา สามารถทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้ใหม่ๆ เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๖) ขั้นการประเมินผลและให้ผลย้อนกลับ (the feedback and evaluation phase) ชี้ให้เห็นว่าการประเมินผลทั้งในระยะระหว่างดำเนินการเพื่อให้ทราบว่า มีข้อขัดข้องใดบ้าง เพื่อการปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น

๖) “การค้นหาลู่ทางที่ดีที่สุดที่เคยมี (Appreciative Inquiry : AI)” เป็นการพัฒนาแนวใหม่โดยมีสุนทรพจน์ของท่านมหาตมะคานธีมากระตุ้น สร้างจิตสำนึกและสร้างแรงบันดาลใจ ดังข้อความว่า “Be the change you want to see in the world หมายถึง จงเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่คุณปรารถนาอยากเห็นโลกเปลี่ยนแปลงไปแบบนั้นด้วยตัวของคุณเอง” ซึ่งนักวิชาการกลุ่มนี้ เรียกตนเองว่า “กลุ่มนักทฤษฎีและนักปฏิบัติผู้ใฝ่หาหนทางการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์จากสิ่งที่ดีที่เคยมีมาก่อน” นิยามของ AI คือ วิวัฒนาการของการประสาน

ร่วมมือกันในการค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในประชาชน จึงมีการแสดงวงจรของ AI (Appreciative Inquiry) ซึ่งประกอบด้วย ๔ D ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑๖ ภาพการแสดงวงจรของ AI (Appreciative Inquiry)

D ที่๑ เป็นการค้นหา (discovery) หมายถึง เป็นการค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในองค์กร โดยช่วยกันค้นหาจากในยุคที่องค์กรมีประสิทธิภาพ มีความเจริญเติบโตมากที่สุดที่เคยมีมา บุคลากร เห็นพ้องต้องกันทุกคนให้คุณค่า (Appreciating) มีความชื่นชม”

D ที่๒ เป็นการร่วมกันสร้างฝัน (dream) หมายถึง เป็นการจินตนาการไปถึงสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นการสัมภาษณ์ พูดคุย ซักถามถึงสิ่งทุกคนปรารถนาจะให้องค์กรไปสู่ภาวะนั้นบนพื้นฐานของความเป็นไป

D ที่๓ เป็นการออกแบบ (design) หมายถึง เป็นการตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องออกแบบ อย่างเป็นรูปธรรมว่าจะไปสู่สิ่งที่จินตนาการไว้ได้อย่างไร เปรียบเสมือนการออกแบบสถาปัตยกรรมขององค์กร (Organization architecture)

D ที่๔ เป็นการรักษาไว้ (destiny) หมายถึง โชคชะตาเป็นการรักษาไว้ให้อยู่ยาวนานๆ หรือรักษาสภาพไว้ให้ยั่งยืน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในแนวทางของเอไอ คือ การส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม^{๑๗๔}

สรุปว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development หรือ OD) ในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ต้องรวมถึงการพัฒนาองค์กร หรือ OD การพัฒนาองค์กรจึง

^{๑๗๔} ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท วี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓๙-๒๓๓.

หมายถึง การทำแผนเพื่อใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดความมีประสิทธิภาพและให้การสำคัญด้านความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น (More effective and More human) ซึ่งกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาองค์กรเป็นการให้ความสำคัญต่อคุณค่าของความเป็นมนุษย์และก้าวหน้าขององค์กรควบคู่กันไปเน้นความร่วมมือและกระบวนการมีส่วนร่วมตลอดจนการมีจิตวิญญาณ ปรัชญาการพัฒนาองค์กรจึงประกอบด้วย ๑) ให้การนับถือต่อคน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ๒) ใฝ่หาความจริงและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๓) มีความเสมอภาคด้านอำนาจ ๔) กล้าเผชิญหน้า ๕) การมีส่วนร่วม^{๑๗๕}

๒.๒.๑๖ Learning Facilitator สำหรับวิทยากร

Learning Facilitator สำหรับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบเป็นการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับการเป็นวิทยากรในยุค ๔.๐ ภายใต้คำว่า “วิทยากรต้องบำเพ็ญตนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ตามหลักสูตรการพัฒนาผู้อำนวยการเรียนรู้วิถีพุทธ (Learning Facilitator) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งจัดการเรียนรู้มากกว่าการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะ “วิทยากรยุคใหม่ไม่เน้นการสอน แต่เน้นจัดการเรียนรู้” ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญซึ่งการเผยแพร่ธรรมะหรือการฝึกอบรมในยุคปัจจุบันผู้คนสมัยใหม่มองว่าผู้เผยแพร่ธรรมมักใช้วิธีการ Upload มากกว่าวิธีการ Download ซึ่งวิธีการเผยแพร่แบบการ Upload เป็นการมุ่งสอนมุ่งบรรยายเป็นการชี้นำ ชี้แนะแนวทาง เน้นตัวผู้สอนเป็นหลัก เน้นบอกกล่าว เป็นการป้อนข้อมูล เป็นการสื่อสารทางเดียว ซึ่งบางครั้งขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง ผู้ฟังไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ขาดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่มีชีวิตชีวาในการเรียนรู้ ไม่สามารถเข้าถึงจิตใจผู้ฟัง เป็นผลการสื่อสารธรรม ทำให้เกิดผลคือ ได้เฉพาะข้อมูลเท่านั้น ส่วนวิธีการเผยแพร่ธรรมะหรือการฝึกอบรมแบบ Download เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการแบ่งปัน ใช้กระบวนการฟังกันและกัน เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตัวของตัวเองหรือกลุ่ม ค้นพบเป้าหมายหรือความสุขด้วยตนเอง มุ่งหาทางออกในปัจจุบันมากกว่าการติดอยู่ในอดีต โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ธรรมในการฝึกอบรม วิทยากรผู้ใช่วิธีการนี้จะต้องเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่ ด้วยการใช้คำว่า “พุทธบูรณาการ” เพื่อทำให้ธรรมะเกิดความน่าสนใจ เป็นวิธีบูรณาการพระพุทธศาสนาต่อวิทยาการสมัยใหม่ คำว่า บูรณาการ (Integration) หมายความว่า การประสานเนื้อหา หลักการ กิจกรรม การฝึก เช่น การสอนแบบบูรณาการ เป็นการนำสิ่งที่แยกกันมารวมเข้าเป็นอันเดียวกันจนเกิดองค์รวม (The whole) วิธีการในการบูรณาการพระพุทธศาสนากับวิทยาการหรือศาสตร์สมัยใหม่ ทำได้ ๒ วิธี คือ

^{๑๗๕} ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา, พุทธกิจกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงค์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

วิธีที่ ๑ พุทธวิทยา (Buddhology) หมายถึง การปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา คือ การใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น

วิธีที่ ๒ ธรรมวิทยา (Dhammology) หมายถึง การปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์ คือ การใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักศีลธรรมในพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของ ศาสตร์สมัยใหม่ เพราะศาสตร์สมัยใหม่มุ่งแสวงหาความจริงโดยไม่สนใจเรื่องศีลธรรม การนำหลัก ศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมให้กับศาสตร์สมัยใหม่ ย่อมทำให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ วิธีบูรณาการจึงเป็นการศึกษาแบบธรรมประยุกต์ หมายถึง การปรับใช้ธรรมให้เข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ โดยอาศัยศาสตร์สมัยใหม่เป็นสะพาน ธรรมะเป็นอากาโง คือ ไม่ล้ำสมัย เพราะสามารถปรับเข้ากับวิถีแห่งชีวิตของทุกคนทุกยุคทุกสมัย^{๑๗๖}

การเผยแผ่ธรรมะผ่านวิธีการที่เรียกว่า "ธรรมะประยุกต์" ด้วยการเขียน การเทศน์ การสอน การบรรยาย การโค้ช เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพระสงฆ์ยุคใหม่ ซึ่งมีอุปสรรคบางประการที่ ทำให้ธรรมะกลายเป็นความน่าเบื่อ คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสนใจใฝ่ธรรม จึงมีผลการศึกษาในการ เผยแผ่ธรรมะว่า เพราะเหตุใดการเรียนรู้ธรรมะจึงไม่น่าสนใจโดยมีเหตุผล ๗ ประการ คือ

๑) ผู้เผยแผ่ธรรมะขาดความรู้จริงในสิ่งที่สอน พอขาดความรู้จริงเสียแล้ว เวลาถ่ายทอด ธรรมะก็จึงก่อให้เกิดความงุนงงสงสัยในใจของผู้ฟัง เมื่องุนงงสงสัยเสียแล้ว แรงจูงใจที่จะศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมก็อันตรธานไป

๒) ผู้เผยแผ่ธรรมะไม่มีทักษะในการถ่ายทอดพุทธธรรม พระผู้เผยแผ่บางรูปไม่สนใจว่าผู้ฟัง เป็นใคร มีระดับการศึกษาแค่ไหน อายุเท่าไร นึกอยากจะพูดอะไรก็พูดโดยไม่สอดคล้องกับระดับ สติปัญญาหรือเรื่องราวที่ของผู้ฟังกำลังเผชิญ ขาดความตระหนักความต้องการที่แท้จริงของผู้ฟัง

๓) ผู้เผยแผ่ธรรมะใช้โวหารมากเกินไป อันเป็นที่มาของความไม่เข้าใจ จึงเกิดเป็นภาษา " กำแพงแห่งภาษา" ใช้ภาษาวัด ภาษาคนปณภาษาบาลี โดยไม่อธิบายให้ชัดเจน ยิ่งฟังยิ่งไม่เข้าใจ เมื่อไม่เข้าใจก็จึงเลิกสนใจใฝ่ธรรมไปโดยปริยาย จึงต้องฝึกสื่อสารธรรมด้วยภาษาที่ง่ายแต่ต้องรักษา รากศัพท์เดิมสามารถบอกที่มาได้

๔) ผู้เผยแผ่ธรรมะขาดความรู้ศาสตร์ร่วมสมัย ทำให้ไม่อาจเชื่อมโยงพุทธธรรมเข้ากับความเป็นไปของโลกในยุคปัจจุบัน การอธิบายธรรมจึงจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขาดเครื่องมือที่จะสื่อสารกับ ชาวโลกด้วยภาษาในคลื่นเดียวกัน ผู้เผยแผ่ธรรมจึงต้องศึกษาศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือใน การเผยแผ่ธรรมเพื่อการเข้าถึงคนทุกระดับ

^{๑๗๖} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยากร), พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๔๑-๔๓.

๕) ภาพลักษณ์ของธรรมะในสายตาของคนทั่วไปยังมีภาพเชิงลบปนอยู่มาก โดยนำเอาธรรมะไปเชื่อมกับเรื่องของไสยศาสตร์ ทำให้ขาดปัญญา ภาพลักษณ์ที่เป็นดั่งเงื้อมมือของพระพุทธศาสนา ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่สนใจในธรรมะ ดูหมิ่นผู้สนใจธรรมะว่าเป็นคนงมงาย

๖) พิธีรีตองทางศาสนาที่กินเวลายาวนาน ยึดตายตื้อ ขาดการอธิบายว่าเรื่องไหนทำไปเพื่ออะไร ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่ศรัทธา มุ่งแต่รักษาประเพณีมากกว่ามุ่งความเข้าใจ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีห้างสรรพสินค้า โรงภาพยนตร์ โซเชียลมีเดีย คนไปสนใจกิจกรรมภายนอกวัดมากขึ้น

๗) บรรยากาศการเผยแผ่ธรรมที่ดูขรึมหลังจึ่งจริงจังมากเกินไปจนขาดชีวิตชีวา เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยสนใจใฝ่ธรรมะ รวมถึงชาวคราวเชิงลบเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ทำให้บรรยากาศการศึกษาธรรมะพลอยถูกหมองมน

การจัดกระบวนการในการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นมากสำหรับวิทยากรในยุคปัจจุบัน หมดเวลาสำหรับการมาสอนหรือบรรยายซึ่งเน้นตัวผู้สอนเป็นสำคัญ แต่วิทยากรต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงต้องมีการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นที่ตั้งแล้วนำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนเพื่อให้การสอนธรรมะร่วมสมัยมากขึ้น Active learning จึงเป็นหลักสูตรการพัฒนาผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ด้วยการออกแบบหลักสูตรการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เหมือนการป้อนข้าวเด็กต้องเอาปากเด็กเป็นประมาณอย่าเอาปากผู้ป้อนเป็นประมาณ Active learning ง่ายมากสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่"ยาก" สำหรับวิทยากรเพราะ “วิทยากรยังไม่ลงมือทำอย่างเป็นระบบ” เพราะเป็นการนำหลักธรรมมาเปลี่ยนเป็นกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนเหมือนการป้อนข้าวเด็ก ต้องเอาปากเด็กเป็นประมาณ อย่าเอาปากคนป้อนเป็นประมาณ จึงต้องมีการวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเจ้าของกิจกรรมเจ้าของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ง่ายสำหรับผู้เรียนเพราะเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ส่วนยากสำหรับวิทยากร เพราะวิทยากรยังใช้วิธีการเดิมๆ เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

วิทยากรต้องฝึกการออกแบบการสอนธรรมะให้ถึงคุณค่า วิทยากรส่วนมากจะไม่สามารถออกแบบการสอนได้เพราะออกแบบกิจกรรมไม่เป็น เราจะต้องออกแบบหลักสูตรให้เป็นเพื่อออกแบบการสอน การบรรยายเพียงประกอบสื่อคงไม่เกิดประโยชน์ไม่เกิดทักษะและคุณค่าส่วน Active learning เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมวิทยากรยุคใหม่ต้องฝึกการออกแบบกิจกรรมช่วงของการสอนช่วงใดสำคัญที่สุด คือ วันแรกของการฝึกอบรม และวันสุดท้ายของการฝึกอบรม วิทยากรพึงระวังการ “เอาความดีมาทำลายความดี” ด้วยการลงโทษผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้กราบพระ ๑๐๐ ครั้ง หรือ นั่งสมาธิ ๓๐ นาที เด็กจะเกลียดการทำความดีเพราะเคยได้ประสบการณ์แบบนั้น Active learningจึงเป็นการเปลี่ยน "ผู้สอน" ผันตัวเองมาเป็นโค้ช เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนอย่างมีความสุขตามศักยภาพของตนเอง พระมหานพดล

ธมมานนโท ประธานวิทยากรพุทธจิตตปัญญาศึกษาศึกษาและนักวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาพระสอนศีลธรรม สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาจุฬา กล่าวว่า เรามาเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เมื่อพูดถึงการรับประทานมะม่วงถ้าคนไม่เคยได้รับประทานมะม่วงจะไม่ทราบเลยว่ามะม่วงมีรสเป็นอย่างไร การสอนก็เหมือนกันต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนจะต้องให้ได้ ๓ อย่าง คือ "ความรู้ ทักษะ คุณค่า" การเรียนรู้ แบบActive learning มีใช้การใช้การอบรมระบบค่าย คุณธรรมในปัจจุบัน ระบบค่ายเป็นความรู้ระดับสุดมยปัญญาซึ่งเน้นแค่ฟังเท่านั้น เราสอนเรื่องความกตัญญู วิทยากรเปิดสื่อบรรยายให้ได้กรังให้ ถามว่าอะไรเป็นตัวชี้วัดว่าเด็กกตัญญู โดยมีการแบ่งออก ๒ กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ ๑ **ดูภาพยนตร์สะท้อนความเป็นครูหรือวิทยากร** "ไม่เข้าใจตรงไหนให้ถามครู" วิเคราะห์หลังดูภาพยนตร์มี ๓ โจทย์คือ ๑) บรรยายกาศของห้องเรียนเป็นอย่างไร รวมถึงวิธีการสอนอย่างไร ๒) เด็กในยุคสมัยนี้เรียนรู้จากอะไร อย่างไร ? เรียนรู้จากครูอย่างเดียว ตามกรอบตามตำรา เด็กปัจจุบันจะเรียนรู้แบบสื่อออนไลน์ การมีส่วนร่วม ครูเป็นต้นแบบ ลงมือปฏิบัติกิจกรรม ๓) ใครเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ? คือ ครูเป็นผู้บงการการเรียนรู้ เด็กเรียนรู้ในกรอบในวงที่ถูกกำหนดสรุป ผู้สอนต้องออกแบบให้นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ "ผู้สอนคือ ผู้ออกแบบ" ผู้เรียนต้องเป็นเจ้าของการเรียนรู้ มิใช่ครูเป็นผู้กำหนด เราต้องสอนตามที่คุณเรียนต้องการ

กิจกรรมที่ ๒ **ดูภาพยนตร์สะท้อนการเรียนรู้สู่ปัญญา** "มังกรหยก คุณชายฝึกสลัด" วิเคราะห์จากการดูเรื่องราว คือ การใช้ความรู้กับการแสวงหาความรู้ เกิดวงจรของการเรียนรู้ คุณธรรมเป็นกุญแจทำให้เกิดความสำเร็จ อะไรคือความสำเร็จของหยก ถามว่าหยกมีหลักธรรมมาก่อนหรือไม่ สิ่งสำคัญคือเป็นการทำวิจัยวิชาชีพ ด้วยการค้นหาคำตอบอะไรบางอย่างโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ค้นหาคำตอบด้วยการวิจัย หยกลงมือทำ เมื่อเรา " ลงมือทำจึงเกิดธรรม " ธรรมชาติคือครูของหยก หยกมีแรงบันดาลใจ การสอนอย่างเพิงยกหลักธรรม แต่ลงมือทำแล้วธรรมะจะเกิดขึ้น กระบวนการจึงมี ๖ ขั้นตอน คือ "เปิดสื่อการเรียนรู้ แบ่งกลุ่ม เรียนรู้ในกลุ่ม ตั้งคำถาม แล้วนำมาเสนอร่วมกัน" การเป็นวิทยากรจึงเป็นต้องมีรูปแบบการเรียนรู้อันหลากหลาย จะทำให้อย่างไรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่าเน้นเพียงแต่ตัววิทยากรเป็นสำคัญ แต่วิทยากรจึงเอื้อให้เกิดการเรียนรู้มีส่วนร่วม

พระพุทธเจ้าจึงเป็นต้นแบบการสอน Active learning เพราะพระองค์เปลี่ยนจากสอนหนังสือเป็นสอนชีวิต สอนเพื่อให้ผู้คนเข้าถึงธรรมะจากภายใน พระศรีธรรมภาณี ดร.ผู้อำนวยการสำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวว่า "วิทยากรต้องร่วมเรียนรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม" เราจะต้องเรียนรู้กับผู้เข้าฝึกอบรมจากสภาพจริง วิทยากรต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ตระหนักอยู่เสมอว่า "จิตวิญญาณความเป็นพระสูงกว่าจิตวิญญาณความเป็นครู" อย่าเป็นวิทยากรนักเผด็จการในการฝึกอบรมแต่จึงเอื้อให้ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ อะไรเป็นจุดเปลี่ยนของการฝึกอบรมหรือ จุดพลิกของเราในการฝึกอบรมแบบActive Learning เปลี่ยนเพราะสถานการณ์ เพราะองค์ความรู้ใหม่ เพราะมีครูเป็นแรงบันดาลใจจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนให้มีส่วนร่วมในการเกิดการเรียนรู้ ผู้เป็นวิทยากรต้อง “ลงจากบัลลังก์” มาร่วมเรียนรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เขาเปลี่ยนชีวิตด้วยตัวเอง อย่าเน้นบังคับให้เปลี่ยนแปลง จึงมีการออกแบบการสอนพระพุทธศาสนาของวิทยากรฝึกอบรม เปลี่ยนวิธีการจากสอนหนังสือเป็นสอนชีวิต ในฐานะวิทยากรฝึกอบรม ต้องยึดคำกล่าวที่ว่า “จิตวิญญาณความเป็นพระสูงกว่าจิตวิญญาณของความเป็นครู” เมื่อจิตวิญญาณของความเป็นพระวิทยากรไม่มีจะทำให้จิตวิญญาณความเป็นครูหายไป อย่างมีแต่จิตวิญญาณความเป็นครู

ทำไมเราต้องออกแบบการสอนของวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งการสอนจากบุคคลภายนอกมองพระสงฆ์ในปัจจุบันมีวิธีการสอน ๔ ประการ คือ “ธรรมะสะอาด ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ ตลกคาเฟ่” พระวิทยากรยุคใหม่จึงควรใช้ “ธรรมะสะอาด ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนาไปถึงคุณค่าแท้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน ทุกวันนี้วิทยากรจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาอย่างไร ? เมื่อไปฝึกอบรม ซึ่ง **“เน้นสาระวิชาเป็นตัวตั้ง หรือเน้นผู้เข้าอบรมเป็นตัวตั้ง”** บางครั้งวิทยากรใช้วิธีการเผด็จการในการสอนการบรรยาย ใช้อำนาจในการฝึกอบรม คำถามเราจะสอนพระพุทธศาสนาหรือฝึกอบรมอย่างไรให้มีความสุข เราต้องออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีความสุข นโยบายการสอนการฝึกอบรม คือ “เราอย่าทอดทิ้งเด็กไว้ข้างหลัง” ถ้าเราเน้นผู้เข้าอบรมเป็นตัวตั้ง เราต้องเป็นนักจินตนาการออกแบบการสอนการฝึกอบรมด้วยความคิดสร้างสรรค์ วิทยากรยุคใหม่จึงไม่เน้นการสอนแต่เน้นจัดการเรียนรู้ ต้นแบบของนักสอน Active learning คือ พระพุทธเจ้าซึ่งสอนผ่านประสบการณ์ตรง เช่น กรณีนางกิสสาโคตมีถือว่าเป็นการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง วิทยากรยุคใหม่ต้องมี Mindset หรือวิธีคิด ด้วยการไม่เน้นสอนแต่เน้นจัดการเรียนรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็น Active learning ทำไมพระพุทธเจ้าไม่ใช้เทคนิคการสอนแบบบรรยายเพราะนางกิสสาโคตมียังมีความทุกข์ พระพุทธเจ้าจึงออกแบบการสอนด้วยการเป็นโค้ชนางกิสสาโคตมี ถามว่าเวลาเราไปสอนเราจึงต้องออกแบบการสอน เช่น กระบวนการโครงการคุณธรรมถือว่าเป็น Active learning เน้นลงมือปฏิบัติ บทบาทของพระพุทธเจ้าในการสอนนางกิสสาโคตมี พระพุทธเจ้ามีบทบาท ๒๐ % ส่วนนางกิสสาโคตมีเรียนรู้ ๘๐ % ผู้สอนต้อง **“พูดให้น้อย เรียนรู้ให้มาก”** พระพุทธเจ้าสอนไตรลักษณ์นางกิสสาโคตมี จึงมีการบูรณาการเป็นหลักปฏิบัติ ๕ ประการ คือ “ปฏิเสธความจริง ประวิงเวลา โทษเทวดาฟ้าดิน ถวิลหาร่ำไห้ ทำใจยอมรับ” วิทยากรจึงต้องสอนให้เกิด ๓ ปัญญา คือ ๑) ให้ความรู้ คือ สุตมยปัญญา ๒) ให้ความเข้าใจพัฒนาความคิด คือ จินตามยปัญญา ๓) ให้ถึงคุณค่าแก่นแท้ คือ ภาวนามยปัญญา ด้วยการลงมือปฏิบัติ ถือว่าเป็น Active learning หรือ AL จึงต้องออกแบบการ

สอนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องมีการออกแบบการสอนการฝึกอบรมแบบลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นเจ้าของการเรียนรู้

ปัจจุบันเราเห็นลักษณะ Teach to Test สอนเพื่อไปสอบหรือสอนเพื่อผ่านไปเท่านั้น แต่วิทยากรยุคใหม่ต้องสอนจนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นคุณค่าภายในตนเกิดสภาวะธรรมเพื่อพัฒนาชีวิต ผู้เข้าอบรมเป็นเจ้าของการเรียนรู้ วิทยากรร่วมเรียนรู้เกิดพลังแห่งฉันทะในการเรียนรู้ อันตรายยิ่งของระบบการศึกษาคือ teach to test คือ สอนเพื่อไปสอบ เอาผลการสอบเป็นหลัก ทำให้กระบวนการเรียนรู้ต้องเน้นความรู้มากกว่าทักษะและคุณค่าของชีวิต การศึกษาจึงมีเพียงระดับความรู้เท่านั้น ยังพัฒนาไปไม่ถึงทักษะ ทักษะ และคุณค่าของชีวิต การสอนแบบ Active learning จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ ซึ่งเป็นการสอนแบบลงมือทำด้วยตัวของนักเรียนเอง ทำให้ความรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของการเรียนรู้ “วิทยากรเปลี่ยนผู้เข้าอบรมเปลี่ยน” วิทยากรเปิดใจฟังผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะเมื่อวิทยากรให้โอกาส ผู้เข้าอบรมก็พัฒนาศักยภาพ ทำให้ผู้เข้าอบรมเป็นเจ้าของการเรียนรู้ สิ่งสำคัญวิทยากรต้องลงจากบัลลังก์หมายถึงถอยออกมาจัดการเรียนรู้มิใช่เป็นเพียงผู้บรรยายหรือใช้อำนาจเผด็จการในห้องฝึกอบรม ซึ่งบังคับผู้อบรมให้ทำตามที่วิทยากรต้องการ การเรียนรู้ต้องเกิดจากผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ ทักษะการสอนของวิทยากรในศตวรรษที่ ๒๑ จะต้อง “ยึดหลักสอนให้น้อยเรียนรู้ให้มาก ด้วยการก้าวข้ามสาระวิชา เน้นการลงมือปฏิบัติจริง”

เมื่อผู้เข้าอบรมเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เข้าอบรมสอนวิทยากร ไม่ใช่ วิทยากรสอนผู้เข้าอบรม วิทยากรร่วมเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้เข้าอบรมเกิดฉันทะในการเรียนรู้ การรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ทำให้เกิดฉันทะในการเรียนรู้ การสอนจะต้องเกิด “ความรู้ ทักษะ และคุณค่าของชีวิต” เป็นการเรียนรู้ผ่านหัวสมอง (HEAD) สองมือ (HANDS) และหัวใจ (HEART) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสอนที่ได้ผลต้องมีการลงมือทำจากชีวิตจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว เรียนรู้จากการแก้ปัญหา แล้วสรุปโดยเชื่อมโยงกับชีวิตจิตใจของผู้เข้าอบรม วิทยากรสร้างโจทย์ในการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างสถานการณ์ในแก้ปัญหา วิทยากรใช้คำถามให้กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้คิด สร้างแรงบันดาลใจ เปิดเวทีให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ ร่วมเรียนรู้ผ่านละคร เป็นการออกแบบการสอนด้วยตัวผู้เรียนเอง จึงมีคำกล่าวว่า **“การเรียนรู้จะไร้อย่างจะเกิดขึ้นได้นั้น ก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีความรู้สึกรู้สึกมีความคิดว่าเรื่องที่จะเรียนมีความสำคัญต่อชีวิต”** การเข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร ผู้เข้าอบรมอยากเรียนรู้เมื่อมองว่าการฝึกอบรมในครั้งนั้นมีความสำคัญต่อชีวิต การเรียนรู้จึงต้องมีการออกแบบจากผู้เรียน ว่าเรื่องที่จะเรียนรู้นั้นมีความสำคัญต่อชีวิตอย่างไร ? เป็นเจ้าของการเรียนรู้ จึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายสำหรับวิทยากรในการสอนแบบ Active learning สอนแบบให้ลงมือทำ มิใช่เพียงมาบรรยายเท่านั้น วิทยากรจึงต้องเป็นผู้เปิดประตูทางจิตวิญญาณ ห้องอบรมเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่าให้เป็นห้องอบรมเป็นของ

วิทยากร มีการเปิดพื้นที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เพราะพระพุทธรเจ้าสอน Active learning ตั้งแต่สมัยพุทธกาล

วิทยากรต้องมีการอภิวัดการสอนของตนเอง ด้วยการอ่านงานวิจัย เพราะงานวิจัยมีนวัตกรรมใหม่ๆในการสอน เราต้องลงจากบัลลังก์ หมายถึง ลดทิฐิมาณะตนเองเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เราต้องหาแรงบันดาลใจในการสอนแบบ Active learning เพื่อให้ความรู้ เกิดทักษะเกิดทัศนคติในการสอนให้เกิดแบบมีส่วนร่วม เป็นการอภิวัดการสอนครั้งใหม่ เราต้องไม่ยึดเยียดความรู้ให้ผู้เข้ารับการศึกษา หลวงพ่อพุทธทาสเคยจึงกล่าวว่า “ครูหรือวิทยากรไม่ใช่ผู้รับจ้างสอนหนังสือ ครูหรือวิทยากรไม่ใช่ลูกจ้างสอนหนังสือเลี้ยงชีวิต ครูหรือวิทยากรเป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณ” การสอนแบบ Active learning จะต้องการเคลื่อนไหวทางกายภาพ จึงมีการทดลองการสอนแบบ Active learning ในหัวข้อวาจาสุภาสิต สอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างไร? สอนให้เป้าหมายที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการศึกษา ส่วนกระบวนการเรียนรู้คือ กิจกรรมการมีส่วนร่วม การจัดห้องเรียนสำคัญในการทำกิจกรรม ห้องเรียนต้องมีการเปลี่ยนแปลง การสอนต้องมีการสรุป อย่าปล่อยให้ลอยทิ้งไป หรือมีองค์ความรู้ของวาจาสุภาสิต ซึ่งประกอบด้วย “จริง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ ประกอบด้วยเมตตา” ในการสอนแบบ Active learning ในบทบาทของวิทยากร เน้นสุตมยปัญญา ๒๐ เปอร์เซ็นต์ เน้นจินตามยปัญญา ๕๐ เปอร์เซ็นต์ เน้นภวามยปัญญา ๓๐ เปอร์เซ็นต์ การสอนให้เกิดสภาวะธรรมด้วย Active learningสามารถทำได้ เพราะผู้เรียนค้นพบตนเอง เรียนผ่านจากประสบการณ์ตรง เห็นคุณค่าในตนเอง ค้นพบตนเอง วิทยากรออกแบบวางแผนกิจกรรม ทำให้ตระหนักรู้ในการใช้วาจา วิทยากรต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเอง วิทยากรเข้าใจธรรมชาติของวัยด้วย Active learning สามารถเรียนสถานที่ใดก็ได้แต่ต้องออกแบบการสอนซึ่งไม่จำกัดสถานที่ วิธีการเรียนรู้มีความหลากหลาย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอกด้วย Do self Enjoy learning

วิทยากรจึงเป็นโค้ชมีบทบาท สำคัญคือสร้างกติกาในการพูดคุยในกลุ่ม กระตุ้นให้ตั้งคำถามนำไปสู่เป้าหมายสร้างบรรยากาศ โค้ชจับประเด็นให้ตรงประเด็น กระตุ้นให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วม เราจะสามารถสอนไปถึง Active learning ได้หรือไม่ ด้วยการนำหลักธรรมมาบูรณาการให้มีชีวิต มีกระบวนการในการเรียนรู้ มีวิธีการสอนที่สร้างการมีส่วนร่วม เราต้องสามารถตอบโจทย์ชีวิตตอบโจทย์จากภายใน เพราะลงมือปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม สิ่งที่วิทยากรจะต้องฝึกการออกแบบกิจกรรมให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณค่า ทำให้เกิดสภาวะธรรมจากภายใน มงคลชีวิต ๓๘ กับ Active learning สามารถไปด้วยกันได้หรือไม่ ชาวพุทธทุกคนควรจะรู้จักเข้าใจเข้าถึงในมงคล ๓๘ ประการ พระพุทธเจ้าทรงสอนแบบวิธี Active learning มานาน เพราะให้ทุกคนเรียนรู้ด้วยการเข้าไปในหัวใจจนเกิดสภาวะธรรม วิทยากรเป็นโค้ชทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างไร? หรือ ผู้อำนวยการในการเรียนรู้ โค้ชจะทำให้เกิด Active learning ได้อย่างไร โค้ชจึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการ

ตั้งคำถาม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โค้ชมิใช่เจ้าของการเรียนรู้ แต่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โค้ชต้องลงจากบัลลังก์ ด้วยการร่วมเรียนรู้กับผู้เรียน “โค้ชต้องตั้งศักยภาพของผู้เรียนออกมาให้ได้ กระตุ้นด้วยการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบด้วยตัวนักเรียนเอง โค้ชต้องไม่ทิ้งใคร ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนตระหนักรู้ด้วยตนเอง สิ่งสำคัญการเป็นโค้ชต้องเป็นนักกระบวนการเรียนรู้ สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เพื่อสามารถตอบโจทย์ตามแนวทางของ OLE ซึ่งสามารถอธิบายขยายความ ดังนี้

O: Objective เป้าหมายหรือจุดหมายที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นของวิทยากร

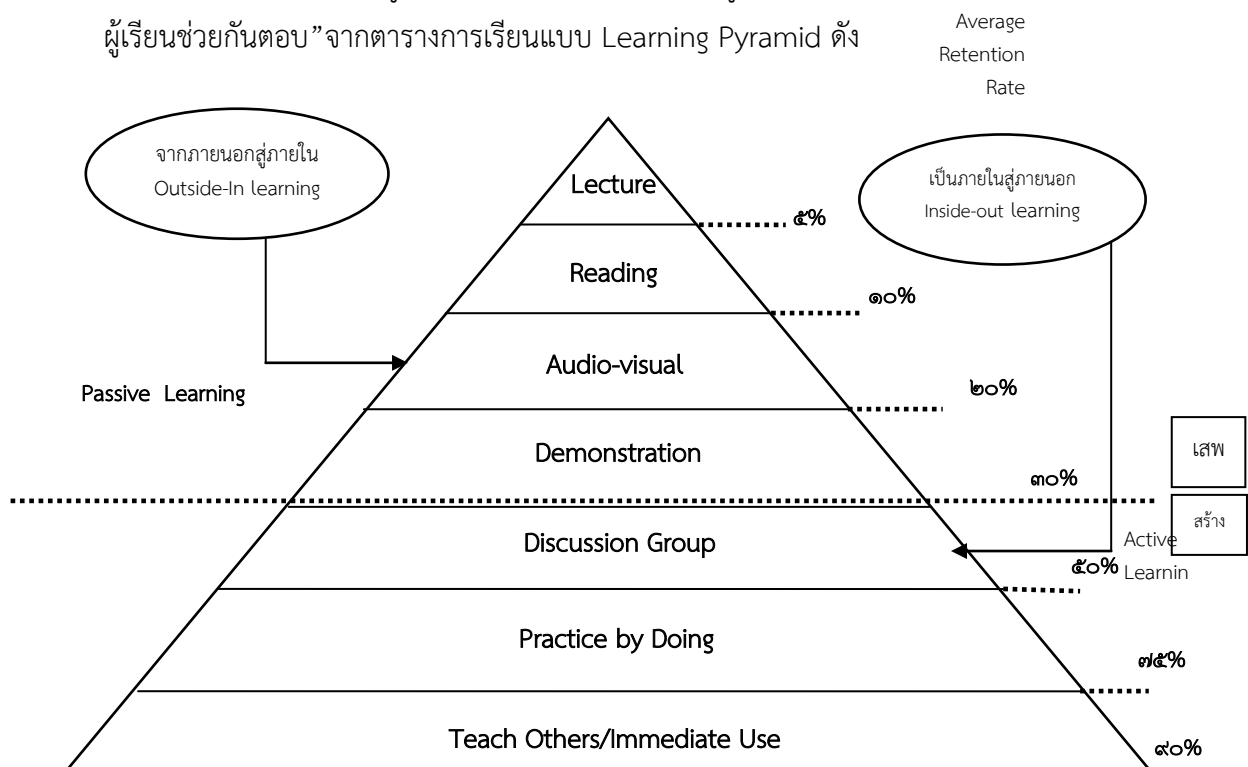
L: Learning กระบวนการเรียนรู้ เป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

E: Evaluation การประเมิน เป็นของวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

บทบาทของโค้ชจึงควรลดบทบาท เป็นผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ การเอื้อคือ การเปิดพื้นที่ในการเรียนรู้ และการตั้งถามปลายเปิดให้เป็น บทบาทของโค้ชต้องจับประเด็น ฝึกการฟังของผู้เรียนจะสามารถจับประเด็นได้ เมื่อเล่นกิจกรรมแล้วต้องสามารถเข้าไปถึงสภาวะธรรม โค้ชมีบทบาทสำคัญในการเอื้อต่อผู้เรียน การเป็นโค้ชที่ดีต้องยึดแนวทางของพระพรหมบัณฑิต ศ.ดร. จะต้อง “ตกปลานอกบ้าน ประสานสิบทิศ ผูกมิตรทั่วหล้า บริหารปัญญา และสาลิกาบ่อนเหยื่อ” เราต้องเดินไปในท่าทีของการเป็นโค้ช ห้องอบรมจะต้องเป็นห้องอบรมของผู้เข้าฝึกอบรมอย่าให้เป็นห้องอบรมของวิทยากร วิทยากรต้องไม่ครอบงำในการพัฒนาศักยภาพ เพราะที่ผ่านมาวิทยากรควบคุมกำกับทุกอย่างในชั้นเรียน วิทยากรต้องหลุดออกจากบัลลังก์ของตนเอง ดังนั้น วิทยากรยุคใหม่ไม่เน้นการสอน แต่เน้นจัดการเรียนรู้ การฝึกอบรมอย่าสอนแค่สุดมยปัญญา(การฟัง) แต่ต้องพัฒนาถึงจินตมยปัญญา (การคิดวิเคราะห์)และภวานามยปัญญา (ลงมือปฏิบัติ) พัฒนานวัตกรรมในการสอน ศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดของการเรียนรู้ ซึ่งแก่นแท้ของการเรียนการสอนคือ การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมจะเรียนรู้ได้ดีจากการสัมผัสและสัมผัส สามารถเกิดขึ้นได้ทุกแห่งทุกเวลา ผู้เข้าอบรมจะเรียนรู้ได้ดี หากบทเรียนไม่เพียงให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนดำเนินการทางกายภาพและปัญญาเท่านั้น แต่ต้องมีส่วนกระทบอารมณ์และจิตใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการเรียนรู้หากจำกัดอยู่เฉพาะสมองส่วนหน้า (Frontal Lobe) การเรียนรู้จะไม่ลงลึก ถ้าจะให้เรียนรู้ลึก ต้องให้เกิดทั้งสมองส่วนหน้าและสมองส่วนลึก (Limbic System) สิ่งสำคัญคนเราจะเรียนเมื่อตอนคิดว่ามี ความหมายต่อชีวิตของตนเอง ถือว่าเป็นหลักการเรียนรู้ของมนุษย์ที่ผ่านการวิจัย

แสดงให้เห็นว่า “การเรียนรู้เป็นผลของการกระทำคือ การลงมือทำและการคิดของผู้ที่จะเรียนเท่านั้น วิทยากรช่วยได้แต่เพียงช่วยให้เขาทำและก็คิดเพื่อที่จะเรียน วิทยากรไม่สามารถทำให้เขาได้เรียน” ถ้าจะพูดแบบชัดเจนคือ การถ่ายทอดความรู้ ลักษณะการสอนการบรรยายได้ประโยชน์น้อยที่สุด เพราะผู้เรียนเพียงรับข้อมูลผ่านการฟัง คือ สุดมยปัญญา หากจะได้ความรู้จริง เข้าถึงภายในผู้เรียนนั้น ต้องเป็นผู้ลงมือทำและคิดโดยการเรียนรู้เกิดขึ้นจากภายใน ในระดับจินตมยปัญญาและภวานามยปัญญา การฝึกอบรมวิชาธรรมะอย่าสอนเพียงแค่ระดับสุดมยปัญญาแต่ต้อง

พัฒนาไปถึงจินตตามยปัญญาและภาวนามยปัญญา ลักษณะเอาธรรมไปทำ เอาธรรมะไปลงมือทำไปทดลองให้เกิดขึ้นจริงในวิถีชีวิต Learning Pyramid แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบ Passive คือ ฟัง Lecture เป็นการสอนแบบบรรยาย เป็นการเรียนรู้แบบวิธีเสพหรือรับการถ่ายทอดความรู้ อัตราการเรียนรู้ (Retention Rate) ได้ผลเพียง ๕ % เท่านั้น ต่างจากการสอนคนอื่นหรือลงมือทำเอาความรู้มาใช้ ลงมือทำทันที อัตราการเรียนรู้ได้ผล ๙๐% เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำและการคิด จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เรียกว่า Active Learning ทางวิชาการเรียก Constructionism เรียนรู้แบบลงมือทำ จึงทำให้เห็นว่า “การเรียนรู้สมัยใหม่ ต้องเรียนเอาความรู้มาใช้ ไม่ใช่เรียนตัวเนื้อความรู้ ต้องให้เกิดทักษะการใช้ความรู้ หน้าที่สำคัญของวิทยากร คือ ตั้งคำถามให้ผู้เรียนช่วยกันตอบ” จากตารางการเรียนรู้แบบ Learning Pyramid ดัง



National Training Laboratories, Bethel, Maine 1-800-777-5227 Dale, Edgar, Audio-Visual Methods in Teaching, Third edition, Holt Rinehart, Winston, 1969

แผนภาพที่ ๑.๑๗ ตารางการเรียนรู้แบบ Learning Pyramid

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่ค่อยจริงจัง ไม่ค่อยได้ผล เกิดมาจากวิทยากรสอนมากเกินไป เพราะหลักสูตรบอกว่าผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้สิ่งต่อไปนี้ ทำให้วิทยากรเน้นการฝึกอบรมแบบสูตรมยปัญญาเพื่อให้ครบตามหลักสูตรหรือองค์รวกรอบไว้แต่ไม่สามารถลงลึกได้ทั้งหมด วิทยากรจึงต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ และคุณค่า จึงมีคำกล่าวว่า “วิทยากรไม่ใช่ผู้รู้ แต่ต้องเป็นผู้เรียนและเรียนรู้พร้อมกับวิทยากรด้วยกัน วิทยากรต้องสร้างความรู้ขึ้นมาใช้เองเพื่อการทำหน้าที่ เป็นคุณอำนวย” บทบาทของวิทยากรในศตวรรษที่ ๒๑

ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ วิทยากรกับผู้เข้าอบรมเรียนรู้ร่วมกัน วิทยากรทำหน้าที่เป็น Facilitator หรือ ผู้อำนวยการของการเรียนรู้ โดยวิทยากรต้องทำงานเป็นทีมการเรียนรู้ร่วมกันของ วิทยากรเป็นทีม เรียกว่า Professional Learning Community : PLC แสดงให้เห็นว่า ชีวิตวิทยากร สมัยใหม่ต้องทำงานเป็นทีมและเรียนรู้เป็นทีมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ วิทยากรเป็น “คุณอำนวย” หรือ Facilitator หรือเรียกอีกอย่างว่า Coach ของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นต้องปรึกษาหารือกันตั้งแต่เริ่มวางแผน การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ Project-Based Learning : PBL เรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ส่วนวิทยากรเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ Professional Learning Community : PLC เรียนรู้ทักษะในการเป็นวิทยากรFacilitator

ดังนั้น บทบาทของวิทยากรในศตวรรษที่ ๒๑ สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักคือ ไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่เป็นผู้เรียนรู้ เรียนพร้อมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม กล่าวสรุปว่าไม่รู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมค้นคว้า เรียนรู้พร้อมกับเพื่อนวิทยากรตามPLC เรียนรู้จากการปฏิบัติการทำหน้าที่วิทยากร Facilitator การออกแบบการเรียนรู้ มีการสร้างความรู้ขึ้นมาเองเพื่อทำหน้าที่เป็นคุณอำนวยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรด้วยกันและเผยแพร่เป็นผลงานวิชาการ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโลก วิทยากรต้องเป็นนักรุกออกไปใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ในชุมชน จัดให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้จากชีวิตจริง PBL เรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมสร้างความรู้ขึ้นมาใช้เอง เป็นตัวอย่างและเสวนากับผู้เข้าอบรมเรื่องความดี คุณธรรม จริยธรรมเชื่อมโยงกับเหตุการณ์จริง ชีวิตจริง จึงต้องมีMindset ที่ถูกต้องตามยุคว่า ไม่เน้นสอนครอบคลุมตามหลักสูตรแต่เน้นจัดการเรียนรู้ทักษะความรู้ที่จำเป็น ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้จริง ด้วยการลงมือปฏิบัติ เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีการประเมินเพื่อการพัฒนา เน้นสอนน้อยเรียนรู้ฝึกมากๆ จากการสอนสู่การเป็นโค้ช จากการสอนวิชาพัฒนาสู่การฝึกทักษะ เรียนทั้งภายนอกและภายใน ให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง วิทยากรต้องเอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการพัฒนาภายในตน วิทยากรในยุคใหม่ต้องสอนน้อยเรียนรู้ให้มาก ก้าวข้ามสาระวิชาแต่เน้นลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ วิทยากรต้องไม่ใช่อำนาจเผด็จการในห้องฝึกอบรม ซึ่งเน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ การสอนที่ได้ผลดีที่สุดในยุคปัจจุบันคือการสอนแบบ Active Learning เป็นการสอนให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ค้นพบคำตอบด้วยตัวผู้เรียนเอง เป็นเจ้าของการเรียนรู้ ทำให้เกิดคุณค่าภายในตน วิทยากรจึงต้องทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิด " ความรู้ ทักษะ และคุณค่าภายในตน ด้วยการสร้างเครือข่าย ขยายความรู้ สร้างวิทยากรผู้เชี่ยวชาญสู่สังคม

การสอนการฝึกอบรมของวิทยากรจะให้ผลสำเร็จจะต้องประกอบด้วยKAP ประกอบด้วย Knowledge หมายถึงความรู้ที่ไม่ใช่ทำข้อสอบได้ รู้บาปบุญคุณโทษ เป็นสัมมาทิฐิ ในอริยมรรคมีองค์ ๘ เน้นเรื่องกรรมการกระทำ เป็นกระบวนการฝึกอบรมให้รู้บาปบุญคุณโทษ คิดให้เป็นเห็นให้

ทะลุ กิน อยู่ ดู ฟัง เป็นอย่างมีสติ Attitude หมายถึงสอนให้เข้าถึงจิตใจ มีความศรัทธา สอนให้เข้าถึงว่าพ่อแม่มีพระคุณ มีความกตัญญูปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง Process คือเป็นกระบวนการสู่การอยากจะทำ อยากจะน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นวิถีชีวิต รศ.ประภาภัทร นิยม อธิการบดีสถาบันอาศรมศิลป์ กล่าวว่า “การเรียนรู้ได้ผลต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง” ด้วยการสอนแบบ Active Learning ก็จะเปลี่ยนเป็น Facilitator แทนที่เป็นโค้ช (Coaching) เป็น Inspirer ครูหรือวิทยากรผู้สร้างแรงบันดาลใจ สถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลง เราเริ่มเห็นว่า ถ้าจะให้การเรียนรู้ได้ผล ต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ของวิทยากรในยุค ๔.๐ นั้น ต้องยอมรับว่าผู้คนในยุคนี้ จะต้องการสอนเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการสอนแบบ Active Learning แต่ในปัจจุบันเราเน้นไปที่ Passive “มุ่งสอนที่เนื้อหา” วิทยากรต้องเป็น “ผู้นำ” ต้องสอนแบบโลกสมัยใหม่สอนกับคนสมัยใหม่ วิทยากรยุคใหม่จึงต้องเปลี่ยน (Change) วิธีการสอนการนำเสนอ วิธีการหลายอย่างที่เคยใช้ได้ผลดีในยุคศตวรรษที่ ๒๐ ถือเป็นวิธีการที่ล้าสมัย เช่น การสอนหน้าชั้นโดยครูหรือวิทยากรบอกเนื้อหาวิชาให้จด หรือการสอนแบบบรรยายหน้าชั้น (Lecture) ในมหาวิทยาลัย ถือเป็นวิธีการเรียนแบบผู้เรียนเป็นผู้รับ (ผู้เสพ) ถ่ายทอดสาระวิชาหรือเนื้อหาความรู้ ขาดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะการนำไปพัฒนาชีวิตในยุคปัจจุบัน ส่วนการเรียนรู้ที่ได้ผลดี ต้องเป็นวิธีการที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือทำ (Learning by doing) เพื่อให้ผู้เรียนได้ทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณค่า (Value) ที่แท้จริง ไม่ใช่ผู้เรียนเป็นผู้ฟังและจดจำ ได้เพียงแค่ว่าความรู้ (Knowledge) ไปสอบหรือที่ฝรั่งมักเรียกว่า teach to test ได้แค่เปลือกของการเรียนรู้ นำไปพัฒนาตนเองไม่ได้ แต่การเรียนรู้ยุคศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเปลี่ยนสัจพจน์ของวิทยากร วิทยากรต้อง “ไม่สอน” แต่เปลี่ยนไปชวนผู้เรียนคิดและทดลองทำ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ^{๑๗๗} ดังนั้น เลขาธิการคุรุสภาจึงกล่าวว่า “ผู้เรียน วิธีการการสอน หลักสูตร และสื่อวัตกรรมการสอน” ซึ่งวิธีการสอนสำคัญที่สุด ครูยุคใหม่ต้องเก่งวิธีการถ่ายทอด ครูจึงต้องเป็น Facilitator^{๑๗๘} โดยวิทยากรยุคใหม่ต้องเป็น Coaching การโค้ชเป็นกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อดึงศักยภาพออกมา โดยเป็นก้าวข้ามจากจุด A ไปจุด B เป็นการนำตนเองมีให้ใครมาชี้แนะ โค้ชใช้ทักษะการถาม ถามแบบโค้ช ถามเพื่อหาทางออกในอนาคต จะไม่ถามไปสู่อดีต การโค้ชเป็นวิธีการเทคนิคกระบวนการของวิทยากร กระบวนการโค้ชเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนไปสู่เป้าหมาย ด้วยตัวของเขาเองค้นพบศักยภาพตนเอง วิทยากรจึงต้องศึกษา “รูปแบบการโค้ช ทักษะการโค้ช กระบวนการโค้ช” ทุกคนมีศักยภาพในตนเอง ให้เขาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อค้นพบตัวเอง เหมือนแมว

^{๑๗๗} สำนักงานพระสอนธรรมศีลธรรม, เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการเรียนรู้วิถีพุทธ Learning Facilitator, (สรุปกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้สำหรับครูพระวิทยากรเชี่ยวชาญ, ๒๕๖๐), หน้า ๑๙-๓๙.

^{๑๗๘} สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (เลขาธิการคุรุสภา), กฎเกณฑ์และทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครู, (บรรยายในงาน ๕๗ ปี ครุศาสตรมหาจุฬา, ๒๕๖๑) ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

เห็นตนเองเป็นเสือ เป็นกระจกเงาเห็นพลังในตัวตน “โค้ชต้องเชื่อกศยภาพของคนอื่น” เราต้องไม่ชี้นำซึ่งบุคคลที่ชอบชี้นำ คือ ครู พระสงฆ์ หัวหน้า พ่อแม่ ผู้บริหาร การชี้นำมิใช่การใช้การโค้ช “โค้ชไม่ใช่มีหน้าที่แก้ปัญหาให้ใคร” แต่โค้ชต้องทำให้ทุกคนค้นพบศักยภาพของตนเอง โค้ชต้องไม่ตัดสินว่าผิดถูก แต่ให้เขาค้นพบตนเอง ทักษะการโค้ชจึงต้องอาศัย “การฟัง การถาม การสะท้อนกลับ”^{๑๗๙}

๒.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวคิดและทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับงานวิจัยสามารถแบ่งออก ๒ แนวคิด ทฤษฎี คือ ๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ๒) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ จึงขอสรุปแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในทุกมิติโดยเริ่มจากความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ รูปแบบการพัฒนา การตรวจสอบรูปแบบ และความสำคัญของรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่ารูปแบบเป็นแนวทางในการทำหรือสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาหรือทำซ้ำๆ เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกัน รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบอะไรบางอย่าง โดยเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทางด้านจิตใจถือว่าเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เป็นมิติของการพัฒนาทางสังคม เป็นการพัฒนาทางจิตใจและคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความสุขจำเป็นต้องมีรูปแบบในการพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม หรือ รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต้องอาศัยรูปแบบด้วยการพัฒนาตามลำดับ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี

๒) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจากความหมายของวิทยาการ ประเภทของวิทยาการ คุณค่าความสำคัญของวิทยาการ ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยาการ การฝึกอบรมสำหรับวิทยาการ กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยาการ การพูดสำหรับวิทยาการ เทคนิคสำหรับวิทยาการ การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยาการ การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยาการ บุคลิกภาพสำหรับวิทยาการ หลักสูตรสำหรับวิทยาการ การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยาการ จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยาการ และ Learning Facilitator สำหรับวิทยาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าวิทยาการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ที่เป็นศาสตร์และศิลป์ มีทักษะในการทำกิจกรรม เน้นผู้ฟังเป็นศูนย์กลาง

^{๑๗๙} เทอดทูน ไทศรีวิชัย สถาบันโค้ชไทย, การโค้ชเชิงพุทธ, (กิจกรรมวัดสุทธิวราราม ศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาจุฬา, ๒๕๖๐) ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๐.

ในการเรียนรู้ มีทักษะในการพูดการสอน สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถโน้มน้าวให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆและเป็นต้นแบบของความประพฤติที่ดีงามด้วยการมีวินัยอด จรณะเยียม เปี่ยมด้วยกรุณา หยิบย่นดวงตาให้กับสังคมให้เกิดสันติสุข วิทยากรจึงต้องอาศัยเครื่องมืออันหลากหลายในการสื่อสารด้วยการหลักการสื่อสาร วิทยากรจึงต้องยึดหลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล คือ S-M-C-R-E โดยอธิบายความว่า S คือ Sender เป็นผู้ส่งสาร หมายถึง วิทยากร M คือ Message เป็นสารหมายถึง เนื้อหาสาระเรื่องราวที่วิทยากรถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ C คือ Channel เป็นสื่อช่องทางหมายถึง สื่อที่วิทยากรจะนำไปถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การพูด การใช้สื่อ การใช้กิจกรรม R คือ Receiver เป็นผู้รับสาร หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ E คือ Effect เป็นปฏิกิริยาตอบสนอง หมายถึง ผลที่ได้รับหลังจากการรับสาร หรือการฝึกอบรม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรจึงต้องมีศาสตร์ มีศิลป์ และมีทักษะในการทำกิจกรรมด้วยการวิเคราะห์ผู้ฟัง แล้วบูรณาการเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้ฟัง

ดังนั้น การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นมิติในการพัฒนางานวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ว่าการจะพัฒนารูปแบบเพื่อนำไปพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพนั้นควรจะเป็นไปในทิศทางใด เป็นอย่างไร วิทยากรที่จะพัฒนาจะต้องเป็นพระสงฆ์ที่รักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะการทำกิจกรรม ทักษะการสื่อสาร มีทัศนคติเชิงบวก และมีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

บทที่ ๓

แนวคิด ทฤษฎี วิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

ในการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี”
ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด ๒ หัวข้อ ได้แก่

- ๓.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท
- ๓.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท

- ๓.๑.๑ ความหมายและความสำคัญวิทยาการตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๒ การพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๓ หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๔ อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๕ วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๖ การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๗ การเผยแผ่ธรรมของวิทยาการตามพระพุทธเจ้า
- ๓.๑.๘ พระวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า

๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

- ๓.๒.๑ ความหมายและความสำคัญของพุทธสันติวิธี
- ๓.๒.๒ ประเภทของพุทธสันติวิธี
- ๓.๒.๓ เครื่องมือของพุทธสันติวิธี
- ๓.๒.๔ การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี
- ๓.๒.๕ หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี
- ๓.๒.๖ การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี
- ๓.๒.๗ การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี
- ๓.๒.๘ การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก

๓.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎีพุทธสันติวิธีและวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท

๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท

๓.๑.๑ ความหมายและความสำคัญวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้า

ราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายวิทยากรไว้ในหนังสือพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔ ให้ความหมายว่าเป็นผู้ทรงความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาแขนงต่างๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่ตนเองมีความชำนาญจนสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นมีความรู้ความเข้าใจได้ วิทยากรมาจากคำ ๒ คำ คือ คำว่า วิทยา แปลว่า ความรู้และคำว่า กร แปลว่า มือ หรือ ผู้ถือ รวมเข้าด้วยกันแล้ววิทยากร คือ ผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความรู้ วิทยากรภาษาอังกฤษ แปลว่า Expert คือ ผู้ทรงความรู้ความสามารถในศิลปวิทยาของตน ส่วนคนไทยคำว่า Trainer แปลว่า ผู้ฝึก เช่น ผู้ฝึกหัด สำหรับคนไทยใช้คำว่า Trainer หมายถึง วิทยากร หรือ ผู้บรรยาย เช่น หลักสูตรอบรม เทคนิคการเป็นวิทยากร จะใช้ภาษาอังกฤษว่า Train the Trainer เป็นการฝึกวิทยากรเพื่อเป็นวิทยากร^๑ ส่วนทางพระพุทธศาสนาไม่มีคำว่าวิทยากรเป็นคำตรงๆ แต่ใช้คำว่า ธรรมทูต หรือ สมณทูตเป็นผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก คำว่า “**ธรรมทูต**” หมายถึง ผู้ส่งสาส์นแห่งธรรมหรือผู้ถือสาส์นส่งข่าวธรรม ทูตของธรรม หรือ ทูตผู้นำธรรมไปสื่อสาร หรือ ผู้สื่อสารแห่งธรรม พระภิกษุผู้ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งให้เดินทางไปเผยแผ่ประกาศธรรมในต่างถิ่นต่างแดน ในช่วงต้นพุทธกาลพระพุทธเจ้าทรงประกาศธรรมมีผู้ศรัทธาและรู้แจ้งธรรมเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดพระอรหันตสาวกมีจำนวน ๖๐ องค์ออกไปประกาศพระศาสนา ด้วยพระดำรัสว่า “**จรถ ภิกขเว จาริกิ พหุชนหิตาย พหุชนสุขาย โลกานุกมปาย ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขของชนจำนวนมาก เพื่อเกื้อกูลแก่ชาวโลก**” ทำให้อรธกถาจารย์ประพันธ์คาถางานพระธรรมทูตว่า “กโรนตา ธมมทูเตยฺย วิชยยาบถ ภิกขโว สมนตตถาย สตตานํ สุพพตา วณฺณ มม.” เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าธรรมทูตเป็นคำที่ใช้เรียกพระอรหันตสาวก ๖๐ องค์ ที่พระพุทธเจ้าทรงส่งไปประกาศพระศาสนา โดยถือว่าเป็นพระธรรมทูตชุดแรกในประวัติศาสตร์แห่งพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นคาถาประกอบพุทธพจน์และคาถาโอวาทปาฏิโมกข์เพื่อใช้เป็นหลักนำทางการทำงานของพระธรรมทูตทั้งหลายสืบต่อไป^๒

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตกทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า และเป็นงานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์และปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกก็ทรงหมั่นงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูต อันเป็นพุทธวิธีสันติภาพเป็นธงชัยนำขบวนทัพที่กึกก้องเกรียงไกร งานที่มีอายุยืนยาวและอาวุธ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (ออนไลน์: <http://www.royin.go.th/dictionary/>) ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๒พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิณม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๔-๑๔๕.

ที่สุดคือ การเผยแผ่ งานเผยแผ่เป็นกระบวนการสอนเน้นให้คนเข้าใจแล้วค่อยเรียนรู้และเลียนแบบ หากผู้สอนรู้อย่างหนึ่งประพจน์อีกอย่างหนึ่งผลออกมาไม่สมบูรณ์ ซึ่งการเป็นนักเผยแผ่ต้องหนักแน่น ตั้งภูผาหิน อย่างน้อยใจ เราทำงานใหญ่ ต้องใจใหญ่ ทำงานกว้างไกล ต้องใจกว้างสุด ทำงานอยู่กับ มนุษย์ต้องให้มนุษย์มาช่วยงานของเราเพราะงานการเผยแผ่เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีที่พระพุทธองค์ ทรงแต่งตั้งมอบหมายให้นำธรรมะคำสั่งสอนที่พระองค์ทรงตรัสรู้แล้วไปปฏิบัติให้เห็นผลแล้วสอนให้ คนอื่นรู้ตาม ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอด คือสอนธรรมะของพระพุทธเจ้านั่นเองเรียกว่า **“ธรรมทูต หรือ สมณทูต คือผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก”** งานการเผยแผ่จะสัมฤทธิ์ผลสู่ประโยชน์สูงสุดของมหาชน เราต้องกลั่นจากประสบการณ์หรือการผ่านงานทุกรูปแบบงานเผยแผ่ปัจจุบันมิใช่งานในห้องเรียนห้อง สอนอย่างเดียวแต่เป็นการลงพื้นที่จริงอย่างไม่หวั่นไหว^๓

ในการบริหารแบบธรรมทูตโดยคุณสมบัติของพระธรรมทูตและคุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่พระสาวกจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัส โอวาทปาติโมกข์แก่ภิกษุ โดยมีหลักการ ๓ ประการ คือ **๑) คุณสมบัติเฉพาะตัว** พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ ๔ ประการคือ (๑) มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความลำบากความตรากตรำ มีความอดกลั้นต่อกิเลส ไม่แสดงกิเลสอวดชาวบ้าน เป็นคนใจเย็น สุขุม รอบคอบ เกื้ออารมณ (๒) ไม่นินทาใคร ถ้ามีความจำเป็นจะต้องพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น ก็พูดเพื่อหาทางแก้ไข (๓) เปียดยืนใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร บำเพ็ญตนเป็น “อรรถจารีบุคคล” ดังคำพังเพยว่า “เมื่อยามอยู่ เขาก็เข้าใจ เมื่อยามจากไปเขาก็คิดถึง (๔) มีสมณสัญญา คือ ความสำนึกรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า “เราเป็นสมณะ เป็นผู้สงบระงับ เราเป็นพระ เป็นผู้ประเสริฐ เราเป็นปูชนียบุคคลเป็นผู้ที่ศฤงคารพนัถยิอบูชา” **๒) เป้าหมายหรือกรอบในการเผยแผ่** พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึดหลักการ ๓ ประการ คือ (๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง การละความชั่วทั้งปวง (๒) การทำความดีให้เพียบพร้อม การทำความดีให้สมบูรณ์ (๓) การทำจิตของตนให้บริสุทธิ์ให้ผ่องแผ้วให้ผ่องใส **๓) หลักการในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม** พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ใน วิถีการประกาศพระศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑) ไม่ตำหนิ ไม่ติเตียนใคร (๒) ไม่เปียดเบียนใคร (๓) สรรวมระวาง เครื่องครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้อง ไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕) ยินดีพอใจอยู่ ณ สถานที่สงบสงัด (๖) มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา **“โอวาทปาติโมกข์ถือว่าเป็นคุณสมบัติเป้าหมายหลักการและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธองค์ที่ได้วางรากฐานไว้เพื่องานพระศาสนาอย่างแท้จริง”** วิธีการเผย

^๓พระเทพโพธิวิเทศ (วิริยฤทธิ์ วิริยฤทธิ์), วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (อินเดีย-เนปาล: สำนักงานพระธรรมทูต อินเดีย-เนปาล, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗-๘๒.

แผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้เป็นผลสำเร็จมาก คือ “อนุปวาโท อนุปฆาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร พระนักเผยแผ่ต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย”^๕

วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าพระพุทธเจ้าทรงเผยแผ่ศาสนาได้รวดเร็วและกว้างขวาง ในท่ามกลางเจ้าลัทธิและศาสดามากมายที่ต่างก็มีชื่อเสียงและเป็นที่น่าถือของผู้คนในยุคสมัยนั้น โดยสามารถโน้มน้าวผู้คนในทุกรัฐทุกแคว้นแห่งชมพูทวีปให้ละทิ้งลัทธิความเชื่อถือเดิมของตนสมัครใจเข้ามาเป็นพุทธมามกชน ไม่เว้นแม้แต่ผู้เป็นเจ้าลัทธิหรือเป็นนักบวชในลัทธิอื่นจำนวนไม่น้อยที่ยอมเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาแล้วได้บรรลุผลกันโดยทั่วหน้า ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงพุทธานุภาพและยุทธศาสตร์ในการเผยแผ่ศาสนาของพระองค์ได้เป็นอย่างดี หากตั้งคำถามว่าพระพุทธองค์ทรงมีวิธีการอย่างไรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม ท่านบูรพาจารย์ทางศาสนาได้พยายามศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์วิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธองค์และของพระสาวกแล้วสรุปวิธีต่างๆ ที่ทรงใช้ได้ ๗ ประการ คือ ๑) อุปนิสินนกา คือวิธีสอนธรรมแก่คนที่มาเข้าเฝ้าซึ่งมีผู้เดียวบ้างหลายคนบ้าง หรือแก่คนที่ทรงพบปะด้วย วิธีสอนธรรมแบบนี้เป็นแบบที่ง่ายที่สุด ทำได้ตลอดเวลา ไม่มีพิธีต้องอะไรมาก เป็นการสอนธรรมแบบเริ่มต้นในระดับรากหญ้าและสามารถทำได้บ่อยๆ ๒) ธัมมิกกา คือวิธีสอนธรรมโดยทรงยกหัวข้อธรรมข้อหนึ่งหรือหมวดหนึ่งซึ่งเป็นข้อควรรู้ ควรเว้น ควรปฏิบัติ หรือเรื่องราวข้อเท็จจริงบางอย่างขึ้นมาแล้วชี้แจงแสดงเนื้อหาสาระแห่งธรรมนั้น ๓) โอวาทกา คือวิธีสอนธรรมแบบอบรม แนะนำ ตักเตือนให้รู้สึกผิดชอบชั่วดี ทรงใช้วิธีนี้ในกรณีที่มีผู้ทำผิดเสียหายขึ้นมา ๔) อนุสาสนิกา คือ วิธีสอนธรรมแบบสั่งสอนหรือแบบพรัสอนโดยทรงใช้วิธีนี้ในกรณีที่ทรงประสงค์จะแนะนำข้อปฏิบัติให้ทราบโดยไม่บังคับว่าจะต้องปฏิบัติตาม ๕) ธัมมสากัจฉากา คือวิธีสอนแบบสนทนาธรรม คือพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ทางธรรมแก่กันและกัน ๖) ปุจฉาวิสัชนากา คือวิธีสอนแบบถามตอบกันและกัน คือ ฝ่ายหนึ่งถาม ฝ่ายหนึ่งตอบ หรือผลัดกันถามผลัดกันตอบ ๗) ธัมมเทศนาภา คือวิธีสอนธรรมด้วยการแสดงชี้แจงธรรมให้แจ่มแจ้งชัดเจน โดยมุ่งเน้นแนะนำข้อธรรมให้รู้ให้เข้าใจและเน้นให้เห็นแนวปฏิบัติได้

วิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า ๗ วิธีนี้บางวิธีอาจทรงปฏิบัติไม่บ่อยนักแต่นับเป็นวิธีหนึ่งในจำนวนทั้งหมด เพราะทุกวิธีต่างก็ส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระองค์บรรลุเป้าหมายคือ พระพุทธศาสนาหยั่งรากลึกลงในชมพูทวีปได้ ทำให้ผู้คนยุคนั้นได้เห็นแสงสว่างแห่งสัจธรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้พ้นจากความทุกข์เพราะกิเลสตัณหาต่างๆ ได้สัมผัสกับความสุขสูงสุดที่ไม่เคยได้สัมผัสกันมาก่อน โดยทรง“ชี้ทางบรรเทาทุกข์ ชี้สุขเกษมศานต์ ชี้ทางพระนฤพาน ให้พ้น

^๕พระราชนิพนธ์ (ว.ป.วีรยุทธ), บริหารแบบธรรมทูตอินเดีย คุณสมบัติของพระธรรมทูต, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๕.

โคกวิโยกภัย”^๕ จึงสรุปว่า ความหมายของวิทยาการในทางพระพุทธศาสนาหมายถึง ธรรมทูต หรือ สมณทูต โดยเป็นผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลกด้วยการเผยแผ่คำสอนในทางพระพุทธศาสนา โดยมีวิธีการในการเผยแผ่ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้เป็นแนวทางในการเผยแผ่สำหรับธรรมทูตหรือสมณทูต คือ “อนุปวาโท อนุปมาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร ธรรมทูตหรือวิทยาการต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย งานการเผยแผ่เป็นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวสุมากที่สุด พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์และปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกทรงหมุนกงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูตเพื่อเกิดสันติสุขในสังคม

๓.๑.๒ การพัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้า

ปฐมเทศนาถือว่าการเคลื่อนธรรมจักรครั้งแรกอันเลื่องชื่อของพระพุทธเจ้าเป็นเทศนาที่นำเข้าสู่ทางสายกลางระหว่างชั่วสุดโต่งที่เป็นการหมกมุ่นในกามกับการทรมานตนให้ลำบาก ซึ่งรับสั่งกับภิกษุปัญจวัคคีย์ว่า “ภิกษุทั้งหลายที่สุด ๒ อย่าง บรรพชิตไม่พึงเสพ คือ ๑) กามสุขัลลิกานุโยค เป็นการหมกมุ่นอยู่ในกามสุขทั้งหลาย ๒) อตตกิลมณานุโยค เป็นการสร้างความเดือดร้อนแก่ตนเป็นความทุกข์” ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างพระสาวกตามคำสอนทำให้พระพุทธเจ้าเปล่งอุทานว่า “ผู้เจริญทั้งหลาย โภณทัญญะได้รู้แล้วหนอ” พระอัญญาโภณทัญญะจึงเป็นธรรมทูต สมณทูต หรือวิทยาการต้นแบบท่านแรกของพระพุทธเจ้า จากนั้นพระพุทธเจ้าได้ส่งพระสาวก ๖๐ รูปไปแสดงธรรมด้วยความกรุณา กล่าวว่า “ครั้งนั้นมีพระอรหันต์ในโลก ๖๑ รูป พระพุทธเจ้าตรัสกับภิกษุว่า ภิกษุทั้งหลายเราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์” ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลายที่มีธุลีในตาน้อย มีอยู่ ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรม จักมีผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม^๖

พระพุทธเจ้าพระองค์เป็นต้นแบบของธรรมทูต สมณทูต หรือวิทยาการต้นแบบในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อชาวโลกทั้งปวง ด้วยการมองพุทธกิจของพระองค์ในการปฏิบัติ คำว่า พุทธกิจ (Duty of the Buddha) หมายถึงกิจที่พระพุทธเจ้าทรงบำเพ็ญหรือการงานที่พระพุทธเจ้าทรงกระทำ

^๕ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๙ ราชบัณฑิต), เทศน์: การเผยแผ่ที่สำคัญศักดิ์สิทธิ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๕๐) หน้า ๖-๑๔.

^๖ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกฉบับสากล วิถีธรรมจากพุทธปัญญา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๑๓๙-๑๔๕.

ตลอดระยะเวลา ๔๕ พรรษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของพระพุทธเจ้าโดยตรง โดยพระพุทธเจ้าทรงถึงพร้อมด้วยประโยชน์ตนเสร็จสมบูรณ์เป็นพระปัญญาคุณ จากนั้นพระพุทธเจ้าปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ทรงบำเพ็ญพุทธจริยาเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น พุทธกิจของพระพุทธเจ้าเริ่มจากตรัสรู้้อนุตตรสัมมาสัมโพธิญาณ เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพิจารณาปฏิจสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทั้งโดยอนุโลมและปฏิโลม ทรงดำริว่า “เราจะพึงแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครจักรู้ธรรมนี้ได้ฉับพลัน” จนได้มีพุทธวินิจฉัยว่า บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นบัณฑิตตามอุปมาของดอกบัวชนิดพินน้ำเท่านั้น ที่จะพึงรู้ในธรรมที่ตรัสรู้ได้ จึงพิจารณาเห็นบัณฑิตผู้ฉลาดเฉียบแหลม คือ อาหารดาบส และอุททกดาบส แต่ทราบจากเทวดาว่า ทั้งสองท่านได้ทำกาละไปแล้ว พระองค์จึงดำริถึงบัณฑิตผู้มีคุณูปการ คือ กลุ่มปัญจวัคคีย์ เสด็จจากพุทธคยาไปพาราณสีเพื่อโปรดปัญจวัคคีย์ ทำให้ปัญจวัคคีย์เป็นพระสงฆ์หรือวิทยากรรุ่นแรกในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าพระพุทธเจ้าได้กระทำหน้าที่เป็นพุทธจริยา มี ๓ ประการ คือ ๑) โลกัตถจริยา เป็นการอนุเคราะห์แก่ชาวโลกโดยไม่เลือกเพศ สถานะ ชนชั้น วรณะ เป็นการสงเคราะห์ให้แก่มนุษย์ ๒) ญาติัตถจริยา เป็นการสงเคราะห์ญาติเพื่อให้เข้าถึงพระรัตนตรัย เสด็จห้ามญาติทั้งสองฝ่ายมิให้รบกันเพราะการแย่งน้ำ ๓) พุทธัตถจริยา เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ตามหน้าที่ของความเป็นพระพุทธเจ้าในการช่วยเหลือไวยุติธรรมให้พ้นทุกข์ ซึ่งพระพุทธเจ้ามีจุดมุ่งหมายในการสอน ๓ ประการ ประกอบด้วย ๑) อุตถายะ หมายถึงเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์เบื้องต้น และประโยชน์สูงสุด ๒) หิตายะ หมายถึง เพื่อเกื้อกูลแก่ชาวโลกโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ๓) สุขายะ หมายถึง เพื่อความสุขแก่ชาวโลกและเพื่อนมนุษย์^๗ จะเห็นว่าพุทธกิจของพระพุทธเจ้าประกอบด้วย

บุพพณฺเฑ ปิณฺฑปาตญจ

สายณฺท ธมฺมเทสนํ

ปโทเส ภิกฺขุโรวาทํ

อหฺมรตฺเต เทวปญฺหนํ

ปจฺจุเสว คเต กาลे

ภพฺพาภพฺเพ วิโลกนํ

เอเต ปญฺจวิธํ กิจฺजे

วิโสเธติ มฺนิปฺจคฺโว

เวลาเช้าเสด็จออกบิณฑบาต

เวลาสายฉันท์ทรงแสดงธรรม

เวลาพลบค่ำประทานโอวาทแก่เหล่าภิกษุ เวลาเที่ยงคืนตอบปัญหาเทวดา

เวลาใกล้รุ่งทรงพิจารณาหาบุคคลที่สามารถบรรลุธรรมได้และยังไม่สามารถบรรลุธรรม พระพุทธเจ้าผู้เป็นพระมุณีประเสริฐทรงบำเพ็ญกิจ ๕ อย่างนี้ครบถ้วนสมบูรณ์^๘

^๗ ศนจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระพุทธศาสนากับการสงเคราะห์: Buddhism and Social works, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) หน้า ๑๑๖-๑๒๗.

^๘ รังสี สุทนต์, พุทธกิจ: กิจที่พระพุทธเจ้าทรงกระทำ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) หน้า ๒๓-๒๔.

ดังนั้น การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเถรวาทเริ่มต้นขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ธรรม แล้วพระองค์ทรงเริ่มโปรดกลุ่มพระปัญจวัคคีย์เป็นกลุ่มแรก การเผยแผ่ยุคสมัยพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นยุคทองของพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธเจ้าทรงเป็นหลักชัยของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ลักษณะการแผ่ขยายของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในประวัติศาสตร์ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเมตตา พระพุทธเจ้าซึ่งอยู่ในฐานะต้นแบบแห่งการเผยแผ่ พระองค์ทรงมีพระคุณอันประเสริฐด้วยพระกรุณาคุณ ทรงมีความรักความปรารถนาดีต่อสัตว์โลกและพระอรหันสาวกทั้งหลายได้บรรลุประโยชน์สูงสุด ๒ ประการ คือ ๑) ปัญญา เป็นความรู้แจ้งรู้ทันสภาวะความเป็นจริงในธรรมชาติ ๒) กรุณา เป็นความคิดที่จะเหลือช่วยผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ พระสงฆ์มีบทบาทมากในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะ พระสงฆ์เป็นสัญลักษณ์หรือตัวแทนพระพุทธศาสนาทำหน้าที่เผยแผ่จึงเป็นเรื่องง่ายที่จะสำเร็จ เพราะผู้คนมีความไว้วางใจในฐานะเป็นนักบวชผู้ทรงศีล เป็นผู้มีข้อวัตรปฏิบัติที่น่าเลื่อมใส และมีความรู้ลึกซึ้งที่มีความแตกฉานในคำสอนสามารถถ่ายทอดธรรมะให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย พระสงฆ์จึงมีความตระหนักว่าภารกิจด้านการเผยแผ่เป็นหน้าที่โดยตรง สอดคล้องกับปฐมพุทธดำรัสของพระพุทธเจ้าให้พระสงฆ์สาวกออกไปบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือมวลมนุษย์และสัตว์โลก โดยการนำคำสอนของพระองค์ไปเผยแผ่เพื่อประโยชน์สุข ดังพุทธดำรัสที่ว่า

“ภิกษุทั้งหลายพวกเธอจงจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด”

ดังนั้น การเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการบีบคั้น การจำกัด หรือขัดแย้งกับศาสนาอื่นๆ เพราะใช้หลักความละมุนละม่อม^๙ พระพุทธศาสนาจึงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาพระสาวกออกไปเผยแผ่ธรรมในฐานพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ มีหลักฐานชัดเจน ๓ เรื่อง คือ ๑) ช่วงตอนที่พระพุทธเจ้าทรงส่งพระสาวกออกไปประกาศศาสนาให้การศึกษาแก่ประชาชน ได้ทรงประกาศว่า “เธอทั้งหลายจงออกไป เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนเป็นจำนวนมาก เพื่อความสุขแก่ประชาชนเป็นจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก” เป็นการประกาศเจตนารมณ์แห่งการเผยแผ่พระศาสนาว่ามีเป้าหมายหลักคือ การสร้างสันติภาพให้แก่ชาวโลก พระสงฆ์คือสื่อแห่งสันติภาพของชาวโลก เพราะพระสงฆ์เป็นผู้สงบทางกาย วาจา ใจ เป็นแบบอย่างของผู้มีสันติ ปราศจากความเห็นแก่ตัว การทำงานของพระสงฆ์เป็นการทำงานเพื่อให้มีใช้เพื่อเอาจึงไม่แผ้วไปด้วยความขัดแย้ง ๒) พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการจำกัด บีบคั้น ห้าหั้นบีตาและสงครามศาสนากับศาสนาอื่นๆ ดังข้อความว่า ขบวนการไฟสันติที่แพร่ภัยแรงเท่าที่รู้จักมาจาก

^๙ คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **พระพุทธศาสนาเถรวาท: Theravada Buddhism**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐) หน้า ๒๙-๓๒.

พระพุทธศาสนาซึ่งพระศาสดากำหนดให้สาวกทั้งหลายของพระองค์เว้นโดยสิ้นเชิงจากการทำร้ายไม่ว่าด้วยประการใดๆ ต่อเพื่อนสัตว์โลก ในอินเดียมหาราชอโศก ผู้ได้รับแรงบันดาลใจจากพระพุทธศาสนา ในศตวรรษที่ ๓ ก่อนคริสต์ศักราชได้ละเลิกการสงครามอย่างเด็ดขาด ในปุณณวาทสูตร กล่าวถึงพระปุณณะเถระว่าเป็นต้นแบบของพระสาวกที่ไม่เบียดเบียนใคร ถึงแม้ตนเองจะได้รับการเบียดเบียน ๓) วิธีการประกาศพระศาสนา พระพุทธเจ้าให้พระสงฆ์และศาสนิกชนยึดหลักการคือ (ก) “อนุปวาโท” การไม่กล่าวร้าย โจมตีผู้อื่น ศาสนาอื่น ลัทธิอื่น แต่ให้ชี้แจงแสดงเหตุผลว่าอะไรถูก อะไรไม่ถูก คำสอนของเขาข้อใดตรงกับของเรา (ข) “อนุปมาโต” ไม่ใช่ความรุนแรง ทำหั่นปิตา เบียดเบียน (ค) “ปาติโมกเข” สังฆะโร ให้ยึดมั่นในหลักการในข้อปฏิบัติ ไม่ละเมิดหลักการ ไม่เปลี่ยนหลักการของตน รักษาวินัย (ง) “ภัตตัสมิถ มัตตัญญูตา” รู้ประมาณในการกินอยู่ ไม่ฟุ่มเฟือย รู้ประมาณการบริโภค (จ) “ปันทัง สะยะนาสะนัง” การนอนการนั่งในที่อันสงัด เว้นจากการคลุกคลี (ฉ) “อะริจิตเต อาโยโค” ฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคงอยู่เสมอ หลักการนี้ส่งเสริมให้เกิดสันติภาพภายนอกและสันติภาพภายใน เป็นหัวใจสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง โดยการบ่มเพาะผู้เผยแผ่เป็นหลักสำคัญก่อนออกไปเผยแผ่ธรรม^{๑๐}

นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎกอธิบายว่าการแสดงปฐมเทศนาด้วยธัมมจักกัปปวัตตนสูตรถือว่าเป็นการสื่อสารกับโลกเป็นครั้งแรกของพระพุทธเจ้า การสื่อสารครั้งนี้ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นและดำเนินมาจนถึงปัจจุบัน เปรียบเสมือนกงล้อเกวียนที่เริ่มหมุนไปด้วยกำลังคือการสื่อสาร พระพุทธองค์ใช้การสื่อสารเป็นยุทธศาสตร์ในการประกาศพระพุทธศาสนาเป็นยุทธศาสตร์แรก ภายหลังจากตรัสรู้และทรงทำสำเร็จอย่างงดงาม การสื่อสารธรรมทำให้ปัญจวัคคีย์ โดยมีโกณฑัญญะ วัปปะ ภัททิยะ มหานามะ อัสสชิ ได้ดวงตาเห็นธรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ได้เกิดขึ้นกับทั้งปัจเจกบุคคลและโลกโดยรวม ถือว่าปัญจวัคคีย์เป็นพระวิทยากรต้นแบบรุ่นแรกของโลกที่พระพุทธเจ้าสร้าง พระพุทธเจ้าในฐานะนักเทศศาสตร์พระองค์ทรงมีคุณสมบัติหนึ่งคือ วาจาสุภาสิต พระพุทธองค์ตรัสว่าวาจาประกอบด้วยองค์ ๕ ประการ เป็นวาจาสุภาสิต ไม่เป็นวาจาทุพภาสิต เป็นวาจาไม่มีโทษ และท่านผู้รู้ไม่ติเตียนได้แก่ พุดถูกกาล พุดคำจริง พุดคำอ่อนหวาน พุดคำประกอบด้วยประโยชน์ พุดด้วยเมตตาจิต พระพุทธเจ้ามีเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหรือพุทธลีลาในการสอนการพัฒนาพระสงฆ์หรือพระธรรมทูตพระวิทยากรต้นแบบ การสื่อสารของพระพุทธเจ้าแต่ละครั้งแม้เป็นเพียงธรรมีกถาหรือการสนทนาทั่วไป ซึ่งมีใช้คราวที่มีความมุ่งหมายเฉพาะพิเศษ จะดำเนินไปอย่างสำเร็จผลดีโดยมีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ ๔ ประการ คือ

^{๑๐} สนิท ศรีสำแดง, พระพุทธศาสนากระบวนทัศน์ใหม่, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔) หน้า ๘๖-๘๘.

๑) สันทสสนา (elucidation and verification) หมายถึง ชี้แจงให้เห็นชัดคือจะสอนอะไร ก็ชี้แจงจำแนกแยกแยะอธิบายและแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา

๒) สมาทปนา (incitement to take upon oneself, inspiration towards the goal) หมายถึง ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรปฏิบัติหรือหัดทำแนะนำหรือบรรยายให้ซาบซึ้งในคุณค่ามองเห็นความสำคัญที่จะต้องฝึกฝนบำเพ็ญจนใจยอมรับ อยากลงมือทำนำไปปฏิบัติ

๓) สมุตเตชนา (urging; encouragement; animation; filling with enthusiasm) หมายถึง เร้าใจให้อาจหาญแก่งกล้า คือ ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้นเกิดความอุตสาหะ มีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จได้ ลุ่งสาน ไม่หวั่นระย่อ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่กลัวยาก

๔) สัมปหังสนา (gladdening; exhilaration; filling with delight and joy) หมายถึง ปลอดภัยโลมใจให้สดชื่นร่าเริง คือ บำรุงจิตให้ชุ่มชื่นเบิกบาน โดยชี้ให้เห็นผลดีหรือคุณประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทำให้ผู้ฟังมีความหวังและร่าเริงเบิกบานใจสามารถสรุปให้จำง่าย คือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่งกล้า ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ เร้าให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง

ธรรมของผู้สื่อสารหมายถึงธรรมเทศกธรรม ๕ เป็นธรรมของนักเทศน์ องค์แห่งธรรมกถึก จึงเป็นธรรมของวิทยากรทางพระพุทธศาสนา ธรรมที่ผู้แสดงธรรมหรือสั่งสอนผู้อื่นควรตั้งไว้ในใจ ประกอบด้วย ๕ ประการ **๑) อนุพุทฺธิกถิ** หมายถึง กล่าวไปตามลำดับเป็นการแสดงหลักธรรมหรือเนื้อหาวิชาตามลำดับความง่ายยากกลุ่มเล็ก มีเหตุผลสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปโดยลำดับ **๒) ปริยายยทสฺสาวี** หมายถึง ชี้แจงยกเหตุผลมาแสดงให้เข้าใจเป็นการชี้แจงให้เข้าใจชัดในแต่ละแง่แต่ละประเด็น โดยการอธิบายขยายความยกเยื้องไปต่างๆตามแนวเหตุผล **๓) อนุทยตํ ปฏิจจ** หมายถึง แสดงธรรมด้วยความเมตตาสอนเขาให้มีจิตเมตตา มุ่งจะให้ประโยชน์แก่เขา **๔) น อามิสฺนตโร** หมายถึง ไม่แสดงธรรมด้วยเห็นแก่อามิสเป็นการสอนมิใช่เพราะมุ่งที่ตนจะได้ลาภหรือผลประโยชน์ตอนแทน **๕) อตฺตณญจ ปรณจ อนุปหจจ** หมายถึง แสดงธรรมไม่กระทบตนและผู้อื่นเป็นการสอนตามหลักเนื้อหามุ่งแสดงอรรถแสดงธรรมไม่ยกตนไม่เสียดสีชมชื่นผู้อื่น ดังนั้นคุณสมบัติของนักสื่อสารธรรมทางพระพุทธศาสนา นั้นประกอบด้วย ควรแสดงสารหรือเนื้อหาไปตามลำดับความง่ายยากกลุ่มเล็ก ควรชี้แจงยกเหตุผลมาแสดงให้เกิดความเข้าใจ ควรสื่อสารด้วยความเมตตา ไม่ควรสื่อสารธรรมเพราะเห็นแก่อามิส และไม่ควรสื่อสารกระทบตนและผู้อื่น

คุณสมบัติพระธรรมทูตหรือสมณทูตหรือวิทยากร พระพุทธเจ้าทรงตรัสยกย่องพระสารีบุตรว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติของทูต ๘ ประการดังปรากฏในทุติยสูตร พระสูตรเล่ม ๒๓ ว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๘ ประการ ควรทำหน้าที่ทูตไว้ ธรรม ๘ ประการ คือ ๑) รู้จักฟัง ๒) สามารถพูดให้ผู้อื่นฟังได้ ๓) ใฝ่ศึกษา ๔) ทรงจำไว้ได้ ๕) เป็นผู้รู้เข้าใจชัดว่าสิ่งเป็นประโยชน์ไม่เป็น

ประโยชน์ ๖) สามารถพูดให้คนอื่นเข้าใจได้ ๗) ฉลาดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ ๘) ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๘ ประการควรทำหน้าที่พูดได้ ภิกษุทั้งหลาย สารีบุตรประกอบด้วยธรรม ๘ ประการควรทำหน้าที่พูดได้ ภิกษุผู้เข้าสู่ชนบทที่โต้เถียงกันอย่างรุนแรง ไม่สะทกสะท้าน ไม่ทำคำพูดให้เสียหาย ไม่ปกปิดข่าวสาร ชี้แจงอย่างไม่มีข้อสงสัย ถูยกย่องถามก็ไม่โกรธ ภิกษุผู้มีลักษณะเช่นนี้ควรทำหน้าที่พูดได้ พระสารีบุตรประกอบด้วยธรรม ๘ ประการ ควรเป็นพูดได้เพราะสอนบริษัทให้เรียนให้อ่าน ไม่สะท้าน ไม่ให้คำพูด ไม่ให้เสียคำสอน ชี้แจงให้เขาหมดสงสัย ถูซักถามก็ไม่โกรธ จึงเป็นต้นแบบของพูด^{๑๑}

พระพุทธเจ้าในฐานะนักนิเทศศาสตร์ของโลกโดยมีเป้าหมายของการสื่อสารเพื่อเกิดสันติสุข พระพุทธเจ้าอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนทำให้ธรรมจักรเริ่มหมุนครั้งแรกในวันอาสาฬหบูชา พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสว่างรุ่งเรืองเปรียบเหมือนดวงประทีปไปทั่วโลก พระพุทธเจ้าตรัสหนทางแห่งสันติสุข ด้วยการให้เราเดินตามทางของอริยมรรคมีองค์ ๘ เริ่มต้นจากสัมมาทิฐิ เป็นทางไปสู่สันติสุข ซึ่งตรัสว่า “**นตฺถิ สนฺติ ปรี สุขํ แปลว่า ไม่มีสุขใดยิ่งไปกว่าสันติสุข**” คำว่าสันติสุขหมายถึง นิพพานในคัมภีร์มูลปณณาสก์ มัชฌิมนิกาย พระพุทธเจ้าตรัสถึงเป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ “พระนิพพานเท่านั้น” เป็นภาวะที่มนุษย์ทุกคนควรบรรลุถึง เป็นวิวัฒนาการสูงสุดทางปัญญาของมนุษยชาติ ว่า “นิพพานํ ปรมํ วทนฺติ พุทธา: พระพุทธเจ้าทั้งหลาย ตรัสว่านิพพานเป็นบรมธรรม” จึงมีคำกล่าวว่า Since happiness and suffering are universal, peace and wisdom which are the ways to free one from suffering should be the same as well : เมื่อความสุขและความทุกข์เป็นสากล สันติภาพและสติปัญญาที่จะไปให้ถึงความพ้นทุกข์ จึงเป็นสากลเช่นกัน ธรรมะของพระพุทธเจ้าจึงเป็นสากล ทุกคนในโลกใบนี้สามารถเข้าถึงได้ ปฏิบัติได้ “อยู่กับโลกแต่ดำเนินชีวิตด้วยธรรม” คำสอนของพระพุทธองค์มุ่งสอนสอนภายในสู่ภายนอกเพราะมีคำกล่าวว่า “You can only work with others, when you truly understand your inner world แปลว่า จะทำงานกับโลกภายนอกได้อย่างไร ถ้ายังไม่รู้จักโลกภายในใจตัวเอง” มุ่งสร้างสันติภายในก่อนจะออกไปสร้างสันติภายนอกให้กับเพื่อนมนุษย์

พระพุทธเจ้าพระองค์เป็นนักสื่อสารธรรมและเป็นนักนิเทศศาสตร์บุคคลแรกของโลก เพื่อสร้างสันติสุขในสังคมโลก หลักการสื่อสารของพระองค์คือ “**จริง ไพเราะ เหมาะกาล สามัคคี มีประโยชน์ ประกอบด้วยเมตตา**” ซึ่งสอดคล้องกับการสื่อสารตามแนวทางของตะวันตก คือ SMCR และพระองค์ก็ทรงย้ำมากในเผยแผ่ธรรมและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ว่า การสื่อสารธรรมต้อง “**ไม่พูดร้ายใคร ไม่ทำร้ายใคร**” ถือว่าเป็นการสื่อสารที่ไม่เบียดเบียนเพื่อนมนุษย์ พระองค์จึงเป็นบุคคลสันติภาพคนแรกของโลก วันอาสาฬหบูชาจึงเป็นวันสื่อสารธรรมของพระพุทธเจ้า “เราต้องคืน

^{๑๑} กิตติ กันภัย, **นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวี. พรินท์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๓-๖๓.

ความสุขให้กับตนเอง” โดยถือคติว่า “สุดโต่งให้หักเหวน อริยมรรคให้เดินตาม” เพราะคนที่มีสติไปที่อยู่ใดก็จะไม่ทำร้ายใคร จะพูดอะไรก็ไม่ทำให้ใครเจ็บ ไม่ทำสงครามในชีวิตของตนเอง สอดรับกับอัลเบิร์ต ไอสไตน์ กล่าวว่า “ข้าพเจ้าไม่รู้ว่าสงครามโลกครั้งที่ ๓ เราจะสู้กันด้วยอาวุธอะไร แต่ข้าพเจ้าคิดว่าสงครามโลกครั้งที่ ๔ ถ้าจะรบกัน เราจะรบกันด้วยก้อนดินและก้อนไม้” แสดงว่าสงครามโลกครั้งที่ ๓ นั้น ทำร้ายทำลายกันจนไม่เหลืออะไรแล้ว สันติภาพที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากองค์กรที่ตั้งขึ้นอย่างสวยงาม แต่เกิดจากเราทุกคน เพราะ “เราคือบุคคลแห่งสันติภาพ” เราเองเท่านั้นจะคืนสันติภาพให้กับตนเอง ด้วยการหมั่นเจริญสติวิปัสสนากรรมฐาน

กล่าวโดยสรุป กลุ่มพระปัญจวัคคีย์จึงเป็นพระวิทยากรทางพระพุทธศาสนาชุดแรกที่พระพุทธเจ้าทรงสร้างขึ้นเพื่อการเผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนา ด้วยการออกไปสร้างสันติภาพให้เพื่อนมนุษย์ภายใต้การสื่อสารเชิงสันติภาพ คือ “จริง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ ประกอบด้วยเมตตา” และยึดหลักการ อุดมการณ์ วิธีการตามโอวาทติโมกข์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สิ่งสำคัญคือพระธรรมเทศนาถ้อยคำแรกที่ตรัสกับกลุ่มพระปัญจวัคคีย์คือ ัมมจักกัปวัตตนสูตรเป็นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้าเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่โดยมุ่งเน้นให้เกิดสัมมาสังกัปปะซึ่งเริ่มว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ทางสุดชั่วสองอันบรรพชิตไม่ควรปฏิบัติตาม คือ ๑) กามสุขัลลิกานุโยค อันเป็นทางคับแคบ(หีน) เป็นทางของชาวบ้าน (คัมมะ) เป็นทางของผู้มีกิเลสหนา (โปถุชนิกะ) ไม่ใช่ทางอารยะ (อนริยะ) และไม่ประกอบประโยชน์ (อนัตถสัณฺหิตะ) ๒) อตตกิลมณานุโยค เป็นทางก่อทุกข์ (ทุกข์) ไม่ใช่ทางอารยะ (อนริยะ) และไม่เกิดประโยชน์ (อนัตถสัณฺหิตะ) ทำให้พระพุทธเจ้าทรงเสนอทางสายใหม่ เรียกว่า มรรคมิองค์ ๘ เริ่มต้นจากสัมมาทิฐิเป็นอริยมรรค”^{๑๒} ด้วยเหตุนี้ “ัมมจักกัปวัตตนสูตร(ัมม+จักร+ปวัตตน+สูตร) จึงแปลว่า สูตรที่ว่าด้วยัมมจักรที่ใครจะต้านทานให้ถอยกลับไม่ได้” คือ พระพุทธเจ้าได้ทรงชี้ทางพระธรรมจักรออกไปปราบความเบียดเบียนและกันของโลกรให้พินาศ ประดุจพระบรมจักรพรรดิขึงจักรแก้วออกไปปราบข้าศึกฉะนั้น พระพุทธองค์จึงทรงแสดงถึง “ที่สุดโต่ง ๒ ฝ่ายที่บรรพชิตไม่ควรเสพไม่ควรปฏิบัติ” ฝ่ายหนึ่งคือ กามสุขัลลิกานุโยค เป็นการหมกมุ่นในกามารมณ์ และฝ่ายสองคือ อตตกิลมณานุโยค เป็นการประพฤตินักไปในทางทรนการร่างกาย ทำให้พระพุทธเจ้าเสนอทางสายกลางอันเป็นวิถีแห่งการตรัสรู้ เรียกว่า “มัชฌิมาปฏิปทา หรือ ทางสายกลาง” อันได้แก่อริยมรรค ๘ ประการคือ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ^{๑๓} จึงแสดงว่าการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้าพระองค์เริ่มจากการพัฒนาตนเอง

^{๑๒} สนิท ศรีสำแดง, พระพุทธศาสนากระบวนการทัศน์ใหม่, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔) หน้า ๒๐-๒๑.

^{๑๓} พระกวีรญาณ (จันทน์ ทองประเสริฐ ราชบัณฑิต), วิชาศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า ๗๖-๗๘.

ให้สำเร็จก่อนแล้วจึงนำไปพัฒนากลุ่มปัญจวัคคีย์เป็นชุดแรก ซึ่งทำให้งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเจริญมั่นคงด้วยการสร้างเครือข่ายการทำงานด้วยการเริ่มจากจำนวนเพียง ๕ ท่านเท่านั้นทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง จึงกล่าวได้ว่า “พระพุทธเจ้าในฐานะวิทยากรต้นแบบของโลก” พระพุทธเจ้าใช้พุทธวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับปัญจวัคคีย์เชื่อมั่นเพื่อพระองค์จะได้แสดงปฐมเทศนาทำให้หมู่นวล่องจักรพระพุทธศาสนามาถึงทุกวันนี้ พระพุทธเจ้าทรงใช้บุคลิกภาพของพระองค์เป็นการสร้างแรงจูงใจ^{๑๔}

ดังนั้น การพัฒนาธรรมทูตสมณทูตหรือวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้าทำให้สอดคล้องกับธรรมประกาศนโยบายหรือนโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕ ข้อ ประกอบด้วย ๑) ตกปลานอกบ้าน มาจากพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไป” ๒) ประสานสิบทิศ มาจากพุทธพจน์ที่ว่า “เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่คนเป็นอันมาก” ๓) ผูกมิตรทั่วหล้า มาจากพุทธพจน์ที่ว่า “เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก” ๔) บริหารปัญญา มาจากพุทธพจน์ที่ว่า “แม้เธอทั้งหลายก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวงทั้งที่เป็นของทิพย์และของมนุษย์” ๕) สาลิกาป้อนเหยื่อ มาจากพระพุทธพจน์ที่ว่า “จงแสดงธรรมอันงามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง งามในที่สุด”^{๑๕} พระวิทยากรต้นแบบจึงต้องเดินทางสายกลางว่าด้วยมรรคมงคล ๘ คือหลักปฏิบัติที่หลีกเลี่ยงที่คนจะสุดโต่งทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายที่หมกมุ่นในกามสุขเป็นกามสุขลลิกานุโยค และฝ่ายที่ทรมาณตนเองให้ลำบากเป็นอัตตกลิมกานุโยค ซึ่งเป็นการกระทำกันในนักพรตมรรคเป็นการปฏิบัติที่มีความพอดีและจะช่วยควบคุมความยึดติดในกามสุข^{๑๖} จึงว่าธรรมจกกับปวัตตสูตรเป็นพระสูตรที่หมุนจักรคือธรรมเป็นทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทาให้กระจายขยายตัวออกไปในทิศต่างๆในโลกใบนี้ ธรรมจักรจึงเป็นอำนาจที่ชุ่มเย็น (Soft Power) หมุนไปในทิศใดความสันติสุขย่อมเกิดขึ้นต่างจากจักรของพระเจ้าจักรพรรดิ ถือเป็นอำนาจที่เร้าร้อน (Hard Power) หมุนไปทางทิศใดการบาดเจ็บล้มตายย่อมบังเกิดขึ้น^{๑๗} พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงต้องใช้ Soft Power เพื่อเสริมสร้างสันติสุขในสังคม

^{๑๔} พระราชรัตนมุนี(บุญเทียม ญาณินโท), วิทยาการการสอนศีลธรรมของพระสงฆ์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาบรรณาการ, ๒๕๕๙) หน้า ๘๖.

^{๑๕} พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตโต), ธรรมประกาศนโยบาย, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ หจก. สามลดา, ๒๕๕๒) หน้า ๙.

^{๑๖} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกฉบับสากล วิธีธรรมจากพุทธปัญญา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๕๖๙.

^{๑๗} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, สันติศึกษา: พุทธวิธีสู่สันติภาพโลก: Peace Studies: The Buddhist Path to World Peace, (นนทบุรี: พิมพ์ที่บริษัท ปัญญฉัตร บุ๊คส์ บายดิ้ง จำกัด, ๒๕๕๙) หน้า ๒-๙.

๓.๑.๓ หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้า

มิติการของการพัฒนามนุษย์พระพุทธเจ้าพระองค์ทรงเป็นนักปฏิรูปการพัฒนามนุษย์ เพราะหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้พระองค์ได้ส่งพระสาวกจำนวน ๖๐ องค์ออกไปเผยแผ่ พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแห่งชาวโลกแสดงให้เห็นว่า “ศาสนาพุทธเกิดมาเพื่อพัฒนามนุษย์” เพราะพระพุทธเจ้าตรัสรู้ร้อยสี่๔ เพื่อจัดการความทุกข์ของมวลมนุษย์ทั้งปวง ตลอดระยะเวลา ๔๕ ปี พระพุทธเจ้าใช้วิธีการด้วยกระบวนการของไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ด้วยการเดินตาม แนวทางสติปัฏฐาน ผ่านการฝึกสติเป็นการศึกษาภายในของตนเองผ่านเครื่องมือคือ “วิปัสสนา กรรมฐาน” ต้องเริ่มต้นจากศีลแล้วพัฒนาไปสู่ปัญญา ถือว่าเป็นการพัฒนามนุษย์ตามหลักของ พระพุทธศาสนา^{๑๘} การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามแนวคิดตะวันตกเพื่อ ตอบสนองความต้องการขององค์กร สำหรับในทางพระพุทธศาสนา การฝึกอบรมพัฒนาตนเอง เรียกว่า ไตรสิกขา เป็นกระบวนการศึกษาฝึกอบรมพัฒนาชีวิต ๓ ด้าน คือ ศีลสิกขา จิตสิกขา และปัญญาสิกขา^{๑๙}

โอวาทปาติโมกข์เป็นหลักคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นคำสอนหัวใจของ พระพุทธศาสนาว่าด้วยอุดมการณ์ของพระพุทธศาสนา ว่าด้วยหลักการพระพุทธศาสนา และว่าด้วย วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา^{๒๐} พระพุทธเจ้าทรงแสดงโอวาทปาติโมกข์ต่อพระอรหันต์สาวก ๑,๒๕๐ รูป ณ เวฬุวันารามในวันเพ็ญเดือนมาฆะ โดยโอวาทปาติโมกข์เป็นคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนา หรือเป็นคำสอนอันเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาซึ่งในอรรถกถาแสดงว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดง โอวาทปาติโมกข์นี้แก่ที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือนเป็นเวลา ๒๐ พรรษา ก่อนที่จะโปรดให้สวดปาติโมกข์ อย่างในปัจจุบันแทน ถือว่าโอวาทปาติโมกข์เป็นคำสอนที่เป็นหัวใจ^{๒๑}

ในธรรมนูญพระพุทธศาสนาโอวาทปาติโมกข์เป็นประโยคแรกที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ คือ “ขันติ ปรมัง ปโตติติกขา:การอดทนอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง” พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ สอนให้มีความอดทน สอนให้เราอดทนต่อความแตกต่าง แม้จะไม่เห็นด้วยแต่ไม่ทำร้ายกัน

^{๑๘} พระราชปริยัติกวี, พระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์, (การอภิปรายทางวิชาการงานวิชาขบุนา นานาชาติครั้งที่ ๑๕), ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิ ธรรม,๒๕๔๓).

^{๒๐} พระมหาบุญลือ ปุณณโก, ศึกษาการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาตามหลักคำสอนโอวาทปาติโมกข์: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๖) หน้า บทคัดย่อ.

^{๒๑} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ธรรมนิเทศ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โรง พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า ๕๖.

พระพุทธเจ้าทรงเน้นว่า “อนุปวาโท อนุปมาโตด้วยการไม่พูดร้ายใคร ไม่ทำร้ายใคร” ในโอวาทปาติโมกข์เป็นการสร้างสันติภาพ ในการสร้างสันติภาพถือว่าเป็นกุศโลบาย มี ๒ วิธีคือ ๑) “แลกเปลี่ยนเรียนรู้” การที่มีการระแวงกันไม่ว่าจะต่างศาสนาต่างเชื้อชาติมันมาจากความระแวงไม่รู้จักกัน ถ้ามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภูมิลำเนาของเพื่อน ต่างคนต่างรู้จักกันจะไม่ระแวงกัน เปิดใจกว้าง การศึกษาจึงเป็นการเปิดใจกว้างให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านศาสนาเปรียบเทียบ เพราะเราอยู่ร่วมกันทั้งเถรวาท มหายาน วชรยานและรู้เรียนศาสตร์สมัยใหม่เพื่อให้มองโลกกว้างในการมองโลกทัศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีหลากหลายนิยายเพื่อเรียนรู้กันสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นครั้งแรกของโลกที่มหาจุฬารวบรวมนักปราชญ์จากทั่วโลก มาร่วมกันสร้างพระไตรปิฎกฉบับสากลเป็นภาษาอังกฤษและฉบับภาษาไทยชื่อว่า “พระไตรปิฎกฉบับสากลวิถีธรรมจากพุทธปัญญา” จึงเป็นแหล่งเรียนรู้แลกเปลี่ยนความต่างมากที่สุดได้รับความเชื่อถือ หนังสือพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยคำสอนจะมีความหลากหลายเพื่อเรียนรู้ แต่ต้องไม่โจมตีกันในนิยายแต่ละนิยาย หนังสือพระไตรปิฎกฉบับสากลทำให้ทราบว่าอะไรเหมือนกันอะไรต่างกัน ถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

๒) แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง ด้วยการเรียนรู้ซึ่งกันและกันหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่างในการอยู่ร่วมกัน^{๒๒} ซึ่งหลักคุณสมบัติของผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงวางหลักสำหรับการเผยแผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ ทรงเน้นย้ำ อนุปวาโท อนุปมาโต การไม่ว่าร้าย ไม่กล่าวร้ายผู้ใด ไม่ก้าวร้าวผู้ใด ไม่เบียดเบียนผู้ใด ต้องเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยความสุภาพนุ่มนวล พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง แม้ว่าเขาจะมีท่าทีที่จะไม่เลื่อมใสในพระพุทธศาสนา แต่ผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องไม่กล่าวร้ายไม่รุกรานไม่ให้ร้าย^{๒๓} พระสงฆ์จึงมีบทบาทด้วยการเป็นผู้นำคำสอนไปเผยแผ่ ด้วยการเป็นผู้สืบทอดอายุพระพุทธศาสนา เป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เป็นอนาคตของพระพุทธศาสนาและเป็นผู้นำชาวสันติภาพมาให้ประชาชน^{๒๔}

พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงโอวาทปาติโมกข์ ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติของพระพุทธศาสนา ท่ามกลางพระอรหันต์ จำนวน ๑,๒๕๐ รูป ในวันเพ็ญเดือนมาฆบูชา ซึ่งโอวาทปาติโมกข์ประกอบด้วย ๓ บท ซึ่งบทแรกว่าด้วยความอดทน ขันติธรรมและนิพพาน บทสองเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า บทสามว่าด้วยการสำรวมในธรรมวินัย บทที่สองเป็นหลักการทางพระพุทธศาสนา คือ

^{๒๒} พระพรหมบัณฑิต, คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์, (การปาฐกถาพิเศษ งานประสาทปริญาบัตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) , ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๓} วศิณ อินทสระ, โอวาทปาติโมกข์: การเผยแผ่ศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๕) หน้า ๒๓๘.

^{๒๔} พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, สัมมนาพระพุทธศาสนา, (ขอนแก่น: พิมพ์ที่ หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๖๐) หน้า ๓๔-๓๕.

๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง (สพพปาปสฺส อกรณ) เป็นการกำจัดรากเหง้าของความชั่วที่เกิดขึ้นในชีวิต ได้แก่ อกุศลมูล คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง อกุศลมูลทำให้ประพฤติดังกายทุจริต วาจาทุจริต และมโนทุจริต จึงต้องใช้ปัญญาและสติกำกับไม่ให้ทำความชั่วทั้งปวง

๒) การทำความดีให้ถึงพร้อม (กุสลสฺสุปสมปทา) ความดีในทางพระพุทธศาสนาหมายถึง การปฏิบัติตนที่นำไปสู่ความเจริญนำไปสู่กุศล เช่น กุศลกรรมบถ๑๐ ซึ่งเกณฑ์การวัดความดีในทางพระพุทธศาสนาจากอโลภะคือความไม่โลภธรรมะที่ส่งเสริมความไม่โลภคือ ทาน การให้ จาคะการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อโทสะคือความไม่โกรธไม่คิดประทุษร้ายธรรมะที่ส่งเสริมความโกรธคือเมตตาความรักปรารถนาดีต่อผู้อื่น และอโมหะคือความไม่หลงธรรมะที่ส่งเสริมความไม่หลงคือปัญญาไม่หลงผิดเป็นมิจฉาทิฐิ ซึ่งกระบวนการพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาจึงมีปัญญาเป็นตัวประกอบสำคัญ เช่น กาวนา ไตรสิกขา เป็นต้น

๓) การทำจิตของตนให้บริสุทธิ์ (สจิตตปริโยทปน) ในทางพระพุทธศาสนาเป็นการฝึกหัดขัดเกลาจิตของตนให้สงบสะอาดด้วยการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน^{๒๕}

พระพุทธเจ้าได้โปรดแสดงโอวาทปาติโมกข์อันเป็นหลักคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนาแก่พระอรหันต์ทั้งหลายนั้น มุ่งเพื่อให้ยึดเป็นหลักในการนำไปเผยแผ่สั่งสอนผู้อื่นให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนกว้างขวางออกไป เป็นการชักจูงความเข้าใจกันในหมู่ผู้ทำงานโอวาทปาติโมกข์จึงเป็นหลักธรรมที่เป็นหัวใจพระพุทธศาสนา^{๒๖} หลักการสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักของโอวาทปาติโมกข์ ๓ ประการ หรือเรียกว่า พุทธโอวาท ที่ประมวลคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไว้เป็นหลักสำหรับยึดถือเป็นหลักการสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ “การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การทำความดีให้ถึงพร้อม และการทำใจของตนให้สะอาดบริสุทธิ์”^{๒๗} จะเห็นว่ราชคฤห์เป็นศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งที่คำสอนของพระพุทธศาสนาเผยแพร่ออกไปสู่ประเทศต่างๆ ซึ่งสาระสำคัญของโอวาทปาติโมกข์คาถาที่ ๒ ถือว่าเป็นหลักการขึ้นปฏิบัติการของพระพุทธศาสนาโดยตรัสว่า

“สพพปาปสฺส อกรณํ กุสลสฺสุปสมปทา สจิตตปริโยทปนํ เอตฺตพุทฺธาน สาสนํ
การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การทำความดีให้ถึงพร้อม
การทำใจให้บริสุทธิ์ผ่องใส นี่เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย”

^{๒๕} สุมน อมรวิวัฒน์, หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔) หน้า ๒๘-๓๐.

^{๒๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ตามทางพุทธกิจ, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด, ๒๕๕๗) หน้า ๘๓-๘๔.

^{๒๗} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ธรรมนิเทศ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า ๕๗.

ถือว่าเป็นคาถาที่ชาวพุทธรู้จักมากที่สุดเพราะเป็นหลักการในการนำมาปฏิบัติ แสดงลักษณะสำคัญของพระพุทธศาสนาด้วยการไม่ทำชั่ว ทำความดี และทำใจให้ผ่องใส^{๒๘} ถือว่าเป็นหลักการสำคัญของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบอันเป็นฐานสำคัญของบุคคลที่จะทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์และเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดจึงต้องพัฒนาตนให้สมบูรณ์แบบก่อนจะออกไปพัฒนาผู้อื่น ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงกำหนดหลักกรรมวินัยเป็นพื้นฐานเช่น โอวาทปาติโมกข์ เป็นเข็มทิศสู่เป้าหมายนโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าทรงประกาศไว้แก่พระสาวกออกไปประกาศพระพุทธศาสนาเป็นนโยบายที่มีประสิทธิภาพ เพราะมีหลักการวิธีการและอุดมการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา^{๒๙}

๓.๑.๔ อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้า

อุดมการณ์ของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้าสามารถแบ่งออก ๔ ประการ ๑) ขันติ ประมัตตโป ตีติกขา ความอดทนคือความอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง ๒) นิพพาน ประมัตตวิพัสสนา พระพุทธเจ้าทั้งหลายตรัสว่านิพพานเป็นบรมธรรม ๓) น หิ ปพฺพชิตो ปฐมาตี ผู้ทำร้ายผู้อื่นไม่ชื่อว่าเป็นบรรพชิต ๔) สมโณ โหติ ปรี วิหฺรณฺยฺนโต ผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่ชื่อว่าเป็นสมณะ จึงขยายความว่า ขันติเป็นความอดทนหมายถึง ทนลำบาก ทนตรากตรำ ทนเจ็บใจ ความหนักเอาเบาสู้เพื่อบรรลุจุดหมายที่ตั้งงาม ขันติจึงปรากฏในหลักธรรมเช่น หลักธรรมที่ทำให้งาม ๒ ประการ คือ ขันติและโสรจจะเป็นความสงบเสงี่ยม ขันติปรากฏในหลักธรรมคือ บารมี ๑๐ ทศพิทธาธรรม^{๓๐} สำนัสนิวัตินิธิและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้าให้ความหมายของคำว่า Tolerance หมายถึง “ความอดทน การยอมรับความแตกต่าง ขันติธรรม การทนกันได้” การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นพื้นฐานของการป้องกันความขัดแย้งและการอยู่ร่วมกันโดยสันติ^{๓๑}

พระพุทธเจ้าทรงยึดอุดมการณ์ของการเผยแผ่ด้วยการมีขันติธรรม ซึ่งพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งขันติว่าที่จึงต้องศึกษา “ขันติธรรมทางศาสนากรณีพระพุทธศาสนา: Religious Tolerance A Case of Buddhism” มืองค์ประกอบของขันติธรรมทางศาสนาประกอบด้วย

๑) การอนุญาต (Permission)

^{๒๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *จาริกบุญ-จาริกธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๓) หน้า ๑๒๕-๑๒๖.

^{๒๙} พระมหาเป้า เตชปญโญ, *นโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒) หน้าบทคัดย่อ.

^{๓๐} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *ธรรมนิเทศ*, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า ๕๘.

^{๓๑} สำนัสนิวัตินิธิและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, *ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง*, (สถาบันพระปกเกล้า พิมพ์ครั้งที่ ๕, ๒๕๕๕) หน้า ๗๐.

๒) การอยู่ร่วม (Coexistence)

๓) การเคารพ (Respect)

๔) การยอมรับ (Appreciation/Acceptance)”

ขันติธรรมทางศาสนาในพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นหนึ่งเดียวกับทางแห่งความหลุดพ้น เพราะความใจแคบทางศาสนาขัดขวางหนทางแห่งความหลุดพ้น การเบียดเบียนทางศาสนาขัดขวางหนทางแห่งความหลุดพ้น ซึ่งหากไร้ขันติธรรมทางศาสนาย่อมไร้ความหลุดพ้นแต่ถ้ามีความหลุดพ้นมีขันติธรรมทางศาสนาเป็นของคู่กัน ความเป็นชาวพุทธวัดกันที่ขันติธรรมตามหลักโอวาทปาติโมกข์ กล่าวว่า “ขันติคือความอดได้ทนได้เป็นตบะอย่างยิ่ง นิพพานเป็นบรมธรรม ผู้ทำร้ายผู้อื่นไม่ชื่อว่า เป็นบรรพชิต ผู้เบียดเบียนคนอื่นไม่ชื่อว่า เป็นสมณะ” ขันติธรรมจึงเป็นความใจกว้างทางศาสนา พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย ถึงคนพวกอื่นจะฟังกล่าวติเตียนเรา กล่าวติเตียนพระธรรม กล่าวติเตียนพระสงฆ์ พวกเธอไม่ควรผูกอาฆาตแค้นเคืองชุนใจคนพวกนั้น ถ้าพวกเธอโกรธเคือง หรือไม่พอใจพวกเขา พวกเธอก็จะประสบอันตรายเพราะความโกรธเคืองนั้น” ขันติธรรมทางศาสนา จึงไม่ใช่ความรุนแรงแก้ปัญหา พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลายเขาด่า ก็ไม่ด่าตอบ เขาเสียดสี ไม่เสียดสีตอบ เขาประหาร ก็ไม่ประหารตอบอย่างนี้แหละสมณะจึงจะชื่อว่าตั้งอยู่ในสมณธรรม” โดยพระพุทธเจ้าตรัสกับพระปุลณณะว่า “ปุลณณะมนุษย์ชาวสุนาปรินตะนั้น มีความดุร้าย รุนแรง เมื่อท่านไปอยู่ถ้าเขาจะด่าจะบริภาษท่าน ท่านจะอย่างไร พระปุลณณะตอบว่า ถ้าเขาด่า ข้าพระองค์ จะคิดว่าก็ยังดีที่เขาด่า ไม่ถึงกับเอามือทุบตี” และความใจกว้างทางศาสนากรณีพระเจ้าอโศกมหาราช ข้อความว่า “บุคคลผู้กระทำการเคารพบูชาลัทธิศาสนาอื่นด้วยเช่นนี้ ถือว่าเป็นผู้ส่งเสริมลัทธิศาสนาของตนให้เจริญด้วย และทั้งในเวลาเดียวกันก็เป็นการเอื้อเฟื้อต่อลัทธิศาสนาอื่นด้วย แต่เมื่อกระทำด้วยวิธีตรงกันข้าม ย่อมถือว่าเป็นการทำลายลัทธิศาสนาของตนเองด้วยและเป็นการทำร้ายแก่ลัทธิศาสนาของคนอื่นด้วย” ดังนั้น หลักขันติธรรมทางพระพุทธศาสนายึดความเป็นสากล ๓ อย่าง ประกอบด้วย

๑) ความจริงสากล (Universal Reality)

๒) ความเป็นมนุษย์สากล (Universal Man)

๓) ความรักสากล (Universal Love)^{๓๒}

ดังที่กล่าวมา จึงทำให้พระพุทธเจ้ามีพระนามว่า “ขันติวาที” แปลว่า “ผู้สอนเรื่อง” หรือ “ผู้สอนเรื่องความอดทนอดกลั้น” ความอดทนอดกลั้น การไม่นิยมใช้ความรุนแรงเป็นลักษณะสำคัญของพระพุทธศาสนาในหลักของโอวาทปาติโมกข์ มีความอดทนอดกลั้นต่อกิเลสที่มากกระตุ้นร้าวในรูปแบบต่างๆ สมณะในพระพุทธศาสนาต้องไม่ทำร้ายใคร ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ว่าร้ายใคร ไม่ทำ

^{๓๒} พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ขันติธรรมทางศาสนากรณีพุทธศาสนา: Religious Tolerance A Case of Buddhism, (บรรยายวิชาการนิสิตหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา, ๒๕๕๗) ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

อันตรายใคร ในคัมภีร์พระธรรมบททรงสอนให้พุทธสาวกรู้จักเอาชนะความรุนแรงด้วยสันติวิธี^{๓๓} พระพุทธเจ้าตรัสถึงการให้ยอมรับด้วยความอดกลั้นและรักษาความปรารถนาดีไว้ให้ได้อย่างต่อเนื่อง พระพุทธองค์ทรงมีความอดทนอดกลั้นและทรงซ้ำช่องในการจัดการกับความโกรธของผู้วิจารณ์ ทรงยกย่องการไม่โกรธและมีจิตเมตตาจิตแม้ในขณะที่กำลังถูกยั่วเย้าอย่างหนัก ผู้ที่ทำได้เช่นนี้จะต้องอาศัยความเปลี่ยนแปลงทางจิตครั้งใหญ่และมีพลังภายในที่แข็งแกร่ง^{๓๔}

ในขณะที่มนุษย์ร่วมโลกกำลังเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง และความรุนแรง อันเนื่องจากการขาดขันติธรรมทางศาสนา: Religious Tolerance ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมของคนบางคน หรือบางกลุ่มที่อ้างตัวว่าเป็นศาสนิกของศาสนาใดศาสนาหนึ่ง แต่ขาดการเคารพ และขาดการให้เกียรติต่อหลักการ สัญลักษณ์ และความเชื่อทางศาสนาอื่นๆ ในวิถีทางที่ไม่เหมาะสมโดยการแสดงออกทางกาย และวาจาในเชิงลบมิตีต่างๆ เช่น การवादการ์ตูน การจัดทำภาพยนตร์ หรือคลิปวิดีโอ และการลบหลู่คัมภีร์ หรือรูปปั้น การดำเนินการดังกล่าว แม้จะตั้งใจ หรือกระทำการด้วยความศรัทธาโดยขาดความยั้งคิด แต่เมื่อกระทบอารมณ์ และความรู้สึกของของกลุ่มคนที่มีความเชื่อแตกต่างแล้ว ย่อมเป็นเรื่องง่ายที่จะทำให้ความขัดแย้งได้ปะทุตัวออกจนกลายเป็นความรุนแรง และในหลายสถานการณ์ วิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นได้เดินทางไปสู่สภาวะที่กำลังติดตัน อีกทั้งยังบั่นทอนหนทางในการแสวงหาทางออกอย่างสันติระหว่างเพื่อนร่วมโลก โศกนาฏกรรมสุดท้ายที่มักจะเกิดขึ้นคือ ความสูญเสียทั้งชีวิต และทรัพย์สิน ท่ามกลางเสียงร้องไห้ และหยาดน้ำตาของเพื่อนร่วมโลก คำถามแม้ว่ามนุษยชาติจะแตกต่างกันทั้งศาสนาและความเชื่อ แต่ในฐานะที่เป็นมนุษย์ร่วมโลกที่รักความสุข เกลียดกลัวความทุกข์เช่นเดียวกัน พลังทางศาสนาในมิตีต่างๆ จะเข้าไปช่วยฟื้นฟู และเชื่อมสมานสังคมโลกให้สามารถปรับวิธีคิด และท่าทีของการอยู่ร่วมกันได้อย่างไร จึงจะทำให้มนุษยชาติสามารถดำรงอยู่ร่วมกันอย่างมีขันติธรรม สามารถยอมรับ และอดทนต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา ภาษา อุดมการณ์และความเชื่ออย่างมีสติ ขันติธรรมทางศาสนากับความอยู่รอดของมนุษยชาติความแตกต่างกันทางศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ และชาติพันธุ์ “ไม่ใช่สิ่งผิด” แต่ “สิ่งที่ผิด” คือ การที่มนุษยชาติบางคนหรือบางกลุ่ม ไม่มีความอดทนเพียงพอต่อการเพียรพยายามที่ศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปรับวิธีคิด และท่าทีให้สอดคล้อง ถูกต้อง และเหมาะสมกับความแตกต่าง อันเนื่องด้วยภาวะของการขาดขันติธรรม เพราะไม่เปิดใจกว้างที่จะยอมรับฟัง

^{๓๓} พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), *อหิงสาธรรมคำสอนสันติภาพ*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์, ๒๕๕๕) หน้า ๑๘.

^{๓๔} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *พระไตรปิฎกฉบับสากล วิถีธรรมจากพุทธปัญญา*. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๖๖๖.

ยอมรับ เคารพ และให้เกียรติต่อความต่างของเพื่อนร่วมโลก จนนำไปสู่การเยาะเย้ย ถากถาง ลบหลู่ ดูหมิ่นความเป็นอัตลักษณ์ของเพื่อนร่วมโลก^{๓๕}

การประชุมผู้นำศาสนาเพื่อสันติภาพในประชาคมอาเซียน ภายใต้หัวข้อ “ขันติธรรมทางศาสนา” ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗ งานขันติธรรมทางศาสนาซึ่งมีศาสนาสำคัญของประเทศเข้าร่วมประชุมประกอบด้วย พุทธ คริสต์ อิสลาม ซิกข์ ฮินดู ด้วยการฝึกเป็นผู้มีใจกว้างทางศาสนา พร้อมทั้งจะยอมรับและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติกับเพื่อนมนุษย์ผู้มีศาสนาและวัฒนธรรมแตกต่างกัน เมื่อไม่มีขันติเราจะแสวงหาสันติได้อย่างไร และถ้าไม่มีสันติ เราจะสามารถอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างได้อย่างไร เมื่อผู้นำศาสนาแสวงหาช่องทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติบนฐานของการมีขันติ คำถามคือ ศาสนิกชนของแต่ละศาสนาจะใช้แบบอย่างดังกล่าวมาหล่อหลอมแนวคิดและวิถีแนวปฏิบัติได้อย่างไรรางวัลการตอบคำถามได้อย่างถูกต้องคือความอยู่รอดของมนุษยชาติ การประชุมงานขันติธรรมทางศาสนาผู้นำทั้ง ๕ ศาสนาเห็นชอบในปฏิญญาที่ตกลงร่วมกันดังนี้ คือ ๑) ส่งเสริมขันติทางศาสนาตามประกาศของยูเนสโก ปี ๑๙๙๕ ๒) จะดำเนินการเสวนาต่อไปและเสริมสร้างเครือข่ายของผู้นำศาสนา ส่งเสริมกันและกัน ๓) เพื่อให้ประชาคมอาเซียนมีความรู้ในศาสนาของตนเองและศาสนา ๔) เพื่อดำเนินแบบต่อเนื่องไม่เหน็ดเหนื่อยเพื่อสันติภาพ เข้าใจถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ๕) จะกระทำให้เกิดความคุ้นเคยระหว่างกันเพื่อความเป็นเอกภาพของผู้นำศาสนา ๖) เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี ไม่ให้ศาสนาตกเป็นเครื่องมือของนักการเมืองและสื่อมวลชน ทำให้ผู้นำทั้ง ๕ ศาสนามีความเห็นตรงกันว่า ไม่ควรนำศาสนามาเป็นเครื่องมือสร้างความขัดแย้งแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ แต่ต้องเคารพยอมรับเข้าใจศาสนาอื่นๆ ไม่ใช่ความรุนแรงทุกประการในทุกกรณี ถึงอาเซียนจะแตกต่างกันในเรื่องของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี แต่เราคือมนุษย์ร่วมโลกกัน อยู่ร่วมกันในความแตกต่างหรือเรียกว่าเอกภาพในความแตกต่าง^{๓๖}

การเกิดขึ้นของศาสนามีเป้าหมายสำคัญสูงสุดคือการอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็น และเป็นสันติสุขของมวลมนุษยชาติจากความต่างทั้งศาสนา และความเชื่อของมนุษยชาติ ในประชาคมอาเซียน และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่กำลังเดินหน้าไปสู่ ความขัดแย้งและความรุนแรงอันเนื่องจากการตัวแปรต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่แปลกแยกและแตกต่าง พลังสันติภาพของศาสนาจึงไม่ใช่พลังที่แห่งความรุนแรงที่แข็งแกร่ง (Hard Power) หากแต่เป็นพลังที่อ่อนนุ่ม (Soft Power) ในการที่จะยึดโยงกลุ่มคนต่างๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมโลกให้สามารถอดทนต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา และชาติพันธุ์อย่างมีสติและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หากเรา

^{๓๕} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, ขันติธรรมทางศาสนากับความอยู่รอดของมนุษยชาติ, (<https://www.gotoknow.org/posts/504840>, ๒๕๖๑) ค้นเมื่อ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๓๖} งานขันติธรรมทางศาสนา, การประชุมผู้นำศาสนาเพื่อสันติภาพในประชาคมอาเซียน, (<http://www.komchadluek.net/news/lifestyle/193534>, ๒๕๕๗) ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๑.

ทุกคนยึดหลักคำสอนหลักชั้นดิธรรม อันเป็นหลักธรรมที่มีปรากฏในทุกศาสนาและปฏิบัติตาม จะสามารถทำให้เรายอมรับและอดทนต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม อันจะส่งผลต่อการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุขท่ามกลางความแตกต่างของมนุษยชาติ^{๓๗}

อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า จึงต้องประกอบด้วย ๒ ประการ คือ ๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discovery of Others) ด้วยการเรียนรู้กันอื่นให้มาก เรียนรู้ศาสนาอื่น จะได้ทำความเข้าใจกัน ๒) แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง (Projects of Shared Purpose) คือ แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง คนที่ทะเลาะกันต้องร่วมเดินทางไปด้วยกัน สันติศึกษาต้อง นำคนที่เห็นต่างมาทำกิจกรรมด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายให้คนสามัคคีกัน นักสันติวิธีต้องตั้งอยู่บนฐาน ของปัญญา อย่าใช้ชีวิตเหมือน “แครงติดบวง” ติดในลาภยศและไม่ควรกล้าแบบบ้าบิ่น และตั้งอยู่บน พื้นฐานของชั้นดิธรรมความอดทนต่อความแตกต่างดังพุทธพจน์ที่ “ชนตี ปรมฺ ตโป ตีติกขา” แปลความว่า “ความอดทนคือความอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง” และยึด “อนุปวาโท” การไม่ว่าร้ายใคร “อนุปมาโต” การไม่ทำร้ายใคร ซึ่งในพ.ศ.๒๕๓๘ องค์การยูเนสโกประกาศปฏิญญาว่าด้วย “หลักการ แห่งชั้นดิธรรม : Principles of Tolerance” เพราะชั้นดิธรรมเป็นการเคารพและการยอมรับนับ ถือ วัฒนธรรมของโลกที่หลากหลาย วิธีการแสดงออกและวิถีชีวิตที่แตกต่างกันไป อดทนต่อความ คิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่าง ไม่มีเลือกปฏิบัติ “ชั้นดิธรรมเป็นฐานของสันติภาพ” และความ อดทนต่อความแตกต่างเป็นฐานสำคัญของศาสนาต่อสันติภาพ เพราะศาสนาเคยถูกใช้เป็นเครื่องมือ สร้างความขัดแย้ง จึงมีการประกาศว่า “No more wars in the name of religion : ไม่ยอมให้มี สงครามในนามของศาสนาอีกต่อไป” และทุกศาสนาต้องยึดหลักชั้นดิธรรมเป็นพื้นฐานของการ ปฏิบัติ^{๓๘}

ดังนั้น จุดเริ่มต้นที่พระสงฆ์สาวกผู้ไปประกาศพระพุทธศาสนาในที่ต่างๆจะต้องยึดถือ ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพตามพุทธประสงค์เพื่อไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง โดยพระพุทธเจ้าทรงระบุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไว้ชัดเจน ๓ ประการ คือ ๑) พหุชนหิตาย เพื่อเกื้อกูลแก่ชนหมู่มาก ๒) พหุชนสุขาย เพื่อความสุขแก่ชนหมู่มาก ๓) โลกานุกมปาย เพื่อ อนุเคราะห์ชาวโลก ปณิธานการเผยแผ่จึงหมายถึง การตั้งความปรารถนาว่าจะทำให้พระพุทธศาสนา แพร่หลายขยายตัวออกไปแล้วตั้งใจทำโดยเอาใจจดจ่อ มีความแน่วแน่อยู่กับการเผยแผ่มีอุดมการณ์

^{๓๗} พระพรหมบัณฑิต(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การประชุมผู้นำศาสนาเพื่อสันติภาพในประชาคมอาเซียน, (บรรยายวิชาการงานชั้นดิธรรมทางศาสนา, ๒๕๕๗) ๒๔-๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗.

^{๓๘} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), สันติภาพมิติพระพุทธศาสนา, (การบรรยายแก่นิสิต ปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

มันคง^{๓๙} สรุปรว่า อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้าถือว่าคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้เผยแผ่ พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ ๔ ประการคือ (๑) มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความลำบากความตรากตรำ มีความอดกลั้นต่อกิเลส ไม่แสดงกิเลสอวดชาวบ้าน เป็นคนใจเย็นสุขุมรอบคอบ เกือบอารมณ์ (๒) ไม่นินทาใคร ถ้ามีความจำเป็นจะต้องพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น จงพูดเพื่อหาทางแก้ไข (๓) เปียดเบียนใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร บำเพ็ญตนเป็น “อิตถจารีบุคคล” ดังคำพังเพยว่า “เมื่อยามอยู่ เขาก็เข้าใจ เมื่อยามจากไปเขาก็คิดถึง (๔) มีสมณสัญญา มีความสำนึกรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า “เราเป็นสมณะ เป็นผู้ส่งพระภิกษุ เราเป็นพระ เป็นผู้ประเสริฐ เราเป็นปูชนียบุคคลเป็นผู้ที่ศฤงคารพนับถือบูชา” จึงต้องมีอุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรมอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญสู่การทำงานสื่อสารธรรมโดยอุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบที่ควรยึดถือปฏิบัติเป็นหลักสำคัญคือ ขันติธรรมต่อความแตกต่าง เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งขันติวาที

๓.๑.๕ วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้า

วิธีการการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้าพระองค์ทรงยึดของคุณสมบัติ ๖ ประการตามแนวทางโอวาทปาติโมกข์ พระพุทธเจ้าวางรากฐานสำหรับนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นคุณสมบัติของผู้จะไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๑) อนุปวาโท การไม่พูดร้าย ๒) อนุปมาโต การไม่เปียดเบียนทางกาย ๓) ปาติโมกฺเข จ ส่วโร การสำรวมในปาติโมกข์ ๔) มตตณฺดา จ ภตตสฺมี การรู้จักประมาณในการบริโภค ๕) ปนตณฺจ สยนาสนํ การนอนการนั่งในเสนาสนะอันสงัด ๖) อธิจิตฺเต จ อาโยโค การประกอบความเพียรในอธิจิตหรือการฝึกฝนพัฒนาจิตของตน เอตํ พุทฺธาน สาสนํ นี่เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย^{๔๐} ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนานั้น ควรจะปฏิบัติตามวิธีการของพระพุทธเจ้าด้วยการไม่กล่าวร้ายโดยการมุ่งแสดงแต่คำสอนแต่หลักความจริง ไม่พูดกล่าวร้ายติเตียนผู้อื่น ไม่กล่าวร้ายป้ายสีศาสนาอื่น ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงบำเพ็ญเป็นต้นแบบในพุทธปฏิบัติ มีพุทธจริยาแสดงให้เห็นถึงพระพุทธลักษณะที่ว่าทรงแสดงแต่หลักธรรม ไม่กล่าวร้ายป้ายสีใคร ช่วงตอนที่พระพุทธเจ้าเสด็จประทับใต้ต้นสาละคู่ ที่สาละวันทายนหรือป่าไม้สาละวันที่จะปรินิพพาน มีสุภททปริพาชกเข้ามาทูลถามปัญหาว่า มีศาสนาต่างๆสอนกันมากมายแต่ละศาสนาก็น่าศาสนาของตนเองเป็นศาสนาที่แท้จริงมีคำสอนที่ถูกต้อง ศาสนาอื่นสองผิดทั้งหมด สมณะหรือพระอรหันต์มีแต่ในศาสนาของตน ศาสนาอื่นไม่มีอรหันต์ เป็นต้น สุภททปริพาชกถามว่าพระพุทธเจ้าควรเชื่ออย่างไร พระพุทธเจ้าตรัสว่า เราจะแสดงธรรมแต่หลักการเท่านั้นด้วย

^{๓๙} พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี ป.ธ.๙ ราชบัณฑิต), ปณิธานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุโรป, (บรรยายพิเศษการประชุมสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปครั้งที่๑๐, ๒๕๕๙) ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

^{๔๐} วคิน อินทสระ, โอวาทปาติโมกข์: การเผยแผ่ศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๕) หน้า ๒๓๘.

การไม่ต้องไปว่าร้ายใคร ไม่ต้องไปกล่าวติเตียนยกตนเองชมผู้อื่น หลักการที่ว่า คือ “มรรคามีองค์ ๘ ประการอันประเสริฐเป็นข้อปฏิบัติอันเป็นทางสายกลาง” รวมถึงกาลามสูตรพระพุทธเจ้าตรัสว่า “ท่านทั้งหลายไม่ต้องพูดถึงว่าลัทธิไหนถูกหรือผิด เราจะให้หลักกาลามสูตร” ถือว่าเป็นหลักอย่างเพิ่ม เชื่อ อย่าปลงใจเชื่อด้วยเหตุผล ๑๐ ประการ ถือว่าเป็นหลักแห่งศรัทธา^{๔๑}

วิธีการมาจากพระบาลีในพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อุทาน เมฆิยวรรค ปิณโฑลสูตร อธิบายว่า โดยมีวิธีการ ๖ ประการ ประกอบด้วย ๑) อนุปวาโท หมายถึงการไม่กล่าวร้ายผู้อื่น มีหลักธรรมที่กล่าวไว้ในกุศลกรรมบถ ๑๐ คือ กรรมดีอันเป็นทางนำไปสู่ความสุขความเจริญ แบ่งออกเป็น ๓ หมวด คือ กายกรรม ๓ วจีกรรม ๔ และมนโกรรม ๓ กล่าวเฉพาะในหมวดของวจีกรรม ๔ ด้วยการละเว้นการพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดคำหยาบ และการพูดเพ้อเจ้อ การไม่กล่าวร้ายผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับการละเว้นจากการกระทำทางวาจา ให้รู้จักใช้วาจาให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์เรียกว่า ปิยวาจา หมายถึง วาจาอันเป็นที่รัก พูดจาน่ารัก วาจากล่าวด้วยจิตเมตตา เป็นหลักธรรมอยู่ในสังคัตถุธรรม เป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลช่วยประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี โดยเฉพาะปิยวาจา เรียกอย่างหนึ่งว่า เปยยวัชชะ หมายถึง วาจาอันเป็นที่รัก วาจาอันดูดีมีน้ำใจ ๒) อนุปฆาโต หมายถึง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น สอดรับกับหลักธรรมกุศลกรรมบถ ในหมวดที่ว่า ด้วยกายกรรม ๓ ได้แก่ การละเว้นจากการฆ่า การเบียดเบียน มีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เคารพในกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น และการละเว้นจากการประพฤติดุคในกามทั้งหลาย นักเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงควรมีความสำรวมระวังเพราะจะนำความเสื่อมเสียมาสู่ตนเองและองค์กรสถาบัน ทำให้เกิดการเสื่อมศรัทธาขาดความน่าเชื่อถือ ๓) ปาติโมกฺเข จ ส่วโร หมายถึงความสำรวมในปาติโมกข์ มีหลักธรรมอันสอดรับคือ ปาริสุทธิศีล เป็นความประพฤติบริสุทธิ์ที่จัดเป็นศีลมี ๔ ประการ คือ ปาติโมกข์สังวรศีล อินทริยสังวรศีล อาชีวปาริสุทธิศีล ปัจจยสันนิสิตศีล เป็นการมุ่งเรื่องของศีลเป็นการประพฤติทางกายและวาจา ๔) มตตณฺญตา จ ภตตสมฺมึ หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักประมาณในการบริโภค มีหลักธรรมอันสอดรับคือ อปินณกปฏิททา เป็นข้อปฏิบัติที่ไม่ผิดจะนำไปสู่ความมั่งคั่งในธรรม อันประกอบด้วย อินทริยสังวร การสำรวมอินทริยระวังไม่ให้บาปอกุศลกรรมครอบงำทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ โภชนะ มัตตณฺญตา รู้จักประมาณในการบริโภคเพื่อหล่อเลี้ยงร่างกายมิใช่เพื่อสนุกสนานมัวเมา และชาคริยานุโยค การหมั่นประกอบภาริณไม่เห็นแก่การนอน วิธีการนี้มุ่งเตือนสตินักเผยแผ่ว่า ไม่ควรประพฤติดนเป็นคนเห็นแก่การกินจนลืมน้ำ ต้องสำรวมในการกิน ๕) ปนฺตณฺจ สยนาสนํ หมายถึงการอยู่ในเสนาสนะที่สงัด มีหลักธรรมคือ ปาริสุทธิศีลคือ ศีลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ๔ ของพระสงฆ์ ประกอบด้วย จีวรผ้านุ่งห่ม บิณฑบาตอาหาร เสนาสนะที่อยู่อาศัย ศีลานเภสัชยาบำบัดโรค สำหรับการอยู่อาศัยในที่อันสงัดจะช่วยให้ นักเผยแผ่เป็นผู้จักความ

^{๔๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *ตามทางพุทธกิจ*, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด, ๒๕๕๗) หน้า ๑๐๐-๑๐๘.

พอดีด้วยการยึดติดอยู่กับรูปลักษณ์ที่หรรษาของที่อยู่อาศัย ๖) อธิจิตเต จ อาโยโค หมายถึง การประกอบความเพียรในอธิจิต มีหลักธรรมประกอบด้วย สิกขา ๓ หรือ ไตรสิกขา ได้แก่ ข้อที่จะต้องศึกษาหรือข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ผีกหตบรณกาย วาจา ใจและปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุดุจดหมายสูงสุดคือ พระนิพพาน มี ๓ ประการ อธิศีลสิกขา ศีลเป็นข้อปฏิบัติฝึกรบรณความประพฤติ อธิจิตสิกขา จิตเป็นข้อปฏิบัติฝึกรบรณจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม อธิปัญญาสิกขา ปัญญาเป็นข้อปฏิบัติฝึกรบรณปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง วิธีการนี้มุ่งเน้นให้นักเผยแผ่มีการศึกษาในเรื่องอธิจิตด้วยการฝึกรบรณจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูง^{๔๒}

ทำให้ผู้วิจัยมองว่าศาสนามีหน้าที่ในการประสานสังคมสอดคล้องกับปณิธานของท่านพุทธทาสภิกขุ อันประกอบด้วย ปณิธานข้อ ๑ การเข้าถึงหัวใจศาสนาของตน ไม่ว่าจะนับถือศาสนาอะไร ปณิธานข้อ ๒ การทำความเข้าใจระหว่างศาสนาทุกศาสนาเพื่อการอยู่ร่วมกันในโลก ปณิธานข้อ ๓ การนำโลกออกมาเสียจากอำนาจวัตถุนิยม เป็นปัจจัยแห่งการเห็นแก่ตัวเกิดกิเลส โดยเฉพาะปณิธานข้อที่ ๒ การทำความเข้าใจระหว่างศาสนาเพื่อการแก้ปัญหาการกระทบกระทั่งกัน ซึ่งท่านพุทธทาสภิกขุถือว่าเป็นพระสงฆ์ต้นแบบในการเข้าถึงวิธีการเผยแผ่ของพระพุทธเจ้าตามโอวาทปาติโมกข์เพราะยึดหลักอนุปวาโท อนุปมาโต ไม่ว่าจะร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใครด้วยการทำความเข้าใจกันระหว่างศาสนาถือว่าเป็นการเข้าถึงคำสอนของพระพุทธศาสนา สิ่งสำคัญท่านพุทธทาสพยายามสื่อสารเสมอว่า “โลกต้องมีหลายศาสนา จะมีศาสนาเดียวไม่ได้ นี่เป็นสภาพความจริง”^{๔๓} โอวาทปาติโมกข์ถือเป็นการประกาศอุดมการณ์หลักการและวิธีการประกาศพระพุทธศาสนาและเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้าและบรรดาพระสาวก พระพุทธองค์ได้ตรัสหลักการสอนหรือวิธีการเผยแผ่ความว่า “อานนฺตการแสดงธรรมให้คนอื่นฟัง มิใช่สิ่งที่ทำได้ง่ายผู้แสดงธรรมแก่คนอื่นจึงต้องประกอบด้วย ๑) เราจักกล่าวไปตามลำดับ ๒) เราจักกล่าวยกเหตุผลมาแสดงให้เข้าใจ ๓) เราจักแสดงด้วยอาศัยความเมตตา ๔) เราจักไม่แสดงเพราะเห็นแก่อามิส ๕) เราจักแสดงไปโดยไม่กระทบตนและผู้อื่น”^{๔๔}

พระพุทธเจ้าทรงยึดมั่นในหลักการวิธีการและอุดมการณ์ในการสอนและการแสดงธรรมทรงพิจารณาเนื้อหาเรื่องที่สอน ตัวผู้เรียน ตัวผู้สอน และลีลาการสอน ประกอบด้วย ๑) สอนจากสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจง่ายไปหาสิ่งที่รู้เห็นหรือเข้าใจยาก ๒) สอนเนื้อเรื่องที่ค่อยลุ่มลึกยากลงไปตามลำดับขั้น

^{๔๒} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ธรรมนิเทศ**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า ๖๒.

^{๔๓} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), **ปณิธาน ๓ ประการ**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๙) หน้า ๑๔-๑๐๒.

^{๔๔} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ประวัติพระพุทธศาสนา: History of Buddhism**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๔๕-๔๖.

๓) ถ้าสิ่งที่สอนเป็นสิ่งที่แสดงได้ฟังสอนด้วยของจริงให้ผู้เรียนได้ดูได้เห็นได้ฟังหรือเรียกว่า ประสบการณ์ตรง ๔) สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง คุณอยู่ในเรื่อง มีจุด ไม่กว้าง ไม่ไขว้เขว ไม่ออกนอก เรื่องโดยไม่มีอะไรเกี่ยวข้องในเนื้อหา ๕) สอนมีเหตุผล สามารถรองตามเห็นจริงได้ ๖) สอนเท่าที่ จำเป็นพอดีสำหรับให้เกิดความเข้าใจให้การเรียนรู้ได้ผลไม่ใช่สอนเท่าที่ตนรู้หรือสอนแสดงภูมิว่าผู้สอน มีความรู้มาก ๗) สอนสิ่งที่มีความหมายควรที่เขาจะเรียนรู้และเข้าใจเป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ฟัง^{๕๕} ดังนั้น วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้าผู้วิจยมองว่าเป็นหลักในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ใน วิธีการประกาศพระ ศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑) ไม่ด่าหิ ไม่ติเตียนใคร (๒) ไม่เบียดเบียนใคร (๓) สำรวม ระวังเคร่งครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้องไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕) ยินดีพอใจอยู่สถานที่อัน สงบสงัด (๖) มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา จึงแสดงว่า “โอวาทปาติโมกข์ถือว่าเป็น คุณสมบัติเป้าหมายหลักการและวิธีการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของพระพุทธองค์ที่ได้วางรากฐานไว้ เพื่องานพระศาสนาอย่างแท้จริง” วิธีการเผยแผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้เป็น ผลสำเร็จมากที่สุดในวิธีการคือ “อนุปวาโท อนุปมาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร” พระนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย เพราะพระวิทยาการต้นแบบ หรือธรรมทูต สมณทูตเป็นผู้ส่งสารให้เกิดสันติภาพในสังคมท่ามกลางความแตกต่างกันทางพหุวัฒนธรรม วิธีการ พัฒนาวิทยาการต้นแบบของพระพุทธเจ้าจึงเน้นให้ผู้เผยแผ่หรือวิทยาการต้นแบบมีวิธีการเผยแผ่ในการ สร้างสันติสุขให้กับสังคมภายใต้การไม่สื่อสารที่ก่อให้เกิดความเกลียดชังแต่พระพุทธเจ้าทรงเน้นเรื่อง หลักการมากกว่าการใช้อารมณ์กระทบกระทั่งใครภายใต้คำว่า “กระทบธรรมแต่ไม่กระทบคนหรือ นุ่มนวลกับคนแต่จริงจังกับหลักการ”

๓.๑.๖ การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ของพระพุทธเจ้า

การพัฒนามนุษย์ในมิติพระพุทธศาสนาว่า “ทนต์ เสนุโฐ มนุสเสสุ แปลว่า ในหมู่ มนุษย์ผู้ที่ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด” เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นสัตว์โลกชนิดหนึ่งมี สัตวญาณเหมือนสัตว์อื่นๆ มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์อื่นเพราะการฝึกฝนความสามารถในการ เรียนรู้มีปัญญาและจิตใจสูงขึ้น^{๕๖} การพัฒนามนุษย์ทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ทรัพยากรมนุษย์เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากรเป็นทุนปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ๒) การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่ามนุษย์มีความ

^{๕๕} พระราชวรมณี (ป.อ.ปยุตโต), เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธ ธรรม, ๒๕๔๕), หน้า ๓๐-๓๘.

^{๕๖} วารสารมหาจุฬาริชาการพระพุทธศาสนากับวิกฤติโลก, พุทธวิธีพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท๒๑เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๘ หน้า ๔๑๐.

เป็นมนุษย์ มีจุดหมายของชีวิตเป็นความสุข อิสราภาพ ความดี ความงามของชีวิต^{๔๗} การพัฒนามนุษย์ที่มีคุณภาพดีต้องพัฒนาร่างกายและจิตใจต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่คุณธรรมเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อออกไปอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๔๘} จึงเกิดแนวความคิดการของ “การพัฒนามนุษย์: Human Development” มีแนวคิดว่า “มนุษย์เป็นศูนย์กลางและเป้าหมายของการพัฒนา” ด้วยความเป็นธรรม ความยั่งยืน ผลผลิตภาพและการเสริมพลังอำนาจ^{๔๙} สอดรับกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ในมิติทางพระพุทธศาสนา โดยพระพรหมบัณฑิต ศ.ดร. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปรากฏภาพพิเศษวิชาการเรื่อง “**คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์**” ภายใต้คำว่า “สร้างคนดีสู่ระบบเป็นยุทธศาสตร์พระพุทธศาสนา หัวใจการพัฒนามนุษย์สร้างมนุษย์เป็นคนดีคนเก่งเข้าสู่สังคม พัฒนามนุษย์ด้วยทางสายกลางด้านกาย จิตใจ สังคม ปัญญาสู่ Sustainable Development Goals เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา หัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมแบบยั่งยืนคือสันติภาพ”

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนามนุษย์มีความแตกต่างกัน พัฒนามนุษย์เป็นการพัฒนาองค์รวม ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคนเพื่อเข้าสู่ภาคแรงงาน การศึกษากำหนดเป้าหมายที่สับสนทำให้ปัญหาในการศึกษา ซึ่งในสมัยรัชกาลที่ ๕ เป็นการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่การรับราชการ ต่อมาการศึกษาผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เราจึงกำหนดเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้มองข้ามการเป็นมนุษย์เรียนจบแล้วไปทำงานมองเพียงระดับอาชีพ การศึกษาสมัยใหม่ไม่ได้มุ่งให้เป็นเครื่องจักรในโรงงานเท่านั้น เพราะขาดมิติของความสุขและขาดมิติของคุณธรรม เราต้องการบัณฑิตที่จบการศึกษาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป้าหมายของการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ภายใต้คุณูปการพระพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ จะทำให้บัณฑิตมหาบัณฑิตดุขภูบัณฑิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในหลวงรัชกาลที่ ๙ พระองค์ทรงได้รับรางวัลจากองค์การสหประชาชาติ เป็นรางวัลอันสูงสุดของพระองค์ ด้านการพัฒนามนุษย์ เมื่อปี ๒๕๔๙ โดยเลขาธิการสหประชาชาตินำรางวัลมาถวาย ท่านโคฟี อนันต์กล่าวสดุดีในนามสหประชาชาติ ตอนหนึ่งว่า “ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นกษัตริย์นักพัฒนาเพราะทรงถือเอามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” หัวใจของการพัฒนาอยู่ที่มนุษย์ ซึ่งสอดคล้องนโยบายขององค์กร

^{๔๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา, ๒๕๔๓) หน้า ๕๑.

^{๔๘} การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑, พระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรมในอีสานใต้, (กรุงเทพมหานคร:พิมพ์ที่บริษัทไอพริ้นท์ แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด, ๒๕๖๐) หน้า ๔๑.

^{๔๙} พระสุธีรัตนบัณฑิต, การสร้างและพัฒนาตัวชีวิตความสุขของประชาชนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา, (นนทบุรี: พิมพ์ที่บริษัทดีไซน์ ดีไลท์ จำกัด, ๒๕๕๙) หน้า ๙๗.

สหประชาชาติที่ประกาศว่า “มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ปัจจุบันเราเรียกว่า “ศาสตร์พระราช” มีมิติด้านพระพุทธศาสนาที่พระองค์ใช้ธรรมะในการพัฒนามนุษย์

บัณฑิตเป็นมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อจะได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ไม่ไปสร้างปัญหาให้กับสังคมประเทศ การเป็นความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วย "ผู้มีปัญญาเรียกว่าเป็นบัณฑิตเพราะสร้างประโยชน์ ๒ ประการ คือ ประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคตหรือเป็นการทำประโยชน์ตนและทำประโยชน์ให้สังคมมีความพร้อมเหมือนผีเสื้อในการบำเพ็ญความเพียร แล้วโยยบินไปเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โลก พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า “ท่านทั้งหลายเป็นผู้ทำความเพียรพยายามเอง ตถาคตเจ้าเป็นเพียงผู้ชี้ทาง” อยากพัฒนาสังคมต้องเริ่มจากพัฒนามนุษย์ ปัจจุบันเราสร้างแต่อาคารใหญ่โตแต่ไม่สร้างมนุษย์ เพราะต่อให้ระบบจะดีอย่างไร ถ้านำคนไม่ดีเข้าสู่ระบบการเมืองระบบเศรษฐกิจ วงการพระพุทธศาสนา จึงทำให้เกิดปัญหาในทุกกระบวนและวงการ จึงมีการพัฒนาคนดีเพื่อเข้าไปสู่ระบบนั้นคือยุทธศาสตร์ของพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาไม่ได้บอกว่าการเมืองแบบใดดีที่สุด เพราะถ้าคนไม่ดีไปสู่ตำแหน่งในระบบนั้นๆ ย่อมเกิดความเสียหายจึงต้องพัฒนามนุษย์เป็นคนดีคนเก่งเข้าสู่สังคม จะเห็นว่า **“หัวใจของการพัฒนามนุษย์ต้องสร้างให้คนเป็นคนดีคนเก่งเข้าสู่สังคม”** ตามแนวทางแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองกล่าวว่าการพัฒนาชาติเริ่มที่ประชาชนพัฒนาคนเริ่มที่จิตใจ จะพัฒนาอะไรพัฒนาที่ตัวเราก่อน คนจึงเป็นหัวใจของการพัฒนา ซึ่งพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจพัฒนาสังคม

ทำใหมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมุ่งจัดงานวันวิสาขบูชาโลกมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ เป็นคุณูปการของพระพุทธศาสนาสู่การพัฒนาคน ในการจัดงานวันวิสาขบูชาโลกได้ตั้งองค์กรที่รับผิดชอบเรียกว่า International Council for the Day of Vesak หรือ ICDV สภาสากลวันวิสาขบูชาโลก ซึ่งสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่มหาจุฬาฯ จึงมีการเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลกในคุณูปการพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนามนุษย์ในมิติต่างๆ จนองค์การสหประชาชาติประกาศรับรองให้เป็นวันสากลของโลก ถือว่าสหประชาชาติให้ความสำคัญในวันวิสาขบูชา ทำให้ชาวโลกคาดหวังมาก สภาสากลวันวิสาขบูชาโลกมีพันธกิจ ๔ ประการซึ่งสอดคล้องกับมหาจุฬา คือ **“การพัฒนาที่ยั่งยืน สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง การศึกษา การสร้างสันติภาพ (Peace Building)”** งานวิจัยจึงต้องนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามแนวทางของสหประชาชาติ การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเป็นเป้าหมายของการพัฒนา สหประชาชาติได้ให้ความหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เรียกว่า SDG หมายถึง Sustainable Development Goals แปลว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สหประชาชาติประกาศเป้าหมายตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ทำไปถึง ๒๕๗๓ ซึ่งในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงมีแผนพัฒนามนุษย์ทำให้สอดคล้องกับสหประชาชาติคือการพัฒนาที่ยั่งยืน สหประชาชาติจึงถวายนามการพัฒนาคนเป็นความสำเร็จสูงสุดของพระองค์ด้านการพัฒนามนุษย์ SDG มีเป้าหมายโดยให้ทั่วโลกยุติความยากจนป้องกันโลกใบนี้ ทุกคนจะได้รับแสงแห่งสันติภาพโดยมี

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๑๗ ประการ สรุปออกมา ๔ ประเด็นคือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน ภูมิอากาศ การศึกษา และสันติภาพ” ทำให้เกิดความครอบคลุมเพราะเป็นไตรสดมภ์ของการพัฒนาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ๑) การพัฒนาสังคม ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจถือว่าเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ทำให้สอดคล้องกับการพัฒนาตามภาวานาหมายถึงพัฒนา เป็นการพัฒนามนุษย์โดยเอามนุษย์เป็นตัวตั้ง มี ๔ ด้าน คือ “พัฒนากาย พัฒนาจิตใจ พัฒนาสังคม พัฒนาปัญญา” ถือว่าเป็นการพัฒนาที่สมดุล ถ้าพัฒนากายไม่พัฒนาจิตใจถือว่าเป็นสุดโต่ง พัฒนากายแต่ไม่พัฒนาปัญญาก็เป็นการสุดโต่งเช่นกัน “จึงพัฒนามนุษย์ด้วยทางสายกลาง” สร้างสมดุลทั้งกายและจิตใจ การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง การพัฒนากายและจิตใจควบคู่กันมีความสุข ไม่มีความโลภ มีความสุขทางจิตใจ พระพุทธศาสนาจึงเรียกว่าพัฒนา ๔ ด้าน มนุษย์จึงเป็นตัวตั้งในการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยงานวิจัยสามารถเชื่อมโยงในทุกมิติของการพัฒนา งานวิจัยเกี่ยวกับจิตใจแต่ลืมนิยามด้านสังคม ทำให้เกิดความสุดโต่ง “งานวิจัยต้องไม่สุดโต่งโดยมีความสมดุลพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่” การพัฒนามนุษย์แบบสมบูรณ์ต้องสามารถนำ ๔ มิติมาพัฒนาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน แต่ต้องสามารถบอกได้ว่ากำลังเน้นมิติใด เช่น กายภาวนา พระพุทธเจ้าโปรดชาวนา ให้ชาวนาทานข้าวก่อนค่อยแสดงธรรม เพราะความหิวเป็นโรคอย่างยิ่ง เมื่อกายยังหิวจิตใจก็ไม่พร้อมจะฟังธรรมปฏิบัติธรรม สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนา การมีสิ่งแวดล้อมมีส่วนสำคัญ เราต้องสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการพัฒนาจิตใจ ด้านกายภาพจึงมีความสำคัญมากรวมถึงสภาพสิ่งแวดล้อม ด้านศีลภาวนาเป็นการสร้างสันติภาพในสังคมและระดับโลก ด้านจิตใจเป็นเรื่องของการศึกษาคือไตรสิกขานอกระบบในระบบ

การพัฒนาทางกายขององค์การสหประชาชาติมีเป้าหมาย คือ ด้านขจัดความยากจน ด้านขจัดความหิวโหย ด้านการมีสุขภาพกายความเป็นอยู่ที่ดี ด้านการจัดการน้ำดื่มและสุขาภิบาล ด้านมีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่ง “มนุษย์ไม่ใช่ทรัพยากรจึงควรเลิกใช้คำว่าทรัพยากร” ควรพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ ด้านอุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน ไทยแลนด์ ๔.๐ เน้นเรื่องนวัตกรรม ด้านลดความเหลื่อมล้ำ พระพุทธศาสนามีส่วนส่งเสริมอย่างไร? ซึ่งเป็นเรื่องเศรษฐกิจศาสตร์ซึ่งเน้นพัฒนากายไม่สนใจมิติทางจิตใจจึงนำไปสู่ความสุดโต่ง คำนิยามเศรษฐกิจศาสตร์เป็นวิชาที่ศึกษาหาวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อสนองความต้องการที่ไม่จำกัด มนุษย์ไม่เคยมีความต้องการที่เต็มอิ่ม สอนองความต้องการของมนุษย์มากกว่าการจัดการความโลภความต้องการที่ไม่รู้จัก จึงมีการแยกมิติพระพุทธศาสนาออกจากเศรษฐกิจศาสตร์ ความต้องการที่ไม่รู้จักพระพุทธศาสนา กล่าวว่า “นตฺถิ ตณฺหา สมา นตฺถิ : แม่น้ำเสมอด้วยต้นหาไม่มี” แม่น้ำยังมีวันเต็มแต่ต้นหาความอยากไม่มีวันเต็ม เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจศาสตร์เพื่อสนองความต้องการที่ไม่เคยอิ่ม วันหนึ่งทรัพยากรของโลกต้องหมดไป จึงมีการทำลายสิ่งแวดล้อม ท่านมหาตมคานธีกล่าวว่า “โลกมีทรัพยากรเพียงพอ

ต่อความต้องการของมนุษย์ทุกคน แต่ไม่เพียงพอสำหรับมนุษย์ผู้มีความโลภ” ทรัพย์ากรเพียงพอให้ทุกคนได้อิ่ม แต่ไม่เพียงพอต่อบุคคลที่มีภวตัณหา ความอยากมีอยากเป็น ในสวัสด์นหังสชาดก จึงกล่าวว่า ยัมภรึ เตน ตญฺฐพฺรึ อติโลภํ หิ ปาปโก แปลว่า “ยินดีสิ่งที่ได้มา โลภเกินไปไม่ดี” เศรษฐศาสตร์จึงส่งเสริมความโลภของมนุษย์ จึงเกิดพุทธเศรษฐศาสตร์ หรือ Principles of Buddhist Economics เป็นตัวเลือก ขึ้นมาโดยมีหลัก ๒ ประการคือ ๑) Less is more น้อยแต่ได้มาก หมายถึง มีการบริโภคน้อยแต่มีความสุขมาก ถึงราคาไม่แพงแต่มีความสุข ๒) Small is beautiful จี๋แต่แจ๋ว หมายถึง เทคโนโลยีที่เรานำมาใช้ไม่จำเป็นต้องราคาแพงแต่ให้ความสุขความสะดวก ทำให้ในหลวงรัชกาลที่ ๙ นำมาสร้างระบบเศรษฐกิจพอเพียง มีพระบรมราโชวาทเป็นครั้งแรกที่ตรัสถึงเศรษฐกิจพอเพียงว่า “ให้ใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ต้องถูกต้องตามหลักวิชา” เรียกว่าใช้เครื่องเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับตนถือว่าเป็นเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ ทรงนำมาเป็นเศรษฐกิจพอเพียง มีความโลภน้อยมีความพอในทางความต้องการ ทำให้เราเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นน้อยลง ด้วยการเดินทางสายกลาง คือ ๑) มีความพอดีเป็นมัชฌิมาปฏิปทา ๒) มีความพอเหมาะเป็นมัตตัญญูตา ๓) มีความพอใจเป็นความสุขในชีวิต บริโภคน้อยแต่มีความสุขมาก ขยายเป็นความสุขของคฤหัสถ์ คือ “สุขจากการมีทรัพย์ สุขจากการใช้จ่ายทรัพย์ สุขจากการไม่เป็นหนี้ สุขจากการทำอาชีพสุจริต” เป็นความสุขที่น่าสันติสุข

กษัตริย์จิมมี ชิงเย วังซุก เป็นกษัตริย์องค์ที่ ๔ ของภูฏานทรงประกาศ ใช้ GNH เป็นความสุขมวลรวมของประชาชาติสำคัญมากกว่า GNP ซึ่งวัดความสุขมากกว่าวัดทางเศรษฐกิจเป็นประเทศเดียวในโลกที่วัดความสุขมวลรวม จึงประกาศ GNH ในการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนของภูฏานมี ๔ ด้าน คือ “๑) การมีธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต ๒) การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและสังคมแบบยั่งยืน ๓) ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรม ๔) รักษาสิ่งแวดล้อม” ส่วนมิติทางสังคมคือด้านความเท่าเทียมกันทางเพศ ด้านเมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน ด้านสังคมสันติสุขมีความยุติธรรมไม่แบ่งแยกด้านความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้บรรลุเป้าหมาย เราต้องทำเพื่อการพัฒนา จึงมีหลักการว่า “หัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมคือด้านสันติภาพ” เพราะถ้ามีสันติภาพความยุติธรรมต้องมี การไม่เบียดเบียนกัน “สันติภาพเป็นเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา” โลกใบนี้จึงยกย่องว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติภาพตลอด ๒๕๐๐ กว่าปี ประกาศให้วันวิสาขบูชาเป็นวันสำคัญสากลของโลก เป้าหมายของพระพุทธศาสนา คือ สันติสุข การไม่มีสงครามและไม่มีความขัดแย้ง “นตฺถิ สนฺติ ปรี สุขํ แปลว่า สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี” สันติภาพมี ๒ มิติ คือ สันติภาพภายนอกเป็นสันติภาพระดับสังคมและสันติภาพภายในเป็นสันติภาพด้านจิตใจ ยูเนสโกประกาศเป็นธรรมนูญว่า “เนื่องจากสงครามความเกลียดชังเกิดจากใจของมนุษย์ ถ้าจะสร้างสันติภาพต้องสร้างที่ใจของมนุษย์” เพราะทุกอย่างสำคัญที่ใจ อยากให้มีสันติภาพในโลกต้องเริ่มที่ใจ การศึกษาในพระพุทธศาสนาแล้วนำไปสู่สันติภาพรัชกาลที่ ๙ ทรงสอนให้เรารู้รักสามัคคี ยูเนสโกให้ตระหนักเรื่อง

ขันติธรรม (Tolerance) ด้วยการเคารพและการยอมรับนับถือวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง เราอยู่ในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมเราจึงต้องมีขันติธรรมมีความเคารพมีการยอมรับ อยู่ร่วมกันอย่างสันติต้องมีความอดทน

ส่วนด้านจิตใจและปัญญาโดยเฉพาะด้านการศึกษาในอันธสุตร เหมือนคนตาบอดเป็นคนไม่มีความรู้ทางโลกและทางธรรมทางจิตใจ คนตาเดียวเป็นคนมีความรู้ทางโลกแต่ไม่มีความรู้ทางธรรม และคนสองตาเป็นคนที่มีความรู้ทางโลกและทางธรรม การศึกษาที่ทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องมีความรู้ทางโลกและความรู้ทางธรรม บัณฑิตของมหาจุฬาจึงต้องเป็นคนสองตา สอดรับกับปรัชญาของมหาจุฬาคือ **“มีความรู้ทางพระพุทธศาสนาและความรู้ศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม”** ทำประโยชน์ให้ตนและสังคมสมกับเป็นบัณฑิต การเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์จะต้องมีดวงตาที่สมบูรณ์ ท่านไอส์ไตน์กล่าวว่า**“วิทยาศาสตร์ที่ไร้ศาสนาย่อมพิการ”** คือ รู้แต่ศาสตร์สมัยใหม่แต่ไม่รู้ธรรมะและ**“ศาสนาที่ไร้วิทยาศาสตร์ก็มีดบอด”** คือ รู้แต่ทางธรรมแต่ไม่รู้ศาสตร์สมัยใหม่ จึงต้องรู้ศาสตร์สมัยใหม่ เราจึงเรียนปัญญาในทางโลกและทางธรรม เราเรียนปริญญาตรีเป็นสุดมัยปัญญารับข้อมูลจากคนอื่นมาคิดวิเคราะห์ ฟัง พูดอ่าน เขียน มีความรู้กว้าง ระดับปริญญาโทเป็นการคิดวิเคราะห์ทำวิทยานิพนธ์เน้นให้คิดเป็น พอถึงระดับปริญญาเอกเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นๆ เพราะลงมือทำลงมือทดลอง ลงไปวิจัยในพื้นที่จริง เขียนตำราของเราเอง ความรู้จากประสบการณ์ตรง ปริญญาเอกต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นภาวนามยปัญญา ด้านสิ่งแวดล้อมพระพุทธศาสนาให้กตัญญูต่อสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในวนโรสุตตราว่า ชนเหล่าใดปลูกต้นไม้ได้บุญทั้งกลางคืนและกลางวัน ตรัสอีกว่า ชนเหล่าใดนอนนั่งไต้ต้นไม้ ไม่ควรหักกิ่งไม้ นั้น ใครกระทำแล้วแท้ๆ พระพุทธศาสนาจึงสอนให้เรา กตัญญูต่อธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ศาสตร์พระราชเป็นพัฒนศาสตร์ ศาสตร์แห่งการพัฒนาประเทศที่ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงเน้นการพัฒนามนุษย์ให้สามารถช่วยตนเอง เป็นมรดกคำสอนของในหลวง สอนลูกศิษย์ให้ช่วยตนเอง ท่านทั้งหลายเป็นผู้กระทำเอง เราตถาคตเป็นเพียงผู้ชี้ทาง ครูอาจารย์เป็นเพียงผู้ชี้ทางเท่านั้น เหมือนสุภาสิตจีนกล่าวว่า **“การให้ปลาแก่คนจนเขาจะมีปลากินเพียงวันเดียว แต่เราสอนวิธีจับปลา เขาจะมีปลากินตลอดไป”** ซึ่งครูอาจารย์จึงต้องสอนวิธีการการจับปลามากกว่าให้ปลา บัณฑิตจึงต้องฟังพูดอ่านเขียนจึงจะชื่อว่าเป็นบัณฑิต การพัฒนาที่ยั่งยืนของในหลวงมี ๔ ประการ คือ **“ที่ขาดเติมให้เต็ม เต็มให้รู้จักพอ พอให้แบ่งปัน แบ่งปันให้เป็นธรรม”** เป็นมรดกที่พระองค์สอนพวกเราบูรณาการกับพระพุทธศาสนา คือ กาย จิตใจ สังคม ปัญญา^{๕๐}

จึงสรุปว่า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธศาสนาสอดคล้องการพัฒนาตามหลักของSDGs ตามองค์การสหประชาชาติ (UN General Assembly) ณ กรุงนิวยอร์กได้มีการรับรอง “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก ๑๗ ประการ” (The Global Goals for Sustainable

^{๕๐} พระพรหมบัณฑิต, **คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์**, (การปาฐกถาพิเศษ งานประสาทปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) , ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

Development) ในปี ๒๕๕๘ สหประชาชาติ ได้ประกาศใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์^{๕๑} จึงต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ภาวนา ๔ อันหมายถึงการพัฒนาแปลว่า การทำให้เจริญ ทำให้เป็น ทำให้มีขึ้น หรือการฝึกอบรมเป็นการพัฒนามนุษย์ ๔ ด้าน ๑) กายภาวนา หมายถึง การพัฒนากาย เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical development) ด้วยการเกื้อกูลกัน ๒) ศีลภาวนา หมายถึง การพัฒนาศีล เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม (Social development) มีพฤติกรรมดีงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ ๓) จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาจิตใจ (Psychological development) เป็นการทำให้จิตใจให้เจริญองอกงามขึ้นในคุณธรรม ความสมบูรณ์ของคุณภาพจิต ๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาปัญญา (Intellectual development) เป็นการฝึกอบรมเจริญปัญญาเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ รู้จักแก้ปัญหา^{๕๒}

นายกรัฐมนตรีประเทศภูฏานบรรยายวิชาการเรื่อง “**คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์: Buddhist Contribution to Human Development**” ในโอกาสการประชุมชาวพุทธนานาชาติวันสำคัญของโลกภายใต้หัวข้อ “พระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์” ด้วยการยกย่องมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาโลกและยกย่องในหลวงรัชกาลที่๙ เป็นพระมหากษัตริย์ต้นแบบในการสร้างคุณูปการพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคมพัฒนามนุษย์ ภูฏานจึงเป็นประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนาวัชรยานมายาวนาน นำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาปฏิบัติและการปกครองประเทศ ทำให้พระพุทธศาสนามีผลต่อการพัฒนาประเทศ ภูฏาน ด้วยการเริ่มต้นจากผู้นำของภูฏานในการนับถือพระพุทธศาสนาจึงปราศจากความรุนแรง จึงมีความเมตตากรุณาต่อกัน ภูฏานสนใจพระพุทธศาสนาผ่านการปฏิบัติ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นความสุขที่แท้ด้วยการมีสติในการดำเนินชีวิต โดยกษัตริย์ที่๔ ของภูฏานมุ่งให้มีความสุขทางจิตใจมากกว่าวัตถุ ด้วยการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุล GNH เป็นการพัฒนาด้านคุณค่าชีวิต ในแต่ละวัยเราให้เวลาตนเองในการทำสมาธิ สุขุมใจใช้เรื่องราวได้เพียงเท่านั้น แต่ความสุขมาจากหลายสิ่ง GNH จึงเป็นกรอบในการพัฒนาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เรามุ่งเน้นความสุขของชีวิตและบูรณาการสิ่งแวดล้อมในภูฏาน

พระพุทธเจ้านำทางด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิต สอนเราให้ดับทุกข์เพราะชีวิตมนุษย์มีความมืดบอดด้วยอวิชชา นำไปสู่พฤติกรรมต่างๆ การพัฒนามนุษย์จึงต้องฝึกกล่มหายใจด้วยภาวนา และเสียงสวดมนต์นำมาซึ่งความสุข เป็นการสื่อสารที่ดี จิตไม่ถูกความไม่ดีเข้าครอบงำ จึงต้องฝึกกาย

^{๕๑} พระสุธีรัตนบัณฑิตและคณะ, รายงานการวิจัยการเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ตามแนวทางพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๒๕๖๐) หน้า ๕๙-๖๑.

^{๕๒} พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญและคณะ, ชุดความรู้สุขชีวิตวิถีพุทธการเข้าถึงความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนา, (นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๖๑) หน้า ๑๗-๑๘.

ฝึกจิตและการสื่อสารในโลกปัจจุบัน โลกปัจจุบันพัฒนาวัตถุส่วนมากแต่พระพุทธศาสนามีการพัฒนาทางด้านจิตใจรายได้จึงมีใช้คำตอบทุกอย่างของชีวิต พระพุทธศาสนาจึงบูรณาการในการพัฒนามนุษย์ด้วยการช่วยแก้ปัญหาความแย้งของโลกได้ ศีลจึงทำให้เรามีความสุขในการอยู่ร่วมกัน ดังนั้น ญาณจึงเป็นประเทศต้นแบบของการนำพระพุทธศาสนาพัฒนามนุษย์ด้วยการเน้นความสุขของคนในประเทศ พระพุทธศาสนาจึงเป็นคำตอบของการพัฒนามนุษย์^{๕๓} ดังนั้น หัวใจของคุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ หรือ “Buddhist Contribution to Human Development” ด้วยการนำมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนาซึ่งมีมนุษย์เป็นตัวตั้งของการพัฒนาด้านกาย ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา” ซึ่งการพัฒนามนุษย์นั้นในหลวงรัชกาลที่ ๙ พระองค์ทรงได้รับรางวัลจากองค์การสหประชาชาติ เป็นรางวัลอันสูงสุดของพระองค์ท่านด้านการพัฒนามนุษย์ เมื่อปี ๒๕๔๙ โดยเลขานุการองค์การสหประชาชาตินำรางวัลมาถวาย ทำให้ท่านโคฟี อนันต์กล่าวสดุดีในนามสหประชาชาติ ตอนหนึ่งว่า “ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นกษัตริย์นักพัฒนา เพราะทรงถือเอามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” หัวใจของการพัฒนาอยู่ที่มนุษย์ ซึ่งสอดคล้องนโยบายขององค์การสหประชาชาติที่ประกาศว่า “มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ถือว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้ของการพัฒนามนุษย์ ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติจึงเน้น ๔ ด้าน คือ “ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านภูมิอากาศ ด้านการศึกษา และด้านสันติภาพ” มหาตมคานธีจึงกล่าวว่า มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในการเปลี่ยนแปลงโลก การพัฒนาแบบยั่งยืนจึงต้องประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ๑) การพัฒนาสังคม ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจ ถือว่าเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติทางพระพุทธศาสนาจะต้องศึกษาอริยสัจ คือ ทุกข์ หมายถึง ปัญหา สาเหตุของทุกข์คืออะไร วิธีการดับทุกข์ควรทำอย่างไร อะไรคือหนทางแห่งการดับทุกข์ ทุกข์ของมนุษย์พระพุทธเจ้าค้นพบตามแนวทางอริยสัจ๔ องค์การสหประชาชาติให้ความหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน เรียกว่า SDG หมายถึง Sustainable Development Goals แปลว่าเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะ “การพัฒนาชาติเริ่มที่ประชาชน พัฒนาคนเริ่มที่จิตใจ จะพัฒนาอะไรพัฒนาที่ตัวเราก่อน” คนจึงเป็นหัวใจของการพัฒนา พระพุทธศาสนาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจพัฒนาสังคมสอดคล้องกับ International Council for the Day of Vesak หรือICDV หมายถึง สภาสากลวันวิสาขบูชาโลกมีพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติ ๔ ประการ คือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง การศึกษา การสร้างสันติภาพ (Peace Building)พระพุทธศาสนา

^{๕๓}เชอริง ต็อบเกย์ นายกรัฐมนตรีภูฏาน, **คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์: Buddhist Contribution to Human Development**, (การปาฐกถาพิเศษงานวันวิสาขบูชานานาชาติครั้งที่ ๑๕), ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

จึงต้องแก้ปัญหาด้วยพุทธวิธีเพื่อลดความทุกข์ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานพร้อมเข้าใจพุทธลักษณะ จริยาเป็นการพัฒนาตนเองก่อน ญาติัตถะจริยาเป็นการสงเคราะห์ญาติ และโลกัตถะจริยา เป็นการ มุ่งช่วยเหลือชาวโลกให้พ้นทุกข์ ผ่านการปฏิบัติตามทางสายกลาง ด้วยการหลีกเลี่ยงความสุดโต่ง การ พัฒนามนุษย์จึงต้องพัฒนากายและจิตใจ การพัฒนามนุษย์ในมิติพระพุทธศาสนาตามภาวนาหมายถึง การพัฒนา เป็นการพัฒนามนุษย์โดยเอามนุษย์เป็นตัวตั้ง มี ๔ ด้าน คือ **“พัฒนาด้านกาย พัฒนาด้าน จิตใจ พัฒนาด้านสังคม และพัฒนาด้านปัญญา”** ถือว่าเป็นการพัฒนาที่สมดุล ถ้าเราพัฒนากายไม่ พัฒนาจิตใจถือว่าเป็นความสุดโต่ง พัฒนากายแต่ไม่พัฒนาปัญญาก็เป็นการสุดโต่ง **“เราจึงพัฒนา มนุษย์ด้วยทางสายกลาง”** สร้างสมดุลทั้งกายและจิตใจ การพัฒนากายและจิตใจควบคู่กันมีความสุข ไม่มีความโลภ มีความสุขทางจิตใจ พระพุทธศาสนาจึงเรียกว่า พัฒนา ๔ ด้าน มนุษย์จึงเป็นตัวตั้งใน การพัฒนาเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เราจึงต้องอาศัยไตรสิกขาในการฝึกพัฒนา

รากเหง้าของการกระทำมนุษย์ที่นำไปสู่ปัญหาคือความโลภ ความโกรธ ความหลง ใน เศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นพัฒนากายไม่สนใจมิติทางจิตใจจึงนำไปสู่ความสุดโต่ง เพราะค่านิยมของ **“เศรษฐศาสตร์เป็นวิชาที่ศึกษาหาวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อสนองความต้องการที่ไม่จำกัด”** มนุษย์ไม่เคยมีความต้องการที่เต็มอิ่ม สอนองความต้องการของมนุษย์มากกว่าการจัดการ ความโลภความต้องการที่ไม่รู้จัก จึงมีการแยกมิติพระพุทธศาสนาออกจากเศรษฐศาสตร์ ความ ต้องการที่ไม่รู้จักพระพุทธศาสนาบอกว่า นตฺถิ ตณฺหา สมา นฺที แปลว่า แม่น้ำเสมอด้วยต้นหาไม่มี แม่น้ำยังมีวันเต็มแต่ต้นหาความอยากไม่มีวันเต็ม เป็นการพัฒนาเศรษฐศาสตร์เพื่อสนองความ ต้องการที่ไม่เคยอิ่ม วันหนึ่งทรัพยากรของโลกต้องหมดไป จึงมีการทำลายสิ่งแวดล้อม มหาตมคานธีกล่าวว่า **“โลกมีทรัพยากรเพียงพอต่อความต้องการของมนุษย์ทุกคน แต่ไม่เพียงพอ สำหรับมนุษย์ผู้มีความโลภ”** ทรัพยากรเพียงพอให้ทุกคนได้อิ่ม แต่ไม่เพียงพอต่อบุคคลที่มีภวตัณหา ความอยากมีอยากเป็น ในสัณฺณทังสชาติก จึงกล่าวว่า “ยํ ลทฺธํ เตนํ ตุณฺณพฺพํ อติโลภํ ทิ ปาปโก แปลว่า ยินดีสิ่งที่ได้มา โลภเกินไปไม่ดี” เศรษฐศาสตร์ที่ส่งเสริมความโลภ จึงเกิดพุทธเศรษฐศาสตร์ หรือ Principles of Buddhist Economics เป็นตัวเลือกในมิติทางพระพุทธศาสนาขึ้นมีโดยมีหลัก ๒ ประการคือ ๑) **Less is more น้อยแต่ได้มาก** หมายถึง มีการบริโภคน้อยแต่มีความสุขมาก ถึงราคาไม่แพงแต่มีความสุข ๒) **Small is beautiful จิ๋วแต่แจ๋ว** หมายถึง เทคโนโลยีที่เรานำมาใช้ ไม่จำเป็นต้องราคาแพงแต่ให้ความสุขความ ทำให้ในหลวงรัชกาลที่ ๙ นำมาสร้างระบบเศรษฐกิจ พอเพียง มีพระบรมราโชวาทเป็นครั้งแรกที่ตรัสถึงเศรษฐกิจพอเพียงว่า **“ให้ใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ ประหยัดแต่ต้องถูกต้องตามหลักวิชา”** การใช้เครื่องเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับตนถือว่าเป็น เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ ทรงนำมาเป็นเศรษฐกิจพอเพียง มีความโลภน้อยมีความพอในทางความ ต้องการ ทำให้เราเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นน้อยลงด้วยการเดินทางสายกลาง คือ ๑) มีความพอดี เป็นมัชฌิมาปฏิปทา ๒) มีความพอเหมาะเป็นมัตตัญญูตา ๓) มีความพอใจเป็นความสุขในชีวิต บริโภค

น้อยแต่มีความสุขมากเป็นความสุขของคฤหัสถ์ คือ “สุขจากการมีทรัพย์ สุขจากการใช้จ่ายทรัพย์ สุขจากการไม่เป็นหนี้ สุขจากการทำอาชีพสุจริต”^{๕๔} ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเป็นการพัฒนา มนุษย์ซึ่งจะต้องมีส่วนเกี่ยวกับการวิจัยควรนำเสนอรูปแบบการพัฒนาที่จะนำไปสู่การทำลายโลหะ โทสะ โมหะ เนื้อหาที่มีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสรรพสิ่งในโลก งานวิจัยทางพระพุทธศาสนาจะต้องเป็น เพื่อความยั่งยืนก้าวข้ามจากปริยัติสู่ธรรมสู่ปฏิบัติสู่ธรรม^{๕๕}

จากการนำเสนอบทความวิชาการในงานวิสาขบูชานานาชาติครั้งที่ ๑๕ เกี่ยวกับการ พัฒนามนุษย์ซึ่งมีการลงพื้นที่จริงตามมิติทางพระพุทธศาสนาดำเนินการอยู่บนแนวทางทั้ง ๔ ประการ คือ(๑) การพัฒนากายสะอาด (Physical Development)จุดเริ่มต้นในการพัฒนาควรมุ่งไปที่การ พัฒนาสิ่งแวดล้อม หรือปัจจัยภายนอกให้เอื้อดำรงชีวิตของมนุษย์ (๒) การพัฒนาพฤติกรรมสะอาด (Behavior Development) “ศีล ๕ จัดได้ว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการเสริมสร้างสันติภาพ เพราะ ศีล ๕ จัดได้ว่าเป็น “อภัยทาน” ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติ และกลุ่มคนต่างๆ ไม่หว่าดระวาง และหว่าดกลัว ซึ่งกันและกัน (๓) การพัฒนาจิตใจสะอาด (Mental Development) พระพุทธศาสนาถือว่า “จิตที่ ผิดก็แล้วนำสุขมาให้” และเมื่อจิตที่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาจะนำไปสู่ “สันติภายใน” ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสว่า “สุขอันยิ่งกว่าความสงบไม่มี” จึงนำไปสู่การจัดกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ (๔) การพัฒนาปัญญาสะอาด (Intellectual Development) พระพุทธศาสนาเน้นว่า “ปัญญาเป็น แสงสว่างในโลก” ปัญญาที่เกิดจากการพัฒนานั้น จะทำให้ตระหนักรู้ถึงการไม่ใช้ปัญญาที่มีไปสู่การ แสวงหาประโยชน์หรือการแก้ปัญหา นำไปสู่“พลังปัญญาร่วม” (Wisdom with) ด้วยการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันตัดสินใจ^{๕๖} ถือว่าเป็นมิติของการพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาที่ พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นกรอบของการพัฒนา จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตามแนวทางตะวันตกไม่ มีความยั่งยืน ฉาบฉวย มุ่งผลประโยชน์ด้านที่องค์กรต้องการ แต่แนวคิดพัฒนามนุษย์ตามหลัก พระพุทธศาสนามีความยั่งยืน และพัฒนาในทุกมิติรอบด้านของชีวิต ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว^{๕๗}

^{๕๔} พระพรหมบัณฑิต, **คุณูปการพระพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์: Buddhist Contribution to Human Development**, (การปาฐกถาพิเศษงานวิชาการนานาชาติ), ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๕} พระราชปริยัติกวี, **การวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: The Research on Buddhism for Sustainable Development**, (ประชุมวิชาการระดับนานาชาติครั้งที่๒), ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

^{๕๖} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พระพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์**, (การอภิปรายนำเสนอทาง วิชาการงานวิสาขบูชานานาชาติครั้งที่ ๑๕) , ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๗} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา:วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๑) หน้าบทคัดย่อ.

จึงแสดงให้เห็นว่าการพัฒนามนุษย์เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมของพระพุทธศาสนา มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงใช้หลักการของความเมตตาและกรุณาที่เป็นหลักบุคคลจะพึงมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยปราศจากเงื่อนไขใดๆ ดังพระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงความเมตตาที่มีความเสมอเท่าเทียมกันต่อทั้งองค์ลีมาลและราหุล ความรับผิดชอบต่อสังคมเริ่มจากความกรุณาภายในจิตใจ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของพระสงฆ์สาวกในการเผยแผ่ธรรมและการพัฒนามนุษย์^{๕๘} ดังนั้นการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนามี ๒ มิติ คือ ๑) มองมนุษย์ในฐานะเป็นบุคคล ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจำเป็นจะต้องมีการพัฒนา ๒) มองมนุษย์ในฐานะเป็นชีวิต อันประกอบด้วยกายและจิตใจ^{๕๙}

๓.๑.๗ การเผยแผ่สำหรับวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้า

การประกาศพระพุทธศาสนาในฐานะพระสงฆ์ที่ดีที่สุดในการใช้พระพุทธเจ้าคือ “การเผยแผ่พระพุทธศาสนา” หรือ “การประกาศพระศาสนา” ซึ่งเป็นงานที่อายุยืนยาวที่สุด จึงต้องฝึกตนให้เหมาะสมที่ประกาศพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าใช้คำว่า จงประกาศพรหมจรรย์ งานของพระธรรมทูตหรือสมณทูตคือการประกาศพรหมจรรย์ หมายถึง การประพาสหรือการกระทำที่ประเสริฐ^{๖๐} พระพุทธเจ้าทรงเป็นนักวางแผนชั้นเยี่ยม เมื่อจะประกาศพระศาสนาในปีแรกหลังจากตรัสรู้พระพุทธองค์ทรงประสงค์จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแคว้นมคธถือว่าเป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของพระพุทธเจ้าด้วยการโปรดชฎิลสามพี่น้องแล้วไปโปรดพระเจ้าพิมพิสาร^{๖๑} พุทธวิธีในการสอนเป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงสอนพุทธบริษัท พระองค์ทรงมีวิธีอันหลากหลายอันเหมาะสมแก่ผู้ฟัง พระองค์ทรงมีจุดมุ่งหมายในการที่ทรงสอน มีวิธีการสอน และมีท่าทีการสอนเพื่อให้เข้าถึงพระรัตนตรัย ซึ่งผู้มีความรู้แต่ไม่รู้วิธีการย่อมผู้รู้วิธีการสอนไม่ได้ การนำเสนอถูกวิธีย่อมให้สำเร็จประโยชน์ได้ง่ายกว่ารวดเร็วกว่า^{๖๒} เพราะพระพุทธศาสนามีคำสอนที่เป็นระบบเกิดจากการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า สัจธรรมที่พระองค์ทรงค้นพบและประกาศเกิดจากพระปัญญาญาณขั้นสูงและทรงมองเห็นสัจธรรมนั้นอย่างเป็นระบบ พระพุทธศาสนาจึงมีลักษณะคำสอนที่เรียกว่า “วิภาษวาท” หมายถึง การกล่าวแยกแยะออกให้เห็นหลายอย่าง การพูดแบบแยกแยะ แสดงคำสอนแบบคิด

^{๕๘} พระสุธีรัตนบัณฑิตและคณะ, CSRเชิงพุทธ: Corporate Social Responsibility, (นนทบุรี: บริษัทดีไซน์ ดีไลต์ จำกัด สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๒๕๖๐) หน้า ๕๒.

^{๕๙} อนันต์ กระสังข์, การพัฒนามนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม: วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สาขารัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๖) หน้า ๓๗.

^{๖๐} พุทธทาสภิกขุ, อบรมพระธรรมทูต, (ธรรมสภา: ในมงคลกาล ๑๐๐ ปี พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๔๙) หน้า ๒๐-๒๑.

^{๖๑} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต), ยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๑๙.

^{๖๒} วศิน อินทสระ, พุทธวิธีในการสอน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เมตตา, ๒๕๔๕) หน้า ๑.

วิเคราะห์ เป็นการปฏิบัติอย่างเป็นกลางไม่สุดโต่ง การเผยแผ่พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์เป็นกลุ่มแรก ซึ่งแบ่งยุคแห่งการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๒ ยุค คือ

๑) ยุคสมัยพุทธกาล

๒) ยุคหลังสมัยพุทธกาล

ยุคสมัยของพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นยุคทองของพระพุทธศาสนา ถือว่าพระพุทธเจ้าเป็นหลักชัยของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทำให้ลักษณะการแผ่ขยายของพระพุทธศาสนาเถรวาทด้วย “การตั้งอยู่บนฐานของความเมตตา” โดยพระพุทธเจ้าตั้งอยู่ในฐานะต้นแบบแห่งการเผยแผ่ เพราะพระองค์ทรงมีพระกรุณาคุณมีความรักปรารถนาดีต่อสัตว์โลก และ “ใช้หลักความละมุนละม่อม” โดยพระพุทธเจ้าใช้วิธีการเป็นเชิงอนุวัตรและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้ปฏิบัติถูกต้องด้วยการนำไปสู่การปฏิรูปปรับวิธีคิดให้ถูกต้อง ทำให้ชาวตะวันตกแสดงทัศนคติว่า “พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการบีบคั้น การจำกัด หรือขัดแย้งกับศาสนาอื่น”

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาผู้หน้าที่เผยแผ่คือ บรรพชิต ส่วนคฤหัสถ์ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ลักษณะของการเผยแผ่จึงมี ๒ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑) แบบเป็นทางการ คือ แบบที่ตั้งใจมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ผ่านการตรวจด้วยข่ายพระญาณ ทรงเลือกธรรมะที่เหมาะสมกับอุปนิสัย ถือว่าเป็นการวางแผนการเผยแผ่ไว้ล่วงหน้า ๒) แบบไม่เป็นทางการ คือ แบบไม่ได้ตั้งใจไม่มีการกำหนดเป้าหมายและไม่มีการวางแผนล่วงหน้า เช่น พระอัสสชิออกบิณฑบาตด้วยอาการสำรวมจริยาวัตรที่งดงามทำให้อุปติสสะมาณพเกิดความเลื่อมใส และพระเจ้าอโศกมหาราชทอดพระเนตรเห็นนิโครธสามเณรทำให้หันมาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา เนื่องจากข้อวัตรปฏิบัติอันงดงามของฝ่ายบรรพชิต การที่บรรพชิตมีบทบาทอย่างยิ่งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพราะ “บรรพชิตเป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา ประชาชนไว้วางใจในฐานะเป็นนักบวชผู้ทรงศีล มีข้อวัตรปฏิบัติอันงดงาม มีความรู้ลึกซึ้งแตกฉานในคำสอนและบรรพชิตตระหนักว่าการกิจด้านการเผยแผ่เป็นหน้าที่โดยตรงของตนตามปฐมพุทธดำรัสของพระพุทธเจ้า”^{๒๓} ผู้จะเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องมีความพร้อม ๔ ประการ คือ กายพร้อม วาจาพร้อม ใจพร้อม ความรู้พร้อม เพื่อนำไปสู่การรู้วิชา รู้วิเคราะห์ รู้วิจารณ์และรู้วิธีการถ่ายทอดธรรมะ^{๒๔} การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงเป็นการนำคำสอน

^{๒๓} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระพุทธศาสนาเถรวาท: Theravada Buddh, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐) หน้า ๒๘-๓๒.

^{๒๔} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), เทศน์การเผยแผ่ที่สำคัญศักดิ์สิทธิ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๕๐) หน้า ๓๓.

ในทางพระพุทธศาสนาไปปรากฏต่อการรับรู้ของบุคคล กลุ่มบุคคลโดยมุ่งหวังให้ผู้รับเกิดความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๖๕}

คำว่า เผยแผ่ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานหมายถึง การขยายออกไป พระธรรมทูตจึงไปในนามของอัครศาสนา ศาสนาที่ประเสริฐที่ยิ่งใหญ่ การเผยแผ่จึงเป็นการหยิบ ธรรมะหลายหัวข้อไปขยายเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะต้องเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยการให้ธรรมะ เป็นทาน การสอนแต่ละครั้งจึงต้องประกันคุณภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะการประกัน คุณภาพ (Quality Assurance) เป็นการระบุนความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมายตลอดถึงวิธี ปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ^{๖๖} จึงแสดงว่าการเผยแผ่เป็นการทำให้ขยายออกไปด้วยการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาให้ความหมายว่า การเปิดเผยสิ่งที่ถูกปิดอยู่ให้คนได้รู้ ได้เห็น การเผยแผ่จึงมุ่งไปที่เปิดเผยหลักธรรมให้ปรากฏแก่ชาวโลกโดยเริ่มจากศึกษาหลักการและ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยเป็นหน้าที่โดยตรงของพุทธบริษัท แนวทางในการเผยแผ่โดยยึดหลัก ของโอวาทปาติโมกข์ที่ประชุมพระอรหันตสาวก ๑,๒๕๐ รูป ณ เวฬุวัน ด้วยพระสงฆ์สาวกจะต้อง เข้าใจอย่างลึกซึ้งในหลักธรรมคำสอน โดยช่วงที่พระพุทธเจ้าทรงส่งพระอรหันตสาวกยุคแรก ๖๐ รูป ออกไปเผยแผ่คำสอนทรงย้าให้แยกย้ายกันไปอุปสมบททางเพราะพระสาวกเหล่านี้ล้วนมีความรู้ ความสามารถปราศจากกิเลสแล้ว หากไม่มีการเผยแผ่ธรรมสัจธรรมทั้งหลายจะเสื่อมพระไม่ได้ฟังธรรม

ความสำคัญของการเผยแผ่ธรรมจึงเป็นการเปิดเผยพระสัทธรรมให้ปรากฏแก่ชาวโลก เป็นการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักธรรม และ เป็นการรักษาสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา ซึ่งวัตถุประสงค์ของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๑) เพื่อประโยชน์ตน(อัตตัตถะ) หน้าที่สำคัญของพระสงฆ์สาวกคือคันถธุระและ วิปัสสนาธุระ ด้วยการศึกษเล่าเรียนพระคัมภีร์เป็นปริยัติธรรมและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน พระสงฆ์จะต้องศึกษาทั้งปริยัติและปฏิบัติ มุ่งฝึกฝนพัฒนาตนให้เป็นผู้รอบรู้เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นคนมี คุณภาพ ๒) เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ปรตถะ) เมื่อตนเองสมบูรณ์ก็บำเพ็ญเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้วยการเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธเจ้าไปยังหมู่ชนเพื่อมุ่งสงเคราะห์อนุเคราะห์ ช่วยเหลือสังคม ๓) เพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่าย (อุภยัตถะ) พระสงฆ์ได้ทำหน้าที่ปฏิบัติศาสนกิจส่วนพุทธศาสนิกชนรับ ธรรมะไปปฏิบัติเกิดความสุขในชีวิต^{๖๗} วิธีการเผยแผ่ของพระพุทธเจ้าจึงมี ๒ แบบ ประกอบด้วย

^{๖๕} อรรถ พนาราม, **สื่อมวลชนกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา**: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕) หน้า ๑๘-๑๙.

^{๖๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **การเผยแผ่เชิงรุก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘) หน้า ๕๐-๕๑.

^{๖๗} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ธรรมนิเทศ: Dhamma Communication**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า ๔๗-๕๕.

๑) **แบบธรรมาธิฐาน** เป็นการสอนธรรมะล้วนๆ ไม่มีการยกตัวอย่างเป็นปรัชญาลึกลับซึ่ง ๒) **แบบบุคลาธิฐาน** เป็นการสอนธรรมะด้วยตัวอย่าง เช่น การอ้างอิงนิทานชาดก ๕๔๗ เรื่องมาประกอบพระสูตรต้นตอเป็นการเล่นแบบบุคลาธิฐาน^{๖๘} ซึ่งบูรณาการกับยุคปัจจุบันการสอนแบบบุคลาธิฐานเป็นการสอนผ่านกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการสอนแบบธรรมะโอดี เป็นธรรมะพัฒนาองค์กรในยุคใหม่

รูปแบบวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทยหลังจากการทำสังคายนาครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๑๘ โดยการนำของพระโสณเถระและพระอุตตรเถระทั้ง ๒ รูป ได้ใช้วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทยประกอบด้วย ๑) วิธีอิทธิปาฏิหาริย์ ด้วยการปราบภูติผีปีศาจและยักษ์ยักษ์ ซึ่งเปียดเบียนประชาชน ๒) วิธีปลูกปลูกบวชญ สร้างความตื่นต้นความศรัทธาเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่ผู้คนยกพระธรรมเทศนาขึ้นมาชี้ให้เห็นความเป็นเหตุผลที่เกิดขึ้นมาจากความเชื่อดั้งเดิมใช้พระธรรมเทศนาปลูกปลูกใจให้ประชาชนร่าเริงในการดำเนินชีวิต ๓) วิธีแสดงพระธรรมเทศนาได้แสดงพระธรรมเทศนาเป็นการปรากฏฐานในเกิดอนุสาสนีปาฏิหาริย์ที่เป็นหลักของชีวิต ๔) วิธีใช้ล่ำมเผยแผ่ เป็นการใช้ล่ำมเป็นสื่อกลางในการเผยแผ่ เพราะการสื่อสารทางภาษายังไม่สามารถติดต่อกันโดยตรงจึงต้องใช้ล่ำมเป็นสื่อทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) วิธีคณะพุทธศาสนทูต ใช้สัญลักษณ์ที่เป็นพระภิกษุผู้มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมกน้อยสันโดษเป็นผู้ทรงศีลสงบเยือกเย็นของพระภิกษุเป็นสื่อในการเผยแผ่ เช่น สมัยพระนารายณ์มหาราชมีพระภิกษุประเภทคามวาสีและอรัญวาสี

หลังจากพระพุทธศาสนามีความมั่นคงแล้ว วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในลักษณะต่างๆ ประกอบด้วย ๑) “วิธีเจริญสัมพันธไมตรี” เมื่อประมาณพ.ศ. ๖๐๐ เศษ โดยรับวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแบบมหายาน พระจักรพรรดิเม่งตี้ ได้ส่งคณะทูตพุทธศาสนาจากเอเชียกลางเข้ามาเจริญสัมพันธไมตรีกับขุนหลวงเฝ้าหรือเลอเมือง กษัตริย์ไทยผู้ครองอาณาจักรอัยลาวทำให้พระพุทธศาสนาแบบมหายานเจริญขึ้นในอาณาจักรอัยลาวหรือประเทศไทยปัจจุบัน ๒) “วิธีที่พระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้นำ” การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทย ต้องจึงมีพระมหากษัตริย์ให้การช่วยเหลือโดยพระมหากษัตริย์จะทรงเข้าเป็นพุทธศาสนิกชนก่อนและพร้อมพร้อมกันนั้นก็สนับสนุนให้ประชาชนหันมานับถือพระพุทธศาสนาตาม เช่น สมัยพ่อขุนรามคำแหงที่พระองค์ทรงกระทำเป็นตัวอย่าง ๓) “วิธีที่พระมหากษัตริย์ทรงสนับสนุน” การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นเมื่อพระพุทธศาสนาและประเทศไทยมีความมั่นคง ทำให้พระพุทธศาสนาได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากพระมหากษัตริย์ ให้ได้เผยแผ่ไปทั่วประเทศไทยอย่างไม่มีอุปสรรค ๔) “วิธีของสมาคม” สมาคมที่เกิดขึ้นมาแล้วได้ช่วยเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมากในลักษณะงานต่างๆ เช่น งานเผยแผ่ทางเอกสารสิ่งพิมพ์ งานเผยแผ่ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์และอินเทอร์เน็ต เช่น พุทธสมาคมแห่งประเทศไทย

^{๖๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **หลักการและวิธีการเทศน์**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ หจก.สามลดา, ๒๕๕๕) หน้า ๒๘-๒๙.

๕) “วิธีของคณะบุคคล” เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้การอบรมสั่งสอนประชาชนไม่มีวิธีอะไรมาเกินไป เช่น คณะพระนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยออกเผยแผ่พุทธธรรม และ ๖) “วิธีของ ธรรมทูตการเผยแผ่พระพุทธศาสนา” การมีคุณภาพของพระพุทธรูปศาสนาเพราะธรรมทูตที่ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงมีองค์กรหรือหน่วยงานทำหน้าที่พัฒนาพระธรรมทูตให้มีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาถูกต้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาและเป็นเนื้อแท้ของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง^{๖๙} รูปแบบการนำเสนอของพระพุทธรูปเจ้าทรงมีรูปแบบการสอนหลากหลาย เช่น การสนทนา การบรรยาย การตอบปัญหา วิธีการนำเสนอพระพุทธรูปเจ้าทรงใช้วิธีการนำเสนอหลากหลาย เช่น วิธีการยกอุปมาเปรียบเทียบ วิธีตอบปัญหา วิธีเล่านิทานประกอบ วิธีให้เห็นด้วยตนเองแต่พระองค์ทรงวิเคราะห์ให้ผู้ฟังก่อนสื่อสารธรรม^{๗๐} การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องอาศัยพุทธวิธีในการสื่อสารของพระพุทธรูปเจ้า ด้วยพระปรีชาญาณของพระพุทธรูปเจ้า พระองค์เข้าใจหลักทฤษฎีในการสื่อสารด้วยการใช้สื่อสารเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาซึ่งพระองค์ทรงรู้วิธีการวิเคราะห์ทฤษฎีองค์ประกอบของการสื่อสารได้อย่างแตกฉานทฤษฎีการสื่อสารกับพระพุทธศาสนาที่มีพุทธวิธีในการสื่อสารตามหลักการขององค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วย

๑) ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง พระพุทธรูปเจ้า พุทธสาวก พระสงฆ์ผู้ประกาศศาสนา หรือผู้ประกาศธรรม พระธรรมทูต ผู้ส่งสารตามพระพุทธรูปเจ้ามีคุณสมบัติตามพุทธคุณ ๙ ประการ โดยมีคำว่า อรหิ เป็นพระอรหันต์ซึ่งเป็นผู้บริสุทธิ์ไกลจากกิเลส เป็นผู้ควรแนะนำสั่งสอนผู้อื่น เป็นต้น ผู้ส่งสารตามแนวพุทธทูต ผู้สื่อสารจำเป็นต้องผ่านขั้นตอนที่เรียกว่า “พุทธทูต” คือ ๑) สุต มีการศึกษาทางประสาทสัมผัสในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะในพระพุทธศาสนา ๒) ธตา สามารถทรงจำเรื่องที่ตนได้ผ่านพบมาทางประสาทสัมผัส ๓) วจสา ปริจิตา สามารถท่องจำเรื่องได้โดยเฉพาะที่เป็นหลักวิชา ๔) มนสาอนุเปกขิตา นำเรื่องเหล่านั้นมาคิดให้เกิดความเข้าใจโดยอาศัยหลักการอ้างอิง ๕) ทิฏฐิยา สุปัณนิททา เข้าใจเรื่องเหล่านั้นสามารถขบคิดเรื่องเหล่านั้นด้วยความคิดเห็นของตน ผู้จะเผยแผ่ธรรมฟังดำรงตนอยู่ในองค์คุณของนักเผยแผ่ที่ดีเพื่อยังศรัทธาความเลื่อมใสและให้การเผยแผ่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ๑) ปณิธานในการแสดงธรรมต่อผู้ฟัง นักเผยแผ่พึงตั้งจิตไว้ในใจของตนก่อนแสดงว่า จักกล่าวชี้แจงไปตามลำดับเหตุการณ์ พร้อมยกเหตุผลให้สมจริงมาประกอบ แสดงด้วยเมตตา จิตหวังอนุเคราะห์ ไม่ใช่เพื่อหวังลาภสักการะ และไม่แสดงธรรมไปกระทบต่อใครให้เสียหายหรือตำหนิตรง ๆ ทำให้ผู้ฟังคนนั้นเกิดความไม่พอใจ ๒) ปฏิสัมภิตา ความเข้าใจ ปัญหาที่แตกฉานในอรรถ(เนื้อหาสาระ) เข้าใจในธรรม(อธิบายย่อหรือพิสดารได้) เข้าใจในหลักนิรุกติ (การซ้ำของในภาษา)

^{๖๙} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ศาสนาทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๒๓๔-๒๓๖.

^{๗๐} อริวัธ บำเพ็ญบุญบารมี, หลักการเผยแผ่พุทธธรรม ศึกษาคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกาคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเบญจนิทาย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔-๑๕.

และเข้าใจในหลักปฏิภาณ คือ ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ๓) พหูสูต การคงแก่เรียน การได้ฟังมาก จำได้ คล่องปาก เพ่งพินิจให้ขึ้นในใจของตน และสามารถขบคิดได้ด้วยทฤษฎี คือ เห็นตามได้ด้วยเหตุผลที่เป็นจริง ๔) การรู้จักแสดงธรรมไปตามขั้นตอน การแสดงธรรมไปโดยคำนึงถึงภาวะของผู้ฟังเป็นหลัก

ผู้ส่งสารเพื่อการสื่อสารธรรมต้องยึดตามแนวทางของคุณสมบัติสำคัญ ๗ ประการ ที่เรียกว่า **“สัปปริสธรรม”** ๗ ประกอบด้วย ๑) อัมมัญญตา เป็นผู้รู้ธรรม คือ หลักการ หลักความจริง เนื้อหาสาระของเรื่องที่จำสื่อสาร รู้แจ้งแทงตลอดในทฤษฎีและปฏิบัติในศาสตร์และศิลป์ของตน ๒) อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักเนื้อหาสาระ ความหมาย ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของการสื่อสารที่แน่นอนชัดเจน ๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตนเองว่าตนเองคือใคร มีความพร้อมหรือไม่พร้อมอย่างไร การรู้จักตนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักความพอดี การสื่อสารบางอย่างหากมากเกินไป ผู้รับสารก็รับไม่ได้ หากน้อยไปก็ไม่เพียงพอ การรู้จักประมาณในการสื่อสาร (Frequency) คือไม่ส่งสารซ้ำซากมากเกินไป น้อยเกินไป ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักเวลา ผู้ส่งสารต้องรู้จักเวลาในการสื่อสารว่า เวลาไหนควร เวลาไหนไม่ควร หากผู้ส่งสารไม่รู้จักเวลาในการสื่อสารจะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ๖) ปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักชุมชน รู้จักสังคม รู้จักกลุ่มผู้รับสารหรือกลุ่มเป้าหมาย ๗) ปุคคลปโรปรัญญตา เป็นผู้รู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าผู้รับสารแต่ละคน มีลักษณะจำเพาะ มีจิตมีอชยาศัย มีศักยภาพในการรับสารเพียงใด ความสัมพันธ์ผู้ส่งสารและผู้รับสารเชิงพุทธเรียกว่า **“กัลยาณมิตร”** ประกอบด้วย ๑) ปิโย เป็นที่รักเป็นที่พอใจ สามารถเข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเองชวนให้ผู้ฟังอยากสนใจที่จะซักถาม ๒) ครุ เป็นที่เคารพ มีความประพฤติเหมาะสมแก่ฐานะชวนให้เกิดความอบอุ่นใจเป็นที่ฟังได้อย่างปลอดภัย ๓) ภาวนีโย เป็นที่ยกย่อง มีความรู้จริงทรงภูมิปัญญาแท้จริงและเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่ยกย่องน่าเอาอย่าง ทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาได้ ๔) วัตตา เป็นนักพูดโดยอาจจะเลือกใช้วิธีการเผยแผ่ในรูปแบบต่างๆ เพื่ออธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจ ๕) วัจะจะนักขะโม เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำใดถาม คำล่วงเกิน คำตักเตือน วิพากษ์วิจารณ์ อดทนได้ไม่เปื้อนหาย ไม่เสียอารมณ์ แม้บางครั้งอาจถูกต่อต้านจากลัทธิภายนอกมาขัดขวางต้องงานเผยแผ่ ๖) คัมภีริญจะ เกะกัง กัตตา เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ ให้ผู้ฟังเข้าใจได้ง่าย นักเผยแผ่ที่ดีจะต้องมีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ต้องฉลาดในการเลือกใช้วิธีเผยแผ่หลากหลายเพื่อให้เหมาะกับผู้ฟังเพื่อให้เกิดศรัทธาและยอมปฏิบัติตาม ๗) โน จัญฐานเน นิโยชะเย ไม่ชักนำผู้ฟังให้เดินผิดทางไปนอกพุทธดำรัส แต่ต้องรู้จักชักจูงแนะนำในทางที่ถูกที่ควร

๒) สาร (Message) หมายถึงธรรมะที่จะส่งไปยังผู้รับสารหรือธรรมะจะต้องเป็นสารที่มีคุณสมบัติ ๕ ประการ คือ ๑) สัจจะ สารหรือสิ่งที่นำเสนอต่อผู้รับสารต้องเป็นเรื่องจริง ด้วยความจริง สมมติสัจจะ (ความจริงโดยสมมติ, ความจริงที่ถือตามความกำหนดตกลงกันไว้ของชาวโลก เช่นว่า คน สัตว์ โต๊ะ หนังสือ เป็นต้น : conventional truth) และปรมัตตสัจจะ (ความจริงโดยปรมัตถ์, ความ

จริงตามความหมายขั้นสุดท้ายที่ตรงตามสภาวะและเท่าที่จะกล่าวถึงได้ เช่นว่า รูป นาม เวทนา จิต เจตสิก เป็นต้น : absolute truth) ๒) ตถตา สารนั้นต้องจริงแท้ที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสาร ๓) กาละ คือ สารหรือเรื่องที่เสนอนั้นต้องเหมาะสมกับเวลา ๔) ปิยะ สารที่เสนอต้องเป็นเรื่องที่ผู้รับสารพอใจ ชอบใจ และเป็นสารอันเป็นที่รักทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร ๕) อัตถะ สารนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้รับสารและส่วนรวม สารที่ดีที่ผู้ส่งสารควรพิจารณาถึงวิธีการนำไปสื่อสารจะต้องสอนจากรูปธรรมไปหา นามธรรม สอนจากสิ่งที่รู้เห็นได้ง่ายเข้าใจกันอยู่แล้วไปยังสิ่งที่รู้เห็นได้ยาก สอนลุ่มลึกลงตามลำดับ การสอนเรื่องจริงที่เคยรู้ไปสู่เรื่องจริงที่ผู้ฟังไม่เคยรู้มา สอนด้วยอุปกรณ์เสริมยกเรื่องที่มาแสดงให้เห็นให้ผู้ฟังเห็นด้วยตา ฟังด้วยหูเลยทีเดียวย เช่น สอนพระนันทะโดยการนำไปชมนางฟ้าอัปสรที่สวยงาม

๓) สื่อหรือช่องทาง (media or channel) หมายถึง พระพุทธศาสนามีองค์ประกอบของการสื่อสาร ผู้ส่งสารจะต้องส่งสารหรือข้อมูลหลักธรรมผ่านช่องทางในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า อายตนะทั้งภายในและอายตนะภายนอก อายตนะภายใน ๖ เชื่อมต่อให้เกิดความรู้แค้นต่อความรู้ฝ่ายใน-internal sense-fields) เรียกว่า อัชฌัตติกายตนะ ประกอบด้วย ๑) จักขุ (จักขุ, ตา-the eye) ๒) โสตะ (หู-the ear) ๓) ฆานะ (จมูก-the nose) ๔) ชิวหา (ลิ้น-the tongue) ๕) กาย (กาย-the body) ๖) มโน (ใจ-the mind) และอายตนะภายนอก ๖ ที่เชื่อมต่อให้เกิดความรู้แค้นต่อความรู้ฝ่ายนอก-external sense-fields) เรียกว่า พาหิรายตนะ ประกอบด้วย ๑) รูปะ (รูป, สิ่งที่เห็น หรือ วัณณะ คือ สี-form; visible objects) ๒) สัททะ (เสียง-sound) ๓) คันธะ (กลิ่น-smell; odor) ๔) รสชะ (รส-taste) ๕) โผฏฐัพพะ (สัมผัสสทางกาย, สิ่งที่ถูกต้องกาย-touch; tangible objects) ๖) ธรรม หรือ ธรรมารมณ (อารมณ์ที่เกิดกับใจ, สิ่งที่มีใจนึกคิด-mind-objects) ความสัมพันธ์อายตนะภายในภายนอกกับการสื่อสาร ความสัมพันธ์การสื่อสารทางพระพุทธศาสนา อธิบายความสัมพันธ์ทางจักขุ คือตา ทางโสตะคือหู ทางฆานะคือจมูก ทางชิวหาคือลิ้น กายคือการสัมผัส มโนคือใจ บุคคลผู้รับสารจะประกอบด้วยขันธ์ ๕ พระพุทธศาสนาเรียกว่า เบญจขันธ์ ประกอบด้วย ๑) รูป (Corporeality) รูปธรรมทั้งหมด ร่างกายและพฤติกรรม ๒) เวทนา (Feeling) ความรู้สึกสุข ทุกข์ หรือเฉยๆ ๓) สัญญา (Perception) ความหมายรู้ หรือการรับรู้ กำหนดรู้อาการ ๔) สังขาร (Mental Formations or Volitional Activities) การปรุงแต่งและแสดงออกทางกาย ทางวาจา หรือ เป็นเครื่องปรุงของจิต ของความคิด ซึ่งนำไปสู่ปัญญา (Wisdom or Understanding) ๕) วิญญาณ (Consciousness) ความรู้แจ้งอารมณ์ทางประสาท การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรู้รส การรู้สัมผัสทางกาย และการรู้อารมณ์ทางใจ

๔) ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้ฟัง โดยพระพุทธศาสนาแบ่งระดับผู้รับสารเหมือนกับบัว ๔ เหล่า หมายถึง ระดับสติปัญญาของผู้รับสารเป็นบุคคล ๔ ประเภท ประกอบด้วย ๑) อุคฆฏิตัญญู (the intuitive) คือ กลุ่มคนที่เทียบได้กับบัวพันธุ์น้ำ เป็นบุคคลที่ฉลาดมากรู้เข้าใจอะไรได้โดยฉับพลันเพียงได้ยินหรือรับสารเพียงเล็กน้อย ก็สามารถเข้าใจ สารนั้นได้อย่างถูกต้อง

ชัดเจนแทบไม่ต้องอธิบายจึงเปรียบบุคคลประเภทนี้เหมือนดอกบัวที่อยู่พ้นน้ำ เพียงรอสัมผัสแสงอาทิตย์ก็จะบานขึ้นทันที ๒) วิปจิตัญญู (the intellectual) คือ กลุ่มคนที่เทียบได้กับบัวกำลังปรึมน้ำ เป็นบุคคลที่ต้องรับสารแล้วขยายอธิบายเพิ่มเติม ยกตัวอย่างประกอบ จะเข้าใจสารได้อย่างถูกต้อง บุคคลประเภทนี้เปรียบเสมือนกับดอกบัวที่อยู่เสมอน้ำที่จะบานในโอกาสต่อไป ๓) เนยยะ (the trainable) คือ กลุ่มบัวที่อยู่ในน้ำ เป็นบุคคลเมื่อรับสาร ข้อมูล หลักธรรมอะไรไปแล้ว เป็นเรื่องยากที่จะรู้และเข้าใจ ซึ่งจะทำให้เข้าใจ ต้องสื่อสารแบบย้ำคิดย้ำทำบ่อยหลายครั้งถึงจะเข้าใจ เปรียบบุคคลประเภทนี้เหมือนบัวใต้น้ำ ที่ต้องใช้เวลานานที่จะโผล่พ้นน้ำ ๔) ปทปรมะ (an idiot) คือ กลุ่มบัวในโคลนตม เป็นบุคคลที่รู้ได้แต่ตัวบทคือ ถ้อยคำเหมือนนกแก้วพูดภาษาคน ไม่สามารถเข้าใจความหมายได้ สื่อสารอะไรไปไม่สามารถที่จะรับรู้ได้ไม่เข้าใจสาร แม้จะอธิบายไม่อาจจะเข้าใจได้ เปรียบเหมือนบัวที่จมอยู่ในโคลนตม ที่จะกลายเป็นอาหารของปลาและเต่า ไม่มีโอกาสที่จะขึ้นโผล่พ้นน้ำขึ้นมาได้

พระพุทธศาสนาเผยแผ่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาลมีข้อพิสูจน์ยืนยันว่า หลักธรรมคือ สารของพระพุทธเจ้าเป็นที่ประจักษ์ว่า เหล่าพระอริยสงฆ์สาวกของพระองค์บรรลุเป้าหมายสูงสุด และสามารถสืบทอดพระพุทธศาสนา รุ่นแล้วรุ่นเล่าผ่านกาลเวลา แผ่ขยายมาถึงประเทศไทย ทำให้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาได้ฝังรากลึกจนกลายเป็นวิถีชีวิตคนไทยให้พุทธศาสนิกชน ได้ยึดมั่น และพระพุทธศาสนามีความมั่นคงมาถึงในปัจจุบัน^{๗๑} สรุปว่ายุทธศาสตร์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องเน้นการปฏิบัติกรรมฐาน สอนกรรมฐานโดยไม่มุ่งเปลี่ยนศาสนา สร้างศาสนาสัมพันธ์กับศาสนาอื่นเพื่อมุ่งสู่สันติภาพ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการเพิ่มปริมาณพระธรรมทูตและเพิ่มคุณภาพพระธรรมทูตในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา^{๗๒} งานเผยแผ่จึงเป็นกระบวนการสอนเน้นที่ให้คนเข้าใจแล้วค่อยเรียนรู้และเลียนแบบหากผู้สอนรู้อย่างหนึ่ง แต่ประพฤติอีกอย่างผลออกมาไม่สมบูรณ์พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า “อตตานญจ ตถา กยิรา ยถญญมนุสาสติ สุทนต์ วต ทเมถ อุตตา หิ กิร ทุทโทฯ แปรล่า สอนคนอื่นอย่างใด ควรทำตนอย่างนั้น ฝึกตนเองแล้วค่อยฝึกคนอื่นเพราะตัวเราเองฝึกยากยิ่งนัก”^{๗๓} พระพุทธเจ้าจึงเป็นต้นแบบของการเผยแผ่ประสบความสำเร็จพระองค์ใช้หลักจิตวิทยาและสื่อการสอนในการเผยแผ่ อันประกอบด้วย ๑) การใช้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นอุปกรณ์ ๒) การใช้ภาพนิมิตเหมือนภาพยนตร์ ให้ผู้ฟังสามารถเห็นภาพจริง ๓)

^{๗๑} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *ภาษากับการสื่อสาร*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๙๗-๑๐๖.

^{๗๒} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พระธรรมเทศนาในอเมริกา*, (นนทบุรี: นิตยธรรมการพิมพ์, ๒๕๕๘), หน้า ๖๗-๖๙.

^{๗๓} พระเทพโพธิวิเทศ (วิริยฤทธิ์ วิริยทุโร), *วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ*, (อินเดีย-เนปาล: สำนักงานพระธรรมทูต อินเดีย-เนปาล, ๒๕๕๓), หน้า ๔๓.

การใช้วิธีการทดลองด้วยตนเอง^{๗๔} ทำให้วิธีการเผยแผ่ของพระพุทธเจ้าเป็นเหตุปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ๑) วิธีการเข้าหากลุ่มเป้าหมาย ๒) วิธีการปฏิบัติคำสอนดั้งเดิม ๓) วิธีการใช้ปาฏิหาริย์ ๔) วิธีการเผยแผ่ด้วยพุทธานุภาพ ๕) วิธีปฏิรูปคำสอน ๖) วิธีปฏิบัติเชิงรุก หลักฐานทางประวัติศาสตร์ พระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการและวิธีการเผยแผ่ธรรม เป็นเหตุให้ พระพุทธศาสนาประดิษฐานในชมพูทวีปอย่างรวดเร็วและมั่นคง^{๗๕}

การเผยแผ่สำหรับการเป็นวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้าจึงจำเป็นต้องยึดหลักธรรมของผู้สื่อสาร: ธรรมเทศกธรรม ๕ หมายถึง ธรรมของนักเทศน์ องค์แห่งธรรมกถึก ธรรมที่ผู้แสดงธรรม หรือสั่งสอนคนอื่นควรตั้งไว้ในใจ ประกอบด้วย ๑) **อนุพุทฺธิกัม** หมายถึง กล่าวไปตามลำดับแสดง หลักธรรมหรือเนื้อหาวิชาตามลำดับความง่ายยากกลุ่มเล็ก มีเหตุผลสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปโดยลำดับ ๒) **ปริยายทสฺสาวี** หมายถึง ชี้แจงยกเหตุผลมาแสดงให้เข้าใจชัดในแต่ละแง่แต่ละประเด็น โดยอธิบายขยายความ ๓) **อนุทยตัม ปฏิจฺจ** หมายถึง แสดงธรรมด้วยความเมตตาสอนด้วยจิตเมตตา โดยมุ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟัง ๔) **น อามิสฺนโร** หมายถึง ไม่แสดงธรรมด้วยเห็นแก่อามิส สอนมิใช่ เพราะมุ่งที่ตนจะได้ลาภหรือผลประโยชน์ตอบแทน ๕) **อตฺตานญฺจ ปรญฺจ อนุปฺพหฺจ** หมายถึง แสดง ธรรมไม่กระทบตนและผู้อื่น สอนตามหลักตามเนื้อหามุ่งแสดงอรรถ แสดงธรรม ไม่ยกตน ไม่เสียดี ช่มชี่ผู้อื่น^{๗๖} พระวิทยากรผู้เป็นนักเผยแผ่จึงเลือกใช้ภาษาที่เป็นวาจาสุภาสิตในการสื่อสารธรรมมี ลักษณะ ๕ ประการ คือ ๑) เนหา เป็นภาษาที่ไม่มีโทษ ไม่มีข้อตำหนิทางภาษา โดยไม่เป็นคำเท็จ ไม่เป็นคำหยาบ ไม่เป็นคำส่อเสียด ไม่เป็นคำเพ้อเจ้อ ฟังแล้วไม่กระด้าง ไม่รุนแรง ๒) กณฺณสุขา เป็นภาษาที่ฟังแล้วสบายหู รื่นหู ชวนฟัง ไม่ระคายเคืองหู ไม่กระชอกโฮกฮาก มีพยัญชนะดี ออกเสียง ง่าย ชัดเจน พูดแล้วไม่สะดุดหู อ่านแล้วไม่สะดุดปาก ไม่ตะกุกตะกัก ๓) เปมฺนียา เป็นภาษาที่น่ารัก สละสลวย งดงาม นำให้คนรักคนพูด ไม่ทำให้เกิดความพอใจเมื่อฟังเมื่ออ่าน ๔) หทยังคฺมา เป็นภาษา ที่เข้าใจถึงใจ มีสำนวนดีถูกต้อง มีสำเนียงอ่อนหวาน ฟังแล้วโดยใจ ประทับใจ จับใจ ตี๋มด้า รู้สึกเย็นใจ สบายใจ คลายทุกข์คลายกังวลได้ ๕) โปรี เป็นภาษาของชาวเมือง เป็นภาษาผู้ดี ผู้ดีเขาพูดเขาใช้กัน เป็นคำสุภาพ เรียบร้อย ไม่หยาบโลน มีความหมายชัดเจน ภาษาล้อยคำที่มีลักษณะเช่นนี้เป็นภาษาที่ ดี ใช้เป็นภาษาสื่อสารในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา รวมถึงภาษาเขียนยิ่งเพราะล้อยคำที่เป็นสุภาสิต

^{๗๔} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **พุทธวิธีการสอน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕-๑๖.

^{๗๕} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ประวัติพระพุทธศาสนา: History of Buddhism**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๔๙-๕๒.

^{๗๖} กิตติ กันภัย, **นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวี. พรินท์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๖๓.

ส่วนภาษาที่เป็นวาจาพุทธานิเทศพระธรรมทูตหรือพระวิทยากรต้นแบบไม่ควรใช้เพื่อการสื่อสารในการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีลักษณะ ๕ ประการ คือ ๑) หินา เป็นคำชั้นต่ำ เป็นคำรุนแรง กระโห้กโห้กฮาก ไม่น่าฟังแล้วระคายเคืองหู ๒) คัมมา เป็นคำของชาวบ้าน เป็นคำตลาด ผสมปนเปกันไป ระหว่างคำจริงคำเท็จ คำหยาบคาย คำส่อเสียด คำเพ้อเจ้อ ไม่คำนึงถึงความถูกหรือไม่ถูก ขอให้สื่อกันได้เป็นใช้ได้ เป็นคำชนิดที่นำมาเขียนเป็นอักษรแล้วยังหยาบอยู่ ๓) โปฤษชนิกา เป็นคำของคนหยาบ เป็นคำที่มีโทษ ไม่น่าฟัง ไม่น่าจับใจ ไม่ดูดีมีใจ ๔) อนรียา เป็นคำของอนารยชน ไม่ใช่ของอารยชน ไม่ใช่ภาษาชั้นสูง คือไม่ใช่ภาษาผู้ดี ที่ผู้ดีเขาใช้พูดจากัน ๕) อนัตถสัณฺหิตา เป็นคำที่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ เป็นคำเพ้อเจ้อ หาสาระไม่ได้ ฟังแล้วจับประเด็นความอะไรไม่ได้ ไม่ให้ประโยชน์ อะไรจากการฟัง จึงไม่เหมาะที่จะนำมาใช้เป็นภาษาเพื่อการสื่อสารธรรมหรือภาษาเขียน^{๗๗} สอดรับกับพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอันประกอบด้วย ๑) ผู้ส่งสารคือ พระพุทธเจ้าและพุทธสาวก ๒) สารที่ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาคือหลักธรรมที่อยู่ในพระไตรปิฎกจำนวน ๔๕ เล่ม จำนวน ๘๔,๐๐๐ พระธรรมขันธ์ ๓) ช่องทางการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาคือการใช้อายตนะภายนอกคือตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ และอายตนะภายในคือรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ธรรมารมณ์ ๔) ผู้รับสารในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ พุทธบริษัท ๔ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา รูปแบบการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าที่ใช้มากที่สุดคือ “การบรรยาย การแนะนำ การถามตอบผ่านช่องทางการสื่อสารทางอายตนะด้านการฟัง การมองเห็นรูป”^{๗๘}

ดังนั้น การใช้ภาษาหรือการสื่อสารธรรมพระวิทยากรต้นแบบต้องไม่โอ้อวดทำนองยกย่องตัวเพื่อข่มผู้อื่นและไม่สื่อสารธรรมกระทบผู้อื่นสอดคล้องกับพุทธสันติวิธีเป็นวิธีการเผยแผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้ได้ผลสำเร็จมากที่สุดในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ “อนุปวาโท อนุปฆาโต การไม่ว่าร้ายใคร การไม่กระทบกระทั่งใคร พระธรรมทูตจึงต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย เพราะเป็นผู้ส่งสารให้เกิดสันติภาพในสังคมท่ามกลางความแตกต่างกันทางพหุวัฒนธรรม จึงต้องตระหนักเป็นสำคัญในการเผยแผ่สำหรับการเป็นวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้า หรือหากจะมีการยกตัวอย่างบุคคลประกอบเนื้อหาควรเป็นกลางๆ ไม่กระทบเจาะจงตัวบุคคล โดยเฉพาะเรื่องการทำไม่ดีไม่งาม เพราะอาจจะเข้าข่ายการดูหมิ่นหรือสร้างความไม่พอใจ พระวิทยากรต้นแบบพึงระวังและตระหนักเพื่อการเผยแผ่ธรรมในฐานะวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี

^{๗๗} พระธรรมกิตติวงศ์, ภาษาเทศน์ ภาษาไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสียงเขียน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๒-๒๔.

^{๗๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รวมบทความวิชาการพระพุทธศาสนา ปรัชญา บวรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐) หน้า ๒๗๖.

๓.๑.๘ พระวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาพระนักเผยแผ่ทุกประเภทจำเป็นต้องยึดหลักองค์ประกอบอันเป็นคุณสมบัติของนักเผยแผ่ในมงคลสูตรตามพระบาลีว่า “พาหุสัจจญฺจ สิปฺปณฺจวินโย จ สุสฺสึขิโต สุภาสิตา จ ยา วาจา เอตมฺมจฺจกฺกมฺมุตฺตมํ” หมายถึง ๑) พาหุสัจจะ ความเป็นผู้ได้ยินได้ฟังมากมีความฉลาดในวิชาการทุกแขนง ๒) ศิลปะ การถ่ายทอดพาหุสัจจะหรือวิชาความรู้ที่ได้รับมาให้ปรากฏเป็นรูปธรรมให้เห็นสัมผัสได้อย่างถูกต้อง ๓) วินัย มีศีลอันสมบูรณ์ รักษาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีศีลาจารวัตรอันงดงามน่าเคารพน่าเลื่อมใส ๔) วาจาสุภาสิต ด้วยวาจาจริง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ ประกอบด้วยเมตตา สื่อสารถูกต้องทันสมัยทันเหตุการณ์ ทำให้การเผยแผ่เป็นที่ยอมรับ^{๗๙} พระพุทธศาสนาเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทำให้การสอนของพระพุทธเจ้าทรงแบ่งการสอนออกเป็น ๓ ประการ คือ ๑) การสอนโดยวิธีการปฏิบัติซึ่งเป็นการเปลี่ยนหลักการเดิม เช่น การฆ่าสัตว์บูชาอัญชลีพระพุทธเจ้าสอนให้เมตตาต่อสัตว์ ๒) การสอนโดยวิธีปฏิรูป เป็นการดัดแปลงของเก่าให้ดีขึ้น เช่น พราหมณ์กล่าวว่าผู้ประเสริฐเพราะชาติสกุลแต่พระพุทธเจ้าสอนว่าผู้ประเสริฐเพราะการกระทำหรือความประพฤติ ๓) การสอนโดยตั้งหลักขึ้นใหม่ เช่น อริยสัจ ๔ สอนตามหลักสังฆธรรมที่ทรงค้นพบ^{๘๐} ทำให้พระธรรมกลึกในสมัยพระพุทธกาลมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นวิทยากรต้นแบบหรือธรรมทูตซึ่งมีความหมายเดียวกันกับธรรมกถึก คำว่า ธรรมกถึก (Dhamma messenger) หรือ ทูตแห่งธรรม (Buddhist field preacher: Buddhist missionary) เป็นการสื่อสารพุทธธรรมของพระพุทธศาสนา^{๘๑} พระธรรมกถึกจึงหมายถึง ผู้นำพุทธธรรมไปเผยแผ่เทียบได้กับทางฝ่ายบ้านเมืองคือ ราชทูตหรือรัฐทูต ทูตบ้านเมืองไปเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติ ส่วนพระธรรมทูตเป็นทูตแห่งธรรม นำธรรมไปเผยแผ่แก่ประชาชนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน^{๘๒} ดังนั้น พระธรรมกถึกใช้เฉพาะในวงการพระพุทธศาสนา เป็นผู้สื่อสารพุทธธรรมเผยแผ่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าให้กว้างออกไป

บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทนั้น พระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการเผยแผ่แบบประยุกต์เข้ากับสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ทาง

^{๗๙} พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี ป.ธ.๙ ราชบัณฑิต), ปณิธานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุโรป, (บรรยายพิเศษการประชุมสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปครั้งที่๑๐, ๒๕๕๙) ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

^{๘๐} คณะจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระพุทธศาสนากับวิทยาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐) หน้า ๑๖-๑๘.

^{๘๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๘๒.

^{๘๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), งานพระธรรมทูตในต่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๖.

สังคมจารีตประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน ทรงใช้อุบายในการเลือกบุคคลที่สอน พระพุทธเจ้าทรงมีลีลาการสอน^{๘๓} รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าใช้วิธีการ ประกอบด้วย ๑) วิธีการเข้าหาทางศาสนาการเมืองและเศรษฐกิจ ๒) วิธีการปฏิบัติหลักคำสอนของลัทธิศาสนาตั้งเดิม ๓) วิธีการปฏิรูปคำสอนตั้งเดิม ๔) วิธีการใช้ปาฏิหาริย์ต่างๆ ๕) วิธีปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ๖) วิธีการเผยแผ่ด้วยบุคลิกภาพ^{๘๔} การสื่อสารของพระพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ พระธรรมทูตจึงควรจะมีการประยุกต์ด้านการเผยแผ่ด้วยการสื่อสารธรรมทูตจึงควรมีความเข้าใจในการใช้สื่อ ผลิตสื่อ ธรรมทูตจึงเป็นผู้กำหนดศิลปะวิธีและเนื้อหาที่จะสื่อสาร^{๘๕} จึงส่งผลต่อพระสาวกผู้เป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่จนเป็นเหตุมหาชนชาวชมพูทวีปเกิดความศรัทธาเลื่อมใสและยอมรับนับถือพระรัตนตรัย พระสาวกองค์สำคัญผู้มีบทบาทโดดเด่นที่ควรกล่าวถึงประกอบด้วย

๑) พระอัสสชิเถระ ท่านเป็นพระสาวกรูปหนึ่งที่คนเห็นแล้วเกิดความศรัทธาเลื่อมใสถึงพร้อมด้วยอิริยาบถเวลาเดินแต่ละย่างก้าวดูเรียบร้อย จนอุปติสสะหรือพระสารีบุตรเห็นกิริยาอาการของพระอัสสชิเกิดความศรัทธาเลื่อมใสและเกิดแรงบันดาลใจใฝ่ธรรมนำมาซึ่งอัครสาวก ๒ องค์ในเวลาต่อมาเนื่องจากการเผยแผ่ธรรมของพระอัสสชิด้วยอาจารย์อังคณามและการแสดงธรรม

๒) พระสารีบุตรเถระ ท่านมีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในลักษณะให้คำแนะนำปรึกษา สนทนา ตอบปัญหาข้อข้องใจและการแสดงธรรม เมื่อได้ฟังจากพระพุทธเจ้าแล้วนำไปถ่ายทอดแก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกาและบุคคลทั่วไปให้เข้าใจหลักธรรมอันลึกซึ้งด้วยวิธีการบรรยาย อธิบาย ขยายความ เปรียบเทียบ และตอบปัญหาธรรมจนเป็นที่ไว้วางพระหฤทัยของพระพุทธเจ้า ทำให้บุคคลทั่วไปศรัทธาเลื่อมใสแล้วหันมานับถือพระพุทธศาสนาท่านได้รับเอตทัคคะว่ามีปัญญามาก

๓) พระโมคคัลลานเถระ ท่านเป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนา ช่วยแบ่งเบาภาระธุระและพุทธดำริต่างๆ ให้สำเร็จด้วยดี ท่านมีฤทธิ์มีอานุภาพยิ่งกว่าพระสาวกรูปอื่น จนได้รับการยกย่องจากพระบรมศาสดาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเอตทัคคะเป็นผู้เลิศกว่าภิกษุทั้งหลายในทางมฤทธิ ท่านสามารถแสดงฤทธิ์ไปยังภูมิของสัตว์นรกและโลกสวรรค์ชั้นต่าง นำข่าวสารความเป็นอยู่ของสัตว์

^{๘๓} พระครูชลธารคุณากร, บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า บทคัดย่อ.

^{๘๔} พระมหาวิเศษ ฐิตจิตโต, รูปแบบการสื่อสารพุทธธรรมของพระธรรมกถึกเพื่อการพัฒนาชีวิตชาวพุทธในจังหวัดตราด: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า บทคัดย่อ.

^{๘๕} ช่อผกา วิริยานนท์, ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า บทคัดย่อ.

นรกและของเทพบุตรเทพธิดา มาแจ้งแก่บรรดาญาติและชนทั้งหลายให้ทราบ ทำให้บรรดาญาติและชนเหล่านั้นพากันละเว้นกรรมชั่วลามก อันจะพาตนไปเสวยผลกรรมในนรก พากันสร้างบุญกุศลอันจะนำตนไปสู่สุคติโลกสวรรค์ พากันละทิ้งลัทธิศาสนาเดิมมาศรัทธาเลื่อมใสพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น

๔) พระมหากัสสปเถระ ท่านเป็นแบบอย่างของผู้สันโดษที่ก่อให้เกิดความเลื่อมใสของผู้มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย อันเป็นธรรมเนียมของนักบวชที่ควรเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติ พระมหากัสสปเถระแม้บวชเมื่ออายุมาก ท่านก็ไม่ทอดธุระในพระศาสนามุ่งประพฤติปฏิบัติจนเกิดความสมบูรณ์ในไตรสิกขาไปถึงที่จุดหมายคือพระอรหันต์เป็นผู้แตกฉานในองค์ธรรม อบรมสั่งสอนภิกษุทั้งทางตรงและทางอ้อม จนเป็นที่เคารพของหมู่ภิกษุ ท่านได้เป็นแบบอย่างของผู้ประพฤติปฏิบัติชอบจนเป็นที่เคารพยำเกรงของเพื่อนภิกษุ ถือเป็นการสั่งสอนด้วยการปฏิบัติ ท่านได้รับเอตทัคคะว่าเป็นผู้ทรงธุดงค์และสรรเสริญคุณแห่งธุดงค์ หลังพุทธปรินิพพานท่านได้รับมอบหมายให้เป็นประธานรวบรวมคำสอนเรียกว่าการสังคายนาครั้งที่๑ เป็นหลักของพระพุทธศาสนาเถรวาทสืบมาจนปัจจุบัน

๕) พระอานนท์เถระ ท่านมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่ด้วยการให้คำแนะนำ คำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาและการแสดงธรรม ท่านฟังพระดำรัสของพระพุทธเจ้าแล้วนำไปถ่ายทอดหรือเผยแผ่รูปแบบการบรรยาย อธิบาย ขยายความ เปรียบเทียบ และถาม-ตอบ ท่านได้รับเอตทัคคะว่าเป็นพหูสูต มีสติ มีคต มีอิติและเป็นอุปัฏฐาก ความเป็นพหูสูตทำให้ท่านได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมการสังคายนาครั้งที่๑ ในฐานะผู้ตอบคำถามพระธรรมนำเสนอมะโหทธิและพระธรรมเทศนาพระพุทธเจ้าต่อที่ประชุมสงฆ์

๖) พระมหากัจจายนเถระ ท่านทำหน้าที่แทนพระพุทธเจ้าในการประกาศพระพุทธศาสนาในแคว้นอวันตี ใช้วิธีสันถสสนา สมาทปนา สมุตเตชนา และสัมปหังสนา พร้อมกับรูปแบบการสนทนา การบรรยาย การตอบปัญหา และวางกฎระเบียบ ท่านอธิบายพระพุทธพจน์อย่างละเอียดพิสดาร เหมือนพระพุทธเจ้าทรงแสดงด้วยพระองค์เอง ท่านได้รับเอตทัคคะว่าเป็นเลิศกว่าภิกษุทั้งหลายผู้อธิบายความหมายแห่งธรรมที่พระพุทธองค์ตรัสไว้โดยย่อได้พิสดาร

๗) พระปุลณมณฺฑานีบุตร ท่านเป็นหลานของพระอัญญาโกณฑัญญะ ได้รับเอตทัคคะว่าเป็นผู้เลิศด้านผู้เป็นธรรมกถึก หรือนักเทศน์ มีวาทีในการแสดงธรรมลึกล้ำด้วยอุปมา ท่านจึงเป็นพระธรรมกถึก ได้ช่วยพระพุทธเจ้าประกาศพระพุทธศาสนาตลอดชีวิตของท่าน

ปัญหาและอุปสรรคในการเผยแผ่ธรรมย่อมเกิดขึ้น โดยพระพุทธศาสนาอุบัติขึ้นท่ามกลางสังคมอินเดียที่มีความหลากหลายทางความเชื่อในลัทธิต่างๆ พระพุทธเจ้าจึงปฏิรูปสังคมอินเดียด้วยการเสนอคำสอนหักล้างความเชื่อเดิมของคนอินเดียในเวลานั้น โดยเฉพาะหลักการที่ต่างจากศาสนาพราหมณ์อย่างสิ้นเชิง จึงเกิดปัญหาและอุปสรรคในการเผยแผ่ทั้งภายในและจากภายนอก

ปัญหาและอุปสรรคภายในประกอบด้วย ๑) ปัญหาการถือวาระของพุทธบริษัท ๒) ปัญหาเรื่องคำสอนขัดแย้งกัน ๓) ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กับอาจารย์เก่าและปัญหาและอุปสรรคภายนอกประกอบด้วย ๑) ถูกต่อต้านจากสังคม ๒) ถูกต่อต้านจากลัทธิอื่น สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล เช่น นางมาคันธียาผู้มีความอาฆาตพระพุทธเจ้า ปัญหาการโต้วาทะจากคนต่างลัทธิ ตลอดถึงสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์เช่น ลมฟ้าอากาศ วิถีดำเนินชีวิตของประชาชนแต่ละท้องถิ่น อหิวาตภัย การศึกษา ความเชื่อ ทศนคติ จารีต วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น นับเป็นอุปสรรคต่อการเผยแผ่งานทางพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมนอกจากปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแล้ว ยังต้องมีความชำนาญและมีความสามารถหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณสมบัติของพระสงฆ์หรือผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนา^{๘๖} วิธีการเผยแผ่พุทธธรรมสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการเผยแผ่แบบประยุกต์เข้ากับสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ทางสังคม ทรงใช้อุบายในการเลือกบุคคลและรอจังหวะและโอกาส^{๘๗}

ในปัจจุบันจึงมีการพัฒนาฝึกอบรมพระธรรมทายาทเป็นการฝึกฝนเพื่อให้พระภิกษุในพระพุทธศาสนาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ถูกต้องให้กับประชาชน เป็นการพัฒนาศาสนาในพระพุทธศาสนาให้มีอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นการบูรณาการในการเผยแผ่ให้กว้างขวางไป นำหลักธรรมคำสอน เผยแผ่หลักธรรมที่ศึกษาและปฏิบัติอย่างถูกต้องแก่ชาวโลก สงเคราะห์และอนุเคราะห์ชาวโลกให้พ้นจากความทุกข์ การฝึกอบรมพระธรรมทายาทเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและสร้างอุดมการณ์ในการทำงานพระพุทธศาสนายิ่งขึ้นเป็นผู้มีความกล้ากล้าสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น เป็นผู้มีศีลาจารวัตรงดงามยิ่งขึ้น พระพรหมมังคลาจารย์ (ปัญญานันทะภิกขุ) กล่าวไว้ “วงการพระพุทธศาสนาในบ้านเมืองของเรานั้นไม่เจริญเท่าที่ควร พระสงฆ์ทั้งหลายยังไม่ค่อยจะได้สำนึกในหน้าที่อันตนจะต้องปฏิบัติในสังคม” จึงเป็นมูลเหตุที่ต้องจัดการอบรมพระธรรมทายาทเรื่องการเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน เพราะประชาชนหันหลังให้กับศีลธรรม ไม่นำหลักธรรมมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันจึงทำให้เกิดปัญหา หลวงพ่อพุทธทาสภิกขุกล่าวไว้ว่า “ศีลธรรมไม่กลับมาโลกจะวินาศ” จึงตั้งชื่อโครงการอบรมพระธรรมทายาท คำว่าพระธรรมทายาทแปลว่า ทายาทแห่งธรรมหรือผู้เผยแผ่ธรรมและเป็นการสร้างพระให้ทำหน้าที่ของตน

^{๘๖} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๔๖-๖๑.

^{๘๗} พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ วิฑูรย์), พุทธวิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕.

เป็นการวางรากฐานการเผยแผ่ทางพระพุทธศาสนา^{๘๘} จากงานมหกรรมพระธรรมทายาทนักพัฒนาสร้างเสริมสังคมสุขภาวะซึ่งจัดขึ้น ณ อาคารปัญญานันทนุสรณ์ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี จัดโดยภาคีเครือข่าย มีการจัดนิทรรศการพระธรรมทายาทนักพัฒนาสร้างเสริมสังคมสุขภาวะอันโดดเด่น พระพรหมวชิรญาณ เจ้าอาวาสวัดยานนาวา กล่าวว่า “พระธรรมทายาทต้องรู้ศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาสู่การเผยแผ่ธรรม” ธรรมทายาทเกิดจากการดำริของหลวงพ่อบุญานันทะภิกขุ มวลศิษย์ยังมั่นคงและรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ของหลวงพ่อบุญานันทะภิกขุ อดีตงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาใช้คำว่าพระธรรมทูต พระสงฆ์จึงต้องมีการพัฒนาตน พระธรรมทายาทจึงต้องรู้ศาสตร์สมัยใหม่โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นฐานสำคัญ ธรรมทายาทต้องเดินตามรอยพระพุทธเจ้าในการเผยแผ่ธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าวางรากฐานในการเผยแผ่ไว้อย่างชัดเจน พระธรรมทายาทจึงต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง งานสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นงานหนึ่งที่สำคัญในการเผยแผ่ของพระธรรมทายาท ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “จงจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขของมหาชน” ธรรมทายาทจึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ธรรมทายาทจึงต้องไม่ทิ้งหน้าที่ของตนเอง

พระปัญญานันทมุนี เจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ กล่าวว่า หลวงพ่อบุญานันทะภิกขุทำงานรับใช้พระรัตนตรัยตลอดชีวิต ทำงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ด้วยการเริ่มต้นอบรมภิกษุโง่โง้ง ด้วยการนำธรรมะสู่ประชาชนเหมือนญาติโดยธรรมของพระพุทธเจ้า ทำงานเผยแผ่ถึงชีวิตของประชาชนชน จึงมีการทำงานอบรมพระธรรมทายาทจำนวน ๒๐ รุ่น เพื่อให้พระสงฆ์ออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระธรรมทายาทไม่ได้หวังเพื่อลาภสักการะใดๆ แต่เรามุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อพระพุทธศาสนา วัดชลประทานรังสฤษฎ์จึงถือว่าเป็นบ้านของธรรมทายาททุกรูป หลวงพ่อบุญานันทะภิกขุขึ้นมาปฏิรูปการเผยแผ่ให้ร่วมสมัย พระธรรมทายาทสืบสานปณิธานหลวงพ่อบุญานันทะภิกขุ ทำให้พระนักเผยแผ่ พระนักพัฒนา พระนักสาธารณสงเคราะห์ร่วมพลังประสานความคิดเพื่อการทำงานพระศาสนาในทุกมิติ การอบรมธรรมทายาทจึงเป็นการสร้างพระให้เป็นนักเผยแผ่ธรรม พระครูอมรชัยคุณ ประธานธรรมทายาทกล่าวว่าปัจจุบันเรามีการสร้างธรรมทายาทยุคใหม่ด้วยการหลักสูตรพระธรรมทายาทให้เหมาะสมกับบริบทภูมิภาคและสังคมไทย ปัจจุบันมีจึงพระธรรมทายาทผ่านการพัฒนาจำนวน ๑, ๘๖๒ รูป จึงได้ถอดบทเรียนพระธรรมทายาทจำนวน ๑๐๖ รูปทั่วประเทศที่ทำงานเผยแผ่ที่เป็นรูปธรรมอย่างประจักษ์เป็นพระธรรมทายาทต้นแบบจากทั่วประเทศ เพื่อเป็นกำลังใจและเป็นต้นแบบพระธรรมทายาทรุ่นใหม่ในการพัฒนางานเผยแผ่ต่อไป ในฐานะวิทยากรธรรมะโอติมองว่าสิ่งที่ทำให้ธรรมทายาทยืนหยัดมายาวนานถึงปัจจุบันเพราะความมีอุดมการณ์อันแน่วแน่ของพระธรรมทายาทในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ธรรมทายาทมีการพัฒนาหลักสูตร

^{๘๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *ภาวะผู้นำแนวพุทธในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพรหมมงคลจารย์ (ปัญญานันทะ ภิกขุ)*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๓๘-๔๐.

และอบรมพระธรรมทายาทรุ่นใหม่ ๕ ภูมิภาค มีการทำหลักสูตรพระธรรมทายาทด้วยการผ่านงานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในสังคมไทย ดังนั้น ธรรมทายาทแห่งธรรมจึงเดินตามรอยหลวงพ่อบุญญานันทะและยึดมั่นอุดมการณ์ของพระพุทธเจ้า ในฐานะที่เป็นนักเผยแผ่รุ่นใหม่ซึ่งเดินตามรอยครูบาอาจารย์จึงเห็นอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา^{๘๙}

โดยโครงการอบรมพระธรรมทายาทเพื่อสร้างพระธรรมทูตยุคใหม่ซึ่งเริ่มเมื่อพ.ศ.๒๕๒๔ โดยรับพระสงฆ์จบันักรัทธิโยเป็นอย่างต่ำมาฝึกการเผยแผ่หลักสูตรแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงวิชาการและช่วงภาคสนาม เพราะเห็นว่าพระสงฆ์เป็นหนึ่งในพระรัตนตรัยซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชน หน้าที่หลักคือ ศึกษาคำสอนจนเข้าใจแล้วสอนให้ผู้อื่นรู้ตามเน้นให้พระสงฆ์เป็นร่มกธรรม พระสงฆ์ดำรงอยู่ในฐานะเป็นที่เคารพสักการะ จึงทำให้อายุพระพุทธศาสนายืนยาว โครงการธรรมทายาทจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พระสงฆ์ศึกษาพระพุทธศาสนาให้เข้าใจแจ่มแจ้งแล้วนำหลักธรรมที่ศึกษาและปฏิบัติอย่างถูกต้องแก่ชาวโลกด้วยการสงเคราะห์และอนุเคราะห์แก่ชาวโลกให้พ้นทุกข์ จึงมีการฝึกอบรมพระสงฆ์ให้เป็นธรรมทายาทที่สมบูรณ์ ด้านกลุ่มสังฆพัฒนาด้านการเผยแผ่ในยุคปัจจุบัน ซึ่งพระสงฆ์มีหน้าที่หลักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่สังคม สมัยก่อนพระพุทธศาสนากับสังคมมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เช่น วัดเป็นสถานที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชน พระสงฆ์เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และพระสงฆ์ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ข้อคิดคำสอนเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ พระสงฆ์ที่มีบทบาทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์(ประยุทธ์ ปยุตโต) พระพรหมบัณฑิต ศ.ดร.(ประยูร ธมฺมจิตโต) พระเทพปฏิภาณวาที(สุนทร ญาณสุนทร) พระราชญาณกวี (สวัญ ปิยวิฑู) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี พระอาจารย์ไพศาล วิสาโล พระมหาสมปอง ตาลปุตโต และแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต ซึ่งการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องประกอบด้วยหลักการ ๓ อุดมการณ์ ๔ วิธีการ ๖ และยึดนโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนวทางของพระพรหมบัณฑิตประกอบด้วย ตกปลานอกบ้าน ประสานสิบทิศ ผูกมิตรทั่วหล้า บริหารปัญญา สาริกา ป้อนเหยื่อ อันเป็นนโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา^{๙๐} รวมถึงงานสมัชชาการเผยแผ่

^{๘๙} พระพรหมวชิรญาณ, มหกรรมพระธรรมทายาทนักพัฒนาศรั้งเสริมสังคมสุขภาวะ, (พระธรรมทายาทกับบทบาทงานสาธารณสงเคราะห์ วัดชลประทานรังสฤษดิ์ นนทบุรี, ๒๕๖๑), ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๙๐} พระมหาประสาน อนุตโต, การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘) หน้า บทคัดย่อ.

พระพุทธศาสนาแห่งชาติครั้งที่ ๑ มีข้อสรุปว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึด “อนุภาโท อนุปมาโต ระวังการสื่อสารไปโจมตีใครหรือทำร้ายใคร”^{๙๑} จึงมองว่า “พระพุทธศาสนาเป็นทุนการพัฒนาประเทศด้วยสร้างฐานกว้างและแข็งแรงสู่ความเข้มแข็งของสังคม” ภายใต้หัวข้อ “พระธรรมทายาทกับความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย” โดยพระพุทธศาสนาเป็นทุนอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาประเทศ อันมีหลักธรรมของพระพุทธเจ้าอันมีคุณค่ามหาศาล จึงถือว่าพระพุทธศาสนาเป็นทุนอันยิ่งใหญ่ เริ่มจากความมั่นคง ซึ่งพระพุทธศาสนามีความเป็นผลอะไรจะมั่นคงจะต้องมีฐานกว้างและแข็งแรง เราต้องสร้างจากฐาน ไม่มีใครสร้างเจดีย์จากยอด ฐานแคบจะไม่มี ความมั่นคง ประเทศไทยเรามักจะพัฒนายอดแต่เราลืมพัฒนาฐาน เช่น การศึกษา เราต้องพัฒนาฐาน เราวัดการศึกษาจากวิชา ซึ่งความจริงต้องวัดจากชีวิต อะไรจะมั่นคงต้องทำฐานให้กว้างและแข็งแรง ซึ่งหลักธรรมมีอยู่แล้วตามธรรมชาติ พระตถาคตจะอุบัติหรือไม่อุบัติ เพียงพระพุทธเจ้าค้นพบ พิสูจน์ พระธรรมทายาทจึงนำหลักธรรมไปทำให้ฐานประเทศไทยแข็งแรงฐานของประเทศคือ ชุมชนท้องถิ่นมากถึง ๘๐,๐๐๐ หมู่บ้าน เราจึงต้อง “ออกแบบการทำงาน” เพื่อสร้างพระเจดีย์ธรรมของพระธรรมทายาท เพราะหัวใจของประเทศคือ “สังคมสันติสุขการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสมดุล” การพัฒนาแบบบูรณาการจะต้องพัฒนา “ด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านประชาธิปไตย” ปัจจุบันเราพัฒนา “แบบแยกส่วน” เช่น การศึกษาแยกจากชีวิต แต่ความจริง ชีวิตกับการศึกษาต้องเป็นเรื่องเดียวกัน เราจึงต้องพัฒนาแบบบูรณาการ เศรษฐกิจต้องพัฒนาสัมมาชีพให้ผู้คนในสังคม ถ้าคนไม่มีสัมมาชีพบ้านเมืองก็วุ่นวาย ภาครัฐจึงต้องสร้างสัมมาชีพ ซึ่งมีพระธรรมทายาทหลายรูปส่งเสริมด้านสัมมาชีพ ผ่านหลักการร่วมคิดร่วมทำ “สังคมทางดั่งถือว่าเป็นสังคมอ่อนแอ” ด้วยการใช้อำนาจสั่งการเท่านั้น สังคมตัวใครตัวมัน แต่สังคมเข้มแข็งมีการรวมตัวกันใช้อุปริทานิยธรรมเป็นฐานเพื่อร่วมคิดร่วมทำ จะเห็นว่า “ธรรมะเพื่อชุมชนเข้มแข็งคืออุปริทานิยธรรม บทบาทพระธรรมทายาทเป็นผู้นำตามประเด็นถนัด เช่น การสร้างสัมมาชีพ กองทุนสัจจะออมทรัพย์ และสอดแทรกหลักธรรมในการพัฒนา เช่น เศรษฐกิจพอเพียง อันมีฐานมาจากพระพุทธศาสนา ด้วยการไม่โลภ ไม่ประมาทพระสงฆ์จึงสอนให้คนในชุมชนเจริญสติ ภาวนา เราจึงต้องทำงานเป็นภาคีกับองค์กรอื่นๆ เช่น สสส. มีการส่งเสริมวัดให้มีคลินิกคลายทุกข์สร้างทุกข์ ด้วยการประยุกต์หลักธรรมแก้ทุกข์ในบริบทของคนในปัจจุบัน พระธรรมทายาทควรใช้หลักธรรมให้ตรงกับความต้องการ พระธรรม

^{๙๑} สมัชชาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, การเสวนาการขับเคลื่อนพลังบวรสู่ความเข้มแข็งของสังคม, (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและองค์กรภาคีเครือข่าย, ๒๕๕๙) ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

ทายาทไม่ควรใช้การบรรยายธรรมเท่านั้น เพราะจะเหมือนหมอบรรยายวิชาแพทย์ให้คนไข้ฟัง ซึ่งก็ไม่ตรงจุด พระธรรมทายาทจึงต้องเข้าใจความทุกข์ของประชาชน สื่อสารเรื่องการแก้ความทุกข์ของประชาชน จัดสมัชชาพระสงฆ์กับการพัฒนามีการแลกเปลี่ยนกันจึงสรุปด้วยสามเหลี่ยม อันประกอบด้วย “ภาคีพระสงฆ์” ใช้ “หลักธรรมพระพุทธศาสนา” ทำให้ “ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง” นำไปสู่การเกิดปัญญาชนชาวพุทธ ท่าน ศ.นพ.ประเวศ วะสี สะท้อนให้เห็นว่าจะทำให้อะไรนั้นคงเราต้องสร้างฐานกว้างและมีความแข็งแรง การรวมตัวกันจะทำให้ชุมชนเข้มแข็งด้วยการใช้หลักอภิธานิยธรรมทางพระพุทธศาสนา^{๙๒}

สรุปว่า พระวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นพระธรรมทูต สมณทูต หรือ พระธรรมกถึก ผู้มีหน้าที่สำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนวทางของพระพุทธเจ้า สมัยพระพุทธกาลมีพระธรรมทูตเป็นต้นแบบชัดเจนในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยยึดหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการตามแนวทางของโอวาทปาติโมกข์ ทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จมาก ถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคเป็นจำนวนมากแต่เหล่าพระสงฆ์สาวกมีความยึดในหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธศาสนามาถึงยุคปัจจุบันทำให้มีการเผยแผ่คำสอนที่ประยุกต์ให้เหมาะสมกับสังคมไทยในรูปแบบต่างๆ มีการอบรมพระธรรมทายาทเพื่อสร้างอุดมการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สร้างให้พระสงฆ์ยุคใหม่มีการเผยแผ่ธรรมด้วย “ธรรมะสะอาด ฉลาดประยุกต์” เพื่อสื่อสารธรรมให้ผู้คนเข้าถึงคำสอนของพระพุทธเจ้า เริ่มต้นจากง่ายในการสื่อสารธรรม โดยพระธรรมทูตจะมีการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์แบบด้วยคันถธุระและวิปัสสนาธุระแล้วนำคำสอนของพระพุทธเจ้าออกไปสู่สังคมให้เกิดสันติสุขต่อไป

๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

๓.๒.๑ ความหมายและความสำคัญของพุทธสันติวิธี

จากการรายงานดัชนีสันติภาพโลกหรือ ๒๐๑๘ Global Peace Index รายงานดังกล่าวจัดทำโดยสถาบันเศรษฐศาสตร์และสันติภาพแห่งชาติ (IEP) ซึ่งเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูล หรือ ริงก์แห่งระดับโลก มีสำนักงานใหญ่อยู่ในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย การจัดอันดับได้นำตัวชี้วัดหลักเรียกว่า ดัชนีสันภาพโลก(GPI) เป็นตัวแปรหลัก ๓ ปัจจัย ประกอบด้วย ๑) ระดับความปลอดภัยและความมั่นคงในสังคม ๒) ระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกประเทศ ๓) ระดับการเกิด

^{๙๒} ประเวศ วะสี, มหกรรมพระธรรมทายาทนักพัฒนาสร้างเสริมสังคมสุขภาวะ, (พระธรรมทายาทกับความมั่นคงพระพุทธศาสนาในประเทศไทย วัดชลประทานรังสฤษฎ์ นนทบุรี, ๒๕๖๑), ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

สงคราม ในปี ๒๕๖๑ นี้ ไชล์แลนด์เป็นประเทศที่มีความสงบและสันติภาพมากที่สุด ส่วนกลุ่มชาติอาเซียนสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีสันติภาพอันดับหนึ่งในกลุ่มอาเซียน สำหรับประเทศไทยถูกจัดว่าเป็นประเทศที่มีความสงบและสันติภาพอันดับที่ ๑๑๓ ของโลกจาก ๑๖๓ ประเทศในการจัดอันดับประเทศที่มีความสงบสุขมากที่สุดในโลก^{๙๓} สอดรับการประชุมสันติภาพโลก ณ ประเทศสวีเดน ภายใต้หัวข้อ “The Human Development for Sustainable Peace” กล่าวว่า การประชุมสันติภาพโลกเป็นการเปิดพื้นที่ให้คนกลุ่มหนึ่งในโลกได้มีพื้นที่ในการพูดคุยด้านสันติภาพ^{๙๔} สันติศึกษาจึงเป็นการตอบโจทย์สันติภาพระดับโลกดังเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้น สันติภาพจึงเป็นเครื่องมือสากลของคนทั้งโลกในการอยู่ร่วมกันจึงเกิดภาพประวัติศาสตร์ระหว่างผู้นำเกาหลีเหนือและผู้นำสหรัฐอเมริกาจับมือกันภายใต้ของสันติภาพ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ในฐานะผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษาและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา มหาจุฬาฯ ได้วิเคราะห์ว่า สันติภาพไม่ใช่คำพูดที่สวยงาม สันติภาพไม่ใช่สิ่งที่เป็นไปได้ ข้อมูลเชิงประจักษ์เกิดขึ้น ในช่วงสองเดือนที่ผ่านมา การพบกันของผู้นำเกาหลีเหนือและเกาหลีใต้ จนเป็นที่มาของการพบกัน ของประธานาธิบดี โดนัลด์ ทรัมป์ และนายกรัฐมนตรี คอ ม จอง อึน ทั้งที่ในช่วงที่ผ่านมา ทั้งคู่ท้าทายกันทางวาจาอย่างรุนแรง และมีท่าทีมาโดยตลอด มาบัดนี้ทั้งคู่ได้ยื่นจับมือบนแผ่นดินของสิงคโปร์

ตัวละครสำคัญที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นคนกลางในลักษณะผู้คอยเชื่อมสมาน (Officers) ในครั้งนี้เริ่มจากประธานาธิบดี สี จิ้น ผิง ที่ใช้โอกาสการพบกับผู้นำทั้งสองที่ประเทศจีน ก่อนที่จะผลักดันให้เกาหลีสองพี่น้องได้พบกัน จวบจนมาถึงการรับไม้ต่อของนายกรัฐมนตรีชาวลิงคโปร์นาม ลี เซียน ลุง จะเห็นว่า คนกลางในลักษณะนี้จะคอยทำหน้าที่ในสร้างเวทีคอยจัดเตรียมความพร้อมเพื่ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้ผู้นำทั้งสองได้เล่นตามบทบาท และมีอิสระในการพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อออกจากกับดักร่วมกัน สันติภาพจึงเป็นโอกาสที่สำคัญในการชักนำให้คาบสมุทรเกาหลีมีความชุ่มเย็นและไม่หวาดระแวงระหว่างกันและกันทั้งสองประเทศเอง รวมไปถึงผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการจากสองค่าย คือ จีน รัสเซีย และสหรัฐอเมริกาแน่นอนที่สุด คือ โอกาสที่โลกใบนี้ จะมีความร่วมเย็นไมตรีคอยู่ภายใต้ความตึงเครียดจากการการเผชิญหน้ากันของผู้นำที่มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อพาโลกเข้าสู่สงครามและความรุนแรง สร้างภาพลักษณ์ในเชิงบวกอย่างมากโดยสิงคโปร์นำโดยนายกรัฐมนตรี ลี เซียน ลุง ที่เข้ามาเล่นบทบาทในการจัดเตรียมสถานที่และบรรยากาศต่างๆ เพื่อให้ประธานาธิบดี ทรัมป์ และประธานาธิบดี คิม จอง อึน ได้พบปะพูดคุยร่วมกัน สิงคโปร์เป็นประเทศเล็กขนาดใกล้เคียงกับเกาะภูเก็ต แต่กลับมีศักยภาพและพล้อย่างล้นเหลือในการ

^{๙๓} หนังสือพิมพ์ข่าวสด: ดัชนีวัดสันติภาพโลก, https://www.khaosod.co.th/around-the-world-news/news_1193381, (ข่าวรอบโลก), ๙ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๙๔} การประชุมสันติภาพโลก, Stockholm World Peace International Conference, (The Human Development for Sustainable Peace), ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๑.

ใช้คำว่าสันติภาพเปิดพื้นที่ให้เกิดการพูดคุยสันติภาพ (Peace Talk) จนนำไปสู่การลงนามความร่วมมือระหว่างผู้นำสองท่าน บทบาทลักษณะนี้ประเทศไทยได้เคยทำหน้าที่มาก่อน ทั้งการเจรจาเขมรสามฝ่าย และการพูดคุยสันติภาพระหว่างฝ่ายสิงห์กับหมิงของประเทศศรีลังกา

สันติภาพจึงไม่ใช่คำที่จะนำมาเยาะเย้ยถากถางว่า “พวกโลกสวย” หรือ “พวกดีแต่พูด” รวมไปถึงการตอกย้ำว่า “สันติภาพเป็นสิ่งที่เป็นไปได้” สรุปแล้วไม่มีอะไรในโลกนี้ ที่เป็นไปได้ขอเพียงแต่ว่า “ผู้นำอย่าใช้อำนาจเข้าไปกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อซ้ำเติมบรรยากาศให้เกิดความตึงเครียด” เพราะถ้าหมิงบ๊อคิดว่าตัวเองมีอำนาจมากกว่าเกาหลีเหนือ บรรยากาศจะไม่เกิดขึ้น เพราะอำนาจที่เกิดจากปรมาณู รถถัง หรือกระบอกปืน ไม่ได้หมายความว่า เป็นกุญแจไขไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขเสมอไป การสร้างเวทีเพื่อหาโอกาสพบปะ พูดคุย ทั้งโดยตรง และโดยอ้อมดังที่เห็นนั้น คือ แบบอย่าง (Role Model) สำคัญที่จะทำให้ผู้นำทางการเมืองทั่วโลกได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสืบไป^{๙๕} ดังนั้น จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยมองว่าสันติภาพเกิดขึ้นได้แน่นอนแต่ต้องใช้เวลานานกว่าจะเกิดขึ้นได้ แต่มีความคุ้มค่ากับการรอคอยกับสิ่งที่เกิดขึ้นทำให้มวลมนุษยชาติทั้งปวงมีความสุขและความหวังว่าโลกจะเกิดสันติสุข จึงต้องอาศัยคนกลางที่มีความไว้วางใจในการเจรจา บทบาทของการเจรจาจึงสำคัญยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรสันติศึกษาสามารถตอบโจทย์การสร้างสันติภาพโลกได้ เพราะเป็นการศึกษาการสร้างสันติภาพนอกและการสร้างสันติภาพภายในตามแนวทางของพระพุทธเจ้าถือว่าการสร้างสันติภาพในยุคปัจจุบัน

สันติศึกษาจึงเป็นทางรอดของมนุษยชาติที่ชาวโลกต้องหันมาใส่ใจศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาชีวิตและสังคม สันติศึกษาเกิดจากสองศัพท์คือคำว่า สันติ และ ศึกษา ซึ่งเป้าหมายสำคัญที่พระพุทธเจ้าเพียรพยายามค้นพบคือ “ความสุขแท้” ภายใต้อำนาจ “สุขอื่นยิ่งกว่าสันติไม่มี” หมายความว่า ในบรรดาความสุขที่พระองค์มุ่งแสวงหาตลอดชีวิตนั้น ไม่มีมีความสุขอื่นใดจะยิ่งไปกว่าสันติสุข^{๙๖} สันติภาพจึงเป็นภาวะที่ไม่มีความขัดแย้ง ไม่มีความรุนแรง ไม่มีสงครามแต่มีภาวะแห่งความสามัคคีมีความยุติธรรม เจ ที ชันเอร์แลนด์ กล่าวไว้ว่า “ตลอดระยะเวลาในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนาสองเรื่องสันติภาพอย่างจริงจัง” ทุกศาสนาทุกต้องทำความเข้าใจ ๔ คำอย่างลึกซึ้ง คือ “ความขัดแย้ง ความรุนแรง สันติภาพ สันติวิธี”^{๙๗} สาเหตุของความขัดแย้ง รบราฆ่าฟันและสงครามที่ทำให้มี

^{๙๕} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, เสนอมุมมองวิชาการด้านสันติภาพระดับโลกผ่านการสื่อสารทางเฟซบุ๊ก, (ประวัติศาสตร์การสร้างสันติภาพระดับโลกระหว่างสหรัฐอเมริกากับเกาหลีเหนือ) ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๙๖} วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, พุทธวิถีสู่สันติภาพโลก: The Buddhist Path to World Peace, (นทพฐี: พิมพ์ที่บริษัท ปัญญฉัตร บุ๊คส์ บายดิ้ง จำกัด, ๒๕๕๙) หน้า ๒-๙.

^{๙๗} หลักสูตรสันติศึกษา มจร, งานสันติภาพสากล: ลมหายใจแห่งสันติภาพ: จากแนวคิดสันติภาพสู่วิถีแห่งการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) หน้า ๗-๘.

สันติภาพตลอดมาทุกยุคทุกสมัยมี ๓ ประการคือ อยากรได้ อยากรใหญ่ ใจแคบ หรือค้นหา มานะ ทิฐิ ซึ่งจะต้องแก้ด้วยมาตรการทางสังคมและด้วยวิธีการต่างๆที่เป็นหนทางสู่สันติภาพ^{๙๘} ในมิติของ ตะวันตกคริสโตเฟอร์ มัวร์ ได้แบ่งลักษณะความขัดแย้งออกเป็น ๕ ประเภท คือ ๑) ความขัดแย้งด้าน ข้อมูล (Data Conflict) ๒) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) ๓) ความขัดแย้งด้าน โครงสร้าง (Structure Conflict) ๔) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) ๕) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict)^{๙๙} ทำให้จุดสมมติของการศึกษา (Four Pillars of Education) เน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาเรียนรู้จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) เพราะโลก ในศตวรรษที่ ๒๑ จะมีความขัดแย้งที่ลงเอยด้วยความรุนแรงเพราะสาเหตุ ๓ ประการคือ ๑) แก้ปัญหา ความขัดแย้งด้วยการพลีชีพ ๒) มีการแข่งขันกันสูงเยาวชนถูกกระตุ้นให้เรียนแข่งขันเพื่อเอาชนะ ๓) สื่อมวลชนได้เชื่อมโลกทั้งใบเข้าด้วยกันโดยการรายงานข่าวให้คนทั้งโลกสามารถรับรู้ข้อมูลความ รุนแรงพร้อมกัน^{๑๐๐}

โลกปัจจุบันจึงต้องมีเครื่องมือมีรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่ลงรอยและการปะทะกันระหว่างความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ผลประโยชน์ ทำให้เกิดสภาพที่ไม่ลงรอยกันการใช้แนวทางของสันติวิธีสามารถนำไปสู่ สันติภาพได้แต่ต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง ๔ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑) การเจรจา ไกล่เกลี่ยคนกลาง ๒) การเจรจาต่อรอง ๓) การใช้อนุญาโตตุลาการ ๔) กระบวนการนิติบัญญัติ ๕) การ สาสนเสวนา ๖) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม ๗) การไต่สวน ๘) ไม่ให้ความร่วมมือ ๙) อารยะขัดขืน ดังนั้น สันติวิธีจึงหมายถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่งๆโดยไม่ใช้ ความรุนแรงต่อคู่กรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต สันติวิธีจึงเป็นวิธีที่ กลุ่มบุคคลหรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนปรารถนา เพื่อให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลง นโยบายหรือพฤติกรรม เช่น การจัดชุมชนหยุดงานประท้วง การคว่ำบาตรทางด้านเศรษฐกิจ การดื้อ แฉ่ง เป็นต้น สันติวิธียังสะท้อนถึงการเป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่เบียดเบียน สิ่งแวดล้อม บุคคลอื่น และสัตว์ต่างๆ^{๑๐๑} ถึงแม้อีกมุมหนึ่งจะมองว่าสันติวิธีคือการป้องกันตนเองตาม

^{๙๘}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต*, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๑๕๖.

^{๙๙}Christopher W. Moore, *Practical Strategies for Resolving Conflict*, 4th ed. (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2014), P.39-42.

^{๑๐๐}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต ป.ธ.๙), *การศึกษาเพื่อสันติสุขของสังคมไทย*, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ หจก.สามลดา ๒๕๕๔) หน้า ๑๑๔-๑๑๕.

^{๑๐๑}บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและเหมือนขวัญ เรณูมาศ, *สันติวิธี: การจัดการความขัดแย้งตามแนวทาง สันติวิธี*, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแดนเนกซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, ๒๕๖๐) หน้า ๑-๑๔.

แนวคิดของ ยอร์จ วอชิงตัน ประธานาธิบดีคนแรกของสหรัฐอเมริกา กล่าวไว้ว่า “To be prepared for war is one of the most effectual means of preserving peace: การเตรียมตัวเพื่อสงครามเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งในการรักษาสันติภาพ ซึ่งสันติภาพกับสงครามความขัดแย้งไม่น่าจะไปด้วยกันได้” พระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ ๖ ว่า “แม้หวังตั้งสงบ จงเตรียมรบให้พร้อมสรรพ ศัตรูกล้ามาประจัญ จักอาจสู้ริบสูญ” เพียงแสดงให้เห็นว่าเป็นความเข้มแข็งในยุคนั้นโดยมุ่งไม่ให้ใครรุกราน^{๑๐๒}

พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า **พึงศึกษาเรื่องสันติ** สันติในความหมายอย่างสูงหรือในความหมายของพระพุทธองค์หมายถึง **พระนิพพาน** ฉะนั้น สันติศึกษาถ้ากล่าวโดยสูงสุดหมายถึง การศึกษาว่า **ทำอย่างไรเราถึงจะบรรลุถึงสันติภาพ** อันได้แก่ พระนิพพาน มีพระพุทธวาทะตรัสไว้ว่า **นตฺถิ สนฺติ ปรี สุขํ แปลว่า ไม่มีสุขใดยิ่งไปกว่าสันติสุข** คำว่าสันติในพุทธวาทะหมายถึง พระนิพพาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา **“สันติศึกษาจึงหมายความว่า การศึกษาเรื่องแนวทางในการบรรลุถึงสันติภาพหมายถึงพระนิพพาน”** วิธีการเข้าถึงสันติภาพคือ **“การปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ ๘ เพราะหนทางไปสู่สันติภาพ”** แต่ในโลกของความเป็นจริงมีสันติภาพหลายรูปแบบที่เราควรจะศึกษาและควรพัฒนาให้เกิดขึ้นความหมายที่กว้างสันติภาพจะมี ๒ ความหมาย คือ ๑) **สันติภาพภายใน** หมายถึง สันติที่อยู่ในเนื้อในตัวของเราหรือสันติในเรื่อใจของเรา ๒) **สันติภาพภายนอก** หมายถึง สันติภาพในครอบครัว สันติภาพในการดำรงชีวิต สันติภาพทางสังคม สันติภาพในองค์กร สันติภาพทางเศรษฐกิจและสันติภาพระหว่างประเทศ สันติภาพอย่างแคบหมายถึงสันติภาพส่วนบุคคลและสันติภาพอย่างกว้าง คือ สันติภาพทางองค์กร สังคม เศรษฐกิจ ประเทศและโลก

สันติศึกษาต้องนิยามให้ชัดว่า**สันติศึกษาในความหมายที่ ๑** หมายถึงสันติภาพอย่างสูงสุด สอดคล้องตามแนวที่พุทธองค์ทรงสอนไว้ว่า สันติศึกษาหมายถึง **การศึกษาเพื่อบรรลุถึงสันติคือพระนิพพาน วิธีการคือปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ ๘ และสันติศึกษาในความหมายที่ ๒** หมายถึง **การศึกษาเพื่อให้เกิดสันติขึ้นมาในชีวิต สังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติบ้านเมือง** เป็นความหมายอย่างกว้างมากแล้วเราจะทำอย่างไรให้เกิดสันติแก่ชีวิต ในสังคม เศรษฐกิจ ประเทศชาติบ้านเมือง ตามหลักพระพุทธศาสนาต้องช่วยกันสร้างเงื่อนไข ช่วยกันสร้างเหตุปัจจัยให้พร้อม จะทำให้สันติภาพทางครอบครัว ทางสังคม ทางเศรษฐกิจ และประเทศชาติ มีหลักธรรมสร้างสันติภาพ เช่น หัวใจเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ขยันหา รักษาดี มีกัลยาณมิตร ใช้ชีวิตอย่างสมดุล

^{๑๐๒}วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า ๑๖-๑๗.

เป็นการสร้างเนื้อสร้างตัวทำให้มีสันติภาพในชีวิต^{๑๐๓} แต่สันติภาพที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องมากคือ สันติภายใน (อัมมตักสันติภาพ หรือ Inner peace) ตามพระพุทธพจน์ว่า “นตฺถิ สนฺติปรํ สุขํ แปลว่า ไม่มีสุขใด ยิ่งไปกว่าสันติสุข” ความสุขที่เกิดจากสันติภาพภายในคือพระนิพพานเป็นยอดแห่งความสุข ในฐานะนิพพานเป็นภาวะแห่งความสงบ ความสุขอื่นใดยิ่งกว่าความสงบอันเกิดจากนิพพานไม่มี ถ้าบุคคลไม่บรรลุนิพพาน ยากจะไม่สันติภาพถาวร “ผู้บรรลุนิพพานเป็นผู้มีสันติภาพถาวร: Perpetual peace” สันติภาพถาวรเกิดจากภาวะปลอดสงคราม ตราบใดจิตยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลงย่อมเป็นเชื้อแห่งความขัดแย้งเป็นเชื้อแห่งสงคราม^{๑๐๔} จึงควรมาสร้างสันติภาพเริ่มจากภายในใจของตนเอง

สันติในความหมายของพระพุทธศาสนา คำว่า “สันติ” แปลว่าความสงบ โดยมุ่งเน้นสันติภายในและสันติภายนอก โดยสันติมี ๒ ความหมาย ประกอบด้วย ๑) สันติในความหมายของนิพพาน โดยมีพุทธพจน์รับรองว่า “นตฺถิ สนฺติ ปรํ สุขํ แปลว่า สุขอื่นยิ่งกว่าสันติไม่มี” คำว่าสันติในบริบทของนิพพานมาจากพุทธพจน์ที่สอดคล้องว่า “นิพพานํ ปรํ สุขํ แปลว่า นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง” สันติกับนิพพานจึงเป็นเรื่องเดียวกัน พระพุทธเจ้าตรัสว่า “สนฺติเมว โข ลิกฺขเษยฺย แปลว่า พึงศึกษาสันติเท่านั้น” และตรัสถึงสันติว่า “เธอทั้งหลายจงหมั่นศึกษาเพื่อสันติเถิด เธอจงเพิ่มพูนทางแห่งสันติเท่านั้น และพึงละอาโมกข์แห่งสันติเถิด” ๒) สันติในความหมายของความสงบ ตามพระบาลีว่า กิเลสสมฺโต สนฺติ แปลว่า ที่ซึ่งสันติเพราะความสงบแห่งกิเลส พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า “ผู้ที่มีกายวาจาใจสงบ เราเรียกว่าผู้ไปสงบ หมายถึง ผู้สิ้นกิเลส” สันติจึงหมายถึงนิพพานหรือความสงบกิเลส อันสงบแห่งทิฐิ ๖๒ หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มไม่ทะเลาะ แก่งแย่ง วิวาท มุ่งร้ายกันด้วยอำนาจของทิฐิหรือการยึดมั่นถือมั่นในความเห็น สังคมแห่งสันติจึงรวมไปถึง “การไม่มีสงคราม ไม่มีความขัดแย้ง ไม่มีความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม”^{๑๐๕} สันติในพระพุทธศาสนาตามปรากฏตามพระไตรปิฎก รวมถึงอรรถกถาฎีกามีคำว่า นิพพาน วิมุตติ ปัสสัทธิและสันติ ซึ่งในพระวินัยปิฎก มหาวรรค ถึงความสงบคือพระนิพพาน^{๑๐๖} ดังนั้น สันติจึงเป็นความสงบอันหมายถึงสันติภาพโดยสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง ทำให้สังคมเกิดสันติสุข

^{๑๐๓} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, พุทธสันติวิธี: พระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ, (สัมภาษณ์การสร้างสันติภาพภายในและสันติภาพภายนอก ณ ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๒๕๕๘) ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๔} สนิท ศรีสำแดง, พระพุทธศาสนาระบบทศน์ใหม่, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔) หน้า ๙๒.

^{๑๐๕} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร), รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗) หน้า ๑๑๕-๑๒๓.

^{๑๐๖} สุภัทธี ธารชัย, วิเคราะห์การสร้างสันติสุขในพระพุทธศาสนา: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า ๑๔-๓๘.

ความหมายของสันติภาพ คำว่า“**สันติภาพ**”หมายถึงสภาวะที่ปราศจากสงคราม สภาวะที่ปราศจากความรุนแรง สภาวะที่ปราศจากความขัดแย้ง และสภาวะที่ปราศจากความรุนแรง แต่ขัดแย้งกันได้ แสดงให้เห็นว่าสันติภาพเป็นภาวะที่ไม่มีความรุนแรงแต่ไม่ใช่ไม่มีความขัดแย้ง สันติภาพจึงมี ๒ ภาวะ คือ **๑) สันติภาพใน** หมายถึง สภาวะที่จิตหลุดพ้นจากพันธนาการของกิเลสหรือจากการครอบงำของสิ่งต่างๆ อันเป็นสภาพจิตที่ไร้ความขัดแย้ง ไร้ความรุนแรงทุกชนิด ซึ่งพระพุทธศาสนาเรียกภาวะนี้ว่า “นิพพาน” **๒) สันติภายนอก** หมายถึง สภาวะที่บุคคลสังคมหรือโลกไม่มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน มีความรัก และความสามัคคีประสมกลมกลืนระหว่างมนุษย์ด้วยกัน มีเสรีภาพและเคารพในสิทธิมนุษยชน พระพุทธศาสนายืนยันว่าสันติภาพภายใน และสันติภาพภายนอกมีความสำคัญ นักวิชาการพยายามแบ่งสันติภาพออก ๒ ประการ คือ **๑) สันติภาพเชิงลบ (Negative Peace)** เป็นสันติภาพที่ปราศจากสงครามและความรุนแรงทางตรง เช่น การทำร้ายร่างกาย การทำสงคราม **๒) สันติภาพเชิงบวก (Positive Peace)** เป็นสันติภาพที่เต็มไปด้วยสันติสุขของบุคคล สังคม โลก อยู่อย่างไม่เบียดเบียนกัน มีความยุติธรรม มีเสรีภาพ เคารพสิทธิมนุษยชน^{๑๐๗} คำว่าPeace จึงหมายถึง “สันติภาพ สันติสุข สันติ ศานติ”เป็นสภาวะที่ปราศจากความรุนแรงด้านกายภาพ ทางวาจา ทางโครงสร้างและทางวัฒนธรรม ผู้คนในสังคมปลอดภัยจากความกลัว มีความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีการเชื่อมโยงทางจิตใจ ถือว่าเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสังคม^{๑๐๘} ดังนั้น สันติภาพจึงเป็นเป้าหมายที่พระพุทธศาสนาได้มุ่งเน้นให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก พระพุทธเจ้ามีพระประสงค์ที่จะทำให้บุคคลในระดับปัจเจกและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข จึงแสดงสันติวิธีเพื่อระงับข้อพิพาท พระพุทธเจ้าทรงยกย่องสันติภาพภายในทำให้สอดคล้องกับนักวิชาการกล่าวว่า “Without inner peace, outer peace is impossible. We all wish for world peace, but world peace will never be achieved unless we establish peace within our own mind แปลว่า ปราศจากสันติภาพภายใน สันติภาพภายนอกยังเป็นไปไม่ได้ พวกเราทั้งมวลมุ่งปรารถนาให้โลกมีสันติภาพ แต่สันติภาพโลกจะไม่มีวันบรรลุผล เว้นแต่ว่าพวกเราจะเสริมสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นภายในใจของพวกเราก่อน”

ความหมายของสันติวิธี คำว่า“**สันติวิธี**”มาจากคำว่า สันติ+วิธี สันติ หมายถึง ความสงบ วิธี หมายถึง หนทางหรือแนวทางที่จะกระทำ วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ เช่น เจริญสงบศึกโดยสันติ

^{๑๐๗} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร), **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔) หน้า ๑๑๕-๑๒๐.

^{๑๐๘} สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, **ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง**, (สถาบันพระปกเกล้า พิมพ์ครั้งที่ ๕, ๒๕๕๕) หน้า ๕๓.

วิธี^{๑๐๙} มาจากภาษาอังกฤษว่า “Non-violence” ซึ่งมีความหมายมุ่งไปที่วิธีหรือเครื่องมือในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ได้แก่ “วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาหรือดำเนินชีวิต”^{๑๑๐} “สันติวิธี” จึงหมายถึงวิธีที่ก่อให้เกิดความสงบสุข เช่น เจริญสงบศึกโดยสันติวิธี วิธีการที่ไร้ความรุนแรง มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม จึงใช้คำว่าจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี สันติวิธีจึงมีความสำคัญ ๗ ประการ ๑) สันติวิธีเป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ๒) การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๓) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนประชาธิปไตย ๔) สันติวิธีเป็นวิธีการสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕) สันติวิธีเป็นวิธีการสนับสนุนความคิดในการจัดการความขัดแย้งทุกรูปแบบ ๖) สันติวิธีเป็นวิธีที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด ๗) สันติวิธีมีบทบาทประสาน ร่องรอยความขัดแย้ง^{๑๑๑} ดังนั้น สันติวิธีจึงเป็นหลักการและชุดของวิธีที่พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งในหลายกรณีเช่น ระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการแย่งสิทธิการใช้ทรัพยากรน้ำของพระญาติทั้งสองฝ่ายและระงับข้อพิพาทของพระภิกษุในเมืองโกสัมพี ซึ่งทางเลือกของชุดวิธีที่พระพุทธเจ้าได้นำเสนอเพื่อจัดการข้อพิพาท คือ การเจรจากันเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง การประนีประนอม และการใช้เสียงข้างมาก สันติวิธีจึงมีความจำเป็นมากในโลกปัจจุบัน ถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่มนุษย์ค้นพบในการจัดการความขัดแย้ง

ดังนั้น คำว่า “พุทธสันติวิธี หรือ สันติวิธีเชิงพุทธ” จึงหมายถึง วิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้าหรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ คำว่า “จัดการอย่างสันติ” เป็นการใช่วิธี ข้อปฏิบัติหรือชุดของวิธีทุกชนิดที่มีอยู่เข้าไปจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง หรือ ปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อมนำไปสู่สังคมแห่งสันติ ถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบในการจัดการความขัดแย้ง^{๑๑๒} พระพุทธศาสนาจึงเป็นศาสนาแห่งสันติภาพซึ่งสันติภาพในพระพุทธศาสนาเป็นความสงบภายในและภายนอก อัมตัตสันติคือความสงบใจ และพิทิตสันติคือความสงบในสังคม ความสงบภายในเป็นรากฐานที่มั่นคงแก่ความสงบในสังคม ถ้าบุคคลไม่มีความสงบใจ จะไม่มีความสงบในสังคม

^{๑๐๙}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๖๔๖), หน้า ๑๑๖๖.

^{๑๑๐}สำราญ สมพงษ์, “ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารเพื่อสันติภาพในสื่อออนไลน์ตามแนวทางพุทธสันติวิธี : กรณีศึกษาเว็บไซต์หนังสือพิมพ์คมชัดลึก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๒๓.

^{๑๑๑}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร), รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗) หน้า ๒๗-๓๕.

^{๑๑๒}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร), พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔) หน้า ๑๙๗-๑๙๘.

จึงส่งเสริมให้เกิดสันติภาพทางจิตใจและสังคม^{๑๑๓} สันติภาพในพระพุทธศาสนาเป็นสภาพจิตที่ปราศจากตัณหา มานะ ทิฐิ เป็นภาวะที่สงบทั้งกาย วาจา และใจ^{๑๑๔} ดังนั้น พุทธสันติวิธีจึงเป็นการบูรณาการการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเป็นแนวคิดระหว่างตะวันตกและพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๓.๒.๒ ประเภทของพุทธสันติวิธี

ชาวโลกต่างยอมรับพระพุทธศาสนาว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ ทำให้เบอร์ทรันด์ รัสเซลล์กล่าวว่า “Of the great religions of history, I prefer Buddhism, especially in its earliest forms, because it has had the smallest element of persecution: ในบรรดาศาสนาสำคัญในประวัติศาสตร์ ข้าพเจ้าศรัทธาพระพุทธศาสนามากกว่าศาสนาอื่นใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระพุทธศาสนาแบบดั้งเดิม เพราะพระพุทธศาสนามีเชื้อแห่งการจองเวรกันน้อยที่สุด”^{๑๑๕} จากการวิเคราะห์ประเภทของสันติวิธีตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถาพบว่า “สันติวิธี” ในพระพุทธศาสนาหรือสันติวิธีที่พระพุทธเจ้าและพระสาวกของพระองค์เคยใช้^{๑๑๖} เชื่อมโยงกับสภาพหลักสูตรและการสอนของโลก (World Council of Curriculum and Instruction) ได้แบ่ง “สันติภาพ” ไว้ในคราวประชุมวิชาการโลก (World Conference) ว่ามี ๘ ระดับ คือ ๑) สันติภาพภายในบุคคล ๒) สันติภาพระหว่างบุคคล ๓) สันติภาพภายในหมู่คณะ ๔) สันติภาพระหว่างหมู่คณะ ๕) สันติภาพในเผ่าพันธุ์ ๖) สันติภาพระหว่างเผ่าพันธุ์ ๗) สันติภาพภายในประเทศ ๘) สันติภาพระหว่างประเทศ ว่าหมายถึง “สภาพที่ไม่มีความขัดแย้งกันภายใน” และให้คำนิยามคำว่า “สันติภาพของโลก” ว่าหมายถึง “สภาพของโลกทั้งโลกเป็นปกติสุขปราศจากสงครามความขัดแย้งและมีความยุติธรรม”^{๑๑๗} ซึ่งรากเหง้าของปัญหาที่เป็นตัวขัดขวางสันติภาพคือ ความอยากได้ อยากใหญ่ ใจแคบ ปมปัญหาที่เป็นกับดักได้แก่ตัณหา มานะ ทิฐิ อีกทั้งแฝงฝังไว้ด้วยความกลัว หวาดระแวงและไม่

^{๑๑๓} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระพุทธศาสนากับวิทยาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐) หน้า ๒๙.

^{๑๑๔} กฤษณะ ถาวร, ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการสร้างสันติภาพของ ดร.อัมเบตการ์ตามแนวพุทธสันติวิธี: สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) บทคัดย่อ.

^{๑๑๕} พระมหาประยูร ธมมจิตโต, พุทธวิธีการสร้างสันติภาพ, (ปาฐกถาการประชุมสมัชชาใหญ่ครั้งที่ ๑๖: องค์การพุทธศาสนิกสัมพันธ์แห่งโลก นครลอสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกา, ๒๕๓๒) หน้า ๑.

^{๑๑๖} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญยากร), รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗) หน้า ๑๒๔.

^{๑๑๗} กาญจนา แก้วเทพ, การสื่อสารเพื่อสันติภาพ, เอกสารการสอนชุดวิชาสันติศึกษา Peace Studies, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๔๔๙.

ไวใจ^{๑๑๘} คำว่า“สันติ”จึงมุ่งเน้น“สังคมแห่งสันติ”“สันติเชิงโลกียะ”หรือ“สมมติสันติ” คำว่า “สันติ” จึงเป็น“ความสงบ”เป็น“ภาวะที่ไร้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม” เมื่อเชื่อมกับคำว่า “พุทธสันติวิธี”หรือ“สันติวิธีเชิงพุทธ”จึงเป็น “วิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่ พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่าง สันติ” “พุทธสันติวิธี” จึงสามารถแบ่งประเภทเป็น ๓ ประเภทคือ

๑) พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง พุทธสันติวิธีมีมิติ ในการจัดการความขัดแย้ง ๒ มิติ คือ มิติของความขัดแย้งอันเป็นการจัดการความขัดแย้งในเชิงปัจเจก หรือเชิงอัตวิสัย และมิติการจัดการความขัดแย้งด้านนอกอันเป็นการจัดการความขัดแย้งในเชิงสังคม พระพุทธเจ้าถือว่าทรงเป็นบุคคลต้นแบบ เกิดจาก “ความขัดแย้งในตัวเอง” เรื่องเทวทูต ๔ สุดท้าย พระองค์ทรงพบคำตอบภายหลังบรรลุนิพพานว่า “ภาวะที่ไร้ความขัดแย้งในตัวเอง จากนั้นพระองค์ ทรงนำเสนอ“แนวคิด”และ“เครื่องมือ”ในการจัดการความขัดแย้งภายในแก่ “พระปัญจวัคคีย์” ได้แก่ “ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร” และ “อนัตตลักขณสูตร” พระองค์ได้ทำหน้าที่จัดความขัดแย้งภายนอก เพื่อให้เกิด “สังคมแห่งสันติ” หลายกรณีในฐานะ “นักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง” ไม่ว่าจะเป็นกรณี “สงครามน้ำ” “สงครามการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์”และ“สงครามน้ำลายหรือสงครามปาก” พุทธสันติวิธีใน ในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งตามมิติของพระพุทธศาสนา เพื่อแก้ไขหรือจัดการความ ขัดแย้ง“คู่กรณี” (Party) และจัดการสร้าง“ภูมิคุ้มกันทางจิต” ให้แก่คู่กรณีถือว่าการจัดการความ ขัดแย้งแบบยั่งยืน

๒) พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต ตามพุทธพจน์ที่ว่า “อหิสา สพพปาณาน” หมายถึง “การใช้ชีวิต หรือดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเป็นการไม่ เบียดเบียนสัตว์ทั้งปวง” หลักการตามที่ปรากฏในพระพุทธศาสนาคือการนำเสนอเรื่อง“ศีล ๕” เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของมนุษย์ใน “เชิงปัจเจก” และป้องกันไม่ให้ มนุษย์เชิงปัจเจกไปเบียดเบียนและทำร้ายคนอื่นในสังคม หลักการนี้เป็นการ“ให้ชีวิตแก่คนอื่นหรือ สัตว์อื่น” ยังเป็นการเปิดโอกาสให้แก่“ชีวิตตนเอง” ตามหลักการของ “ศีล ๕” จัดว่าเป็น“บรรทัด ฐาน”หรือ “กฎเกณฑ์ทางสังคม” ที่มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักการของทฤษฎีธัม มิกัตถประโยชน์ ๔ ทิศ ๖ สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ถือว่าเป็นหลักการใน“เชิงรุก”และ“เชิง รับ” มนุษย์สามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์คนอื่นหรือกลุ่ม อื่นในสังคม หลักการดังกล่าวล้วนเป็น“แนวคิด”และ“เครื่องมือ”สำคัญที่ทำให้มนุษย์นำไปเป็นคู่มือ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และเกิดสันติสุขทั้งภายในและภายนอก

^{๑๑๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รวมบทความวิชาการพระพุทธศาสนา ปรัชญา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่,(กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๖๐) หน้า ๑๒๐.

๓) พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องความต้องการ พระพุทธศาสนาให้คำจำกัดความและทำที่ต่อคำว่า “การเรียกร้อง” หมายถึง “การคว่ำบาตร” (ปิตตนิกุชชนกรรม) ลักษณะของการคว่ำบาตรค่อนข้างจะสอดคล้องกับแนวคิดตะวันตกในแง่ของถ้อยคำ เป็นการลงโทษที่ทรงอนุญาตให้สงฆ์ทำแก่คฤหัสถ์ ผู้กล่าวให้ร้ายต่อพระรัตนตรัยโดยสงฆ์ประกาศให้พระภิกษุทั้งหลายไม่ให้คบหา ไม่รับบิณฑบาต ไม่รับนิมนต์ และไม่รับไทยธรรมของคฤหัสถ์นั้น จนกว่าเขารู้สึกถึงโทษที่ตัวเองได้กระทำแล้วหันกลับมาประพฤติตัวดี สงฆ์จึงประกาศระงับโทษให้พระภิกษุทั้งหลายได้คบหาอีกเรียกว่า “ปิตตอกุชชนกรรม” คือ “การหยายบาตร” วิธีการนี้พระสงฆ์ได้กระทำครั้งแรกต่อวัฑฒลิจฉวี แคว้นวัชชี จะเห็นว่า ลักษณะ “การเรียกร้อง” ตามแนวทางแห่งวินัยนี้ไม่ได้มีเพื่อมุ่งผลประโยชน์เป็นการส่วนตนหรือกลุ่มคน หากแต่มุ่งเมื่อความผาสุกของหมู่สงฆ์ และสังคมโดยรวม ซึ่งแตกต่างจากเป้าหมายของการประกาศคว่ำบาตรตามแนวคิดของตะวันตกบางประเทศที่ใช้ในปัจจุบัน ดังนั้น พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง ในฐานะเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต และในฐานะเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องความต้องการ^{๑๑๙}

การสร้างสันติภาพระดับโลกจะเกิดขึ้นเพราะเหตุปัจจัย ๑) การมีโลกทัศน์ว่าโลกทั้งผองคือพี่น้องกัน ๒) การเคารพในสิทธิมนุษยชนของคนทั้งโลก ๓) การเคารพในลัทธิของเพื่อน ไม่ยกย่องศาสนาของตนไปทับถมศาสนาอื่น รู้จักยอมรับจุดต่างและแสงจืดร่วม ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ๔) ไม่ส่งเสริมการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบและทุกช่องทาง ไม่ว่าจะถูกบีบคั้นอย่างไรก็ตามก็ไม่เลือกใช้วิธีรุนแรงในการแก้ปัญหา ทั้งของตนเองและของสังคม หรือ ระดับนานาชาติ ๕) การมีใจกว้าง ยอมรับความแตกต่างหลากหลายของ “ศาสนา ภาษา เพศ ศิพ เผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ” อยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างสันติ ๖) ไม่ผูกขาดสังฆธรรม ไม่คิดว่าสิ่งที่ตนเองรู้นั้นเป็นความจริงสุดท้ายที่ดีที่สุด ความจริงของคนอื่นใช้ไม่ได้ ไร้สาระ ไม่คิดอย่างนั้น มีท่าทีแบบสังฆานุกรักษ์ ซึ่งแปลว่า การตามรักษาความจริง ต้องยอมรับว่าสิ่งที่เรารู้ อาจจะเป็นความรู้ อาจจะเป็นส่วนเลี้ยวหนึ่งของความจริงก็ได้ ความจริงที่คนอื่นรู้อาจจะดีกว่าก็ได้ ยอมรับ ยอมรับ ยอมรับ ลัทธิที่มีความแตกต่างออกไป ไม่ถือว่าลัทธิของตน ศาสนาของตนดีที่สุด วิเศษที่สุด แต่ควรมีหัวใจที่เปิดกว้างมาก ๗) เรียนรู้ที่จะให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนมนุษย์ ไม่ถือโทษโกรธเคืองเพราะถึงที่สุดแล้วมนุษย์ทุกคนก็ยังมิเกล “บนพื้นฐานของกิเลสเราทุกคนทำพลาดได้” ทำถูกได้ทำผิดได้ ทำชั่วได้ ทำดีได้ ถ้าเราเข้าใจว่ามนุษย์ทุกคนเข้าใจมีกิเลส เพราะเหตุที่เขามีกิเลสที่เขายังผิดได้ พลาดได้ ถ้าเราเข้าใจเขาอย่างนี้ เราสามารถให้อภัยเขาได้อย่างง่ายดาย ไม่บีบคั้นเพื่อนมนุษย์มากเกินไป ก็จะทำให้เราสามารถ ปลอ่ยก ปลงเป็น และเย็นได้ ยามที่เห็นเพื่อนมนุษย์ของเราทำผิดพลาดแต่เราสามารถให้อภัยได้ ๘) ส่งเสริมโลกทัศน์ว่า โลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน ให้

^{๑๑๙} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญยากร), พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔) หน้า ๑๔๘-๒๐๓.

กว้างไกลไพศาลไปทั่วทั้งโลก เช่นที่พระพุทธองค์ตรัสว่า ในสังสารวัฏแห่งการเวียนว่ายตายเกิดอันยาวนาน เป็นไปไม่ได้เลยว่าเราไม่เคยเกิดเป็นพ่อแม่พี่น้องกันมาก่อน ถ้าคิดอย่างนี้ ส่งเสริมโลกทัศน์แบบนี้ ทอดสายตาไปทางไหนไม่รู้จะทำร้ายใคร เพราะทุกคนคือ ญาติวงศ์พี่น้องของเราทั้งหมด ๙) ส่งเสริมให้มีการเมืองการปกครองที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่คนทุกชั้นในแต่ละประเทศชาติ เช่น ส่งเสริมการเมืองการปกครองใน “ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นระบอบที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” ทำให้มนุษย์ทุกคนมีชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ๑๐) ส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนเลือกใช้ที่จะใช้ชีวิตได้อย่างเสรี “เลือกที่จะคิด เลือกที่จะเชื่อ เลือกที่จะพูด เลือกที่จะทำ เลือกที่จะแสดงออกอย่างเสรี” ไม่รีดรอนเสรีภาพพื้นฐานของมนุษย์ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นวิธีสร้างการสร้างสรรค์สภาพในระดับสากลนานาชาติ^{๑๒๐}

พุทธวิธีในการจัดการความขัดแย้งแนวพระพุทธเจ้า โดยมุ่งรักเพื่อนมนุษย์ เข้าใจเพื่อนมนุษย์ เห็นใจเพื่อนมนุษย์ รับผิดชอบต่อเพื่อนมนุษย์ เพราะ “มนุษย์ทุกคนเป็นพี่น้องกันทั้งโลก” โดยเริ่มต้นที่เราโลกนี้เต็มไปด้วยความรุนแรง มีการทำร้ายกัน รุนแรงระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ รุนแรงระหว่างมนุษย์กับสัตว์ แม้แต่ในเนปาลมีการฆ่าสัตว์เพื่อบูชาฮัลโลวีน แสดงถึงความรุนแรง มีความขัดแย้งแม้กระทั่งกับสัตว์ พระพุทธเจ้าจึงเน้นการสร้างสันติภาพ เริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน เรียกว่าสันติภายใน “There is no greater happiness than peace: สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี” เน้น Inner Peace มากกว่า Outer Peace พัฒนาตนเองก่อน จะออกไปช่วยเหลือคนอื่น Conflict ถือว่าเป็นความขัดแย้ง สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ Inner Conflict ความขัดแย้งภายในตนเอง และ Outer Conflict ความขัดแย้งภายนอก เกี่ยวข้องกับคนอื่น ความขัดแย้งจึงมีทั้งมุมบวกและมุมลบ ความขัดแย้งมุมบวกทำให้คนหันหน้ามาคุยกัน สานเสวนากัน แก้ปัญหาร่วมกันอย่างสันติแต่ความขัดแย้งมุมลบ ทำให้เกิดความรุนแรง ฆ่ากันทำร้ายกัน นำไปสู่สงครามซึ่งความโลภเป็นจุดเริ่มต้นของความขัดแย้งในมนุษย์ ไม่มีความพอ รวมไปถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ไม่ยุติธรรมทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะทุกคนต้องการทรัพยากร

สรุปว่า พุทธสันติวิธี (Buddhist Peaceful Means) โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้าลงพื้นที่จริง ลงสู่ชุมชน เริ่มต้นจากเยาวชน เป็นกระบวนการพุทธสันติวิธี ฝึกการเดินเพื่อฝึกขันติธรรม แต่ต้องเดินทางสายกลาง (มัชฌิมาวิธี : Middle Way) มิใช่แนวทางสุดโต่ง (อันตวิธี : Extreme Way) หนทางสู่สันติในทางพระพุทธศาสนา คือ การเดินทางตามหนทางสู่อริยมรรคมีองค์ ๘ ประการ เริ่มจากสัมมาทิฐิ (Right Understanding) สันติจึงต้องเริ่มจากภายใน ทางตะวันตกหันมาสนใจการฝึกสมาธิภาวนาเป็นจำนวนมาก เป็นการสร้างสันติภายใน เป็นความสุขที่แท้จริง นี่คือ

^{๑๒๐} พระมหาวิชัย วชิรเมธี, พุทธสันติวิธี: พระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ, (สัมภาษณ์การสร้างสันติภาพภายในและสันติภาพภายนอก ณ ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๒๕๕๘) ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

แนวทางการสร้างสันติภาพของพระพุทธเจ้า ทุกคนทั้งโลกสามารถนำไปปฏิบัติได้ การแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนของพระสงฆ์^{๑๒๑}

๓.๒.๓ เครื่องมือของพุทธสันติวิธี

การมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งในมิติพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นเรื่องจำเป็น เพราะความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ “ธรรมดาหรือธรรมชาติ” ของมนุษย์และเป็นสิ่งที่สังคมต้องเผชิญในฐานะที่อยู่ร่วมกันเป็นสัตว์สังคม (Social Animals) เพราะทุกคนล้วนมีความแตกต่างกัน ความขัดแย้งจึงเป็นเชิงบวกและเชิงลบ พระพุทธศาสนามองความขัดแย้งเป็นทวิภาวะจึงมี ๒ ประเภท คือ

๑) ความขัดแย้งภายใน (Internal Conflict) หมายถึง ภาวะหรืออาการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล อันเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ได้สังสมพฤติกรรมของตนเองจนกลายเป็นจริต เช่น โทสะจริต ทำให้ความพยายาม ความบาดหมาง ความสับสน เป็นต้น

๒) ความขัดแย้งภายนอก (External Conflict) หมายถึง ภาวะของความขัดแย้งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลขัดกัน ไม่ลงรอยกัน และไม่เห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี ภาษาชาติพันธุ์ ความสัมพันธ์ ผลประโยชน์ ข้อมูล โครงสร้างองค์กร และสังคมที่แตกต่างกัน จนนำไปสู่การปะทะสังสรรค์กัน พระพุทธศาสนามองความขัดแย้งเป็นทวิลักษณะ แบ่งออก ๒ ประการ คือ **๑) ความขัดแย้งในเชิงบวก (Positive Conflict)** เป็นความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดความสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กรสังคมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น **๒) ความขัดแย้งในเชิงลบ (Negative Conflict)** เป็นความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสียและบรรยากาศที่ไม่ดี มีการสะท้อนออกมาในรูปแบบของความรุนแรง ด้วยการด่ากัน การทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย ทำสงครามประหัตประหารซึ่งกันและกัน^{๑๒๒} จึงแสดงว่าการที่คนเราคิดเห็นต่างกันเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่จำเป็นต้องเป็นศัตรูกัน ฝรั่งจึงกล่าวว่า “No problem, No progress หมายถึง ที่ใดไม่มีปัญหาที่นั่นไม่มีความก้าวหน้า” ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องธรรมดา จะใช้คำว่าความขัดแย้ง (Conflict) หรือ ข้อพิพาท (Dispute) ก็ไม่ต่างกัน^{๑๒๓}

^{๑๒๑}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, พุทธสันติวิธี, (บรรยายศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙) ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

^{๑๒๒}สำนักกระจับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแอดทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖) หน้า ๘๙-๙๓.

^{๑๒๓}วันชัย วัฒนศัพท์, ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, (ขอนแก่น: พิมพ์ที่โรงพิมพ์คลังนาวิทยา, ๒๕๕๕) หน้า ๙-๑๐.

ความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนามีสาเหตุมาจากภายในจิตใจของมนุษย์ที่ถูกครอบงำด้วยกิเลสทั้งหลาย เป็นกิเลสที่เป็นรากเหง้าของความชั่วเรียกว่า “อกุศลมูล คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง” หรือกิเลสที่เป็นสาเหตุความขัดแย้งโดยตรงได้แก่ กาม ความใคร่ ทิฐิ ความเห็นมานะ ความถือตัว ส่วนความขัดแย้งระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ ความมักโกรธ ความผูกโกรธ การลบหลู่คุณ การตีเสมอ ความริษยา ความเห็นผิด การถือความเห็นของตนเป็นใหญ่^{๑๒๔} ส่วนความขัดแย้งในสังคมไทยมีสาเหตุ ๖ ประการ ๑) ความสลับซับซ้อนในการพัฒนา ๒) การขาดการมีส่วนร่วม ๓) ข้อมูลข่าวสารที่มีมากและรวดเร็ว ๔) กรอบความคิดประชาธิปไตยเปลี่ยนแปลง ๕) การใช้แนวคิดเรื่องการสื่อสาร ๖) การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีความเป็นธรรม ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน^{๑๒๕}

รวมถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีแนวโน้มจะเกิดสันติสุขหรือความรุนแรงขึ้นได้ เพราะถ้าวัฒนธรรมของตนเองเป็นใหญ่ มีการเหยียดหยาม ดูถูกวัฒนธรรมของกันและกันซึ่งเป็นจุดฉนวนนำไปสู่ความรุนแรง ซึ่งการจัดการความหมายหลายทางวัฒนธรรมมี ๒ วิธี คือ ๑) **“ใช้ความรุนแรง”** โดยมีความเชื่อว่าความรุนแรงเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความสำเร็จ นำมาซึ่งความรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวของคนในชุมชนแต่ไม่ควรใช้วิธีนี้ในการเป็นเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง ๒) **“ใช้สันติวิธี”** มีความเชื่อว่าสันติวิธีเป็นสะพานนำไปสู่ทางออกจากวิกฤต กลไกแห่งสันติวิธีมีหลายแบบ เช่น การเปลี่ยนใจ และการโอนอ่อนผ่อนตามเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด นักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาที่ใช้พุทธสันติวิธีเป็นเครื่องมือประกอบด้วย ๑) **หลวงพ่อกุศลทาส** กล่าวว่า คนทุกศาสนาจะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ ๓ ประการ ๑) การทำให้ทุกคนเข้าถึงหัวใจของศาสนาของตนเอง ๒) การทำความเข้าใจระหว่างศาสนา ๓) การทำให้โลกให้ออกเสียจากวัตถุนิยม ๒) **พระอาจารย์ดิช นัท ฮันท์** ใช้คำว่า Inter-Faith และ Inter-Being ด้วยการสอนให้ทุกคนเข้าถึงศรัทธาของกันและกันโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา ท่านวางหลักการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมทางศาสนาไว้ ๑๔ ข้อ เรียกว่าศีล ๑๔ ยกตัวอย่างที่เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรม เช่น “อย่าพูดคำที่ก่อให้เกิดความบาดหมางและแตกแยกในสังคม อย่าใช้ชุมชนทางศาสนาเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเปลี่ยนแปลงชุมชนทางศาสนาเป็นชุมชนการเมือง อย่าบังคับคนอื่นให้ยอมรับความเห็นของเราไม่ว่าจะวิธีการใด และอย่าบ้าคั่งหลักการหรือทฤษฎีทางศาสนา

^{๑๒๔} พระมหาพุทธนา นรเชฏฐ (ศิริวรรณ), **พระพุทธศาสนากับการแก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทย: กรณีศึกษากลุ่มเสื้อเหลืองและกลุ่มเสื้อแดง**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๓๘.

^{๑๒๕} วันชัย วัฒนศัพท์, **ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๒๔-๒๕.

ของตน”^{๑๒๖} ถือว่าเป็นเครื่องมือทางพุทธสันติวิธีของนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาที่นำมาใช้จริงจนสังคมโลกยอมรับจนได้รับรางวัลสันติภาพโลก

ส่วนเครื่องมือหรือแนวทางที่นำพระพุทธเจ้าไปพบกับสันติสุขคือ “มัชฌิมาปฏิปทา” หรือ “ทางสายกลาง” ภายหลังที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบว่า “กามสุขัลลิกานุโยค” และ “อัสสัทธิกามานุโยค” เป็นหนทางสุดโต่งที่นำไปสู่การติดกับดักของความทุกข์ มัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายกลางจัดว่าเป็นอริยมรรค เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้พระพุทธเจ้าค้นพบสันติสุข ทางสายกลางจึงเปรียบประดุจบันได ๘ ขั้นสู่สันติสุข พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย บรรพชิตไม่ควรปฏิบัติในส่วนที่สุด ๒ อย่าง คือ ๑) กามสุขัลลิกานุโยค หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อแสวงหาความสุขอยู่ในรูปเสียง กลิ่น รส สัมผัสที่น่าร่าเริงน่าปรารถนา ๒) อัสสัทธิกามานุโยค หมายถึง การประพฤติปฏิบัติด้วยการทรมานร่างกายให้ได้รับความลำบาก ทำให้ใจเป็นทุกข์ทรมาน” ทางสายกลางจึงมิใช่ทางเลือกแต่เป็นทางรอดของมนุษยชาติ ทางสายกลางมิใช่สมบัติของพระพุทธศาสนาแต่เป็นสมบัติของชาวโลกที่พระพุทธเจ้าไม่ประสงค์ให้จดลิขสิทธิ์เป็นทรัพย์สินทางปัญญาเฉพาะชาวพุทธเท่านั้น ทางสายกลางถือว่าเป็นอริยมรรค ซึ่งเป็นหนทางอันประเสริฐที่จะพาผู้ขัดแย้งออกจากกับดักแห่งความรุนแรงและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข อันประกอบด้วย ๑) ความเข้าใจที่ถูกต้อง (Right Understanding) ๒) ความคิดที่ถูกต้อง (Right Thought) ๓) การสื่อสารที่ถูกต้อง (Right Speech) ๔) การแสดงท่าทีที่ถูกต้อง (Right Action) ๕) การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง (Right Livelihood) ๖) ความเพียรพยายามที่ถูกต้อง (Right Effort) ๗) การมีสติที่ถูกต้อง (Right Mindfulness) ๘) ความมุ่งมั่นในหนทางที่ถูกต้อง (Right Concentration)^{๑๒๗} **เกณฑ์ชี้วัดการแสดงถึงสันติภาพในมุมมองพระพุทธศาสนา** ประกอบด้วย

๑) “สันติภาพทางกาย (สันติ กัมม)” เป็นสันติภาพที่แสดงออกผ่านการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เบียดเบียน การไม่ใช้ความรุนแรง หรือทำให้ผู้อื่น สังคมเสียหายจากการกระทำของตน ๓ ประการ ซึ่งเป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง และเป็นข้อประพฤติด้านฐานของผู้ที่เรียกตนว่าเป็นชาวพุทธ กล่าวคือ (๑) การไม่เบียดเบียนทำร้ายทำลายชีวิตร่างกาย ผู้อื่น (๒) การไม่เบียดเบียนฉกชิงหรือแย่งหรือลักเอาทรัพย์สินที่ไม่ใช่ของตน การครอบครองทรัพย์ สิ่งของที่เจ้าของไม่ปรารถนาที่จะให้ (๓) การไม่ละเมิดสามี ภรรยา หรือบุคคลที่มีผู้ดูแลแทนหวง พระพุทธศาสนาสอนให้มีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตากรุณา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความรัก ความปรารถนาดี ความประกอบอาชีพที่ติงามเป็นกุศล การสำรวมระวังในการบริโภคการเรียกได้ว่าเป็นการแสดงออกทางสังคม ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้สังคมนั้นมีสันติภาพและเกิดสันติสุขได้

^{๑๒๖}วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันกันอย่างสันติ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๕) หน้า ๗-๘.

^{๑๒๗}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, สันติศึกษา: พุทธวิธีสู่สันติภาพโลก: Peace Studies: The Buddhist Path to World Peace, (นนทบุรี: พิมพ์ที่บริษัท ปัญญานันท์ บุ๊คส์ บายดิ้ง จำกัด, ๒๕๕๙) หน้า ๒-๘.

๒) “สันติภาพทางวาจา (สนฺตา วาจา)” นับว่าเป็นต้นเค้าที่จะระงับความขัดแย้งที่อาจนำไปสู่การใช้ความรุนแรงไม่ให้เกิดขึ้น เรื่องของการใช้วาจาในทางพระพุทธศาสนามีคำสอนที่เป็นไปในลักษณะข้อห้าม และข้อที่ควรประพฤติ สำหรับวาจาที่เป็นข้อห้ามพื้นฐานของชาวพุทธคือการใช้วาจาที่ไม่จริง เป็นเท็จ ทำให้ผู้อื่นเสียผลประโยชน์ เสียหาย เสียความรู้สึกและบั่นทอนความไว้วางใจ สร้างรอยร้าวในความสัมพันธ์ ซึ่งนอกจากการใช้วาจาเป็นเท็จแล้ว ยังมีข้อละเว้นหรือระวังการใช้วาจาที่อาจนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดความแตกแยก การใช้ความรุนแรงและขาดความสามัคคีไว้ประโยชน์ คือ การไม่ใช้วาจาที่หยาบ วาจาที่ส่อเสียดและ วาจาที่เหลวไหลหาสาระไม่ได้ ในอีกนัยหนึ่งพระพุทธศาสนาสอนให้ใช้วาจาที่เป็นสะพานเชื่อมสามัคคี สร้างความปรองดอง ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ให้เกียรติ วาจานั้นต้องจริง มีความไพเราะ เหมาะแก่ เป็นประโยชน์ และประกอบด้วยเมตตา เรียกวาจานี้ว่า วาจาสุภาสิต สังคมที่ใช้วาจานี้อย่อมเป็นสังคมที่มีสันติภาพและมีความสุข มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย เกื้อกูลส่งเสริมให้สังคมและเกิดการพัฒนาเป็นทั้งเครื่องมือป้องกันความขัดแย้งและส่งเสริมให้เกิดสันติภาพในสังคม

๓) “สันติภาพทางใจ (สนฺตํ มน)” ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะควบคุมและขับเคลื่อนการกระทำทางกายและทางใจให้เกิดสันติภาพ ท่าทีที่แสดงออก วาจาที่เอื้อนเอ่ย จะเป็นไปเพื่อสันติภาพที่แท้จริงหรือไม่อยู่ที่ใจ คำสอนในพระพุทธศาสนาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตใจเป็นใหญ่ ดังพุทธภาษิตว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จแล้วด้วยใจถ้าบุคคลมีใจร้ายแล้วพูดอยู่ก็ดี ทำอยู่ก็ดีเพราะใจนี้เองเป็นศูนย์กลางในการควบคุมธรรมชาติของจิตที่ไม่ให้โน้มเอียงไปในทางที่เศร้าหมอง หรือตามใจกิเลส การรู้จักระงับหักห้ามใจนี้เองทำให้มนุษย์พบกับความสงบที่อยู่ด้านใน และสันติภาพทางใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีสติคอยกำกับ ทางพระพุทธศาสนาจึงสอนให้มนุษย์หนีห่างจากสิ่งยั่วยวที่จะคอยกระตุ้นให้ใจไม่เกิดความสงบ มีสติในการรู้ตามสภาวะผ่านทางอายตนะ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ด้วยความเป็นจริงซึ่งจะช่วยย้ำเตือนใจไม่ให้เกิดอคติ คล้อยตามสิ่งที่ได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นมา ผิดให้เกิดความเหินอกเหินใจ ความเข้าใจ ความเป็นมนุษย์ในผู้อื่น ที่ต่างก็เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ด้วยกันทั้งหมดทั้งสิ้น การภาวนาหรือการเข้าถึงความสงบด้วยการปฏิบัติกรรมฐานจะเป็นรากฐานที่ทำให้ใจนั้นมีพลังและเป็นสันติภาพที่สามารถช่วยแปรเปลี่ยนความขัดแย้งที่อยู่ภายในให้เกิดสันติภาพ เครื่องมือที่ทำให้เกิดสันติภาพทางกาย ทางวาจา และทางใจ พระพุทธศาสนามีเครื่องมือที่ช่วยให้ฝึกฝนหรือพัฒนาตนด้วยการศึกษาที่เรียกว่า ไตรสิกขา ประกอบด้วย การฝึกด้านศีล การฝึกด้านสมาธิ และการฝึกด้านปัญญา เพราะเป็นการฝึกเรียนรู้จักตนเอง ควบคุมตนเอง ให้มีพลังเพื่อเข้าถึงความสงบด้านใน เป็นรากฐานที่ทำให้การพัฒนาสันติภาพในมนุษย์^{๑๒๘}

^{๑๒๘} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, รายงานการวิจัยชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง, (ผลงานวิจัยดีเด่นสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๒๕๖๐) หน้า ๑๒-๑๓.

เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี คือ การให้อภัยอย่างแท้จริง ซึ่งพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติภาพและการให้อภัยอย่างแท้จริงเป็นศาสนาที่สอนให้ผู้คนมีความรัก วัฒนธรรมของสังคมชาวพุทธเมื่อพลั้งเผลอทำผิดต่อกันเกิดความเข้าใจผิดกันเกิดความขัดแย้งกัน มักจะให้อภัยซึ่งกันและกัน มีการขอโทษซึ่งเป็นหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา จากที่พระพุทธเจ้าทรงมีความเสมอภาคกับทุกคน กล่าวคือ พระองค์ทรงรักและเมตตาาราหุลเช่นใด พระองค์ทรงมีความรักเมตตาต่อพระเวททัตและองคุลิมาลฉันนั้น พระพุทธศาสนาได้ชื่อว่าเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นหลักการ “อภัยทาน” ซึ่งการให้อภัยเป็นทานที่สูงที่สุดในทางพระพุทธศาสนา การให้อภัยเป็นทานจึงยากที่สุดกว่าการให้อภัยอื่น การให้อภัยจึงเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี พระพุทธเจ้าแสดงไว้ในอภิสังขสูตร อภัยทาน หมายถึง การให้ความไม่มีภัย “อภัยจึงเป็นการป้องกันความขัดแย้ง เปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง และฟื้นคืนความสัมพันธ์” ดังนั้น อภัยทานจึงเป็นจุดเริ่มใหม่ของมิตรที่ยั่งยืน อภัยทานเป็นการสร้างมหากุศล และอภัยทานเป็นการยุติผลกระทบข้ามภพข้ามชาติ^{๑๒๙} ดังนั้น เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะนำพาสู่สังคมสันติสุขต่อไป

๓.๒.๔ การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี

ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นยุคดิจิทัลยุคแห่งสังคมข่าวสารเป็นยุคแห่งร่วมสมัยจึงมีกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Ministry of Digital Economy and Society) ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ดิจิทัลเป็นการสื่อสารมีลักษณะ ๓ ประการ คือ ๑) มีความรวดเร็ว ๒) ไม่มีขอบเขตจำกัด ๓) เชื่อมโยงเครือข่าย สื่อสารจึงไร้พรมแดนในยุคปัจจุบัน^{๑๓๐} การสื่อสารจึงสร้างสันติเป็นการเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์ จุดเด่นของการสื่อสารเชิงสันติจึงประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการสร้างความรู้ ๒) ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง ๓) ด้านสันติวิธี จึงแสดงว่าการสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่เป็นเพียงเทคนิคหรือวิธีการพูดที่ผิวเผิน การสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่ใช้วิธีเก็บกดความรู้สึกโกรธเกลียด ไม่พอใจเอาไว้ข้างใน การสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่ใช้วิธีการยอมจำนนที่เราต้องทำตามผู้อื่นอย่างไม่มีทางเลือก และการสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่การพูดเพื่อให้อีกฝ่ายทำตาม^{๑๓๑} วิธีการการสื่อสารอย่างสันติจะช่วยแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งประกอบด้วย ๑) แสดงความต้องการของเรา ๒) รับรู้ความต้องการของอีกฝ่าย

^{๑๒๙} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุญยากร), พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๕๓๒-๕๓๓.

^{๑๓๐} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต), ทิศทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล, (การบรรยายงาน ๕๗ ปี ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๑} ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ และ นริศ มณีขาว, สื่อสารสร้างสันติ: เปลี่ยนความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, (นนทบุรี: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๙) หน้า ๓๕-๓๖.

ไม่ว่าเขาจะแสดงออกด้วยวิธีการใดๆ ๓) ตรวจสอบว่าแต่ละฝ่ายเข้าใจความต้องการอย่างถูกต้อง ๔) ให้ความเข้าใจกับฝ่ายที่ต้องการความเข้าใจเพื่อให้เขาสามารถได้ยินความต้องการของฝ่ายอื่นได้ ๕) แปรทางแก้ปัญหาหรือวิธีการที่นำเสนอขึ้นมาให้เป็นภาษาแฉ่งบวกและบอกถึงการกระทำที่ต้องการให้เกิด^{๑๓๒}

การสื่อสารที่ไม่เกิดสันติตั้งแต่เริ่มต้นจึงนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงที่สุดเรียกว่า “สงคราม” เป็นสิ่งที่คู่กับสังคมมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ครั้งพุทธกาลมีสงครามแย่งน้ำระหว่างพระญาติ สงครามด้านชาติพันธุ์ระหว่างพระเจ้าวิทูทกะกับเจ้าศากยะ สงครามระหว่างพระเจ้าอชาตศัตรูกับพระเจ้าปเสนทิโกศลและกับเจ้าแคว้นวัชชี สงครามครูเสดซึ่งเป็นสงครามศาสนา สงครามจึงมี ๒ รูปแบบ คือ สงครามมีรูปแบบกับสงครามไม่มีรูปแบบหรือสงครามไร้ตัวตน สงครามที่เกิดขึ้นในโลกตั้งแต่อดีตจนถึงสงครามโลกทั้ง ๒ ครั้งถือว่าเป็นสงครามแบบมีรูปแบบ ขณะที่ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ เป็นภาวะของสงครามโลกแบบไร้รูปแบบหรือไร้ตัวตนเป็นสงครามแบบหลบในถือ สงครามโลกครั้งที่ ๓ ได้เกิดขึ้นแล้ว สงครามที่รุนแรงที่สุดเป็นบทพิสูจน์ให้เห็นว่า “สงครามไม่สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้” พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ กล่าวว่า สงครามโลกครั้งที่ ๓ เกิดแล้วซึ่งมีลักษณะไม่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุด เป็นสงครามรูปแบบใหม่ไม่ใช่อาวุธ ไม่ใช่กำลัง กระจายไปทั่วโลกเป็น “สงครามไร้ตัวตน นิรนาม” เป็นยุคแห่งการนำศาสนาและวัฒนธรรมมาใช้ในกระบวนการทางจิตวิทยาโดยอาศัยสื่อต่างๆเป็นเครื่องมือ ใครครองสื่อมากจะสามารถคุมได้หมด “Media Power” : Facebook Twitter Online Mobile Phone” จึงนับได้ว่าเป็นการต่อสู้กันด้วยสิ่งที่มองไม่เห็น เป็นต่อสู้แบบ Soft Power และ Hard Power และมีการผสมผสานเป็น “Smart Power” ซึ่ง หมายถึงการสนับสนุนด้วยวิธีทางการทูตให้ความคุ้มครองรักษาสันติภาพ ให้ความช่วยเหลือ สงครามเป็นแนวทางให้คิดถึงวิธีการที่จะระงับสงครามโดยสันติวิธี มิใช่สงครามเพื่อระงับสงคราม แต่ยุคปัจจุบันใช้โซเชียลในการสร้างความรุนแรงสร้างสงคราม ศาสนาต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งในการก่อสงครามทางศาสนาจึงมีคำกล่าวว่า “ผู้ที่จะชนะในสงครามครั้งใหญ่นี้ได้จะต้องเป็นผู้ที่เข้าร่วมสงครามผู้ที่เป็นคนดูอยู่เฉยๆถือว่าพ่ายแพ้” บางประเทศต้องการเป็นผู้นำฝ่ายเดียว ต้องการสร้างเงินสกุลเดียวของโลก และต้องการสร้างศาสนาของโลกเพียงศาสนาเดียว แต่ท่านพุทธทาสกล่าวว่า “โลกต้องมีศาสนาครบทุกชนิดมีศาสนาเดียวไม่ได้ แต่ต้องทำความเข้าใจกัน” สิ่งน่ากลัวในปัจจุบันเวลามีความขัดแย้ง

^{๑๓๒} มาร์แชล ปี. โรเซนเบิร์ก ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ แปล, สานสัมพันธ์ด้วยสันติ: คู่มือการแก้ไขความขัดแย้งอย่างมีพลังและยั่งยืน สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, (นนทบุรี: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๙) หน้า ๑๘.

มักจะก่อสงครามไม่ค่อยจะหาวิธีการสื่อสารเพื่อการประนีประนอม^{๑๓๓} ในการสร้างสันติภาพของพระพุทธเจ้าจึงต้องใช้การสื่อสารให้พระสาวกผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาพึงระวังอภุศลมูลในการกล่าวเสียดสี ส่อเสียด หรือล้อเลียนให้เขินอาย จะนำไปสู่ความขัดแย้งอย่างรุนแรง อันประกอบด้วย ๑) ขาดกานินต ๒) ชื่อ ๓) ตระกูล ๔) หน้าที่การงาน ๕) ศิลปวิทยา ๖) ความเจ็บไข้ ๗) รูปลักษณ์ ๘) กิเลส ๙) อาบัติ ๑๐) คำคำ^{๑๓๔}

ระดับของการสื่อสารเพื่อให้เกิดสันติภาพพระธรรมทูตพึงต้องตระหนักและพึงระวังไม่ไปกล่าวเสียดสีหรือส่อเสียดเพราะจะนำไปสู่ความขัดแย้ง พระสงฆ์กับการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีจึงเกี่ยวข้องกันเพราะในสังคมปัจจุบันเกิดความรุนแรงอย่างมาก พระสงฆ์จึงควรศึกษาให้เข้าใจถึงความรุนแรง ความขัดแย้ง เพื่อป้องกันและแก้ไขสู่สันติภาพ พระสงฆ์จึงควรมีบทบาทการสื่อสารเพื่อ “จัดการการแก้ปัญหาความขัดแย้ง” ด้วยการเข้าไปไกล่เกลี่ยความขัดแย้งต่างๆ ในสังคม แต่พระสงฆ์ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเกิดความชำนาญในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธีอย่างถ่องแท้^{๑๓๕} ซึ่งความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกตั้งแต่ความขัดแย้งระดับชาวบ้าน ผู้นำ นักบวช มี ๔ กรณี ประกอบด้วย ๑) กรณีเรื่องการทะเลาะกันของหมู่พระญาติของพระพุทธเจ้าด้วยการแย่งน้ำ ๒) กรณีภิกษุโกสัมพีทะเลาะวิวาทกัน ๓) กรณีการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติระหว่างพระเจ้าอชาตศัตรูแห่งแคว้นมคธและเจ้าลิจฉวีแห่งแคว้นวัชชี ๔) กรณีพระเจ้าวิทูทกะทำสงครามฆ่าล้างเผ่าพันธุ์เจ้าศากยะ^{๑๓๖} ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้พระพุทธเจ้าพระองค์ทรงมีท่าทีอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นพระญาติของพระองค์เอง พระสงฆ์สาวกของพระองค์ รวมถึงระดับผู้นำของแคว้นต่างๆ ซึ่งล้วนเป็นลูกศิษย์ของพระองค์ ผู้วิจยมองว่าพระพุทธเจ้าทรงมีท่าทีอยู่เหนือความขัดแย้งด้วยการให้สติบุคคลที่มีความขัดแย้งพระองค์พยายามใช้การเจรจาหรือไกล่เกลี่ยเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด บทบาทพระสงฆ์ยุคใหม่จึงต้องมีหน้าที่สื่อสารเชิงพุทธสันติวิธีให้ทางออกของคนในองค์กรและสังคมด้วยการให้ข้อคิดให้สติหรือสื่อสารเชิงรูปแบบการฝึกอบรม เทศน์ บรรยายธรรม

^{๑๓๓} พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, **สงครามและสันติภาพ**, (บรรยายนิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

^{๑๓๔} พระศรีคัมภีร์ญาณ, **การสร้างสันติภาพของพระพุทธเจ้า**, (การบรรยายนิสิตปริญญาโทวิชาพุทธสันติวิธี หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๓๕} รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑, **การวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรมในอีสานใต้**, (บุรีรัมย์: พิมพ์ที่บริษัทไอฟรินท์ แอนด์ เทคโนโลยีจำกัด, ๒๕๖๐) หน้า ๒๖๗.

^{๑๓๖} สุภาพรณ เพิ่มพูน, **รูปแบบการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเชิงพุทธบูรณาการ: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓) หน้า ๒๑-๒๒.

แต่พึงระวังจะไปสร้างความขัดแย้งให้เพิ่มมากขึ้นจึงต้องมีการวางท่าทีที่เหมาะสมในฐานะพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

ดังนั้น ผู้วิจัยมองว่าวันอาสาฬหบูชาจึงเป็นวันสื่อสารธรรมครั้งแรกในฐานะพระพุทธเจ้า เป็นนักนิเทศศาสตร์บุคคลแรกของโลก ธรรมจักรเริ่มหมุนครั้งแรกในวันอาสาฬหบูชา ทำให้พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสว่างรุ่งเรืองเปรียบเหมือนดวงประทีปไปทั่วโลก เป็นวันที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนทางแห่งสันติสุข ด้วยการบอกทางเดินตามอริยมรรคมีองค์ ๘ เริ่มต้นจากสัมมาทิฐิ เป็นทางไปสู่สันติสุข ซึ่งตรัสว่า “นตถิ สนติ ปรี สุขํ : ไม่มีสุขใดยิ่งไปกว่าสันติสุข” คำว่าสันติสุขหมายถึง “นิพพาน” ในคัมภีร์มูลปณณาสก์ มัชฌิมนิกาย พระพุทธเจ้าตรัสถึงเป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ “พระนิพพานเท่านั้น” เป็นภาวะที่มนุษย์ทุกคนควรบรรลุถึง เป็นวิวัฒนาการสูงสุดทางปัญญาของมนุษยชาติว่า “นิพพานํ ปรมํ วทนตติ พุทธา : พระพุทธเจ้าทั้งหลาย ตรัสว่า นิพพานเป็นบรมธรรม” วันอาสาฬหบูชาจึงเป็นวันเริ่มต้นเริ่มของการสื่อสารธรรมเป็นการสื่อสารเชิงพุทธสันติวิธี พระพุทธเจ้าจึงเป็นนักสื่อสารธรรมเป็นนักนิเทศศาสตร์คนแรกของโลกเพื่อสร้างสันติสุขในสังคมโลกโดยพระองค์มีหลักการสื่อสารธรรมคือ “จริง ไพเราะ เหมาะกาล สามัคคี มีประโยชน์ ประกอบด้วยเมตตา” ซึ่งสอดคล้องกับการสื่อสารตามแนวทางของตะวันตก คือ SMCR ของเบอร์โรล พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำการสื่อสารเผยแผ่ธรรมในโอภาวาทปาติโมกข์ว่า การสื่อสารธรรมต้อง “ไม่พูดร้ายใคร ไม่ทำร้ายใคร มีความอดทนต่อความแตกต่าง” พระอาจารย์ไพศาล วิสาโล กล่าวว่า “การสื่อสารสันติภาพที่แท้จริงนั้น คือ การดึงเอาความดีของอีกฝ่ายออกมาให้ได้” ด้วยการสื่อสารธรรมหาจุดร่วมให้ได้ในการอยู่ร่วมกัน ส่วนพระมหาจุฑาธิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) กล่าวว่า การสื่อสารธรรมผ่านสื่อเทคโนโลยี พึงตระหนักว่า “อย่าใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ด้วยภูมิปัญญาขั้นต่ำ” ซึ่งหมายถึง การไม่ใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทำลายเพื่อนมนุษย์แต่ควรใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์และสังคมต่อไป

๓.๒.๕ หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี

การจัดการความขัดแย้งโดยใช้ “หลักพุทธธรรมเชิงรับ” เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในแง่ของปัจเจกเป็นหลักการเพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจของมนุษย์ให้มีภูมิต้านทาน ต่อความขัดแย้งที่เข้ามากระทบ มี ๒ ประการ คือ ๑) **หลักขันติธรรม** หมายถึง ความอดกลั้นที่เกิดขึ้นจากการถูกกระทำโดยฝ่ายตรงข้าม ไม่ว่าจะเป็นโจทก์หรือคู่กรณี ด้วยการถูกกระทำทางตรงและทางอ้อม เช่น การด่า การทำร้าย การกล่าวเลียดสี การหมิ่นประมาท พระพุทธเจ้าและสาวกได้ชื่อว่า “เป็นนักขันติบุคคล” จากกรณีนางมาคันทียาได้จ้างทาสและกรรมกรไปด่าพระพุทธเจ้า แต่สิ่งที่พระพุทธเจ้าแสดงออกมาคือความอดทน ขณะที่พระอานนท์พยายามให้พระพุทธเจ้าหลีกหนีไปที่อื่น พระพุทธเจ้าชี้ว่า “การหนี” ไม่ใช่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง ซึ่งการหนีคนอื่นได้ แต่เรากำลังหนีตนเองที่ไม่สามารถอดทนต่อคำด่าได้ ๒) **หลักอนัตตา** หมายถึง การลดทอน รื้อถอน ทำลาย และสลายการยึดมั่นถือมั่นในความเป็นอัตลักษณ์

ความเป็นอัตลักษณ์มีจุดแข็งในความเป็นเอกภาพของชุมชนสามารถดำรงไว้ซึ่งชาติพันธุ์ของตนเอง จนเป็นที่มาของการดูถูก ดูหมิ่นเหยียดหยามเกลียดชัง คนอื่นกลุ่มอื่นชาติพันธุ์อื่นๆในแง่ของวรรณะ ความรู้ ภาษา จึงพยายามสลายความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองด้วยหลักอนัตตา ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสกับเจ้าศากยยะทั้งหลายว่า “เราได้เห็นหมู่สัตว์กำลังดิ้นรนอยู่ด้วยทิวี่เหมือนปลาในอ่างน้ำน้อย ภัยได้เข้ามาถึงเราแล้วเพราะได้เห็นคนทั้งหลายผู้โกรธกันและกันเพราะทิวี่ ฉะนั้น มนุษย์อย่ากล่าวยกย่องตนในบุคคลที่เสมอกัน ผู้ต่ำกว่าผู้สูงกว่าและผู้ไม่ยึดติดถือมั่น” เมื่อเข้าใจอนัตตาย่อมสามารถประสานประสานประโยชน์ร่วมกันได้ การจัดการความขัดแย้งโดยใช้ “หลักพุทธธรรมเชิงรุก” เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นแง่ของสังคม ก่อให้เกิดผลในแง่บวกสู่ความเป็นเอกภาพ มี ๒ ประการ คือ ๑) หลักการวธธรรม หมายถึง การเคารพให้เกียรติยกย่อง ๒) หลักสามัคคีธรรม และการจัดการความขัดแย้งโดยใช้ “หลักพุทธธรรมแบบคู่ขนาน” เป็นหลักแนวคิดโดยพุทธสันติวิธีจำนวน ๕ หลักธรรม ประกอบด้วย พรหมวิหารธรรม อปริหานิยธรรม สังคหวัตถุธรรม ศีล ๕ และสาราณียธรรม โดย “สาราณียธรรม ได้รับการนำเสนอมากที่สุดในฐานะการที่เกี่ยวกับความขัดแย้งในมิติต่างๆ”^{๑๓๓๗}

สาราณียธรรมธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีและหลักการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย ๑) เมตตาภาวกรรม ตั้งเมตตาภาวกรรม ด้วยการช่วยเหลือผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๒) เมตตาวัจกรรม ตั้งเมตตาวัจกรรมด้วยการบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๓) เมตตาโมกรรม ตั้งเมตตาโมกรรมด้วยจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ๔) สาธารณโภคี การแบ่งปันผลประโยชน์เท่าเทียมกัน ๕) สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ๖) ทิฐิสามัญญตา มีทิฐิดีงามเสมอกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ธรรม ๖ ประการนี้มีคุณคือเป็นสารีระทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็นปัยกรรมทำให้เป็นที่รัก เป็นครุกรรมทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ความกลมกลืนเข้าหากัน เพื่อความไม่วิวาทเพื่อความสามัคคีเพื่อเอกภาพความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๑๓๓๘}

หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธีซึ่งพระพุทธศาสนาเน้นมากคือเรื่อง “ขันติธรรม” มีความอดทนต่อความแตกต่างในการอยู่ร่วมกันเรียกว่า “ขันติธรรมทางศาสนา” ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงสอนให้พุทธสาวกรู้จักอดทนอดกลั้นต่อผู้ที่ใช้ความรุนแรงกับตนอย่างถึงที่สุด แม้เขาจะมุ่งร้ายต่อตนถึงขั้นปลงชีวิตก็ทรงสอนให้มันคงอยู่ในขันติธรรม ต้องไม่ยอม

^{๑๓๓๗} วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, วิธีจัดการความขัดแย้งและสร้างความปรองดองเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๕) หน้า ๑๙๙-๒๐๕.

^{๑๓๓๘} กวีวงศ์, สรรนิพนธ์พุทธทาสว่าด้วยสมานฉันท์และสันติวิธี, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ธาดา พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙๓-๑๙๔.

ปล่อยให้ให้โกรธตอบเป็นอันขาด พระพุทธเจ้าตรัสว่า “หากภิกษุถูกพวกโจรใจบาปหยาบเข้า ประทุษร้ายจับมัดมือมัดเท้า แล้วนำเลื่อยมาหันตรงกลางลำตัว แม้สถานการณ์จะเลวร้ายขนาดนี้ พระพุทธเจ้าทรงสอนว่าต้องไม่โกรธตอบ ภิกษุใดโกรธตอบทรงถือว่าไม่ใช่ผู้ทำตามคำสอนของพระองค์ ไม่นับว่าเป็นพุทธสาวก พระพุทธเจ้าจึงยกย่องพระสาวกชื่อ **“พระปุลณะ”** ว่าเป็นผู้มีขันติธรรมเยี่ยมยอด พระพุทธศาสนาจึงเป็นศาสนาแห่งความอดทนอดกลั้นเป็นศาสนาแห่งอหิงสาคือการไม่ใช้ความรุนแรงเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ สอดรับหลักการหลักโอวาทปาติโมกข์ว่า “ขันติ ประมั ติโป ตติกา” กิเลสแปลว่า ขันติคือความอดกลั้นเป็นธรรมเครื่องเผออย่างยิ่ง” แม้แต่บุคคลระดับโลกอย่าง **“มหาตมะคานธี”** ก็ใช้ความอดทนต่อการเรียกร้องเอกราชจากอังกฤษ โดยมีผูกใจเจ็บต่อการกระทำของทหารอังกฤษที่ได้สั่งจำคุกผ่านประโยคว่า “ผู้อ่อนแอไม่สามารถให้อภัยใครได้เพราะการให้อภัยเป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้มีความเข้มแข็งและอดทนเท่านั้น” สอดรับกับ **“เนลสัน แมนเดลา”** อดีตประธานาธิบดีแห่งสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เจ้าของรางวัลโนเบลสันติภาพที่อดทนกับการติดคุกถึง ๒๗ ปี กล่าวประโยคสำคัญว่า “การติดคุกทำให้ผมเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น”^{๑๓๙}

พระพุทธเจ้าจึงวางยุทธศาสตร์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ณ เวฬุวันเป็นเมืองราชคฤห์แปลว่าบ้านของพระราชา พระพุทธเจ้าแสดงโอวาทปาติโมกข์ถือว่าเป็นจุดยืนด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็น **“หลักการงานด้านสันติภาพ”** สอดรับกับการประกาศของยูเนสโกเรื่อง **“ขันติธรรมทางศาสนา”** ตรงกับคำว่า “สติ ขันติ สันติ” เป็นการจัดวางรากฐานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากหลักการวิธีการและอุดมการณ์ที่พระพุทธเจ้าทรงยึดมั่นแสดงให้กับพระสงฆ์สาวก ๑,๒๕๐ รูป มหาจุฬาราชวังสนมณฑลแต่สันติศึกษาเป็นทูตสันติภาพ สันติศึกษาเป็นวิชาที่สร้างทูตสันติภาพเพื่อไปสร้างสันติสุขในสังคมถือว่าทูตสันติภาพในแง่มุมของพระพุทธศาสนา ประโยคแรกที่พระพุทธเจ้าประกาศ **“ขันติ ประมั ติโป ตติกา”** แปลว่า ขันติเป็นเครื่องอดกลั้นเป็นเครื่องเผอากิเลสอย่างยิ่ง” พระพุทธเจ้ามีความเห็นต่างจากศาสนาพราหมณ์แม้แต่เรื่องของวรรณะ ซึ่งความจริงแล้ววรรณะเป็นการบอกตามหน้าที่ต่างหากโดยกษัตริย์ทำหน้าที่ต้องออกรบ พราหมณ์ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน แพทย์ทำหน้าที่ค้าขาย ศูทรทำหน้าที่กรรมกร พระพุทธเจ้ามองว่ามนุษย์ทุกคนมีค่าเท่าเทียมกันพระพุทธเจ้าจึงล้มวรรณะในสมัยนั้น ลินคอนประกาศเลิกทาสรัชกาลที่ ๕ ประกาศเลิกทาส ซึ่งรัชกาลที่ ๕ ได้รับอิทธิพลจากลิงคอนที่สหรัฐอเมริกาแต่ผู้ที่ **“ประกาศเลิกทาสบุคคลแรกของโลกคือพระพุทธเจ้า”** การประกาศล้มเลิกวรรณะของพราหมณ์ พระพุทธเจ้าจึงเอาเรื่องกรรมมาเครื่องชี้ว่า “คนจะเป็นคนดีหรือคนชั่ว คนฉลาดหรือคนโง่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวรรณะแต่ขึ้นอยู่กับกรรมคือการกระทำของคนนั้น พระพุทธเจ้าเอากรรมมาผูกกับวรรณะ”

^{๑๓๙} หลักสูตรสันติศึกษา มจร, งานสันติภาพสากล: ลมหายใจแห่งสันติภาพ: จากแนวคิดสันติภาพสู่วิถีแห่งการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙) หน้า ๘-๙.

พระพุทธเจ้าทรงย้ำว่าตบะ มิใช่การทรมานร่างกายแต่หมายถึง ความอดทน อดกลั้น ต่างหาก คนทำงานด้านสันติภาพต้องอดทน ศาสนาพุทธถือว่าเป็น **“ศาสนาชั้นดีวาทะ เป็นศาสนาของคนที่มีต่อความอดทน”** ถ้าใครไม่อดทนต่อคำพูดเสียดแทง ไม่อดทนต่อความทุกข์ ไม่อดทนต่อความชั่วที่มาทำลายไม่ถือว่าเป็นศาสนิกชนตามพระพุทธศาสนา การเป็นพุทธจะต้องเริ่มต้นด้วยความอดทนอดกลั้นอย่าปล่อยตามอารมณ์ของตนเอง เป็นการประกาศความต่างของพระพุทธเจ้า **นิพพานัง ปรมัง วทนต์ พุทธา** กล่าววานิพพานเป็นธรรมอันยิ่ง เป้าหมายสุดท้ายของศาสนาพุทธคือนิพพาน ด้วยการเดินทางตามมรรคมีองค์ ๘ เป็นทางสายเดียวเท่านั้นคือมัชฌิมาปฏิปทา นิพพานของพระพุทธเจ้าแปลว่าดับและเย็นเป็นสัญลักษณ์ของสันติสุข ใครก็ตามสงบเยือกเย็นคือ นิพพาน ความหมายของนิพพานคือดับ ดับจากราคะโทสะโมหะ **ผู้จำกัดสัตว์อื่นอยู่ไม่ถือว่าเป็นบรรพชิตเลย บรรพชิตแปลว่าเว้น บรรพชิตต้องเว้นจากราคะ โทสะ โมหะ** บุคคลใดที่จำกัดสัตว์อื่นอยู่ไม่ถือว่าเป็นบรรพชิต ผู้เบียดเบียนคนอื่นไม่ถือว่าเป็นสมณะเลย ใครที่สงบเรียกว่า สมณะสงบกาย วาจา ใจ บรรพชิตและสมณะเป็นในภาษาธรรมเราจะต้องไม่คิดจำกัดสัตว์อื่น พระพุทธเจ้ากำลังสะท้อนถึงกลุ่มบุชชยายุเพราะเป็นการสร้างปาณาติบาต ในฐานะเป็นบรรพชิตและสมณะไม่เห็นด้วยเลยกับการฆ่าคนหรือทำร้ายสัตว์ เป็นการปฏิบัติเรื่องการบุชชยายุ ล้มเรื่องการบุชชยายุ ในอดีตพระราชาทรงทำพิธีบูชา ยัญด้วยการฆ่าสัตว์แต่มีบุโรหิตแนะนำให้ทรงทานรักษาศีล ถาวนา บุโรหิตแนะนำให้พระราชารดนม เสรฐฐีประชุม เพื่อให้เสรฐฐีไปช่วยเหลือสนับสนุนประชาชน เพราะ **“ศัตรูของพระราชาคือความยากจน”** เพราะยากจนจึงต้องมีการขโมย ศัตรูของคอมมิวนิสต์ คือ ความยากจน พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ความหิวเป็นโรคอย่างยิ่ง ต้องจัดการกับความหิว ปร่าบใดที่ท้องยังหิวอยู่ ยากที่จะพัฒนา แต่ต้องรู้จักประมาณในการบริโภค เป็นคนเลี้ยงง่าย ชีวิตเราเกี่ยวเนื่องด้วยชีวิตคนอื่น **“จงพอเพียงในสิ่งเสพ แต่อย่าพอเพียงในกุศลธรรม”**^{๓๔๐}

หลักธรรมในการเสริมสร้างพุทธสันติวิธีเพื่อให้เกิดสันติภาพในสังคม ด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต้องใช้สารานุกรมธรรม ด้วยการคิดด้วยเมตตา พูดด้วยเมตตา ทำด้วยเมตตา แบ่งปันผลประโยชน์ จัดสรรทรัพยากรส่วนร่วมอย่างยุติธรรม ลดทิวิมานะ ด้านทิวีสามัญญดาเป็นความคิดความเห็นลงลอยเป็นหนึ่งเดียวกัน จะเอากการเมืองการปกครองระบอบไหนคนในชาติก็ต้องขัด ถ้าไม่ขัดจึงเกิดการทะเลาะกันแบบทุกวันนี้ สองความเชื่อทางการเมืองปะทะกัน จึงกลายเป็นสองประชาธิปไตย **“การเมืองไทยจึงไม่นิ่งสันติภาพทางสังคมจึงไม่เกิด”** ด้านสืลสามัญญดาเป็นการเคารพในกฎกติกาการยาทางสังคมอันหนึ่งอันเดียวกัน สังคมไทยมีปัญหาการบังคับใช้กฎหมายกฎหมายศักดิ์สิทธิ์สำหรับบางกลุ่ม สันติภาพในสังคมไทยจึงยังเกิดไม่ได้ขึ้น **สันติภาพในทางเศรษฐกิจ** พระพุทธองค์ทรงสอนเรื่องเศรษฐกิจด้วยหัวใจเศรษฐกิจมาประยุกต์ใช้ให้เกิดสันติภาพส่วนบุคคล ในการ

^{๓๔๐} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, พุทธสันติวิธี: หลักการทำงานด้านสันติภาพของพระพุทธเจ้า, (การบรรยายหลักการสร้างสันติภาพเรื่องโอวาทปาติโมกข์ ณ สวนไผ่เวฬุวัน อินเดีย, ๒๕๕๘) กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สร้างเนื้อสร้างตัวเป็นหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๑) อุภูฐานสัมปทา ขยันหาทำมาหากิน ประกอบสัมมาอาชีพ ๒) อารักขสัมปทา รู้จักรักษาเงินทองที่หามาได้เป็นอย่างดี ถือว่าเป็นเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ พระพุทธเจ้าสอนเรื่องการบริหารเงิน ๓) กัลยาณมิตตา อยู่ในสังคมที่มีแต่คนดี เป็นกัลยาณมิตรห่างไกลอบายมุข ๔) สมชีวิตา ใช้ชีวิตสมดุล บริหารรายรับรายจ่ายให้พอเหมาะพอสม จะจับจ่ายอะไรให้คิดถึงความเป็นจริง ถือว่าเป็นสันติภาพในทางเศรษฐกิจ

สันติภาพระหว่างประเทศ ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ อันประกอบด้วย ๑) ทาน การแบ่งปัน เอื้ออารีต่อกันและกัน เช่น ช่วงเนปาลเจอปัญหาแผ่นดินไหวเราก็เข้าไปช่วยคนไทยขึ้นชื่อว่าจิตใจเมตตาอารีมาก ได้รับการยกย่องจากทั่วโลกว่าไทยเป็นชาตินักให้ระดับโลก ๒) ปิยวาจา สื่อสารกันด้วยเมตตาและไมตรี ที่เราต้องติดต่อกับต่างประเทศทั่วโลกไม่เข้าไปแทรกกิจการภายในของประเทศใด เรามีการสื่อสารที่ดีเรียกว่าปิยวาจา ประเทศไทยไม่เคยชวนใครทะเลาะในเวทีโลกถ้าเราใช้เป็นที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี ๓) อัตถจริยา บำเพ็ญตนให้เป็นคนที่มีประโยชน์ ไม่เห็นแก่ตัว ประเทศชาติบ้านเมืองไหนตกทุกข์ได้ยากเราก็ไม่ดูเบา ไม่ใจจัดไม่ใจดำ เข้าไปช่วยเหลือเกื้อกูล ๔) สมานัตตา เคารพทุกคนในฐานะคนทุกคนทั่วโลกก็มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่หยิ่งไม่จองหองว่าเรา เป็นประเทศที่ดีที่สุดในโลก แต่เคารพศักดิ์ศรีแห่งความมนุษย์ทุกคนบนโลก ให้เกียรติคนทั้งโลก ในฐานะเขาก็เป็นมนุษย์เหมือนกันเรา จะทำให้เราสร้างสันติภาพในระดับโลกได้

วิธีการสร้างสันติภาพในระดับโลกจากหนังสือหิงสา มรรคาสู่สันติภาพ(NON-VIOLENCE) เราจะอยู่ร่วมกับคนทั้งโลกได้ ต้องปฏิบัติตามหลักการสร้างสันติภาพระดับโลก โดยได้นำ **พรหมวิหาร ๔** มาใช้ในเวทีโลก ประกอบด้วย ๑) ในยามปกติมีเมตตาและไมตรีต่อคนทั้งโลก ดั่งหนึ่ง “**โลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน**” ทอดตามองไปทางไหนคนทั้งโลกเคยเป็นญาติพี่น้องของเราทั้งหมด ทั้งสิ้นคำว่า เมตตา กับคำว่า มิตร มีรากศัพท์เดียวกัน ในยามปกติเรามีเมตตาต่อคนทั้งโลก “ **We are the one We are the world:โลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน**” ๒) ในยามมีปัญหา เรากรุณาช่วยเหลือคนทั้งโลก เราไม่ใจจัดใจดำ อย่างเฮตีแผ่นดินไหว เนปาลแผ่นดินไหว พม่าแผ่นดินไหว จีนแผ่นดินไหว เราไปช่วยนี่คือ ความกรุณาพร้อมที่จะช่วยเหลือในยามที่เพื่อนร่วมโลกตกทุกข์ได้ยาก ๓) มุทิตา เห็นใครได้ดีมีความสุขเราก็พลอยอนุโมทนา เราไม่ไปขัดขวาง ไม่ไปริษยา ประเทศใดมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น เราอนุโมทนาส่งเสริมยกย่องเขา ๔) อุเบกขา ประเทศชาติบ้านเมืองใดทำอะไรไม่ดีไม่งาม เราเตือนเต็มที่แล้วเขาไม่ฟัง เราก็ควรวางใจให้เป็นกลาง ไม่ไปแทรกแซงปล่อยให้เขาได้รับผลแห่งกรรมที่เขาทำมา ตามเหตุตามปัจจัยที่เขาได้กระทำมา เป็นหลักในการสร้างสันติภาพในระดับโลก

สันติภาพทางสังคมไม่สามารถแยกออกจากสันติภาพทางเศรษฐกิจได้ การที่คนไปวิ่งรอกกันหรือไปทำร้ายคนอื่น เพราะยากจน สันติภาพทางสังคมคือ ๕ เป็นเหตุปัจจัยร่วมที่สำคัญมาก เพราะในศีล ๕ นั้นไม่ได้พูดถึงเรื่องของมิติทางจิตใจแต่ศีล ๕ เขาเรียกว่า ศีลเจตนารมณ์จากสังคมมุ่งหมายอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขแต่ยังไม่เน้นมิติทางจิตใจ ดังนั้น “**ศีล ๕ ถือว่าเป็นรากฐาน**

สันติภาพทางสังคม” จึงมีการนิยามศีล ๕ ดังนี้ **ข้อที่ ๑** หมายถึง การเคารพชีวิตทุกชีวิต การไม่ใช้ความรุนแรงทุกชนิด การไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนเราเมตตาทุกชีวิต เพราะโลกทั้งผองคือพี่น้องกัน เป็นการเชื่อมโยงโลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน **ข้อที่ ๒** หมายถึง เคารพในกรรมสิทธิ์ของผู้อื่นทุกชนิด ไม่คอร์รัปชันในทุกรูปแบบในทุกช่องทางและประกอบสัมมาอาชีพประกอบอาชีพที่สุจริต จึงก่อตั้งมหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาความยากจนชาวไร่ชาวนา นี่คือการสร้างสันติภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นักเรียนต้องผ่านหลักสูตรคอร์สภวนาเรียนเรื่องสัมมาอาชีพ **ข้อที่ ๓** หมายถึง เคารพในสถาบันครอบครัว รักเดียวใจเดียว ไม่สร้างความสัมพันธ์ปราศจากความรับผิดชอบ เคารพในชีวิตคู่ในบุคคลที่เราเชื่อเชิญมาเป็นคู่ชีวิตต่างคนต่างเคารพซึ่งกันและกัน จะทำให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคง **ข้อที่ ๔** หมายถึง เคารพในสัจจะหรือความจริง ไม่ใช่ข้อมูลเท็จในการทำลายเพื่อนมนุษย์ หรือทำลายสังคม วาจาที่ก่อให้เกิดความเกลียดชัง ทำลายเพื่อนมนุษย์ กล่าววาจาสุภาษิต คือ ปิยวาจา พูดความจริง และความจริงนั้นมีหลักฐาน ความจริงนั้นมีประโยชน์ ความจริงนั้นถูกกาลเทศะ ความจริงนั้นเป็นภาษาที่สุภาพ และความจริงนั้นพูดบนพื้นฐานแห่งความเมตตา **ข้อที่ ๕** หมายถึง เคารพในสุขภาพของตนเอง ด้วยการลด ละ เลิก จากการดื่มสุรายาเมา การพนัน อันเป็นรากฐานแห่งความประมาท ดังนั้นศีล ๕ จึงเป็นรากฐานสันติภาพของสังคม ด้วยการมองศีล ๕ ในเชิงบวกเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา

สติปัญญา ๔ แปลว่ารากฐานแห่งสติ เมื่อมีสติความคะนองทางกาย ทางวาจา ทางใจ มันหายไป การที่มีความคะนองทางกาย วาจา ใจ เพราะว่ามีกิเลส โลภ โกรธ หลง มันพาดิ้นรน กระเสือก กระสน วิ่งวุ่นวายตามแต่ตัณหาจะพาไป เพราะารู้ไม่ทันกิเลสภายในจิตใจของตน เมื่อเราเจริญสติ “เรารู้ทัน รู้เรื่องที่คิด รู้กิจที่ทำ รู้คำที่พูด ทุกอริยาบถที่เคลื่อนไหว” ใจของเราสงบ พอใจของเราสงบเราสำรวม กาย วาจา ใจ โดยอัตโนมัติ พอวาจาสงบ มือของเรา ทำของใคร ไม่ทำร้ายใครแล้ว มันก็สงบไปโดยอัตโนมัติ เราจึงเป็นบุคคลแห่งสันติภาพ “**สติคือรากฐานของสันติ** ฉะนั้นการสร้างสันติภาพที่แท้จริงต้องเริ่มต้นจากสติปัญญา เพราะสติเป็นรากฐานของสันติภาพ” เป็นแนวทางการสร้างสันติภาพที่พระพุทธองค์ทรงยกย่องมาก พระพุทธองค์จึงเป็นบุคคลแห่งสันติภาพ ไม่ว่าจะถูกกระทำรุนแรงอย่างไร พระองค์ไม่โกรธเกลียด ชิงชัง ถูกปองร้ายอย่างไรไม่มีคิดที่จะใช้ความรุนแรงตอบ ต่อคนตีพระองค์ก็รักต่อคนร้ายพระองค์ก็รัก พระองค์ทรงสอนว่า “**จงรักศัตรูของเธอ นี่คือการสอนของพระพุทธเจ้า**” ครั้งองค์ดาไลลามะหนีออกมาจากทิเบต ถูกทหารกองทัพอังกฤษไล่ล่า เมื่อพระองค์ทรงลี้ภัยมาได้แล้ว กลายเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ยิ่งใหญ่ของโลก ถูกฝรั่งชาวตะวันตกสัมภาษณ์ว่า พระองค์กลัวไหมตอนที่ถูกไล่ล่า พระองค์ตอบว่ากลัว นักข่าวตกใจว่าผู้นำทางจิตวิญญาณระดับโลกยังกลัวตาย พระองค์ตอบว่า “**ฉันไม่กลัวตายแต่ฉันกลัวว่าจะเกลียดศัตรู** เข้าต่างหาก เป็นการตอบบนพื้นฐานผู้ที่มีสติในเรือนใจ” จงรักศัตรูของเธอมาจากแนวคิด

อัปมัญญาหรือพรหมวิหาร ๔ “เป็นความรักที่กว้างไกลไร้พรหมแดน รักแม้กระทั่งศัตรูของตนเอง จึงหลักธรรมอันรากฐานของสันติภาพ

ดังนั้น “รากฐานของสันติภาพและสงครามอยู่ที่เดียวกันคือจิตใจ” สันติภาพเริ่มที่ใจ สงครามเริ่มที่ใจ การเรียนรู้สันติภาพจึงต้องเรียนรู้ที่ใจเป็นสำคัญ แต่ต้องไม่มองในมิติจิตใจเพียงเดียว จนกระทั่งหลงลืมมิติทางสันติภาพทางสังคม เพียงตระหนักไว้ว่า “สันติภาพเริ่มที่ใจ สงครามเริ่มที่ใจ การแก้ปัญหาต้องเริ่มที่ใจคน” สันติภาพภายในจะไปเชื่อมกับสันติภาพภายนอกโดยอัตโนมัติ ถ้าดูแลใจให้ดี คนที่มีจิตใจดีงาม มีสติ มีศีล มีสมาธิ มีปัญญา เมื่อใจมีสติ วาจาก็มีสติ กายก็มีสติ สันติในเรือนใจของคนหนึ่งคนจะส่งผลถึงคนในสังคมโดยอัตโนมัติ “การดูแลจิตใจตนเองจึงเท่ากับ การดูแลสังคมอันเป็นรากฐานของสันติภาพอย่างแท้จริง” จึงต้องส่งเสริมให้แต่ละบุคคลเป็นบุคคลแห่งสันติภาพด้วยการหมั่นเจริญสติ เมื่อมีสติอยู่เสมอได้รับการดูแลคนในสังคมได้รับการดูแล ในทางกลับกันถ้าไม่มีสติสังคมก็ขาดสันติภาพ สันติในเรือนใจจึงเป็นหลักประกันของสันติในโลก แต่ถ้าไม่มีสันติในเรือนใจจะเป็นจุดเริ่มต้นของสงครามในโลก จึงขอให้ส่งเสริมการสร้างสันติในเรือนใจ โดยไม่ละเลยสันติภาพของสังคม^{๑๔๑} เพราะการรบราฆ่าฟันกันกล่าวคือ การใช้อาวุธไม่มีคม การใช้อาวุธมีคม การทะเลาะ การแก่งแย่ง การวิวาท การกล่าวคำหยาบว่า “มึง มึง” การพูดคำส่อเสียด และการพูดเท็จทั้งหลาย ธรรมอันเป็นบาปอกุศลเป็นอนันต์ ย่อมเกิดขึ้นพร้อมด้วยอาการอย่างนี้^{๑๔๒} ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข พระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สำคัญที่หล่อหลอมให้พุทธศาสนิกชนเป็นคนรักสันติ รักอิสระเสรี มีนิสัยโอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณาต่อกัน ซึ่งประกอบด้วย ๓ หลักธรรม ๑) หลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักการสงเคราะห์ อันมีการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พุดจาดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และวางตนสม่าเสมอร่วมแก้ปัญหา ถือว่าเป็นหลักธรรมในการอยู่ร่วมกัน ๒) หลักพรหมวิหาร หมายถึง คุณธรรมของผู้ใหญ่ ด้วยการปรารถนาดีต่อผู้อื่น ช่วยผู้อื่น ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและมีความรู้เป็นกลางเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสุขหรือทุกข์ ๓) หลักสาราณียธรรม หมายถึง ธรรมที่ทำให้เราระลึกถึงกัน ด้วยการกระทำดีต่อกัน พุดจาดีต่อกัน มีจิตไม่คิดทำร้ายกัน แบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความประพฤติอันดีงาม และมีความเห็นร่วมกันไม่วิวาทเพราะความเห็นผิด^{๑๔๓}

^{๑๔๑} พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี, พุทธสันติวิธี: พระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ, (สัมภาษณ์การสร้างสันติภาพภายในและสันติภาพภายนอก ณ ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๒๕๕๘) ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๒} กวีวงศ์, สรรนิพนธ์พุทธทาสว่าด้วยสมานฉันท์และสันติวิธี, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ถาตา พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๑๔๓} พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณและชันทอง วัฒนะประดิษฐ์และคณะ, รายงานการวิจัยศูนย์อาเซียน: ความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับวิถีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในประชาคมอาเซียน กรณีศึกษานิติกลุ่มประเทศ CLMV ใน มจร, (นนทบุรี: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรี้นติ้ง, ๒๕๕๙), หน้า ๒๓๒-๒๓๗.

ดังนั้น หลักธรรมของพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นพุทธสันติวิธีขึ้นอยู่กับว่าจะไปใช้กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดๆ แต่ทุกหลักธรรมสามารถนำไปเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข วิทยาการจึงสามารถเลือกหลักธรรมให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ โอกาส บุคคลเพื่อไปสนับสนุนในการทำกิจกรรมเพื่อจัดการความขัดแย้งในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเลือกหลักธรรมใดถือว่าเป็นพุทธสันติวิธีเพียงใช้ให้ถูกบุคคล สถานที่ เวลา สถานการณ์ ก็นำมาซึ่งสันติสุขในองค์กรและสังคมต่อไป

๓.๒.๖ การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

ที่มาของความขัดแย้งอันนำไปสู่การแก้ไขที่ยากมากคือ “อคติ” ซึ่งถูกสร้างขึ้นมาจากความแตกต่างทางชนชั้น กลุ่มชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา ความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ของสังคม อคติในสังคมไทยปัจจุบันยังครอบคลุมปัญหาระหว่างผู้มีอำนาจกับประชาชน^{๑๔๔} สันติวิธีเป็นกระบวนการตอบโต้กับสถานการณ์ความขัดแย้งในรูปแบบที่ไม่ใช้กำลังทางกายภาพเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง สันติวิธีจึงไม่ได้หมายถึงความเฉื่อยชา(Passive) และการไม่กระทำ(Inaction) หากแต่เป็นการกระทำหรือการแสดงออกในรูปแบบหนึ่งที่ไม่ใช้ความรุนแรง เช่น การเดินขบวนประท้วง การติดป้ายสัญลักษณ์ การอดอาหาร การไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม และการเจรจาไกล่เกลี่ยกับคู่ขัดแย้ง ผู้ใช้สันติวิธีจึงไม่ใช้ความรุนแรงและไม่ต้องการทำให้คู่ต่อสู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิต ผู้ใช้สันติวิธีจะต้องกล้าหาญในการชนะใจตนเอง ใช้ความอดทน ควบคุมตนเองได้และมีความเข้าใจความรักต่อเพื่อนมนุษย์ หลักคิดของสันติวิธี (Non-Violence Concepts) คือการไม่ใช้ความรุนแรงสามารถแบ่งออก ๘ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงสิ้นเชิง ๒) โจมตีที่ปัญหา ไม่โจมตีที่ตัวบุคคล
- ๓) สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ๔) ไม่มุ่งเอาชนะกันแต่สร้างความร่วมมือ
- ๕) ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย ๖) มองทุกคนมีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน
- ๗) เน้นเหตุผลและความรู้สึก ๘) กล้าและมีความสร้างสรรค์^{๑๔๕}

การแก้ปัญหาความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี จึงเป็นการแก้ไขความขัดแย้งโดยปราศจากการใช้ความรุนแรง ปราศจากอคติ มีเพียงแต่ความกล้า ความร่วมมือ การมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเพราะความขัดแย้งในสังคมปัจจุบัน พระอาจารย์ไพศาล วิสาโล แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ๑) ความขัดแย้งในทางเศรษฐกิจ ๒) ความขัดแย้งทางสังคม ๓) ความ

^{๑๔๔} ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว, สันติวิธีและธรรมชาติของความขัดแย้งในสังคม: ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทพรินตติ้ง ฮอลด์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๕๗.

^{๑๔๕} วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, สันติวิธี: การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, ๒๕๖๐) หน้า ๑-๑๔.

ขัดแย้งทางการเมือง^{๑๔๖} เริ่มจากศตวรรษที่ ๒๐ เป็นศตวรรษแห่งการต่อสู้ด้วยสันติวิธี แม้เป็นที่ยอมรับกันว่าที่ผ่านมาไม่มีขบวนการสันติวิธีใดที่โดดเด่นเท่ากับขบวนการต่อสู้เพื่อเอกราชซึ่งนำโดยมหาตมะคานธี ถือว่าเป็นการต่อสู้ด้วยสันติวิธีที่ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญในประวัติศาสตร์ มหาตมะคานธีจึงกล่าวว่า “การต่อสู้ด้วยสันติวิธีไม่ใช่รูปแบบหนึ่งของการปฏิบัติโดยตรง แต่เป็นรูปแบบเดียวเท่านั้นเป็นพลังยิ่งใหญ่ที่สุดในโลกของนักเคลื่อนไหว เป็นพลังที่มีความเป็นบวกมากกว่ากระแสไฟฟ้า” รวมถึงเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ของการล่มสลายของระบอบคอมมิวนิสต์ในยุโรปตะวันออก เกิดจากการต่อสู้ด้วยสันติวิธีของประชาชนจำนวนมาก ชัยชนะจึงไม่จำเป็นต้องเกิดจากการใช้อาวุธที่เหนือกว่า ถึงแม้ว่าผู้มีอาวุธย่อมได้เปรียบในการใช้ความรุนแรงต่อนักสันติวิธี แต่ถ้าวิธีการใช้ความรุนแรงอย่างโหดเหี้ยมต่อประชาชน รัฐบาลจะตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบ เพราะความชอบธรรมของรัฐบาลจะหายไปในสายตาของประชาคมโลก การยึดมั่นในสันติวิธีอย่างถึงที่สุดจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อชัยชนะของประชาชน^{๑๔๗} วิธีการในการจัดการความขัดแย้งสามารถแบ่งออก ๒ ประเภท “๑) วิธีที่ไม่ใช่ทางกฎหมาย ๒) วิธีทางกฎหมาย” ส่วนวิธีที่ไม่ใช่ทางกฎหมาย ได้แก่ การเจรจา(Negotiation) การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation) สนทนา (Dialogue) การประนีประนอม (Compromising) การมีส่วนร่วม (Participation) การให้อภัย (Forgiveness) ส่วนวิธีทางกฎหมาย ได้แก่ อนุญาโตตุลาการ (Arbitration) กระบวนการทางศาล (Judicial Approach) กระบวนการออกกฎหมาย (Legislative Approach) โดยการไกล่เกลี่ยเป็นวิธีหนึ่งที่น่ามาจัดการความขัดแย้ง เป็นกระบวนการที่คู่กรณีตกลงสมัครใจที่จะมาเจรจากัน ซึ่งมีคนกลางสามารถยอมรับได้ทั้งสองฝ่าย การเจรจาไม่ได้มุ่งหวังเพื่อจะเอาชนะแต่จะหาทางออกร่วมกันโดยทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ^{๑๔๘}

เหตุผลที่สันติวิธีถูกเลือกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการปัญหาความขัดแย้งเพราะ ๑) “สันติวิธีเป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม” เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจมนุษย์ แก้ปัญหาแบบมนุษย์ด้วยตัวมนุษย์เอง คำว่า“ศีลธรรม”ในมิติของศาสนาทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ ถือว่ามีจุดร่วมที่คล้ายคลึงกัน ๒) “สันติวิธีเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง” เพราะเป็นวิธีการที่สร้างพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่าง

^{๑๔๖}ไพศาล วิสาโล, สร้างสันติด้วยมือเรา: คู่มือสันติวิธีสำหรับนักปฏิบัติการไร้ความรุนแรง, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐) หน้า ๒๘.

^{๑๔๗}ปีเตอร์ แอ็คเคอร์แมนและแจ็ก ดูวาลล์, พลังแห่งสันติวิธี: การยุติปัญหาความขัดแย้งในรอบศตวรรษ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท แพลนพริ้นท์ติ้ง จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๒.

^{๑๔๘}ชลกร เทียนส่องใจ, การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า ๙๔.

มนุษย์ทำให้เกิดความเห็นใจ ความเข้าใจ การให้อภัย หาทงอกร่วมและเป็นวิธีการป้องกัน และต่อสู้กับภัยในด้านต่างๆ ๓) “สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนประชาธิปไตย” โดยเฉพาะประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ดังที่นักคิดบางท่านได้นำเสนอว่า ประชาธิปไตยเป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง ๔) “สันติวิธีเป็นวิธีสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆ กลุ่ม” การที่ทำให้สังคมเกิดสันติสุขได้นั้น จำเป็นต้องดึงทุกคนในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาหาทางออกร่วมกัน (Inclusive Society) ไม่ใช่แค่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกไป (Exclusive Society) ดังที่ประเวศ วะสีกล่าวว่าควรทำให้สังคมนี้ให้เป็น “สังคมอนุภาพ” ๕) “สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนการคิด และการปฏิบัติการในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ” ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ความรุนแรงดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วย “ความเป็นธรรม” ทั้งในแง่ของความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม การยกย่องและให้เกียรติมนุษย์ ในสถานะของเพื่อนร่วมโลกคนหนึ่งซึ่งรักสุข และเกลียดกลัวความทุกข์เช่นเดียวกัน ๖) “สันติวิธีเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด” ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ผิดกับการใช้ความรุนแรง ซึ่งทุกฝ่ายอ้างว่าเป็นวิธีการสุดท้าย ซึ่งบางกรณีสามารถบรรลุผลในระยะสั้นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่หากความขัดแย้งดำรงอยู่เพียงแต่ถูกกดไว้ โอกาสที่จะทำให้เกิดความรุนแรงในระยะยาวย่อมมีอยู่ ส่วนในทางนามธรรม เช่น ความเข้าใจอันดีความสามัคคีปรองดอง นั้นย่อมเกิดขึ้นได้ยากด้วยวิถีความรุนแรง ๗) “สันติวิธีเป็นวิธีที่ใช้จัดการกับความขัดแย้งในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน (Chaos)” เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นมามากจะมีแนวโน้มไปสู่ความรุนแรงได้ง่าย สันติวิธีจะเข้ามามีบทบาทและทำหน้าที่ในการประสานร่องรอยความขัดแย้งเหล่านั้น เพื่อให้สังคมไทยได้ปรับกระบวนการทัศน์ (Paradigm shift) จากวิธีเดิมที่ใช้อำนาจเข้าไปแก้ไขปัญหาแบบสังคมโบราณซึ่งใช้ไม่ได้แล้วในสังคมปัจจุบัน ไปสู่กระบวนการทางสังคมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำเรียกว่า “วิธีการอารยะ” (Civilize) หรือ “ความเป็นอารยะ” (Civility) กล่าวคือเป็นการพัฒนาจากสังคมเดิมไปสู่แนวทางสันติวิธี^{๑๔๙} การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ประกอบด้วย “๑) การให้อภัย ๒) การไกล่เกลี่ย ๓) การสานเสวนา การฟังด้วยหัวใจ สันติสนทนา ๔) การขอโทษอย่างจริงใจ”

๑) “การให้อภัย” จัดเป็นสันติวิธีเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งเพื่อนำไปสู่สันติภาพ แนวคิดทฤษฎีการให้อภัย (Forgiveness) ความหมายเชิงจิตวิทยา การให้อภัยหมายถึงการตอบสนองของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งที่ทำให้เจ็บปวดโดยตั้งใจละทิ้งความรู้สึก การคิดพฤติกรรมในทางที่ไม่ดีต่อบุคคลนั้นและแทนที่ด้วยความรู้สึกคิดที่ดี ความหมายเชิงสังคม การให้อภัยเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้แสดงออกต่อบุคคลที่กระทำผิด

^{๑๔๙} ประเวศ วะสี, สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑-๑๒.

โดยเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แทนที่จะตอบสนองในทางที่ทำลายความสัมพันธ์ลง^{๑๕๐} ส่วนดัดลีย์ ดีแคน (Dudley D. Cahn) และ รุธ แอนนา อบิเกล (Ruth Anna Abigail) มองว่าการให้อภัยเป็นกระบวนการรับรู้ ซึ่งประกอบด้วยการปลดปล่อยความรู้สึกอาฆาตพยาบาทและความตั้งใจที่จะแก้แค้น เป็นกระบวนการทางจิตที่มีความสำคัญที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังที่ได้รับบาดเจ็บจากความขัดแย้ง^{๑๕๑} จะแสดงให้เห็นว่าการให้อภัยเป็นสิ่งสร้างสรรค์ ให้อภัยเมื่อใดเราจะเข้าใจกลไกพฤติกรรมอันงดงามของมนุษย์ การให้อภัยจะทำให้เราอยู่บนยอดเขาในจักรวาลแห่งความรัก จากอภัยเป็นการเยียวยาความเจ็บปวดให้แก่อนาคต^{๑๕๒} การให้อภัยทางพระพุทธศาสนาเป็นการให้ความปลอดภัย ความไม่ภัยแก่ตนเองและผู้อื่น ไม่ถือโทษโกรธเคืองล่วงเกินผู้อื่น ไม่มีเวรไม่ผูกเวรกับผู้ใด มีจิตเมตตาปรารถนาดีต่อผู้อื่น^{๑๕๓}

๒) “การไกล่เกลี่ย” ถือว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เพราะ “การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทรูปแบบหนึ่งที่มีขั้นตอนปฏิบัติเป็นกระบวนการ โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยเป็นคนกลางเข้าจัดกระบวนการและช่วยเหลือแนะนำคู่กรณีในการเจรจาให้สามารถแก้ไขปัญห และหาทางออกที่พึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย” ถือว่าเป็นการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution-ADR) คือ ทางเลือกอื่นนอกจากให้ศาลชี้ขาดตัดสิน การไกล่เกลี่ยเป็นการระงับข้อพิพาทที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด เพราะเป็นวิธีการแก้ไขปัญห ฟื้นฟูความสัมพันธ์ เยียวยาความเสียหาย ซึ่งทำให้ได้ทางออกที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ (Win-Win)^{๑๕๔} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔ ให้คำนิยามว่า ไกล่เกลี่ย หมายถึง พุดจาให้ปรองดองกัน พุดจาให้ตกลงกัน ทำให้เรียบร้อย ทำให้เสมอกัน^{๑๕๕} สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้าให้ความหมายของคำว่า ไกล่เกลี่ย (Mediation) หมายถึง กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่อาศัยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งได้รับการยินยอมจากคู่กรณี มีความเป็นกลางและไม่ฝักฝ่ายใด มีทักษะความ

^{๑๕๐} พระมหาพรหมชา ธรรมหาโส (นิธิบุญยากร), พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๕๓๔-.

^{๑๕๑} Dudley D. Cahn, Ruth Anna Abigail, Managing Conflict through Communication, third edition, (New York: Pearson, 2007), p.232.

^{๑๕๒} อรรถพร อบรมย์ แพลเรียบเรียง, คู่มือการให้อภัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายฝน, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐-๕๗.

^{๑๕๓} การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑, การวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรมในอีสานใต้, (บุรีรัมย์: พิมพ์ที่บริษัทไอพริ้นท์ แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด ๒๕๖๐), หน้า ๔๘๓.

^{๑๕๔} โชติช่วง ทัพวงศ์, คู่มือนักเจรจาไกล่เกลี่ย: ศูนย์สันติวิธีสาธารณะสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๕๘), หน้า ๙-๑๑.

^{๑๕๕} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๔).

เชี่ยวชาญในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ดำเนินกระบวนการ (Facilitate) ให้เกิดข้อตกลงอันเกิดจากการเสนอของทั้งสองฝ่ายแต่ไม่ใช่ผู้ตัดสินชี้ขาดในข้อพิพาท^{๑๕๖}

บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนอมข้อพิพาทจะต้องประสานระหว่างคู่พิพาท อำนวยความสะดวกในการไกล่เกลี่ย ด้วยการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ในการไกล่เกลี่ย จากนั้นดำเนินการควบคุมกระบวนการไกล่เกลี่ยตามพฤติกรรมแห่งคดีตามที่เห็นเหมาะสม และช่วยในการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ คุณสมบัติสำคัญของผู้ไกล่เกลี่ยจึงต้องประกอบด้วย ๑) เป็นอิสระเป็นกลาง ๒) รักษาความลับของคู่พิพาท ๓) มีความอดทน ๔) ซื่อสัตย์สุจริต ๕) มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาเรื่องพิพาท ๖) มีความสามารถในการเจรจาและติดต่อสื่อสาร ๗) มีความรู้มีประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ย ในการไกล่เกลี่ยจึงต้องค้นหา “ความต้องการที่แท้จริง (Interest-based Mediation)” ทำไมต้องเน้น “ความต้องการที่แท้จริง” เพราะความต้องการที่แท้จริงเป็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังจุดยืนหรือข้อเรียกร้องของคู่พิพาท จึงต้องสนองความต้องการเพื่อการสร้างความพึงพอใจต่อความต้องการที่แท้จริงของทั้งสองฝ่าย^{๑๕๗} การเจรจาทอรองจึงเป็นหัวใจของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (The Negotiation-the heart of mediation) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจึงเป็นกระบวนการเจรจาระหว่างคู่กรณีโดยมีคนกลางที่เรียกว่า “ผู้ไกล่เกลี่ย” เข้ามาช่วยเจรจา จึงมีรูปแบบการไกล่เกลี่ย ๒ รูปแบบ คือ ๑) การไกล่เกลี่ยแบบอำนวยการเจรจา ๒) การไกล่เกลี่ยแบบประเมินผู้ไกล่เกลี่ยจึงต้องพยายามค้นหาจุดยืน (Position) ของแต่ละฝ่ายและความต้องการที่แท้จริง (Interest) ของแต่ละฝ่าย เพื่อนำไปใช้ในการไกล่เกลี่ย ซึ่งจุดยืนแต่ละฝ่ายจะมีความแตกต่างกัน เช่น จุดยืนเป็นการเรียกค่าเสียหาย แต่ความต้องการที่แท้จริงคือ ค่าขอโทษจากผู้กระทำความผิดเท่านั้น เรื่องเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญ^{๑๕๘}

ดังนั้น ผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง จึงต้องมีจิตใจที่เยือกเย็นมีความอดทน รู้จักการสื่อสาร เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้หลักกรรมทางพระพุทธศาสนา คือ พรหมวิหารธรรมอยู่ในจิตใจ^{๑๕๙} โดยปัจจุบันการไกล่เกลี่ยพัฒนาสู่นวัตกรรมใหม่ด้วยการไกล่เกลี่ยแบบออนไลน์ ซึ่งปกติเราจะมี การไกล่เกลี่ยแบบ Face-to-Face Mediation

^{๑๕๖} สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง, (สถาบันพระปกเกล้า พิมพ์ครั้งที่ ๓, ๒๕๔๙).

^{๑๕๗} สำนักส่งเสริมงานตุลาการ สำนักงานศาลยุติธรรม, เทคนิคจิตวิทยาสำหรับการไกล่เกลี่ย, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแอดทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๖-๑๕๓.

^{๑๕๘} สำนักส่งเสริมงานตุลาการ สำนักงานศาลยุติธรรม, ไกล่เกลี่ยสไตล์ฮาวาย, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทธนาเพรส จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓.

^{๑๕๙} เอกชัย บุญยธิฐานัน, การบริหารความขัดแย้งในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๕), หน้า ๑๓๑-๑๓๓.

เรียกว่ามีการเผชิญหน้าเห็นหน้าตากัน แต่ด้วยระยะทางไม่สะดวก หรือหาวันว่างไม่ตรงกันจึงมีนวัตกรรมการระงับข้อพิพาทรูปแบบใหม่เรียกว่า “การไกล่เกลี่ยออนไลน์ (Online Mediation)” ด้วยการผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ห้องสนทนา (Chat Room) หรือ การประชุมผ่านทางจอภาพ (Videoconferencing) ทำให้เกิดความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว คู่พิพาทมีเวลาคิดใคร่ครวญ ก่อนตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า^{๑๖๐} จึงแสดงว่ากระบวนการไกล่เกลี่ย หรือการเจรจา ผู้ที่ตัดสินคือคู่กรณี (The parties) ทำให้ผลของการตัดสินใจเป็นการชนะทั้งคู่คือ Win-Win พึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งต่างจากการฟ้องคดีต่อศาล (Litigation) โดยศาลจะเป็นตัดสินใจ ซึ่งผลการตัดสินใจจะมีแพ้และชนะ (Win-Lose) ซึ่งความเจ็บปวดและความทุกข์มากขึ้น การไกล่เกลี่ยจึงมีประโยชน์ประกอบด้วย ๑) เป็นความลับและประหยัดค่าใช้จ่าย ๒) ไม่เป็นทางการและสะดวกรวดเร็ว ๓) มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาและหาทางออกเป็นข้อตกลง ๔) ได้ข้อตกลงที่กว้างขวางครบถ้วนตามความต้องการของคู่กรณี ๕) ยุติข้อพิพาทมากกว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบอื่น ๖) ได้ข้อยุติที่พึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ทำให้ศาลยุติธรรมมีคำขวัญเพื่อเชิญชวนคู่กรณีฟ้องคดีเข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ยว่า “ลดคดี ลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย ไม่มีผู้ใดแพ้”^{๑๖๑} กลยุทธ์การไกล่เกลี่ยสำหรับผู้ไกล่เกลี่ยต้องควบคุมอารมณ์ตนเองและคู่พิพาท มีการรับฟังอย่างตั้งใจ การฟื้นฟูความสัมพันธ์ การประชุมฝ่ายเดียว การใช้ตัวช่วย การระดมสมอง และการใช้คำถามเพื่อใช้อำนาจเพิ่มพูนความรู้ให้แก่คู่พิพาท^{๑๖๒}

สรุปจากอภิปรายภายใต้หัวข้อ “คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสันติภาพโลก” ซึ่งสอดรับการไกล่เกลี่ย โดยท่านศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้ากล่าวว่า เราต้องการสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข ด้วยการอยู่ตามกติกาที่เราออกแบบคือรัฐธรรมนูญ การมีประชาธิปไตยที่ยั่งยืน มี ๒ ประการ คือ ๑) การทำให้สังคมมีสันติสุข เราหาสันติภาพเชิงบวกหรือสันติภาพเชิงลบ มีแค่ ๑ ขึ้น จะต้องแบ่งด้วยความยุติธรรมคือได้เท่ากัน ส่วนเป็นธรรม คือ ใครมีปัญหามากกว่าจะได้มาก ประชากรรัฐต้องระเบิดจากภายใน เราบอกว่าไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ๒) การพัฒนาคุณภาพสังคม อดีตเราพัฒนาเฉพาะชีวิตปัจจุบันเรามาพัฒนาคุณภาพสังคม อดีตวัดเป็นสถานที่จัดการความขัดแย้งที่ดีที่สุด สังคม คนที่เรียนจบจากสถาบันพระพุทธศาสนาเราจะได้คนดีของสังคม เพราะการหล่อหลอมของพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนามีการกระจายอำนาจด้วย

^{๑๖๐} เติญมิ มายสกุล, การไกล่เกลี่ยออนไลน์: นวัตกรรมใหม่ของการระงับข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทนาเพรส จำกัด, ๒๕๖๐, หน้า ๒๖-๒๗).

^{๑๖๑} โชติช่วง ทังวงศ์, คู่มือนักเจรจาไกล่เกลี่ย: ศูนย์สันติวิธีสาธารณะสุข ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๕๘), หน้า ๒๒-๔๐.

^{๑๖๒} สำนักส่งเสริมงานตุลาการ สำนักงานศาลยุติธรรม, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอาญาสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทนาเพรส จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๑๐-๑๒.

พระสงฆ์ออกไปทำงานเพื่อสังคม สร้างสังคมสามัคคีธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ปัจจุบันเราออกแบบ H.Power เป็นการออกแบบปกติมากมาแต่ความจริงเราต้องกลับมา S.Power เอาธรรมาธิปไตยเป็นตัวนำ หลักในพระพุทธศาสนา คือ “ขันติธรรม” ประชาธิปไตยต้องอาศัยความอดทน ด้วยการฟังกันด้วยการสามารถ “ควบคุมตนเองให้อยู่ในธรรม” พระพุทธศาสนามีใช่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการเมืองการปกครอง แต่ผู้เผยแพร่ต้องประยุกต์หลักการคำสอน สามารถไปประยุกต์ใช้อย่างแท้จริง ผู้เผยแพร่ต้องมีภาววิเคราะห^{๑๖๓}

จากนั้นท่านสุริยัณห์ หงษ์วิไล โฆษกศาลยุติธรรม กล่าวว่าเราเป็นเมืองพระพุทธศาสนาที่เข้มแข็งแต่เรามีความอดทนน้อยที่สุดในการอยู่ร่วมกัน ความจริงศาลยุติธรรมต้องการเห็นคนไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขไม่ต้องการเห็นการความขัดแย้งกัน จึงกล่าวย้าว่า **“คำพิพากษาที่ดีที่สุด คือ คู่กรณียอมกันเอง”** เราจะเรียกร่องสันติภาพเมื่อเรามีความขัดแย้ง เราุ่นวายจึงต้องเรียกร่องหาสันติภาพ บุคคลผู้มาศาลยุติธรรมคือบุคคลที่มีความทุกข์ เราทำงานกับคนทุกข์ คนที่ทำงานในศาลเป็นเกิดมะเร็งมากเพราะเราเจอปัญหาตลอดการทำงาน คนมีทุกข์ล้นมาศาล ทำให้คนในศาลต้องหันมาศึกษาธรรมะของพระพุทธเจ้ามากขึ้น พระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทในศาลยุติธรรม ด้วยการตระหนักให้ปราศจากอคติในการตัดสินใจคดีและมีสติในการดำเนินชีวิต พระพุทธศาสนาจึงเป็นสายธารแห่งความร่มเย็นในชีวิต การจัดงานครั้งนี้ต้องการสร้างแรงบันดาลใจ คนที่ทำงานด้านสันติภาพอย่างท้ออย่าเหนื่อย เพราะมีคนอีกมากมายรอเราอยู่จึงพูดเรื่องสันติภาพเพราะสังคมเรายังขัดแย้งกันอยู่^{๑๖๔} จึงสรุปว่า คำพิพากษาที่ดีที่สุดคือการที่คู่กรณียอมความกันเองไกล่เกลี่ยกันเองจะนำไปสู่สันติสุข เพียงทุกคนเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน พระพุทธศาสนาจึงมีใช่อุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมประเทศชาติแต่วัดเป็นที่สถานที่จัดการความขัดแย้งที่ดีที่สุดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น ขันติธรรมจึงเป็นเครื่องมือในการเคารพพหุวัฒนธรรม

๓) **“การสานเสวนา”** ถือว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งคำว่า สานเสวนา (Dialogue) หมายถึง การฟังและพูดคุยกัน สานคือการประสานเราทุกคนอยู่ในสภาพที่มีความหลากหลายทางอัตลักษณ์ (identity) ในด้านต่างๆ เช่น วัฒนธรรม การแต่งกาย ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ส่วนเดวิด โบห์ม (David Bohm) ให้ความหมายของสานเสวนาหมายถึง การตั้งใจฟังความหมายที่เกิดจากการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) สานเสวนาจึงเป็นการคิดร่วมกัน (thinking together) โดยผ่านความคิด อารมณ์ ความตั้งใจ ความต้องการ การตอบสนองต่อเงื่อนไขและอคติที่เคยมีมาก่อน การสานเสวนาจึงต้องอาศัยการฟังด้วยหัวใจเพราะกระบวนการสานเสวนาเป็น

^{๑๖๓} วุฒิสาร ตันไชย เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า, **คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสันติภาพโลก**, (การอภิปรายวันเมตตาสากลโลก วันมาฆบูชา: หลักสูตรสันติศึกษา มจร), ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๖๔} สุริยัณห์ หงษ์วิไล โฆษกศาลยุติธรรม, **คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสันติภาพโลก**, (การอภิปรายวันเมตตาสากลโลก วันมาฆบูชา: หลักสูตรสันติศึกษา มจร), ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

กระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการให้กระบวนการจึงเรียกว่า “กระบวนการสานเสวนา” ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ ๑) เป็นผู้เกื้อกูลกระบวนการหรือเป็นวิทยากรกระบวนการหรือกระบวนการ (Facilitator) ๒) เป็นผู้ขับเคลื่อนการสานเสวนา (Animator) ถือว่าเป็นบุคคลผู้นำให้เกิดชีวิตชีวา ๓) เป็นผู้ดำเนินรายการ (Moderator) ๔) เป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง (Mediator) ดังนั้น Facilitate มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “facilis” แปลว่า ทำให้ง่าย กระบวนการจึงเป็นผู้ทำให้กลุ่มทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทำหน้าที่นำกระบวนการ โดยตนเองมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ไม่เข้าข้างหรือสนับสนุนเนื้อหาของคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม^{๑๖๕}

สันติสนทนา (Peace Dialogue) เป็นการสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่ผู้เกี่ยวข้องเรื่องใดเรื่องหนึ่งมานั่งคุยกันและฟังกันจริงจัง ว่าอีกฝ่ายคิดและรู้สึกอย่างไร เพราะเหตุใดจึงคิดและรู้สึกเช่นนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น เป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ^{๑๖๖} ซึ่งกระบวนการของ Dialogue ใช้คำว่ากระบวนการสุนทรียสนทนา หรือ กัลยาณมิตรสนทนา เป้าหมายเพื่อมิใช่เพื่อถกเถียงให้ชนะแต่เป็นการแลกเปลี่ยนความเห็นกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเท่าเทียมกัน ทำให้ง่ายผ่อนคลาย มีการฟังอย่างตั้งใจ (Deep listening) ออตโต ชาร์เมอร์ (Otto Scharmer) คิดทฤษฎีรูปตัวยู (U Theory) อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของการฟัง ฟังให้ดี ฟังอย่างลึกซึ้งและตั้งใจ ทำให้เกิดปัญญาหรือเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานทางจิตใจและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การฟังจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญในวงสุนทรียสนทนา ท่านดิชนัทธันท์กล่าวว่า **“การรับฟังอย่างลึกซึ้งด้วยความกรุณา และการใช้วาจาแห่งรักนั้นคือหนทางเดียวที่จะถอดถอนความคิดที่เห็นผิดได้”** การมีสิ่งแวดล้อมที่สบายใจ มีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีเวลาที่เหมาะสม และมีการสรุปประเด็น จึงแสดงว่าการฟังอย่างแท้จริง เป็นการก้าวพ้นจากเรื่องของตนเอง จากกรอบการอ้างอิงของตนเอง พ้นจากระบบค่านิยมของตนเอง จากประวัติของตนเอง และจากแนวโน้มที่จะตัดสินผู้อื่น เข้าไปอยู่ในกรอบอ้างอิงหรือทัศนะของผู้อื่น เราเรียกว่า **“การฟังอย่างเข้าอกเข้าใจผู้อื่น”** เป็นทักษะที่หาได้ยากมากแต่หากปฏิบัติได้จะกลายเป็นสิ่งที่ยิ่งกว่าทักษะ สุนทรียสนทนาจึงเป็นกระบวนการเล็กๆที่ยิ่งใหญ่ เป็นหนทางแห่งสัมมาวาจา ยกระดับความเป็นมนุษย์ในการเห็นคุณค่าของมนุษย์^{๑๖๗} จึงมองว่า Dialogue หรือ สุนทรียสนทนาสำคัญอยู่การฟัง จำเป็นต้องพัฒนาให้

^{๑๖๕} ปาริชาติ สุวรรณบุผา, **คู่มือการจัดกระบวนการสานเสวนา: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒-๑๗.

^{๑๖๖} เมธัส อนุวัตรอุดม, **ชุดความรู้พื้นฐานแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี: สันติสนทนา**, (สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖), หน้า ๒-๔.

^{๑๖๗} จตุพร วิศิษฐ์โคตรังกูร, **โค้ชผู้สร้างพลังการเรียนรู้**, (ถอดบทเรียนวิทยากรกระบวนการออนไลน์, ๒๕๖๐), หน้า ๗๗-๘๔.

ละเอียดและเต็มเปี่ยมด้วยการดำรงรักษาคุณภาพการฟังที่ดีเอาไว้ การฟังที่มีคุณภาพที่ละเอียดและมีสมาธิจดจ่อ (Deep Listening) นำมาซึ่งการเกิดทักษะ Dialogue ที่มีประสิทธิผล **“จะไม่มีกระบวนการ Dialogue เกิดขึ้นหากวงสนทนานั้นขาดการฟังที่ดี”**^{๑๖๘}

สุนทรียสนทนาจึงไม่ใช่คำตอบสุดท้ายของการแก้ปัญหาอันสลับซับซ้อนบนโลกใบนี้ได้ทุกเรื่อง แต่ Dialogue เป็นเริ่มต้นของสัมมาทิฐิ เพื่อการแก้ปัญหาที่มนุษย์สร้างขึ้นจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน เครื่องมือในการสุนทรียสนทนาคือการฟัง การฟังสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ของ Otto Scharmer ประกอบด้วย ๑) I in me คือ การฟังแบบใช้ตัวเราเป็นตัวตั้ง ยึดแต่ตนเองเป็นหลัก ๒) I in it คือ การฟังแบบแกนอ้างแกนอ้างอิงเป็นตัวตั้ง เช่น อ้างการวิจัย ๓) I in you คือ การฟังแบบเปิดหัวใจ (Open Heart) ๔) I in now คือ การฟังแบบร่วมสนทนาเปิดกว้าง เปิดเผยไว้วางใจ^{๑๖๙}

การสานเสวนาจึงเป็นการฟังอย่างลึกซึ้งด้วยหัวใจที่เมตตา ฟังด้วยการไม่ตัดสินไว้ก่อน และการฟังโดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเสวนาจึงเป็นกระบวนการ เป็นการปฏิสัมพันธ์แบบมนุษย์กับมนุษย์ เป็นการยอมรับความแตกต่างอันหลากหลายของจุดยืนและอัตลักษณ์ เป็นการฟังด้วยหัวใจ ด้วยการฟังเปิดด้วยเมตตา ฟังโดยไม่ตัดสินไว้ก่อน ฟังแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา การสานเสวนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของ Peace-building กระบวนการสานเสวนาที่เหมาะสมจะต้องมีการรวมทุกฝ่ายและความสำคัญของทุกฝ่าย มีความเป็นเจ้าของร่วมกัน สานเสวนาเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ นึกถึงความเป็นมนุษย์ และมองระยะยาว สิ่งสำคัญในการสานเสวนานักเคลื่อนไหวทางสังคมชาวรัสเซียกล่าวว่า “การเยียวยาเป็นของขวัญที่ได้จากการฟัง” การสานเสวนาในฐานะเครื่องมือของสันติวิธี ท่าทีเริ่มต้นของการสานเสวนาจึงต้องคำนึงคือ “เปิดใจกว้าง ปฏิสัมพันธ์ ซื่อสัตย์จริงใจ พุดคุยในระดับเดียวกัน มีจุดยืนชัดเจน ไม่ด่วนสรุปผู้อื่น มีความเสมอภาค เชื่อใจและให้เกียรติ วิจารณ์ตนเองอย่างสร้างสรรค์ และก้าวข้ามวัฒนธรรม” รวมถึงการเสวนาทางศาสนา (Interfaith Dialogue) เป็นการพุดคุยระหว่างศาสนิกชนต่างศาสนา จะต้องมีความเคารพ ให้เกียรติ มีความอดทนต่อความแตกต่าง^{๑๗๐} เป็นการแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง ท่านพุทธทาสจึงกล่าวว่า **“โลกนี้ต้องมีครบทุกศาสนามีศาสนาเดียวไม่ได้”** แต่ต้องทำความเข้าใจระหว่างศาสนามากกว่าสร้างขัดแย้งระหว่างศาสนา การสานเสวนาจึงเป็นทางออกของทุกศาสนาเพื่อก้าวข้ามอัตลักษณ์ลดความขัดแย้ง

^{๑๖๘} มนต์ชัย พิณจิตรสมุทร, Dialogue: สุนทรียสนทนาฉบับนักปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร:พิมพ์ที่บริษัททองเจริญเทพารักษ์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

^{๑๖๙} วันเพ็ญ เขมะกนก, **หันหน้ามาฟังกัน:พุทธจิตตปัญญา คู่มือฝึกอบรมแนวสุนทรียสนทนาเพื่อสร้างสุขอย่างตื่นรู้**, (กรุงเทพมหานคร:พิมพ์ที่บริษัท บลูมมิ่ง โอเดีย จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๖๑-๖๓.

^{๑๗๐} ปาริชาติ สุวรรณบุบผา, **สานเสวนาสานใจสู่ใจ: Heart to Heart Dialogue**, (กรุงเทพมหานคร:พิมพ์ที่ หจก.ควอลิตี้ อาร์ท, ๒๕๕๒), หน้า ๗๗-๘๙.

จากการเสวนาทางวิชาการ ภายใต้หัวข้อ “นักวิชาการศาสนากับการสร้าง**ความเข้าใจอันดีระหว่างศาสนิกของศาสนา**” ซึ่งจัดโดยภาควิชาศาสนาและปรัชญา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รองศาสตราจารย์พิเชฐร์ กาฬามเกษตร จากมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผู้แทนศาสนาอิสลาม กล่าวว่า บทบาทนักวิชาการศาสนาต่อการสร้าง**ความเข้าใจอันดีระหว่างศาสนา**ถือว่ามีความสำคัญจึงมีการเขียนหนังสือขึ้น “**ความเข้าใจกันระหว่างศาสนา**” เราต้องทำความเข้าใจ ๓ ประการ คือ “**ความรู้สึกรู้สึก ความเข้าใจ การกระทำ**” คำถามในสังคม คนผิวขาวมีความรู้สึกต่อคนผิวดำอย่างไร มีสระน้ำ ๒ สระ สระหนึ่งมีคนผิวดำ อีกสระหนึ่งมีคนผิวขาว จะลงไปเล่นสระใด อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้เพราะอาจจะมีการเหยียดผิว ศาสนามีความศรัทธาเป็นหลักเราต้องทำความเข้าใจกัน ศาสนาจึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ศาสนาจึงต้องหาความร่วมมือกัน นักวิชาการศาสนาควรมีจุดยืนและความคาดหวังของสังคม ซึ่งจุดยืนของนักวิชาการควรมี “**ความจริง ความดี ความงาม ความเป็นกลาง และความศรัทธา**” การสอนศาสนาต้องสอนด้านความจริง ความดี ความงาม จะต้องมีความเป็นกลางในการหาความจริงถ้าเป็นในเรื่องของศาสนาอุปสรรคในการสร้าง**ความเข้าใจกันอันดีระหว่างศาสนา**เพราะแต่ละศาสนามีจุดยืนของตนเอง จุดยืนในเวทีหลากหลายศาสนา มี ๓ มิติ คือ ๑)ทางถูกมีทางเดียว คือ X-X ๒)ทางถูกมีหลายทาง คือ X= x๑ x๒ x๓....๓)ทางไหนๆถูกทุกทาง คือ X= Y-Z ถ้ามีพื้นฐานมองศาสนาว่ามีข้อแตกต่างนำไปสู่ความขัดแย้ง เราจะมองจุดร่วมอย่างไร การมองจุดร่วม ๗ ประการ คือ ๑) ข้อประพจน์ปฏิบัติ ๒) ประสพการณ์ความรู้สึก ๓) เรื่องราวตำนาน ๔) หลักคำสอนปรัชญา ๕) จริยธรรมข้อบัญญัติ ๖) สังคมสถาบัน ๗) วัตถุ ศาสนาจึงมี ๒ มิติ คือ ๑) ศาสนาตามคัมภีร์และหลักคำสอน ๒) ศาสนาที่ปฏิบัติกันอยู่ จึงมีเครื่องมือในการอยู่ร่วมกันด้วยการสานเสวนาหาทางออกร่วมกัน เราเรียกว่า “**สานศาสนสัมพันธ์**” หรือ “**สานเสวนา**” จะต้องมีการ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑) ไม่มีสาระซ่อนเร้น	๒) ปฏิสัมพันธ์กันอย่างมนุษย์
๓) เท่าเทียม	๔) จุดยืนชัดเจน
๕) ไม่ด่วนสรุปตัดสิน	๖) ใจกว้าง
๗) ซื่อสัตย์จริงใจ	๘) ไว้ใจผู้อื่น
๙) ไม่ปะปนหลักการกับการปฏิบัติ	๑๐) สานเสวนามีใช้ทางออกของปัญหา

ศาสนาจำแนกด้วยศรัทธา คนสอนศาสนาจะต้องศรัทธาในศาสนาของตนเอง ศาสนาในประเทศไทยที่รัฐบาลรับรองมีจำนวน ๕ ศาสนาคือ พุทธ คริสต์ อิสลาม พราหมณ์ฮินดู และซิกข์ สมัยปัจจุบันเป็นโลกแห่งการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว ภูมิภาคของท่านพุทธศาสนิกขุยังต้องนำมาใช้ คือ “**การทำความเข้าใจแก่นแท้ในศาสนาของตน การทำความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างศาสนา และการถนอมตนออกจากวัตถุนิยม**” บทบาทนักวิชาการศาสนาต้องแสวงหาความรู้แล้วนำมาตกผลึกนำเสนอให้ผู้คนได้รับทราบ นักวิชาการต้องมี “**วิชาและจรณะ**” ด้วยการต้องแสวงหาความรู้ หลวงพ่อ

พุทธทาสกล่าวว่า “เราจึงควรถือหลักว่าพระศาสดาทั้งหลายในโลก เกิดขึ้นมาเพื่อร่วมมือกัน ทำให้โลกสมบูรณ์ด้วยสิ่งที่มนุษย์ควรจะได้รับ” เราต้องศึกษาไปถึงแก่นของศาสนาของตน อย่าศึกษาแค่เปลือกเท่านั้น เพราะบางครั้งการตีความในศาสนาเดียวกันยังมีความแตกต่างกัน^{๑๗๑} ซึ่งความจริงศาสนาถูกตั้งขึ้นมาเพื่อสันติสุขของมวลมนุษย์ การรักผู้อื่นสามพยางค์เท่านั้นนำไปสู่สันติสุขอย่างชัดเจน ด้วยการก้าวข้ามลัทธินิกายไปสู่เนื้อแท้แห่งศาสนา ทำไมศาสนาซึ่งถูกก่อตั้งขึ้นมาเพื่อสันติสุขของมวลมนุษย์จึงกลายเป็นต้นเหตุแห่งสงครามที่ทำลายล้างสันติสุขของมวลมนุษย์โดยมีเหตุปัจจัย ๘ ประการ ดังนี้ ๑) เกิดการยึดติดถือมั่นว่า ศาสนาของตนเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้นดีที่สุด ๒) เกิดความพยายามยึดเยียดศาสนาของตนให้แก่คนอื่น ๓) เกิดการตีความคำสอนของศาสนาผิดๆ ๔) เกิดจากความพยายามจะปกป้องศาสนาของตนจากคนที่ถือศาสนาอื่น ๕) เกิดจากการเข้าใจถึงแก่นแท้ของศาสนาที่ตื้นตันถือ ๖) เกิดจากความพยายามครอบครองผลประโยชน์ที่เกิดจากศาสนา ๗) เกิดจากการนำเอาศาสนาไปปรับใช้สถาบันทางการเมือง ๘) เกิดจากการแตกนิกายย่อยๆ ระหว่างผู้นับถือศาสนาเดียวกัน ศาสนิกของศาสนาจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อมองให้ทะลุสมมุติสัจจะว่าความเป็นศาสนิกชนของตนนั้นเป็นเพียง “เปลือกผิว” ของความเป็นมนุษย์เท่านั้น แก่นแท้ของคนเราทุกคน คือ “เราต่างก็เป็นมนุษย์เหมือนกัน อย่าให้ความเป็นเพียงสมมุติบัญญัติทางศาสนา มาแบ่งแยกความเป็นมนุษย์ของเราออกจากกัน^{๑๗๒} ศาสนาจึงเป็นทางรอดของสังคมซึ่งร้อยเรียงให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรมจึงต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยหลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำศาสนายุคใหม่ ณ สถาบันพัฒนาผู้นำศาสนาอิสลาม สำนักจุฬาราชมนตรี โดยการสนับสนุนงบประมาณจากกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม มีการเสวนาการอยู่ร่วมกันในพหุวัฒนธรรมโดยเสวนาภายใต้หัวข้อว่า “สังคมพหุวัฒนธรรม มุมมองต่างศาสนิกชน” ร่วมเสวนา ๓ ศาสนา คือ พุทธ คริสต์ อิสลาม

พระมหาพรหม ธรรมมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ และผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา กล่าวว่าถือว่เป็นความใจกว้างที่เราจะเห็นมิติมุมมองศาสนาอื่น เพราะโลกเราแคบลง ใจของเราแคบลงเหมือนกัน เพราะไม่ค่อยเรียนรู้กัน โลกเรามีความหลากหลาย เราเปิดโอกาสให้ศาสนิกอื่นมาแบ่งปัน เราจะเจริญเติบโตไปด้วยกัน เรามีความหลากหลายกันทางวัฒนธรรม เป็นความงดงามเหมือนดอกไม้ในแจกัน (Diversity is Beautiful) เพราะความหลากหลายคือ กฎของธรรมชาติ ท่านพุทธทาสกล่าวว่า “โลกนี้มีศาสนาเดียวไม่ได้ ต้องมีความหลากหลาย

^{๑๗๑} พิเชฐร์ กาฬมเกษตร, การเสวนาวิชาการนักวิชาการศาสนากับการสร้างเข้าใจอันดีระหว่างศาสนิกของศาสนา, (ภาควิชาศาสนาและปรัชญา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐.

^{๑๗๒} พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), อหิงสาธรรมสู่สันติภาพ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์, ๒๕๕๕) หน้า ๑๔-๑๖.

สังคมพหุวัฒนธรรมต้องเคารพให้เกียรติ หาวีธีจะอยู่ร่วมกับเขา ไม่ต้องให้เขามาเป็นเรา ให้เขาเป็นเขาดีที่สุด ที่ขัดแย้งกันเพราะเราอยากให้เขามาเป็นเรา” การแต่งกายเป็นความงามของแต่ละวัฒนธรรม เช่น ชุดแต่งกายของพระสงฆ์ การแต่งกายของผู้นับถืออิสลาม ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ล้วนแต่มีความสวยงาม สอดรับกับคำว่า “Multicultural Society หมายถึง สังคมพหุวัฒนธรรม” เป็นสังคมที่มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิต ชาติพันธุ์ ที่มีความแตกต่างกัน แต่มีการยอมรับและให้เกียรติกัน

ในความจริงเราไม่มีศาสนาแต่เพราะเรากลัวอะไรบางอย่างจึงหาเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ไม่มีความมั่นคงในการใช้ชีวิต “ศาสนาจึงเป็นเครื่องร้อยเรียงให้เราอยู่ร่วมกัน” ท่านอาคิส พิทักษ์कुมล จุฬาราชมนตรี เคยกล่าวประโยคสำคัญบนเวทีเสวนาครั้งหนึ่งว่า “การเกิดขึ้นของศาสนามีเป้าหมายเพื่อความสงบ ร่มเย็นเป็นสันติสุขของชาวโลก” จึงมีคำถามว่า ศาสนาช่วยโลก หรือ โลกช่วยศาสนา เพราะศาสนาจะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการนำเสนอทางรอดแก่มนุษยชาติซึ่งศาสนากำลังพ่ายแพ้ต่อวัตถุนิยมหรือช่วยดึงมนุษย์ออกจากกับดักของวัตถุนิยม และ ศาสนากำลังพ่ายแพ้ต่อสถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรง ทำไมเราต้องมีพหุวัฒนธรรม เพราะเป็นการก้าวข้ามพรมแดน เป็นการเชื่อมโยงในพหุวัฒนธรรมมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำไมต้องมีพหุวัฒนธรรม เพราะเราไม่อดทนต่อกัน ไม่อดทนต่อความแตกต่าง อดทนที่จะฟังเพื่อปรับเข้าหากัน ไม่ใช่ฟังเพื่อจับผิด เราจึงต้องมีสากล เพราะธรรมชาติอย่างไรรักสากลเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย ๔ สากล ประกอบด้วย

๑) “มนุษย์สากล” พระพุทธเจ้าพยายามบอกมนุษย์ว่าเราสามารถเข้าธรรมทุกคน พระพุทธเจ้าปฏิเสธระบบวรรณะ เพื่อเปิดพื้นที่ให้เกิดและคืนความเป็นธรรมให้แก่มนุษย์ เพื่อให้มนุษย์สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ว่าเราเป็นมนุษย์มีการเกิด แก่ เจ็บ ตายเหมือนกัน เราคือพี่น้องกัน เราย่อมไปสู่ทะเลเหมือนกัน เพราะสิ่งที่จำแนกชั่วดี คือ การกระทำของมนุษย์ มิใช่ชาติวรรณะดีชั่วอยู่ที่ตัวทำ สูงต่ำอยู่ที่ทำตัว บุคคลผู้พิสูจน์ความจริงนี้ คือ ท่านดร.อัมเบดการ์ เกิดมาจากวรรณะจัณฑาลสู่ประธานร่างกฎหมายรัฐธรรมนูญประเทศอินเดีย

๒) “เมตตากรุณาสากล” เราต้องมีความเมตตาตามมนุษย์เหมือนกัน ช่วงน้ำท่วมใหญ่นั้น ทีมหาจุฬามีผู้นับถือศาสนาคริสต์ อิสลามมาพักที่มหาจุฬาฯ เพราะเมื่อมนุษย์มีความทุกข์ เราจึงต้องมีความเมตตา พระพุทธเจ้าตรัสว่า เมตตาธรรมค้ำจุนโลก ด้วยการไม่มีอคติ คือ ความลำเอียง (Bias) ลำเอียงเพราะชอบ เพราะชัง เพราะหลง เพราะกลัว

๓) “ปัญญาสากล” เป็นปัญญาที่ข้ามพ้นในการยึดมั่นอัตลักษณ์ของตนเองว่า แบบของเราดีกว่ายูเนสโกจึงกล่าวไว้ “เคารพ ยอมรับ ตระหนักรู้คุณค่าความแตกต่างทางวัฒนธรรม” ร่วมรับผิดชอบ ปกป้อง รักษา ดูแล เอาใจใส่ต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม เมื่อเกิดปัญหานึงสงบ ฟัง เพื่อหาทางออกบนทางเลือกที่หลากหลาย และดึงอัตลักษณ์เฉพาะมาเป็นอัตลักษณ์ร่วม

สากล พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า “ขันติ ปรมมัง ตโป ตีติกขา ความอดทนคือ ความอดกลั้น เป็นตบะอย่างยิ่ง”

๔) “สันติภาพสากล” เรามีความสากลด้านสันติภาพ ผู้นำทางการเมืองบางประเทศพยายามแบ่งแยกแล้วปกครอง พระพุทธเจ้าเน้นสันติภาพตรัสว่า “There is no greater happiness than peace: สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี” ซึ่งสัตรทั้งปวงย่อมหวาดหวั่นต่ออาชญา ย่อมกลัวต่อความตาย ไม่พึงฆ่าเอง ไม่พึงให้ผู้อื่นฆ่า ทำไมเราต้องดูแลมหายใจของตนเอง เพราะถ้าเราโกรธเกลียด คนรอบข้างก็รับพลังความเกลียดโกรธไปด้วย เราต้องดูแลมหายใจของตนเองให้ดีที่สุดในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงเอื้อเพื่อเกื้อกูลทุกศาสนา เวลาพระองค์เสด็จไปต่างจังหวัดต้องไปหาพระก่อนแสดงความเคารพ ทำอย่างไรเราจะมีเวทีให้เยาวชนพุทธ คริสต์ อิสลาม มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อเรียนรู้ เราไม่อยากจะให้มีหลักสูตรเฉพาะศาสนาเดียว แต่เราควรมีหลักสูตรพัฒนาผู้นำระหว่างศาสนา สมเด็จพระราชาธิบดีกับท่านจุฬาราชมนตรีว่า “เราคือครอบครัวเดียวกัน ต้องหาโอกาสปรึกษาหากันถึงเวลาองค์กรศาสนาจะต้องร่วมมือกัน สร้างคนดีมากกว่าคนเก่ง เราต้องจับมือกันร่วมมือกันทุกศาสนา”^{๑๗๓} รากเหง้าของความขัดแย้งคืออวิชชา พอไม่รู้ก็มีการปรุงแต่ง ต่างคนต่างปรุงแต่ง มีความขัดแย้ง เหมือนประเด็นตาบอดคลำช้าง ต่างคนต่างมองก็มีการทะเลาะกัน เราต้องหาสาเหตุของความขัดแย้ง เหมือนกับมาร์ติน ลูเทอร์ คิง จูเนียร์ กล่าวว่า “อย่ามองว่าผมผิวสีดำ แต่จงมองว่าผมเรียกร้องอะไร” จึงเห็นว่าบุคลิกของผู้สร้างความปรองดองควรจะมี ความตั้งใจจริง มีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความเชื่อเชื่อมั่นในการเสนาหาทางออก และรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา^{๑๗๔}

จากเวทีสานเสวนาสาธารณะ “คุยกันในฐานะมนุษย์กับมนุษย์” เรื่อง “ข้อห่วงกังวลชุมชนพุทธและมุสลิมในสังคมไทย” จัดสานเสวนา ณ มหาจุฬาวังน้อยโดยมีสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดลและคณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับ สถาบันพระราชาธิปไตยเพื่อสันติภาพและการพัฒนาสำนักจุฬาราชมนตรี ซึ่งการเสวนาในครั้งนี้ เพื่อแสดงความเห็นอกเห็นใจในการอยู่ร่วมกันมองประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาแก้ไขและหาทางออกร่วมกันอย่างสันติ โดยชุมชนพุทธมีความกังวลอะไร ชุมชนมุสลิมมีความกังวลอะไร ถือว่าเป็นการเสวนาที่มีความน่าสนใจท่ามกลางสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพราะหัวใจของการเสวนา คือ

^{๑๗๓} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบญฺญกร), การสานเสวนาสังคมพหุวัฒนธรรม มุมมองต่างศาสนิกชน, (หลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำศาสนายุคใหม่ สถาบันพัฒนาผู้นำศาสนาอิสลาม สำนักจุฬาราชมนตรี, ๒๕๖๐), ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๔} วันชัย วัฒนศัพท์และสุจินันท์ หรสิทธิ์, คู่มือผู้สร้างความปรองดองในกระบวนการประชาธิปไตย แห่งการสานเสวนาหาทางออก, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทศิริกัญท์ จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๔๓-๔๗.

๑) การฟังด้วยหัวใจ	๒) เคารพในความแตกต่าง
๓) ฝึกขันติธรรมทางศาสนา	๔) การสื่อสารหาทางออกร่วมกัน
๕) ความต้องการความรู้สึกที่แท้จริง	๖) ใช้ความรักเป็นพื้นฐานสื่อสาร
๗) ก้าวข้ามอคติหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่าง	๘) คุยกันในฐานะมนุษย์กับมนุษย์

เพราะ “โลกใบนี้ต้องการความรักมากกว่าความเจ็บปวด” ในกระบวนการพุทธสันติวิธีมีความสำคัญมากในการอยู่ร่วมกัน การใช้ความรุนแรงใดๆ ไม่สามารถทำให้เกิดสันติสุขได้เลย เพราะอาจจะเป็นการกดทับไว้เท่านั้นเองแต่การใช้ความนุ่มนวล คือ “ศาสนา” เท่านั้น ถึงจะสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างจริงจัง โดยมีการปฏิบัติตามหลักคำสอนของทุกศาสนา ซึ่งหลักคำสอนของทุกศาสนาให้ทุกคนจัดการกับกิเลสของตนเอง มากกว่าจะจัดการกับคนอื่น ในงานวันสันติภาพโลกปราชญ์กล่าวว่า “เครื่องมือสำคัญที่เชื่อมสมานให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขที่สุด คือ ศาสนา” เพราะถ้าทุกคนปฏิบัติตามหลักของศาสนาของตนเองอย่างจริงจัง เชื่อว่าโลกนี้จะเต็มไปด้วยสันติภาพ เพราะศาสนาเป็นฐานของความดี และศาสนาทุกศาสนาดำเนินเพื่อสันติสุข สังคมพหุวัฒนธรรมศาสนามีหน้าที่ทำลายกำแพงแห่งความหวาดกลัวและเกลียดชัง สร้างสะพานแห่งความรักและความเข้าใจเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข สิ่งที่ควรตระหนัก คือ “อย่านำศาสนามาเป็นเครื่องมือสร้างความขัดแย้งในสังคม” เพราะคนในชุมชนต้องพึ่งพาอาศัยศาสนา และศาสนาก็พึ่งพาคนในชุมชนต่างคนต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้เราในฐานะมนุษย์ด้วยจึงต้องทะนุถนอมกันดูแลกันเคารพกัน ด้วยการมีสันติในเรือนใจ เพราะ “สันติส่วนบุคคล คือ สันติภาพสากลของโลก” ศาสนาเท่านั้นจะทำให้โลกเกิดสันติภาพลมหายใจของศาสนาเป็นลมหายใจแห่งสันติภาพ ความอยู่รอดของสังคมเป็นความอยู่รอดของศาสนา ศาสนาเครื่องมือแห่งความนุ่มนวลในการอยู่ร่วมกัน : เราในฐานะแห่งความเป็นมนุษย์เหมือนกัน^{๑๗๕}

จากการเสวนาสະတောင်း ถ้าเรามีนามสกุลเดียวกัน ปัญหาจะน้อยลงในการเข้าใจกัน เพราะความคุ้นเคยเป็นญาติอย่างยิ่ง เด็กเมื่อเกิดมาเราก็บังคับให้เขานับถือศาสนาให้ลูกหลานแล้ว ซึ่งขัดต่อสิทธิมนุษยชนตั้งแต่เกิดมาแล้ว ซึ่งแม้แต่ชาวพุทธเราก็มีหลากหลายนิกายมีความแตกต่างกัน ถ้ามองว่าจะอยู่ร่วมกันอย่างไร มาถึงปัจจุบันเราใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความแตกแยก กลุ่มศาสนาพุทธสุดโต่งและกลุ่มอิสลามสุดโต่งเรามีปัญหาอย่างแน่นอนในการอยู่ร่วมกัน ศาสนิกของแต่ละศาสนาจะปรับตัวอย่างไร ? เรามีปัญหากับคนข้างบ้านเราควรเดินเข้าไปพูดคุยกันสื่อสารกัน สร้างความเข้าใจ เราไม่ควรให้คนอื่นมาคุ้ยแค้นเรา แต่เราต้องคุยกันเอง สื่อสารกัน ทุกปัญหามี

^{๑๗๕} สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดลและคณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ร่วมกับ สถาบันวชิรญาณโยธินเพื่อสันติภาพและการพัฒนา สำนักจุฬาราชมนตรี, การสานเสวนาข้อห่วงกังวลชุมชนพุทธและมุสลิมในสังคมไทย, (ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๕๗), ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ทางออก อย่าให้ทุกทางออกเป็นปัญหา สิ่งหนึ่งคือเราต้องมาสื่อสารกันบ่อยๆ ทุกศาสนาฝึกขันติธรรมทางศาสนา อยู่ร่วมกันอย่างสันติ สอดคล้องกับปณิธานของท่านพุทธทาส ว่า “ขอให้ศาสนิกแต่ละศาสนาทำความเข้าใจเข้าถึงศาสนาของตน” ถ้าศาสนิกของแต่ละศาสนาเข้าใจเข้าถึงแก่นแท้ศาสนาของตนนั้น ปัญหาความขัดแย้งไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน มหาจุฬาจึงมีการเรียนศาสนาในสาขา “ศาสนาเปรียบเทียบ” เพื่อให้เข้าใจทุกๆ ศาสนา ในโลกใบนี้ เรียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่จะอยู่ร่วมกัน ผู้แทนจุฬาราชมนตรี กล่าวว่า พุทธเป็นชนส่วนใหญ่ของประเทศไทย ส่วนมุสลิมเป็นคนส่วนน้อยของประเทศไทย เราจึงต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เราต้องสร้างความเข้าใจกันและกัน อิสลามเป็นศาสนาที่มีอัตลักษณ์เฉพาะ อิสลาม ความหมายว่า การยอมจำนนต่อพระผู้เป็นเจ้าแต่เพียงผู้เดียวมีความหมายเชิงลึกคือ “สันติภาพ” ศาสนาอิสลามเรียกร้องเพื่อสันติภาพ มุสลิมคือ ผู้นับถือศาสนาอิสลาม มุสลิมจึงมี ๒ ประเภท คือ อยู่ในหลักการและอยู่นอกหลักการ จริงๆ อิสลามเรียกร้องเพื่อเดินสู่ทางสายกลาง ไม่ได้สนับสนุนแนวคิดที่สุดโต่ง เราเดินทางสายกลาง อิสลามให้เกียรติกับมนุษย์ทุกคน คัมภีร์สูงสุดของอิสลาม คือ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน จึงมีการเรียกร้องเรื่องสันติภาพ การเรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจะสร้างความเข้าใจกันมากขึ้น จึงควรมีโอกาสเรียนรู้ศาสนาผ่านวัฒนธรรมและเชิงวิชาการ การเสวนาในครั้งนี้ จึงเป็นการฝึกการฟังด้วยหัวใจ การสื่อสารอย่างสันติ ฝึกความอดทนในความแตกต่าง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และ เรียนรู้ศาสนาผ่านการเสวนาภายใต้ “ความใจกว้าง ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน” ความสุดโต่งของศาสนิกนำมาซึ่งความขัดแย้ง การบิดเบือนคำสอนของศาสนาสู่ความกังวล การสื่อสารนำไปสู่ความเข้าใจระหว่างศาสนา ขันติธรรมทางศาสนาหัวใจการอยู่ร่วมกัน จึงต้องระวังหลักคำสอนและประวัติศาสตร์สร้างความเกลียดชัง^{๑๗๖}

สรุปว่า ผู้วิจัยมองว่าสันติวิธีเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งมี ๓ ระดับ คือ ๑) “สันติวิธีจัดการความขัดแย้งตนเอง” ด้วยการจัดการตนเองก่อนเพราะกิเลสมีความเป็นสากลแต่มีบริบทแตกต่างกันเท่านั้นสร้างสันติภายในตนเองก่อน ๒) “สันติวิธีจัดการความขัดแย้งร่วมกับคนอื่น” ด้วยการลงมือทำ เรียกว่า “เอาธรรมไปทำ” อย่าไปเพียงถอดบทเรียนชีวิตคนอื่นเท่านั้น เราต้องลงไปทำให้เป็นวิถีชีวิต เมื่อลงไปทำในพื้นที่จริง ธรรมะตัวใดเกิดขึ้นบ้างให้ออกจากชีวิตของเรา ๓) “สันติวิธีจัดการความขัดแย้งด้วยการเรียกร้อง” เหมือนมหาตมะคานธี ใช้วิธีการเรียกร้อง ถือว่าเป็นสันติวิธี เพราะไม่มีการใช้ความรุนแรงใดๆ สิ่งสำคัญคือ ฝึกการมีลมหายใจที่เยือกเย็นให้ตนเองแล้วออกไปทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น

๔) การขอโทษอย่างจริงจัง ถือว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งปัญหาความขัดแย้งจะยุติต้องอาศัยการจ่ายค่าชดเชยต่อความเสียหาย แต่ความขัดแย้งยุติลงได้ด้วย

^{๑๗๖} พระมหาสุเทพ สุพนฺธิโต, การสานเสวนาข้อห่วงกังวลชุมชนพุทธและมุสลิมในสังคมไทย, (ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

การรับรู้ถึงความรู้สึกถึงความผิดพลาดด้วยการกล่าวคำว่า “ขอโทษ” การขอโทษอย่างจริงจังจะช่วยรักษาเยียวความมั่นคงทางจิตใจคืนให้กับผู้ก่อความเสียหาย มันอาจจะเป็นสัญลักษณ์ของความกล้าหาญด้านคุณธรรม การทำเป็นขอโทษ (False apologies) หรือ การขอโทษเพียงบางส่วน (Partial apologies) ซึ่งการขอโทษที่ไม่สมบูรณ์อาจเพิ่มความขัดแย้งขึ้นไปอีก ถ้ามองดูแล้วไม่ได้มีความจริงจังในคำขอโทษ โดยคำขอโทษอย่างจริงจังจะต้องมีองค์ประกอบของคำพูด ดังนี้ **“ฉันเสียใจ ฉันทำอะไรก็ตามที่เกิดขึ้น มันทำให้คุณเจ็บปวดไม่พอใจ (ระบุจำเพาะถึงความไม่พอใจหรือเจ็บปวดอะไร) ฉันขอเป็นผู้รับผิดชอบ”**^{๑๗๗} ดังนั้น การขอโทษหรือการขอภัย (Apology) หมายถึง วิธีการคืนดีที่ผู้กระทำผิดยอมรับว่าตนมีส่วนรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นและแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกสำนึกผิดและเสียใจต่อสิ่งที่ตนได้ทำลงไปแล้วโดยการขอโทษผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนจากใจจริง วิธีการคืนดีแบบนี้ ผู้ที่ได้รับผลกระทบและผู้กระทำผิดต่างก็ได้รับผลกระทบทางจิตใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งต่างจากวิธีการคืนดีด้วยการชดใช้ซึ่งผู้กระทำผิดไม่ได้รับผลกระทบทางจิตใจ อาจจะมีแต่เพียงความรู้สึกผิดเท่านั้น^{๑๗๘}

จากการศึกษาในงานทางวิชาการด้านความขัดแย้ง ความรุนแรงในทวีปยุโรป ซึ่งประกอบด้วย โปแลนด์และเยอรมัน คำขอโทษของคนเยอรมันเครื่องมือเยียวจิตใจชาววยิวที่ดีที่สุด คนเยอรมันรุ่นใหม่เข้าใจความเจ็บปวดของชาวยิวในอดีตและส่งผลถึงปัจจุบัน จึงมี **“โครงการมาร์ชออฟไลฟ์ เป็นโครงการขอโทษโดยริเริ่มจากคนเยอรมันรุ่นใหม่ที่มีชื่อว่า สเตฟาน ฮาสท์ศึกษาประวัติศาสตร์ถึงความโหดร้ายของบรรพบุรุษของตนเอง”** จึงทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างคนเยอรมันและคนยิว เพื่อเกิดสันติภาพเล็กๆ ในจิตใจของพวกเขา และเยียวบาดแผลในใจชาวยิว คนเยอรมันคิดว่ารุ่นปู่รุ่นพ่อของตนเองทำผิดพลาดจึงยอมรับความผิดพลาดนั้น จึงทำอะไรสักอย่างคือด้วยโครงการขอโทษ การที่เรารู้จักขอโทษในความผิดของเรานั้นเป็นความกล้าอันยิ่งใหญ่ ถึงคนรุ่นใหม่จะไม่ได้กระทำแต่รุ่นปู่รุ่นพ่อของเขาได้กระทำ ถึงชาวยิวจะไม่ได้ให้อภัยก็ตาม เข้าใจถึงว่ามันเจ็บปวด แต่การเขาสวมกอดระหว่างกันจะทำให้รับรู้ถึงคำโทษจากภายใน คำขอโทษเกิดจากภายในใจ รู้สึกผิดในการกระทำ คำขอโทษอย่างจริงจังเท่านั้นจะเยียวชาวยิว จึงมีคำกล่าวว่า **“โลกเราต้องการการขอโทษมากกว่าการแก้ตัว”** คนเยอรมันหันมาดูตนเองว่าที่ผ่านมาตนเองทำผิดอะไรบ้างแล้วเผชิญหน้ากับความจริง ผิดก็ยอมรับผิด ในสงครามและความเกลียดชังไม่มีใครชนะทุกคนล้วนแพ้ด้วยกัน **“เผชิญหน้ากับความจริง ยอมรับผิดโทษ ขอโทษอย่างจริงจัง ให้อภัยกัน”** จะเป็นทางออกที่ดี

^{๑๗๗} วนชัย วัฒนศัพท์และคณะแปลและเรียบเรียง, **การจัดการความขัดแย้งและการขอโทษ: ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ พรินต์ติ้ง ฮอลล์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๑-๕๓.

^{๑๗๘} สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, **ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง**, (สถาบันพระปกเกล้า พิมพ์ครั้งที่ ๕, ๒๕๕๕) หน้า ๕.

ที่สุด การอยู่ร่วมกันของคนในโลกย่อมเกิดปฏิกษะ ความขุ่นข้องหมองใจกันระหว่างกันในระดับการทำงาน ระดับครอบครัว ระดับสังคม ระดับประเทศ ระดับโลก จึงต้องอาศัยเครื่องมือทางพุทธสันติวิธีคือการขอโทษเป็นสิ่งที่มนุษย์ทำได้ยากที่สุด เพราะเกี่ยวเนื่องกับอาการที่เรียกว่า Cognitive Dissonance หรือความขัดแย้งในตัวเอง คือการยอมรับว่าเราทำผิด แต่อัตตาของเราก็มักจะบอกตัวเองว่า “ฉันไม่ผิด” ซึ่งมีคำกล่าวหนึ่งที่สามารถสะท้อนความจริงได้ว่า “ความผิดพลาดเป็นเรื่องสามัญของมนุษย์” เพราะมนุษย์เราผิดพลาดได้เสมอ

Aaron Lazare กล่าวว่า “การขอโทษที่จริงใจและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับช่วงเวลา” ที่คำขอโทษนั้นถูกเอ่ยออกมาการเร่งร้อนเอ่ยคำขอโทษในทันที อาจเหมือนเป็นแค่ปฏิกิริยาตอบสนองที่ยังไม่ได้ผ่านกระบวนการทบทวนว่าเราทำอะไรผิดพลาดไปบ้าง สักแต่ว่าขอโทษไปก่อน ในทางกลับกัน การขอโทษที่ล่าช้าหรือเลื่อนเวลาขอโทษออกไปสักนิดอาจให้ผลดีว่าการขอโทษแบบฉับพลันทันทีมากกว่า เพราะทำให้ผู้ฟังรับรู้คำขอโทษนั้นผ่านการใคร่ครวญมาแล้ว ผลจากการศึกษาค้นคว้าสรุปว่าการขอโทษเป็นกระบวนการหนึ่งของการสื่อสารระหว่างมนุษย์ที่มี “ความรู้สึก” ที่ซับซ้อนเข้ามาเกี่ยวข้อง และการเอ่ยคำขอโทษของคนๆ หนึ่งนั้น สามารถช่วยกระตุ้นความรู้สึกในทางบวก อย่างเช่นความไวใจของคู่สนทนาได้ ดังนั้น คำขอโทษที่เราถูกสอนให้พึงปฏิบัติมาตั้งแต่เด็ก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ แม้ว่าหลายครั้งที่เรารู้ตัวว่าทำพลาดไปจริง แต่คำขอโทษก็หลุดออกมาได้ยากเย็นเหลือเกิน อยากให้ลองหันมาทบทวนดูว่า การพูดคำขอโทษออกไป ตัวตนของเราก็ไม่ได้เสียหายอะไร และยังให้ผลเชิงบวกมากกว่า การคิดเช่นนี้ก็อาจช่วยรักษาความสัมพันธ์เอาไว้ได้ไม่ยากนัก และเชื่อเถิดว่าคู่สนทนายาก็อยากจะได้ยินคำนี้จากปากของเรา แม้ว่าเวลาจะล่วงเลยไปนานเท่าใดก็ตาม^{๑๗๙}

สรุปว่า ผู้วิจัยมองว่าโครงการขอโทษของคนรุ่นใหม่ของคนเยอรมันมีกิจกรรมเพื่อขอโทษขาวิวเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นเพราะเป็นการเยียวยา จากความเจ็บปวดที่รุนแรงที่สุดของโลกในยุคของบรรพบุรุษถึงจะผ่านมาถึง ๗๐ กว่าปี แต่ก็ยังสร้างความเจ็บปวดมาถึงปัจจุบัน เป็นฝันร้ายของคนยิว โครงการนี้จึงช่วยเยียวยาจิตใจ รับรู้ความรู้สึกของกันและกัน จึงเป็นการสร้างสันติภาพขึ้นมาในกลุ่มของคนเยอรมันและคนยิว หวังว่าเรื่องราวนี้จะเป็นบทเรียนว่าอย่าเกิดขึ้นอีกเลยในโลกใบนี้ คำขอโทษจึงเป็นยาแก้ผิดมีฤทธิ์เยียวยาความสัมพันธ์ เพราะผิดมากผิดน้อยไม่สำคัญ สำคัญที่ว่าจะสำนึกผิดหรือไม่ การขอโทษจึงเป็นการมุ่งรักษาความสัมพันธ์มากกว่าทำลายความสัมพันธ์ ซึ่งทุกความเกลียดชังและสงครามต่างคนต่างแพ้ไม่มีใครชนะ จงเผชิญหน้ากับความจริงยอมรับขอโทษ

^{๑๗๙} Buddhism from Mahachula to Europe, ถอดบทเรียนความขัดแย้งสู่การขอโทษ, (การศึกษาทางวิชาการด้านความขัดแย้ง ความรุนแรงในทวีปยุโรป: โปแลนด์ เยอรมนี, ๒๕๖๑) ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.

๓.๒.๗ การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

สันติวิธี (Peaceful Means) สอดรับกับคำว่า “การไม่ใช้ความรุนแรง”(Non-Violence) หรือ การไม่ใช้ความรุนแรงในการจัดการระดับการแก้ไขหรือการเปลี่ยนรูปแบบของความขัดแย้ง สันติวิธีมุ่งเน้นไปที่การประท้วงหรือเรียกร้องความต้องการโดยไม่ใช้ความรุนแรง หมายถึง การจัดการปัญหาโดยไม่ใช้ความรุนแรงเต็มไปด้วยบรรยากาศของความเป็นธรรม ความยุติธรรม ความรัก ความเคารพ^{๑๘๐} พัฒนาการของความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนามีจุดเริ่มต้นจากจิตใจของมนุษย์ทั้งหลายถูกครอบงำด้วยกิเลสที่เป็นรากเหง้าแห่งความชั่วทั้งหลาย ที่เรียกว่าอกุศลมูล ๓ ประการ ได้แก่ ๑) โลภะ ความอยากได้ ๒) โทสะ ความมีจิตคิดประทุษร้ายหรือความโกรธ ๓) โมหะ ความหลง ไม่รู้จริง ซึ่งประเภทของความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนามี ๒ อย่าง ประกอบด้วย ๑) วิวาทิกรณ์ การทะเลาะวิวาทเพราะความเห็นแตกต่างกัน ๒) อนูวาทิกรณ์ การโจทหรือกล่าวหาบุคคลอื่นด้วยความผิดในด้านความประพฤติ มารยาท ความเห็นและอาชีพ^{๑๘๑} ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์รากเหง้าของความขัดแย้งมาจากอกุศลมูล วิธีการจัดการความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนาควรใช้รูปแบบของการไกล่เกลี่ยคนกลาง และบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง คือ **“พระพุทธเจ้า”** เพราะพระพุทธองค์ทรงทำการไกล่เกลี่ย ๓ เหตุการณ์ คือ ๑) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของพระภิกษุเมืองโกสัมพีเกี่ยวข้องกับพระวินัยที่ว่าด้วยการเหลือน้ำชำระเอาไว้ในกระบวย ๒) ความขัดแย้งเกี่ยวกับการแย่งชิงทรัพย์การธรรมชาติคือน้ำระหว่างชาวศากยะและชาวโกลิยะ ๓) ความขัดแย้งด้านชาติพันธุ์ในการดูหมิ่นชาติพันธุ์ระหว่างเจ้าศากยะกับพระเจ้า วิทูทกะ การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธจึงเป็นพุทธสันติวิธีที่ใช้นามารูปแบบสำหรับจัดการปัญหาความขัดแย้งเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ยั่งยืนด้วย **“การให้อภัยซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนา”** โดยหลักการและวิธีการในการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน

- ๑) การคุมสติ (Mindfulness Control)
- ๒) ทำหน้าที่กลยาณมิตร (Education Process)
- ๓) สื่อสารอย่างลึกซึ้ง (Deep Communication)
- ๔) วิเคราะห์เรื่องราว (Issue Analysis)
- ๕) เข้าถึงวิธีการ (Approaching to Strategies)

^{๑๘๐} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยากร), พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔) หน้า ๓๖๒.

^{๑๘๑} พระมหาพุทธทาส นรเชฏฺโฐ(ศิริวรรณ), พระพุทธศาสนากับการแก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทย: กรณีศึกษากลุ่มเสื้อเหลืองและกลุ่มเสื้อแดง, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๒๙.

๖) คิดอย่างแยบคาย (Thinking Wisely)

๗) หาจุดสนใจ (Interest Finding)

๘) เสนอทางเลือก (Option Creating)

๙) สร้างสัมพันธ์อันดี (New Relationship)^{๑๘๒}

สัγκายทิฐิจึงต้นเหตุความขัดแย้งทั้งปวงและโทสะเป็นต้นเหตุความรุนแรงทางพระพุทธศาสนาจึงต้องอาศัยสังวรปธานป้องกันให้เกิดความรุนแรง สันติศึกษาเป็นศาสตร์ว่าด้วยการสร้างสันติภาพการร่วมกันอย่างสันติ รวมไปถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมนุษย์มีการแทรกแซงกับธรรมชาติ ด้วยอิทธิพลของกิเลสของความโลภ ความโกรธ ความหลง จึงนำไปสู่ความขัดแย้ง ในพระไตรปิฎกพระสูตรที่ว่าด้วยธรรมชาติดีกล่าวถึง “ผู้ปกครองข้าราชการไม่ตั้งอยู่ในธรรม พวกพราหมณ์ก็ไม่ตั้งอยู่ในธรรม ประชาชนก็ไม่ตั้งอยู่ในธรรม ดวงจันทร์ดวงดาวก็หมุนเวียนไม่สม่ำเสมอ วันก็หมุนเวียนไม่สม่ำเสมอ ลมอากาศก็หมุนเวียนไม่สม่ำเสมอ เทวดาก็ไม่พอใจ” โดยเราไปแทรกแซงกฎของธรรมชาติ สันติศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยเหลือคนในสังคมตามทฤษฎีเกี่ยวกับสันติศึกษาเริ่มจากธรรมชาติของคนเราโดยมีคำสำคัญคือ “ขันติ อหิงสา สันติ” เป็นธรรมชาติในตัวคน กุศลมูล คือ ต้นเหตุของความชั่วทุกอย่าง ประกอบด้วย โลภะ โทสะ โมหะ แต่มากกว่านั้น สัγκายทิฐิคือเห็นว่าเป็นตัวกูของกู ต่างคนต่างมีสัγκายทิฐิจำนวนมาก จึงนำไปสู่ความขัดแย้ง สิ่งสำคัญเราต้องหาคำตอบว่า “ชีวิตคืออะไร ชีวิตเป็นอย่างไร ชีวิตจะดำเนินไปอย่างไร” โดยยึดกรรมและปัจจุสมุพบาท ศึกษาพระพุทธศาสนาและสันติศึกษาต้องตัวเล็กไม่ใช่ตัวใหญ่ เพราะบางครั้งยิ่งเรียนยิ่งมองคนอื่นว่าชั่วไปหมด เรียกว่าสัγκายทิฐิไม่ลด เพิ่มตัวกูของกู

บุคคลที่มีสัγκายทิฐิจะมี ๓ คำเกิดขึ้น คือ ๑) “เอตัม มม แปลว่า นั่นของเรา” เป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกขณะจิต ขนาดไม่เป็นของเรายังบอกว่า นั่นของเรา ๒) “เอโสหสมิ เราเป็นนั่น” เรื่องตำแหน่งต่างๆ ความอยากจะเป็น เป็นนั่นเป็นนี่ ๓) “เอโสเมอตต นันอัตตาของเรา” ซึ่งสัγκายทิฐิถ้าคลายไม่ได้ชีวิตจะพังเพราะมีโลภะ โทสะ โมหะ เป็นพื้นฐานตลอด ตามพระสูตรที่ว่า “อัครัญญสูตรและจักรวรรดิสูตร” จะเห็นวิวัฒนาการของความชั่วร้ายของกิเลส ๓ ตัว เครื่องมือที่จะกันได้ คือ “ขันติธรรมเท่านั้น” โดยธรรมชาติของคนจะปรากฏสิ่งที่ไม่ได้ออกมาเห็นชัด ตัวเราจะบ่ม โลภะ โทสะ โมหะ เราต้องฝึกขันตอด ขันติทน ขันติกลั้น ถ้าไม่ขันติธรรมก็จะเกิดความรุนแรง ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ มหาตมะคานธี สันติศึกษาจะชัดเจนในเรื่องของขันติธรรมกับอหิงสา อเล็กซานเดอร์มหาราชมีความขันติธรรมอย่างเดียวแต่ขาดอหิงสา เนลสันยังไปถึงมหาตมะคานธี มหาตมะคานธีจึงขัดเรื่องขันติธรรมกับอหิงสา ขันติธรรมไม่อยู่จะเกิดความรุนแรง เราต้องไปถึงสังวรปธาน ป้องกัน

^{๑๘๒}วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖) หน้า ๙๕-๑๐๕.

ไม่ให้เกิดความรุนแรงขึ้น ในทางพระพุทธศาสนาต้นเหตุของความรุนแรงเกิดความโกรธ ถือว่าเป็นกายทุจริต วาจิตทุจริต ในทางพระพุทธศาสนาวิธีระงับความโกรธ คือ นึกถึงโทษของความโกรธ คนโกรธเหมือนดันพื้นเผาศพ ถือว่าน่าเกลียดมาก นึกถึงคุณความดีของคนที่เราโกรธ “จงเลือกเอาส่วนดีเขามีอยู่” ขอบคุณที่ทำให้เราโกรธได้ การโกรธเป็นการก่อทุกข์ให้กับตัวเอง มองว่าใครจะทำอย่างไรถือว่าเป็นกรรมของเขาและให้เรานึกถึงความสัมพันธ์กัน ไม่มีใครไม่เคยเกิดเป็นพี่เป็นน้องเป็นญาติกัน ต้องมีสักชาติเป็นแนวของมหายานในการกินมังสวิรัตซึ่งกล่าวว่า “เดินร่วมทางกัน ๗ ก้าวถือว่าเป็นมิตร เดินร่วมทางกัน ๑๒ ก้าวเป็นสหาย อยู่ร่วมกัน ๑ เดือนเป็นญาติ ถ้าเกินกว่าเท่ากับเป็นตัวของเราเอง เป็นพวกเดียวกัน” โลกไม่กว้างสักวันต้องเจอกัน ให้เรานึกยาวๆ อย่าสร้างศัตรูแม้คนเดียวทุกอย่างมีเหตุมาจากอดีตและปัจจุบัน บางคนมีปัญหาฆ่าตัวตาย อย่าคิดว่าปัญหานั้นจะหมด เราต้องดูแลจิตของเราให้ดี จิตสุดท้ายก่อนตายจะเป็นตัวกำหนดให้ไปทุกข์และสุขดี ปัจจุบันล้วนมาจากอดีตทั้งนั้น เวลาเราโกรธใครเราต้องแยกธาตุแยกอาการ ๓๒ ประการ ว่าโกรธอวัยวะส่วนใด หาที่โกรธให้ได้ เหมือนกับเรื่องราวที่ว่า ท่านชื่ออะไร อาตมาชื่อนาคเสน ตรงไหนนาคเสน นาคเสนย้อนถามกลับว่า พระองค์นั่งอะไร นั่งรถมาอะไรที่วารถเรียกว่า “คิดแบบแยกธาตุ ๓๒”

การสร้างสันติภาพให้ยั่งยืนอะไรเป็นรากฐานของสันติอย่างแท้จริงกล่าวคือ กรอบของหลักปธาน ๔ คือ ๑) สัจวรปธาน เพียรระงับระงับไม่ให้เกิดขึ้นด้วยขันติธรรม ๒) ปหานปธาน เพียรละความขัดแย้ง ๓) ภาวนาปธาน เพียรก่อให้เกิดสันติภาพ และ ๔) อนุรักษนาปธาน เพียรรักษาสันติภาพ ถือว่าเป็นกรอบของสันติศึกษา ส่วนไตรสิกขาถือว่าเป็นหลักการฝึกอบรมตน คือ ศีล เป็นการจัดระเบียบวินัยตัวเองทุกมิติ เคารพกติกาทางสังคม สมานี เป็นการรู้จักปล่อยวาง ปัญญาเข้าใจชีวิต แนวคิดสันติศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนา คือ ใช้ขันติธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความรุนแรง ซึ่ง ๑๒ พรรษาแรกพระพุทธเจ้ายังไม่บัญญัติพระวินัย แต่เมื่อมีพระสงฆ์มากขึ้นจึงต้องบัญญัติเพื่อรักษาครุฑาคนที่นับถือศาสนา คำว่า อวิปฏิสาร คือ ทำให้คนเดือดร้อน ความร้อนใจหลังที่ได้กระทำผิด “เรามักจะเปลี่ยนโลก แต่ไม่เปลี่ยนตนเอง” เราต้องอยู่นอกวงของความขัดแย้ง เราต้องอยู่เหนือความขัดแย้ง เหมือนอุบัติเหตุเราระวังหรือให้เขาระวัง ถ้าเกิดอุบัติเหตุเพราะเราแสดงว่ามาจากปัจจัยหลัก เราจึงต้องระวังมีคำว่า วัฏฏสส โทโส คือ “โทษของวัฏฏะ” ซึ่งสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ตอบผู้พิพากษาในการตัดสินประหารชีวิต ว่าเป็นโทษของวัฏฏะ ขันติธรรมเป็นการรักษาตัวเองเกี่ยวข้องกับตัวเองถึงจะมีการกระทบกระเทือนกระแทก ส่วนอหิงสาเป็นการไม่ทำร้ายคนอื่น ลดตัวกูของกู ขันติธรรมกับอหิงสาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสันติภาพ^{๑๘๓} แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี พระพุทธเจ้าใช้แนวคิด “เชิงรับ” อันเป็น

^{๑๘๓} พระราชปริยัติกวี, การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี: วิชาพุทธสันติวิธี, (บรรยายนิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

หลักการเพื่อพัฒนาหรือกล่อมเกลาคุณภาพจิตของมนุษย์ให้มีภูมิด้านทานมากขึ้น ด้วยการใช้แนวคิด ๒ ประการ คือ

๑) หลักขันติธรรม ขันติถือว่าเป็นพุทธสันติวิธี หมายถึง ความอดทนที่เกิดขึ้นจากการที่เราถูกรกระทำโดยฝ่ายตรงกันข้าม ไม่ว่าจะเป็นโจทก์หรือคู่กรณี ถูกรกระทำทางตรงและทางอ้อม เช่น การด่า การทำร้าย การกล่าวเสียดสี การหมิ่นประมาท แต่เราได้คำตอบหรือกระทำร้ายตอบต่อคู่กรณี พระพุทธเจ้าและพระสาวกได้ชื่อว่า “เป็นนักขันติบุคคล” แม้นางคันทียาได้จ้างทาสและกรรมกรไปด่าพระพุทธเจ้าว่า “เปรต อสุรกาย สัตว์เดรัจฉาน” แต่สิ่งที่พระพุทธเจ้าแสดงออกมาคือ “ความอดทน” ในขณะที่พระอานนท์พยายามนิมนต์ให้พระพุทธเจ้าเสด็จไปอื่นเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ แต่พระองค์ชี้ว่าการหนีไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง พระองค์ได้เปรียบตนเองกับช้างว่า เมื่อก้าวลงสู่สงครามแล้วต้องพร้อมน้อมรับลูกศรหรืออาวุธที่เข้ามากระทบ สงครามที่พระองค์มุ่งเน้นนั้นหมายถึง “สงครามการต่อสู้กับกิเลส” หรือคำด่าด้วยความอดทนมากกว่าสิ่งใด สรุปแนวคิดเชิงรับวิศวะรสันติภาพพึงตระหนักคือ ขันติธรรม กล่าวว่า “**สมณะในพระธรรมวินัย ไม่ด่าตอบบุคคลที่ด่าอยู่ ไม่เสียดสีตอบบุคคลที่เสียดสีอยู่ ไม่ประหารตอบบุคคลผู้ประหารอยู่**”

๒) หลักอนัตตา ในบริบทของพุทธสันติวิธี หมายถึง การลดทอน รื้อถอน ทำลาย และสลายการยึดมั่นถือมั่นในความเป็นอัตลักษณ์ ความเป็นอัตลักษณ์มีจุดแข็งในแง่ของเอกภาพของชุมชนซึ่งจะดำรงไว้ชาติพันธุ์ แต่จุดด้อยการยึดมั่นในชาติพันธุ์ของตนเองจนเป็นที่มาของการดูถูกดูหมิ่นเหยียดหยามเกลียดชัง คนอื่นกลุ่มอื่นชาติพันธุ์อื่น นักสันติวิธีพึงสลายความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองด้วยหลักอนัตตา พระพุทธเจ้าทรงย้ำกับเจ้าศากยยะว่า “เราได้เห็นหมู่สัตว์กำลังดิ้นรนอยู่ด้วยทิวเหมือนปลาในอ่างน้ำน้อย ฉะนั้น ภัยได้เข้ามาถึงเราแล้ว เพราะได้เห็นคนทั้งหลายผู้โกรธกันและกัน เพราะทิว ฉะนั้น มนุษย์อย่ามัวกล่าวถ้อยตนในบุคคลที่เสมอกัน ผู้ต่ำกว่า ผู้สูงกว่า และอย่ามัวยึดมั่นถือมั่น” ส่วนแนวคิดพื้นฐาน “**เชิงรุก**” ในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีมุ่งเน้นในแง่ของสังคมของกลุ่มบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือองค์กรให้เกิดความเป็นเอกภาพ โดยมีแนวคิด ๒ ประการ คือ ๑) หลักการวธธรรม ๒) หลักสามัคคีธรรม และแนวคิดพื้นฐาน “**แบบคู่ขนาน**” ในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีประกอบด้วย พรหมวิหารธรรม อปริหานิยธรรม

สาราณียธรรม สังคหวัตถุธรรม หลักศีล๕^{๑๘๔} ถือว่าเป็นหลักสำคัญในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีซึ่งประกอบด้วยเชิงรับ เชิงรุก และแบบคู่ขนาน เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงๆ นั้นเกิด

^{๑๘๔} พระมหาพรหมชา ธรรมหาโส (นิธิบุญญากร), รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗) หน้า ๑๒๘-๑๔๕.

จากภายในจิตใจของมนุษย์เป็นเชื้อแห่งความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนา ความขัดแย้งที่มีความน่ากลัวมาก คือ “ความขัดแย้งแบบหลบใน” พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า พึงศึกษาสันติเท่านั้น ตามพระบาลีว่า สนิทเมว ลิกฺขเญย ด้วยการเริ่มจากศึกษาสันติภายในก่อนพัฒนาสู่สันติภายนอก

จึงสรุปว่า“**ปฏิกะเป็นเชื้อของโทสะสู่ความขัดแย้ง**”ลักษณะเบาบางแต่รุนแรง เหมือนทฤษฎีชนกจึงต้องระวังเนื้อระวังตัว ระวังจิตระวังใจ ถือว่าสาเหตุความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนา ปฏิกะบ่อเกิดแห่งความขัดแย้งเชิงลึกเพราะคำว่า ปฏิกะ หมายถึง ความกระทบกระทั่งในใจ ความหงุดหงิด ขัดเคือง ความขุ่นมัว ขุ่นข้องใจ อันเกิดจากความคับแค้น ความไม่ได้ตามใจปรารถนา ก่อให้เกิดอนุสัย หรืออาสวะกิเลส ปฏิกะอยู่ในบุคคลโดยย้อมนำไปสู่โทสะ ปฏิกะจึงเป็นเชื้อของโทสะที่เป็นอนุสัยกิเลส ที่นอนเนื่องอยู่ในจิตใจ ความต่างของโทสะกับปฏิกะต่างกันเพียงสภาพจิต “ความโกรธที่มีกำลังน้อย ไม่สามารถเพื่อก่อโทษอันไม่เป็นต้นๆได้ ชื่อความโทสะ ส่วนความโกรธที่มีกำลังมาก เกิดขึ้นติดต่อกันมา สามารถจะทำการเหล่านั้นได้ ชื่อว่า ปฏิกะ ” ถือว่าอยู่ในหลักของ“สังโยชน” คือกิเลสที่ผูกมัดใจสัตว์ สิ่งที่มีดสั่วไว้กับทุกข์ สิ่งผูกมัด ร้อยรัดสรรพสัตว์ทั้งหลายให้ผูกติดอยู่กับความทุกข์ ทำให้ไม่สามารถสลัดหลุดออกมาได้มี ๑๐ ประการ คือ สักกายทิฐิ วิจิกิจฉา สีลัพพตปรามาส กามราคะ ปฏิกะ รูปราคะ อรูปราคะ มานะ อุทธัจจะ อวิชชา โทสะเป็นเชื้อของปฏิกะซึ่งเราไม่สามารถจัดการความโกรธได้ แต่เราต้องรู้เท่าทันความโกรธ เพื่อดับความโกรธ เพราะถ้าปล่อยทิ้งไว้จะนำไปสู่ปฏิกะ พระพุทธเจ้าจึงสอนให้เรา “ระวังเนื้อระวังตัว ระวังจิตระวังใจ” อยู่ด้วยความไม่ประมาท ระวังกระแสแห่งโลภะ โทสะ โมหะ ตัณหา ทิฐิ มานะ ปฏิกะทั้งปวง สอดรับกับทฤษฎีชนก ซึ่งมีความเบาบางแต่มีรุนแรงมาก เวลาเราอยู่ร่วมกันจะเกิดการ “กระทบ กระเทือน กระแทก” กันตลอดเวลา จากเรื่องเล็กๆมีการสะสมไว้อย่างเรื่อยๆ พอใจบ้าง ไม่พอใจบ้าง รอเวลาจะระเบิดเหมือนภูเขาไฟรอวันระเบิด จึงมีความรุนแรงมาก เวลาอยู่ร่วมกันจึงต้องระวังกาย วาจา ใจ ต้องสงบ เพราะเมื่อโดนกระทบแล้ว กิเลสมันจะดันพล่าน จะดันพฤติกรรมแยๆออกมา เราจึงต้องรีบดับทันที ด้วยอุเบกขาและแผ่เมตตาธรรม จึงเรียกว่า “โดน ดิ้น ดัน ดับ” เมื่อเห็นความขัดแย้งเกิดขึ้น เรื่อยามองแค่ปรากฏการณ์เวลานั้นแล้วด่วนสรุป ต้องมองให้ลึกกว้าง ไกล ค้นหาสาเหตุ และความต้องการที่แท้จริง นี่คือการมองความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า ซึ่งมองลึกกว่าที่เราเห็นภายนอก ต้องมองภายในของคนที่มีความขัดแย้ง ภาษาการใกล้เคียงคือ “ต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริง” พระพุทธเจ้าตรัสว่า “กุทโธมมํ น ปสสติ แปลว่า โกรธเข้าแล้ว ย่อมมองไม่เห็นธรรม” จึงต้องอาศัยวิปัสสนากรรมฐานเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

๓.๒.๘ การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก

พระพุทธเจ้าในฐานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางถือว่าพระองค์เป็น “ผู้มีต้นทุนทางสังคมสูง” จึงทำให้การไกล่เกลี่ยของพระองค์พระองค์ประสบความสำเร็จสูงเป็นอย่างมาก

โดยพระพุทธศาสนามองว่าความขัดแย้งเป็นความทุกข์ของบุคคลและสังคม^{๑๘๕} ซึ่งกรณีความขัดแย้งในพระไตรปิฎกนั้นสามารถนำมาถอดเป็นบทเรียนเพื่อประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง ๓ กรณี โดยพระพุทธเจ้าได้เข้าไปเกี่ยวข้องในฐานะเป็นคนกลาง (Third Side) อันประกอบด้วย ๑) การจัดการความขัดแย้งด้านทรัพยากรน้ำระหว่างเจ้าศากยและเจ้าโกลิยะ ๒) การจัดการความขัดแย้งด้านค่านิยมเกี่ยวชาติพันธุ์ระหว่างพระเจ้าวิทูทกะ ๓) เจ้าศากย (สงครามฆ่าล้างเผ่าพันธุ์) และการจัดการความขัดแย้งด้านข้อมูลระหว่างพระภิกษุเมืองโกสัมพี ทั้งหมดพระพุทธเจ้าในฐานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง (Mediator) ซึ่งการไกล่เกลี่ยไม่ได้สำเร็จทุกกรณี จึงมองว่าสันติวิธีไม่สามารถประกันความสำเร็จได้ เช่น ในกรณีของพระเจ้าวิทูทกะ ตัวแปรที่สำคัญคือ “ความเกลียดชัง” สันติวิธีไม่สามารถประกันระยะเวลาในการจัดการความขัดแย้ง จึงต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง โดยมีเครื่องมือหลักที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ คือ “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง” ถือว่าเป็นพุทธสันติวิธีซึ่งเป็นวิธีการในการจัดการความขัดแย้งที่ดำรงอยู่บนฐานของการรู้ตื่นและเบิกบาน เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง^{๑๘๖} พระพุทธเจ้าจึงมีบทบาทในการจัดการความขัดแย้ง ๓ กรณี ดังนี้

๑) บทบาทของพระพุทธเจ้าในการไกล่เกลี่ยกรณีสงครามน้ำ เป็นสงครามแข่งขันชิงทรัพยากรน้ำระหว่างชาวศากยและโกลิยะซึ่งมีเรื่องชาติพันธุ์เป็นเรื่องความขัดแย้งทับซ้อน แต่สิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมคือ “ตัณหา ทิฐิ และมานะ” พระพุทธเจ้าจึงเจรจาไกล่เกลี่ยในฐานะคนกลางเป็นการสงเคราะห์ญาติของพระองค์เอง

๒) บทบาทของพระพุทธเจ้าในการไกล่เกลี่ยกรณีสงครามฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ ต้นทุนทางสังคมของนักไกล่เกลี่ยอาจไม่มีผลเมื่อต้องเผชิญกับ “ต้นทุนทางความเกลียดชัง” ซึ่งประเด็นการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์เกิดจากความเกลียดชัง (Concentration) เกิดจากความสัมพันธ์ (Relationship) และเกิดจากกรรมเก่า ทำให้การเจรจาไกล่เกลี่ยของพระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จ ถึงแม้พระองค์จะชี้นำการเผชิญหน้าเพื่อไกล่เกลี่ยให้ประนีประนอมยอมรับซึ่งกันละกันด้วยการวิการโนมน้าวถึง ๓ ครั้ง เพราะมีตัวแปรข้างต้น

บทบาทของพระพุทธเจ้าในการไกล่เกลี่ยกรณีภิกษุโกสัมพี ซึ่งจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาก ทำให้อุณหภูมิของการทะเลาะวิวาทได้ขยายตัวจนไม่สามารถควบคุมได้ ประเด็นการทะเลาะวิวาทได้ก่อตัวขึ้นจากพระธรรมกถึกและพระวินัยธรที่มีความเห็นแตกต่างกัน “การเหลือน้ำชำระไว้ใน

^{๑๘๕} สำนักพระขัณฑ์พิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, **พระพุทธเจ้าในฐานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง: หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖) หน้า ๑๔๑.

^{๑๘๖} พระมหาพรหมชา ธรรมหาโส (นิธิบุญญากร), **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔) หน้า ๒๘๘-๓๕๓.

กระบวย” ทำให้ความขัดแย้งหยั่งรากลึก จนกลายเป็นทิว ฆาณะ หน้า เกียรติ และศักดิ์ศรี จึงมีความยากถ้าไม่ถอนรากเหง้าของความขัดแย้งภายใน พระพุทธเจ้าใช้พุทธสันติวิธีด้วยเผชิญหน้าเพื่อประนีประนอมแต่ก็ล้มเหลว พระองค์จึงใช้วิธีการด้วยรูปแบบ “การหลีกเลี่ยง” หรือ “หลีกเลี่ยง” ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่นักสันติวิธีนำมาใช้ในกรณีที่สถานการณ์กำลังสับสนวุ่นวายจนยากที่จะควบคุม ภายใต้คำว่า “การควบคุมที่ดีที่สุดคือการไม่ควบคุม” พระพุทธเจ้าใช้การจัดการความขัดแย้งด้วยแง่ของวินัยคือ “อธิรณสมณะ หมายถึง การระงับอธิรณ” เพื่อจัดการความขัดแย้งในหมู่ของสงฆ์ เช่น ใช้สัมมาวินัย กาจัดการความขัดแย้งโดยพร้อมหน้าหรือวิธีระงับต่อหน้าโดย “พร้อมหน้าสงฆ์ พร้อมหน้าธรรม พร้อมหน้าวินัย และพร้อมหน้าบุคคล”^{๑๘๗} อันเป็นทางสายกลางอันชื่อว่าอริยมรรคมีองค์ ๘ มรรคาธรรมของเถรวาทอันเป็นหลักปฏิบัติอันเก่าแก่ คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ ที่นำไปสู่การดับทุกข์ เป็นหลักการหลีกเลี่ยงที่คนสุดโต่ง^{๑๘๘} ซึ่งการจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้าพระองค์เน้นทางสายกลางตามอริยมรรคมีองค์ ๘ เน้นการกระทบธรรมแต่ไม่กระทบคน

ดังนั้น ผู้วิจัยมองว่าในกรณีความขัดแย้งของภิกษุโกสัมพีทะเลาะกัน พระพุทธเจ้าไม่ได้ยอมแพ้แต่พระองค์ใช้วิธี “หลีกเลี่ยง” (Avoidance) แคร่รอจังหวะที่จะจุใจเป็นการเปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งมี ๓ อย่าง คือ ๑) ป้องกันความขัดแย้ง (Conflict Prevention) ๒) เปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ๓) แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Resolution) พัฒนาการของความขัดแย้ง มี ๓ ระยะ คือ “ตั้งตัว” หมายถึงกำลังตั้ง “ตื่นตัว” หมายถึงเริ่มมีเสียงออกมา “แตกตัว” หมายถึงกระจายตัวออกมา สิ่งสำคัญคือความขัดแย้งแบบหลบในเรามีกิเลสหลบในเหมือนชนนกเบาบางแต่รุนแรงเรื่องเล็กๆ เบาๆ แต่ทำให้เชือกขาด เพราะรอเวลาที่จะเอาคืน คำว่า เบาๆ จึงนำไปสู่ความรุนแรง ความขัดแย้งรอจังหวะ “ความหลบในจึงน่ากลัว” เราต้องสงบถึงจะเห็นกิเลสตนเอง เพียงเกิดปัญหะความขุ่นข้องหมองใจด้วยการสะสมมาเรื่อยๆ จนมีการระเบิดอารมณ์หรือความรุนแรงออกมาในมิติต่างๆ จึงต้องรักษาอุณหภูมิของตนให้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งฝึก “แยกอารมณ์ออกจากคน แยกคนออกจากปัญหา แยกปัญหาจากการแก้ไข” พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ชาวโลกขัดแย้งกับเรา แต่เราไม่ขัดแย้งกับใคร” สันติศึกษาจึงมีเครื่องมือ คือ มรรค ๘ เป็นหนทางไปสู่สันติภาพ พระพุทธเจ้าทรงย้ำว่า สันติเมว สิกุเขยย พิงศึกษาสันติเท่านั้น คำว่าสันติมี ๓ ประการ คือ อัจฉินตสันติ ตัทธตสันติ สมมติสันติ สันติแท้ต้องค้นพบจากภายใน ลมหายใจที่เยือกเย็น เพราะความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรงทำให้เกิดแยกคือ “แปลกแยก

^{๑๘๗} พระมหาพรหมชา ธรรมหาโส (นิธิบุญยากร), รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณีลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓) หน้า ๑๕๑-๑๖๘.

^{๑๘๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกฉบับสากล: วิถีธรรมจากพุทธปัญญา, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๕๖๙.

แบ่งแยก แยกแยก” ภายใต้วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันจึงมีผู้เตือนว่าระวังการปะทะกันทางวัฒนธรรม “Crash of Civilization” วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันจึงต้องอาศัยการจัดการความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธีเพื่อการป้องกันความขัดแย้ง แก้ไขความขัดแย้ง และรักษาสันติภาพไว้ตามแนวทางพุทธสันติวิธีถือว่าเป็นการจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎก

๓.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎีพุทธสันติวิธีและวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวคิดและทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับงานวิจัยสามารถแบ่งออก ๒ ประการ คือ ๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ๒) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี จึงขอสรุปแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจากความหมายและความสำคัญวิทยาการตามพระพุทธเจ้า การพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมของวิทยาการตามพระพุทธเจ้า และพระวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าพระพุทธเจ้าได้กำหนดลักษณะของวิทยาการต้นแบบ ๗ ประการ คือ ๑) ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่น่ารักแก่ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง มีความรู้รอบคอบ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม ๔) วัตตา คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วจนักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กถัง กัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ๗) โน จัฏฐาเน นิโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทาง และการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทจะต้องยึดตามหลักโอวาทปาติโมกข์โดยเป็นหลักของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าอันประกอบด้วย “หลักการ อุดมการณ์ วิธีการ” สิ่งที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นมากคือ การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย และมีขันติธรรมหมายถึงความอดทนต่อความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม เพราะประโยคแรกที่พระพุทธเจ้าประกาศ คือ ขนฺตี ปรมํ ตโป ตีติกขา แปลว่า ขันติเป็นเครื่องอดกลั้นเป็นเครื่องเผือกเลสอย่างยิ่ง

๒) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจากความหมายและความสำคัญของพุทธสันติวิธี ประเภทของพุทธสันติวิธี

เครื่องมือของพุทธสันติวิธี การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่า “พุทธสันติวิธี เป็นวิธีข้อปฏิบัติหรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้าหรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ การจัดการอย่างสันติเป็นการใช้วิธี ข้อปฏิบัติหรือชุดของวิธีทุกชนิดที่มีอยู่เข้าไปจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง หรือ ปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อมนำไปสู่สังคมแห่งสันติ ถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบในการจัดการความขัดแย้ง พุทธสันติวิธีจึงอยู่ในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งที่พระพุทธเจ้าทรงใช้มาแล้ว วิทยากร หรือพระธรรมทูตจึงควรนำพุทธสันติวิธีมาเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมท่ามกลางสังคมแห่งพหุวัฒนธรรม ด้วยการนำเสนอสันติภาพไปสู่สังคมสันติสุข

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นมิติในการพัฒนางานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” จึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายในการพัฒนาวิทยากรด้านสันติภาพ เพื่อออกไปทำงานเผยแผ่ในองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อจัดการความขัดแย้งในตัวบุคคลและระดับองค์กร จึงต้องอาศัยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจำนวนมากเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยมีเป้าหมายให้เกิดสันติสุขในระดับบุคคล องค์กร สังคม และให้พระสงฆ์พึงตระหนักว่าเราในฐานะสาวกของพระพุทธเจ้าเป็นวิทยากรหรือธรรมทูตแห่งสันติภาพ เป็นสัญลักษณ์ที่ต้องจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนสืบไป

ดังนั้น การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งแบ่งออกเป็น บทที่ ๒ และบทที่ ๓ สามารถแบ่งแนวคิดและทฤษฎีออกเป็น ๔ ประเภท คือ

- ๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
- ๒) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่
- ๓) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท
- ๔) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

บทที่ ๔

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา วิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท ศึกษาความต้องการและ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากการฝึกอบรมรวมถึงองค์กรผู้จัดการฝึกอบรม และศึกษา ความเห็นจากวิทยาการต้นแบบผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรม สามารถวิเคราะห์ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กร (OD) เป็นการมุ่งพัฒนาเพื่อ เปลี่ยนแปลงการทำงานของกลุ่ม เพราะองค์กรคือการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมาย เดียวกัน หรือการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปอาจไม่มีจำนวนหลายสิบคนหลายร้อยคน การที่จะทำให้คน จำนวนมากทำงานให้ได้ผลงานตามที่มุ่งหวังมิใช่เรื่องง่ายเพราะแต่ละคนมีความเชื่อ (beliefs) ทักษะ (attitudes) ค่านิยม (values) ต่างกันและไม่เท่ากันให้สามารถทำงานร่วมกันได้ จึงต้องอาศัย เครื่องมือในการพัฒนาองค์กรด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออก ๒ ประเด็น ดังนี้

๔.๑ การฝึกอบรมแบบธรรมชาติ

- ๔.๑.๑ ความหมายการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๒ ความสำคัญการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๓ ปัจจัยส่งผลทำให้เกิดการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๔ กระบวนการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๕ หลักการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๖ วิธีการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๗ เครื่องมือการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๘ เป้าหมายการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๙ หลักสูตรการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๑๐ ขั้นตอนการฝึกอบรมธรรมชาติ
- ๔.๑.๑๑ การประเมินผลการฝึกอบรมธรรมชาติ

๔.๒ รูปแบบการฝึกอบรมธรรมชาติ

๔.๑ การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๔.๑.๑ ความหมายการฝึกอบรมธรรมะโอดี

คำว่า **ธรรมะโอดี** เป็นการฝึกอบรมด้วยการบูรณาการพระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ในพัฒนาจิตใจและสังคม ด้วยรูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ คำ คือ

๑) คำว่า ธรรมะ หมายถึง หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสันติสุข เป็นพุทธสันติวิธีซึ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ สร้างสันติภายในในการอยู่ร่วมกันในองค์กร เช่น สาราณียธรรม อปริหานิยธรรม สังคหวัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม อริยมรรคมีองค์ ๘ สติปัฏฐาน ๔ เป็นต้น

๒) คำว่า โอดี มาจากภาษาอังกฤษว่า Organization Development (OD.) หมายถึง การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์กรด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้น เข้าใกล้เป้าหมายที่วางเอาไว้ได้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งเน้นการพัฒนาการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน ความสุขการทำงานของคนในองค์กร

สรุปความหมายของคำว่า ธรรมะโอดี หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและวิทยาการสมัยใหม่ในกระบวนการฝึกอบรม เน้นกระบวนการเป็นกิจกรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เกิดความสุข เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ใช้กระบวนการ **“ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ”** ซึ่งมีหลักสูตรในการพัฒนาคนในองค์กร คือ หลักสูตร **“ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”** เป็นกิจกรรมธรรมะพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพ ตามบริษัท โรงพยาบาล องค์กรภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศไทย ดังนั้นการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมุ่งสู่ Happy Life คือความสุขของชีวิตในการทำงานในองค์กร (Dhamma for Organization Development: Dhamma O.D.Happy Life) กระบวนการของ Dhamma O.D. Happy Life จึงมุ่งการพัฒนาชีวิตให้มีความสุข การทำงานให้มีความสุข ครอบครัวให้มีความสุข และเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งธรรมะโอดีมีตราสัญลักษณ์ในการฝึกอบรมซึ่งมีความหมาย ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๘ ตราสัญลักษณ์ในการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

นกพิราบสีขาว หมายถึง สันติภาพ ออกไปสร้างสันติภาพให้กับเพื่อนมนุษย์ โดยมีความเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ โอบอ้อมไปทั่วประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ดอกบัว หมายถึง กลุ่มคนที่ออกไปช่วยเหลือเหมือนดอกบัว ๔ เหล่า มีหลายระดับ ต้องมีความอดทน ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติในความแตกต่าง วิเคราะห์เข้าใจผู้ฟังในระดับต่างๆ

จับมือ หมายถึง พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ จับมือกันเพื่อเป็นการประยุกต์หลักธรรมของพระพุทธเจ้าและมีการสื่อสารธรรมในรูปแบบที่น่าสนใจ เพราะวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนามีแนวทางการสอนที่มีความสอดคล้องกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

วงกลม หมายถึง พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ในการเผยแผ่ธรรม เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้การเผยแผ่ธรรมประสบความสำเร็จ

สรุปตราสัญลักษณ์ธรรมะโอดี หมายถึง การออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยการโอบอ้อมไปมอบธรรมะให้ผู้คนที่ทั่วสารทิศ ถึงคนเหล่านั้นจะมีความแตกต่างกันก็ตาม ธรรมะโอดีจึงใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบการประยุกต์พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่สนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ด้วยการจับมือกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้าในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมสันติสุข

๔.๑.๒ ความสำคัญการฝึกอบรมธรรมะโอดี

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตาทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นงานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เอง เพียงพรรษาแรกก็ทรงหมุนกงล้อแห่งพระธรรม จัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูต งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวูโสที่สุด คือ “การเผยแผ่” ซึ่งงานเผยแผ่ธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาคนสอดคล้องกับศาสตร์พระราชาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร โดยองค์การสหประชาชาติได้ทูลถวายรางวัล “ความสำเร็จสูงสุดในการพัฒนามนุษย์” และพระองค์ “ทรงเป็นพระมหากษัตริย์นักพัฒนา” (Development King) ในหลวงรัชกาลที่ ๙ จึงทรงเป็นกษัตริย์นักพัฒนา เพราะทรงถือเอาคนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา โดยมนุษย์เป็นตัวตั้งของการพัฒนา หัวใจของการพัฒนาอยู่ที่คน กล่าวโดยสรุปศาสตร์พระราชามุ่งพัฒนามนุษย์ใน ๔ ขั้นตอน คือ “ที่ขาดเติมให้เต็ม ที่เต็มให้รู้จักพอ ที่พอให้รู้จักแบ่งปัน ที่แบ่งปันให้เป็นธรรม” การเผยแผ่จึงมุ่งพัฒนาพระสงฆ์ต้นแบบเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อกาลเวลาผ่านล่วงเลยไปวิธีการเผยแผ่ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีถือว่าเป็นงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อประยุกต์ทันสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งผู้ส่งสาร คือ พระวิทยากรเองต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อสื่อสารธรรมให้เหมาะสมกับคนในสังคมปัจจุบัน โดยธรรมะโอดีมุ่งธรรมะสู่คนในองค์กร เพื่อให้เกิด

สันติสุขระดับบุคคลและระดับองค์กร กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพราะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระดับบุคคลและองค์กร ให้เกิดองค์กรสันติสุขเป็นการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบวิทยาการสมัยใหม่ เป็นธรรมะง่ายๆ มีการนำเสนอที่น่าสนใจ มีสื่อประกอบการฝึกอบรม เหมาะแก่การนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดศรัทธาในพระพุทธศาสนา หัวใจสำคัญ คือ สอนทันสถานการณ์ แบบ “โลกไม่ซ้ำ ธรรมไม่เสีย” โดยสามารถแบ่งความสำคัญของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็น ๗ ประการ คือ

๑) ความสำคัญต่อบุคคล เป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันมีความสุขในองค์กร รู้จักบทบาทตนเอง ปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ มีความสามัคคีในองค์กร มีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข

๒) ความสำคัญต่อการทำงาน บุคลากรมีทักษะ มีศิลปะการเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารที่ดี โดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวก มีความอ่อนน้อม ให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ อดทนในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานเกิดคนสำราญงานสำเร็จ ลักษณะที่ว่า “งานได้ผลคนเป็นสุข”

๓) ความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรโดยการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้องค์กรเกิดสันติสุข เพราะเกิดคำว่า “จงรักภักดีต่อองค์กร” คือ มีความกตัญญูและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรเกิดคุณภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

๔) ความสำคัญต่อครอบครัว มีคำกล่าวที่ว่า “ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม” เพราะเมื่อครอบครัวมีความสุขก็ส่งผลต่อสังคมให้เกิดสันติสุข เมื่อบุคลากรได้รับประโยชน์จากการอบรม เนื่องจากกระบวนการของการอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นความเข้าใจของคนในครอบครัวด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๕) ความสำคัญต่อสังคม เพราะเมื่อคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ ตนเองการทำงาน ครอบครัว องค์กร มีความสุข จึงส่งผลต่อสังคม จากภาพเล็กๆ นำไปสู่ภาพกว้าง คือ สังคมสันติสุข เพราะเมื่อได้ผ่านการอบรมแบบธรรมะโอดีสามารถนำธรรมะมาบูรณาการกับพัฒนาวิชาชีพเพื่อเกิดสังคมสันติสุข

๖) ความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา ได้สร้างพระนักเผยแผ่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบที่มีคุณภาพมีศรัทธาอุทิศตนในออกไปทำงานด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสันติสุขของเพื่อนมนุษย์ โดยวิทยากรมีเครื่องมือมีกิจกรรมมีสันติภายใน เพื่อการเผยแผ่ธรรมด้วยการบูรณาการแนวทาง

พระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาจะอยู่รอดเมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ของตนคือคันถ
ธุระ วิปัสสนาธุระและสังคหธุระ วิทยาการต้นแบบจึงเป็นความหวังของพระพุทธศาสนา

๓)ความสำคัญต่อประเทศชาติ เมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของ
พระพุทธเจ้าด้วยการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี จะทำให้ประเทศชาติเกิดสันติสุข ด้วยการเคารพใน
ความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม จึงต้องเริ่มต้นจากพระ
วิทยาการต้นแบบเป็นผู้เผยแผ่ธรรมต้องยึดการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายบุคคลที่มีความแตกต่างกันทาง
วัฒนธรรม โดยการมุ่งหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่าง จึงนำไปสู่สันติสุขโดยพุทธสันติวิธี อันเป็นวิธีการ
หลักการ อุดมการณ์ของพระพุทธเจ้าโดยยึดทางสายกลาง คือ มรรค ๘ ในการสื่อสารธรรม

สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อให้เกิด ๔ ภาพ ประกอบด้วย
๑) สมรรถภาพ (เป็นคนเก่งและเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม) ๒) คุณภาพ (เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
และผลงานออกมาดีกว่าเดิมด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง) ๓) สัมพันธภาพ (เข้าใจเพื่อนมนุษย์
ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติในความแตกต่าง ลดความขัดแย้ง) ๔) สุขภาพ (มีความสุขกับงานที่ทำมาก
ขึ้นกว่าเดิม ด้วยการรักองค์กร) ทั้ง ๔ ภาพรวมกันเรียกว่าประสิทธิภาพ องค์กรและชีวิตมี
ประสิทธิภาพก็เกิดความสุขถือว่าเป็นความสำคัญของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๔.๑.๓ ปัจจัยส่งผลทำให้เกิดการฝึกอบรมธรรมะโอดี

ปัจจัยอันส่งผลทำให้เกิดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีนั้นได้แรงบันดาลใจมาจาก
พระพุทธเจ้า พระองค์ทรงมีพุทธจริยา ๓ ประการ คือ ๑) โลกัตถจริยา พระจริยาที่เป็นประโยชน์ต่อ
ชาวโลก ทรงอนุเคราะห์แก่ชาวโลกโดยไม่เลือกเพศ สถานะ ชนชั้น วรรณะ ๒) ญาติัตถจริยา
พระพุทธเจ้าทรงปฏิบัติหน้าสงเคราะห์ญาติให้เข้าถึงพระรัตนตรัย ๓) พุทธัตถจริยา พระจริยาที่ทรง
บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ตามหน้าที่ของพระพุทธเจ้า พุทธจริยาจึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของ
พระพุทธเจ้า เทศนาสั่งสอนผู้คนให้ถึงธรรม โดยพระองค์ทรงมีจุดมุ่งหมายในการสอนเพื่ออรรถาธิบาย คือ
เพื่อประโยชน์ เพื่อชีวิตาธิปไตย เพื่อเกื้อกูล และเพื่อสุขาธิปไตย เพื่อความสุข พระพุทธเจ้าทรงทำหน้าที่เทศน์
สั่งสอนเพราะนึกถึงสัตว์โลก โดยพระองค์ได้พัฒนาวิทยาการซึ่งเป็นพระสงฆ์รุ่นแรกของโลกในการเผย
แผ่พระพุทธศาสนา คือ พระปัญจวัคคีย์ พระองค์ใช้รูปแบบการพัฒนาพระสงฆ์รุ่นแรกด้วยการแสดง
ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร ซึ่งเป็นเนื้อหาการสอนของพระองค์ในครั้งแรก ถึงแม้จะมีผู้เข้าใจเพียงท่าน
เดียวเท่านั้น ถือว่าเป็นการสื่อสารธรรมครั้งแรกของโลก พระพุทธเจ้าจึงเป็นฐานะนักนิเทศศาสตร์รูปแรก
ของโลก ทำให้การเผยแผ่สมัยพระพุทธเจ้าประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก เมื่อกาลเวลาผ่านไปพระ
นักเผยแผ่ต้องมีการปรับตัวตามยุคสมัย พระนักเผยแผ่จึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเท่าทัน
การเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์ในการ

อธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น มีเทคนิคการสื่อสารธรรมที่น่าสนใจ มีสื่ออุปกรณ์ประกอบการสอน มีเอกสารประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อบูรณาการเข้าหาธรรมะ

๒) หลักประยุกต์ พระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีมีการประยุกต์ซึ่งเป็นการปรับใช้การประยุกต์หลักคำสอนสมัยใหม่ของธรรมะโอดี โดยมีการประยุกต์หลักธรรมะให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ โดยอาศัยศาสตร์สมัยใหม่เป็นสะพานเชื่อมเพื่อการนำเสนอมีความน่าสนใจมากขึ้น คือ การประยุกต์วิทยาการใหม่ๆ การประยุกต์เหตุการณ์ในบ้านเมือง สถานการณ์ในโลก การประยุกต์อุปมา คำพังเพย คำคม สะดุดหู การประยุกต์เครื่องโสตทัศนูปกรณ์ การประยุกต์เพลง นิทานคำกลอน และการประยุกต์กิจกรรมการมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ด้วยกระบวนการ Do คือ ลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน Self เรียนรู้ด้วยตนเองสร้างสัมพันธภาพ Enjoy มีความสนุกสนานเพลิดเพลินในขณะที่เรียนรู้ธรรมะ ทำให้เกิดความร่าเริงบันเทิงธรรมเพลิดเพลินใจ มีศิลปะการสร้างอารมณ์ขันในการเผยแผ่ธรรม เพราะพื้นฐานของคนไทยชอบความสนุกสนานเป็นพื้นฐาน ภาษาการเผยแผ่ธรรม เรียกว่า “การสร้างอารมณ์ขัน”

๓) หลักเปลี่ยน พระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีเปลี่ยนการนำเสนอแบบเชิงรุก รุกออกไปสู่องค์กรต่างๆ ซึ่งพระวิทยากรของธรรมะโอดีเป็น “ผู้บำเพ็ญตนแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา” เปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วยการศึกษาเล่าเรียนต่อเพื่อได้เครือข่าย และเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรม โดยยึดหลักพัฒนาด้วย ๕ ค. คือ ค้น หมายถึง ขุดให้ถึงที่ ค้นให้ถึงตราน้ำแห่งความรู้จริงๆ ก่อนจะเป็นพระวิทยากร คว่ำ หมายถึง มือไว ใจถึง คว่ำหาข้อมูลให้มากที่สุดทั้งทางโลกและทางธรรม ศิย์ หมายถึง หมั่นหาข้อมูลจากหนังสือ และสื่อต่างๆ คลุก หมายถึง ไกล่ชิดบัณฑิต ครูอาจารย์ที่เป็นนักปราชญ์ด้านพระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ คิด หมายถึง ขบคำ วาตะธรรม สร้างคำสอนง่ายๆ เพื่อให้คนเข้าใจง่ายแต่อยู่ในกรอบพระพุทธศาสนา

๔) หลักประสาน พระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีต้องมีการประสานงานที่ดีกับองค์กรผู้จัดการฝึกอบรม เบื้องต้นเป็นการใช้หลัก SWOT องค์กร ว่าองค์กรมีปัญหอะไร มีความต้องการอย่างไร คาดหวังอะไรจากการอบรมครั้งนี้ นับถือศาสนาอะไรบ้าง ขอรายชื่อและตำแหน่งของผู้เข้าอบรม เป็นการวิเคราะห์ผู้ฟัง สถานที่ห้องประชุมจัดอย่างไร ต้องเตรียมอุปกรณ์อะไรบ้างในการอบรมครั้งนี้ ล้วนแต่เป็นการประสานงาน ประสานงานอย่างไรไม่ให้เกิดศัตรู เพราะผู้จัดการฝึกอบรมคือผู้ให้โอกาสเราได้ทำงาน ฉะนั้น “การเตรียมการจึงมีความสำคัญมาก” เสน่ห์ของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีคือ “ทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของธรรมะโอดีได้โดยไม่เลือกศาสนาใดๆ ทุกศาสนาสามารถเข้าร่วมได้หมด เพราะวิธีการนำเสนอของธรรมะโอดีไม่ขัดกับหลักศาสนาใดๆ เพราะมุ่งการพัฒนาชีวิตให้เกิดสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน ความรัก ความสุข เข้าใจความเป็นพหุวัฒนธรรม”

สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นเพราะการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบันของพระสงฆ์ไม่ปฏิบัติตามหลัก ๔ ป. จึงนำไปสู่การเกิดการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี เพราะธรรมะโอดียึดแนวการปฏิบัติตามหลัก ๔ คือ “หลักปรับ หลักประยุกต์ หลักเปลี่ยน หลักประสาน” ทำให้การเผยแผ่ธรรมแบบธรรมะโอดีได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง สามารถพูดได้ว่าการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี สามารถเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม เพราะมีการพุทธบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่ และสอดคล้องกับการทำหน้าที่ของพระสงฆ์ คือ “สวดมนต์ภาวนา ศึกษาเล่าเรียน พากเพียรปฏิบัติ สันตัดในการสอน” แต่ในปัจจุบันพระสงฆ์ขาดเครื่องมือ ขาดหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการในการเผยแผ่ธรรมะในองค์กร จึงต้องมีการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี

๔.๑.๔ กระบวนการฝึกอบรมธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ พระวิทยากรจัดการเรียนรู้เป็นพระวิทยากรกระบวนการ มีทำหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ และนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาบูรณาการกับวิทยาการสมัยใหม่ พัฒนาจิตคนในองค์กร จึงต้องมีวงจรกลไกการบริหารงานของธรรมะโอดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนางานเพื่อควมมีคุณภาพของธรรมะโอดี ซึ่งเป็นระบบกลไกหรือวงจรการบริหารการทำงานของธรรมะโอดี การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงนำหลัก P D C A มาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อวางแผนการฝึกอบรม เพราะองค์กรต่างๆ เมื่อจัดการฝึกอบรมกับธรรมะโอดี ส่วนมากจะเป็นการอบรมแบบบุคลากรทั้งหมดของคนในองค์กร ถือว่า ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์โดยแบ่งออกเป็นรุ่น รุ่นละประมาณ ๘๐-๑๐๐ คน จึงนำหลักของระบบกลไกหรือวงจรการบริหารการมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของธรรมะโอดี เพราะ PDCA เป็นเทคนิคการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑) P Plan คือ ขั้นตอนการวางแผน (วางแผน) ธรรมะโอดีมีการวางแผนการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT ว่าองค์กรมีจุดแข็งอะไรบ้าง มีจุดอ่อนอะไรบ้างเพื่อการพัฒนาการฝึกอบรมได้ถูกจุดตามความต้องการขององค์กรและผู้เข้าฝึกอบรม เหมือนหมอที่วินิจฉัยโรคผู้ป่วยก่อนที่จะให้ยาหรือ รักษา ควรวินิจฉัยโรคก่อนรักษา ถือว่าเป็นการรักษาอย่างมีคุณภาพ เช่น ถามว่าอาการป่วยเป็นอย่างไร ปวดหัวไหม ปวดท้องไหม ปวดมากไหม ทานข้าวได้ไหม ปวดนานหรือยัง มีอาการแพ้ยาอะไรไหม ถือว่าเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ก่อนให้การรักษาระบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงใช้วิธีการวิเคราะห์องค์กรก่อนออกไปอบรมเพื่อการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรสอบถามจากผู้ประสานการฝึกอบรม ผู้บริหารองค์กร ผู้จัดการฝึกอบรมและศึกษาข้อมูลขององค์กรจากระบบอินเตอร์เน็ต ขั้นตอนการวางแผนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะพระวิทยากรของธรรมะโอดีได้มีการเดินทางไปสถานที่อบรมก่อนหนึ่งวัน เพื่อการพักผ่อนอย่างเต็มที่ และดูแลความเรียบร้อยของห้องประชุม โปรเจคเตอร์ เครื่องเสียง ไมค์ลอย สายเสียง อุปกรณ์การอบรม และการเตรียมการต่างๆ ทุกอย่างต้องมีความพร้อม เป็นการ

ทำความเข้าใจกับสถานที่ฝึกอบรม ถือว่าเป็นขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมของธรรมะโอดี เพื่อเป็นการเริ่มต้นที่ดีสำหรับการอบรม รวมไปถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ประสานงานการฝึกอบรม

๒) D Do คือ ขั้นตอนการลงมือทำ (ปฏิบัติ) เมื่อมีการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT เรียบร้อยแล้ว ทราบถึงปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการของบุคลากรองค์กรอย่างแท้จริง กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีการออกแบบกิจกรรม ออกแบบการฝึกอบรม ออกแบบวิธีการสอน ออกแบบสื่อการสอน เลือกหัวข้อธรรมะให้เหมาะกับบุคลากรในองค์กรเพื่อไปประยุกต์ตรงตามความต้องการและปัญหาขององค์กรนั้นๆ แล้วลงมือปฏิบัติกิจกรรมกับบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๓) C Check คือ ขั้นตอนการตรวจสอบประเมิน (ตรวจสอบ) เมื่อกระบวนการฝึกอบรมของธรรมะโอดีนำกิจกรรมไปปฏิบัติด้วยการฝึกอบรมบุคลากรเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่วัดคุณภาพของการฝึกอบรม โดยมีการประเมินตามหลักของ SMCR คือ ประเมินพระวิทยากรซึ่งเป็นผู้ส่งสารของธรรมะโอดี ประเมินเนื้อหาสาระการสอนของธรรมะโอดี ประเมินกิจกรรมและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมของธรรมะโอดี และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแนวทางของธรรมะโอดี ด้วยการทำแบบทดสอบก่อน-หลังการอบรม ด้วยการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม และด้วยการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม

๔) A Act คือ ขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (การปรับปรุง) เมื่อมีการประเมินผลของการฝึกอบรม ผลการอบรมออกมาเป็นอย่างไร มีใจกว้างยอมรับ กลับมาทบทวนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตั้งแต่พระวิทยากร เนื้อหาสาระของการสอน กิจกรรมสื่อประกอบการสอน ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องตามหลักของ SMCR นำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามแผนของระบบกลไกของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุปว่าการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีปฏิบัติตามหลัก PDCA ซึ่งเป็นวงจรการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบประเมิน และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมด้วยการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่ธรรมะโอดีดำเนินการมาตลอดในการฝึกอบรม จึงทำให้การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเกิดประสิทธิภาพอย่างชัดเจน เพราะปฏิบัติตามหลักของ PDCA อย่างสม่ำเสมอ จุดสำคัญที่น่าสนใจของธรรมะโอดี คือ องค์กรต่างๆ นิมนต์ไปอบรมบุคลากรกลุ่มเดิมซ้ำๆ เพื่อการต่อยอดจากหลักสูตรแรกเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง โดยให้เหตุผลหลักสำคัญว่าทำไมถึงนิมนต์อบรมอย่างต่อเนื่องหรือนิมนต์ซ้ำๆ โดยมีเหตุผลหลัก ๔ ประการ คือ

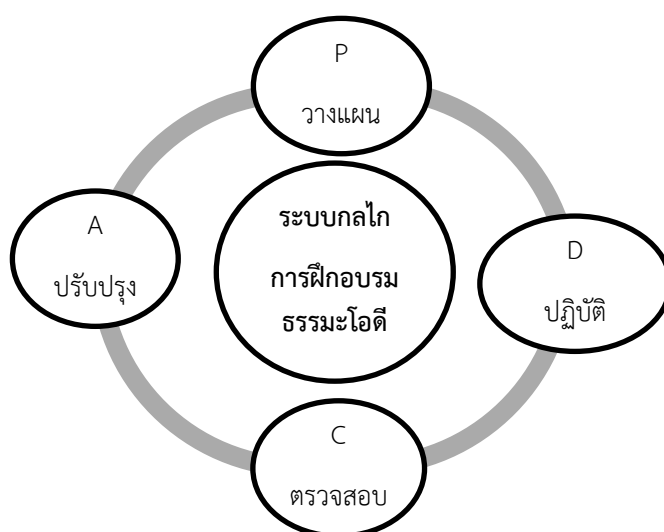
๑) การประเมินผลการอบรมบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรเรียกร้องอยากได้พระวิทยากรของธรรมะโอดีมาอบรมอีกครั้งเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๒) องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กร บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น มีหัวใจการบริการเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์มากขึ้น

๓) สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการฝึกอบรมเป็นกิจกรรม เรียนรู้ผ่านกิจกรรม มีสื่ออุปกรณ์ประกอบ สามารถเข้าใจง่ายๆ เหมาะสมกับคนองค์กรปัจจุบัน

๔) ผู้บริหารเห็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น โดยวัดจากพฤติกรรมการทำงานและการดำเนินชีวิตเช่นการตรงต่อเวลา การร่วมกิจกรรม การทำงานร่วมกัน ชีวิตครอบครัวดีขึ้น เป็นต้น จึงทำให้มีการพัฒนาการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ทุกครั้งที่ธรรมะโอดีได้รับการเชิญไปจัดกระบวนการฝึกอบรม จะเริ่มต้นด้วยการนำหลักของPDCA มาช่วยวางแผนการฝึกอบรม ให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายด้วยการวางแผน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ ต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผล การปฏิบัติตามแผนและสุดท้ายนำผลที่ได้รับจากการประเมินไปดำเนินการต่อตามความเหมาะสมโดยมีกรอบวงจรสู่ความสำเร็จ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๙ การบริหารงานการฝึกอบรมธรรมะโอดี

๔.๑.๕ หลักการฝึกอบรมธรรมะโอดี

หลักการฝึกอบรมตามแนวทางของธรรมะโอดีเน้นหลักการ ๖ ดี ซึ่งประกอบด้วย “วิทยากรดี กิจกรรมดี นำเสนอดี สื่ออุปกรณ์ดี สถานที่เวลาดี และหลักธรรมดี” ถือว่าเป็นหลักการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ดังนี้

๑) **วิทยากรดี** พระวิทยากรถือว่ามีความสำคัญมากต่อการฝึกอบรมของธรรมะโอดี หลักของการฝึกอบรมจึงมองว่าถ้าพระวิทยากรมีศักยภาพสูงจะสามารถทำให้การอบรมบรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยมี KUSA เป็นเครื่องมือในการประเมินการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง คือ K คือ Knowledge หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอตีสสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้มากขึ้นในเรื่องของการอยู่ร่วมกัน ธรรมะในการดำเนินชีวิต U คือ Understand หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอตีสสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจมากขึ้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข S คือ Skills หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอตีสสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะทำเป็น รู้วิธีปฏิบัติมากขึ้น ด้วยกันมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ฟังเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน และ A คือ Attitude หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอตีสสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงทัศนคติในมุมมอง เคารพในความแตกต่าง อยู่ร่วมกันได้ในบรรยากาศแห่งความแตกต่าง ถือว่าเป็นเครื่องมือวัดพระวิทยากรในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

สรุปพระวิทยากรของธรรมะโอตีต้องมี ความรู้ดี ความสามารถดี มีทักษะในการสื่อสาร ธรรมะดีมี “วิชายอด จรรยาเยี่ยมดี เปี่ยมด้วยกรุณา หทัยยื่นปัญญาให้แก่สังคม” จึงสามารถจัดกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอตีอย่างสมบูรณ์ จึงสอดคล้องกับกรอบของการสื่อสารธรรมสมัยใหม่ คือ SMCR คำว่า S คือ ผู้ส่งสารหมายถึง พระวิทยากรเอง จะต้องพัฒนาตนเองให้มีกายพร้อม วาจาพร้อม ใจพร้อม และความรู้พร้อม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรรยา

๒) กิจกรรมดี จุดเด่นของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอตี คือ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการเข้าใจธรรมะ เพราะกิจกรรมเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้เข้าใจง่ายเพื่อการเชื่อมโยงไปถึงธรรมะในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การอบรมแบบธรรมะโอตีจึงมีกิจกรรมโดยการฝึกอบรมของธรรมะโอตีเป็นรูปแบบของกิจกรรม ซึ่งสามารถแบ่งกิจกรรมเป็น ๔ กิจกรรมหลักในหลักสูตร ๑ วัน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑) กิจกรรม Play and Learn เพลินธรรม

เปิดหัวใจสู่ธรรม - ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม

สัมพันธ์ภาพตัวนบว - สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก

ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพ - การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง

ติดตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ

สามเหลี่ยมไว้วางใจ “การสร้างความศรัทธา”

จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร

๒) กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-R)

รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง

ผู้นำในหัวใจคน “สื่อสารด้วยความรัก”

ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร”

เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษให้อภัย สัญญาใจ
 ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน”
 Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)

๓) กิจกรรม การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต

ดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข
 สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C)
 การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ -สร้างภาพขององค์กร
 สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี -การเชื่อมโยงของชีวิต
 บริการ คือ งานบุญ “หัวใจพระโพธิสัตว์”
 การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก

๔) กิจกรรม Format-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม

สวดมนต์เพื่อสันติภาพ-บริหารจัดการเจริญปัญญา-แผ่เมตตา
 คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวยุคธรรม
 มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
 ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน
 ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-สังฆทานองค์กร
 ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์

หลักสูตรมาตรฐานที่มีผลการประเมินออกมาดีที่สุด ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง
 มากที่สุด เป็นหลักสูตร ๑ คืน ๒ วัน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑)กิจกรรม Play and Learn เพลินธรรม

เปิดหัวใจสู่ธรรม-ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม
 สัมพันธภาพด้วนบวก-สิ่งเล็กๆที่เรียกว่ารัก
 ยิ้มเปิดประตูมิตรภาพ-การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง
 ดีตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ-สามเหลี่ยมไว้วางใจ
 จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร

๒)กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร(S-M-C-M-R)

รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง-ผู้นำในหัวใจคน
 ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร”
 เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษให้อภัย สัญญาใจ
 ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน”
 สันติสนทนา (Interfaith Dialogue)

๓)กิจกรรม ปลุกรัก ปรับพลังจิตใต้สำนึก

โปรแกรมพลังจิตใต้สำนึก-ลดอัตราพัฒนาองค์กร

จุดจบของบุคลากรที่ขาดสติ-สัมปชัญญะ

ศีล 5 คือสันติภาพขององค์กรยุคอาเซียน-สร้างสัมมาวาจา

การSWOTองค์กร ความเสี่ยงขององค์กร “จงรักภักดีต่อองค์กร”

๔)กิจกรรม พัฒนาศักยภาพ ปลุกยักษ์ส่งความรัก

เป้าหมายเดียวกัน-พัฒนาศักยภาพเชิงบูรณาการ

สื่อสารด้วยความรักของคนในองค์กร (S-M-C-M-R)

ขันติธรรมทางศาสนา (Religious Tolerance)

มอบหมายงานกลุ่ม-พลังความสามัคคี-สัมมาวาจา

๕)กิจกรรม การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต

ดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข

สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C)

การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ - การสร้างภาพ

สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี การเชื่อมโยงของชีวิตสู่ความสมดุล

การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก

๖)กิจกรรม การจัดการความรู้ สู่การจัดการความดี

การจัดการความรู้ KM-สรุปกิจกรรมการเรียนรู้-การบ้านสานรัก

พลังการชื่นชม - ชีวิตกับสายน้ำ - ชีวิตไม่ยาก ถ้าตั้งใจอย่างง่าย

ชีวิตและความตาย: การเผชิญความตายอย่างสงบ

แผ่เมตตาเพื่อสันติภาพในองค์กร

๗)กิจกรรม Coaching Team องค์กรคุณธรรมชั้นนำ

ภาวนาเพื่อสันติ-พลังแห่งจิตปัจจุบัน-ดอกไม้ความรักขององค์กร

นำเสนอ SWOT องค์กร ด้วยสันติภาพศีล 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพอย่างสันติสุข

มวลรวมความสุขของคนในองค์กร - บริการคืองานบุญ

๘)กิจกรรม Positive Feeling - พลังกอดรอดชีวิต

มหัศจรรย์ความรู้สึกบวก-พลังบุญ

สัมพันธ์ภาพด้านบวกและพลังการชื่นชม

Connect to Happy Life ใส่ใจความรู้สึก

ความต้องการ และความรู้สึกต่อองค์กร

ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ ในความแตกต่าง
Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)-การขอโทษอย่างจริงจัง
กระบวนการ RJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร

๙)กิจกรรม บัลลังก์คนดีในองค์กร-ต้นแบบคนดีองค์กร

นำเสนอประโยคสามัคคีเพื่อองค์กร
คุณครูย้อนดูองค์กร “เราจะเดินไปด้วยกันอย่างไร”
โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กร-เสริมแรงทางบวก
สร้างกำลังใจคนในองค์กร-รางวัลแด่คนช่างฝัน-พลังการชื่นชม

๑๐)กิจกรรม Format-Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม

คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม
มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ-ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน
ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-ทำบุญสังฆทานองค์กร
รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์
กล่าวปิดการอบรม-รับของที่ระลึก-ถ่ายภาพคนดีขององค์กร
เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพธรรมะสวัสดิ์

สรุปว่าพระวิทยากรธรรมะโอดีใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือของการอบรมเพื่อนำไปสู่ธรรมะในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะกิจกรรมทุกคนสามารถร่วมได้ทุกศาสนาทุกระดับในองค์กร โดยเฉพาะเวลาไปอบรมในองค์กร มีความหลากหลายในการนับถือศาสนา กิจกรรมจึงเป็นตัวเชื่อมเพื่อให้คนในองค์กรเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน กิจกรรมจึงก้าวข้ามความเชื่อของคนในองค์กรลดช่องว่างระหว่างกันและกัน แต่จะมาหล่อหลอมให้คนในองค์กรเกิดความรักความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นหลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดีจึงเน้นกิจกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๓) นำเสนอดี การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นการสื่อสารธรรมที่มีความทันสมัยเข้าใจง่าย โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา บูรณาการเป็นการนำเสนอของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการบูรณาการการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ที่	สื่อสารวิทยาการสมัยใหม่	สื่อสารพระพุทธศาสนา	ธรรมะโอดี
๑	Sender = ผู้ส่งสาร	สันติสนทนา แจ่มแจ้ง	พระวิทยากร ของธรรมะโอดี

๒	Message = สาร	สมาปทนา จงใจ	เนื้อหาการสอน ของธรรมะโอดี
๓	Channel=สื่อ ช่องทาง	สมุตเตชนา แก้หลัก	สื่ออุปกรณ์ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ของธรรมะโอดี
๔	Receiver=ผู้รับสาร	สัมปหังสนา ร่าเริง	ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความ เพลิดเพลินธรรม พอใจ มีความสุขในการฝึกอบรม

สรุป ผู้ส่งสาร คือ พระวิทยากรของธรรมะโอดี ต้องสามารถบรรยายแบบมีความแจ่มแจ้งชัดเจน สารคือ มีเนื้อหาของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีความจงใจ เพื่อให้การนำไปปฏิบัติ สื่อช่องทางคือ กิจกรรมและสื่อการสอนของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เพื่อให้เกิดความแก้หลัก เห็นภาพชัดเจน ซึ่งธรรมะสมัยใหม่ต้องมีชีวิตและผู้รับสารคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเพลิดเพลินธรรม ไม่เบื่อหน่ายในธรรมะ เพื่อให้เกิดความร่าเริงสนุกสนานในธรรม ดังนั้น หลักการอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมุ่งการนำเสนอที่ดีๆ เพื่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

๔) สื่ออุปกรณ์ดี การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีต้องอาศัยสื่อสมัยใหม่และสื่อสมัยพระพุทธรเจ้าเพื่อให้เกิดประโยชน์ แบบประโยชน์สูง ประหยัดสุด เพราะสื่ออุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดความเข้าใจง่าย ถ้าเราอธิบายธรรมะล้วนๆอย่างเดียวย่อมเป็นที่เข้าใจได้ยาก เพราะฉะนั้นธรรมะโอดีจึงใช้สื่อเพื่อให้เข้าถึงธรรม ซึ่งมีสำนวนนิยายกำลังภายในอยู่ประโยคหนึ่งว่า **“กระบี่อยู่ที่ใจ”** หมายความว่ายอดฝีมือสามารถใช้สิ่งของทุกอย่างเป็นกระบี่ได้แม้แต่กิ่งไม้ก็กลายเป็นกระบี่ได้ในทำนองเดียวกัน สุดยอดนักเผยแผ่ของธรรมะโอดี ไม่มีอะไรที่ใช้เป็นอุปกรณ์สอนธรรมไม่ได้ ซึ่งการสอนของพระพุทธรเจ้ามี ๒ แบบ คือ **๑) แบบธรรมาธิษฐาน** หมายถึง สอนธรรมะล้วนๆ ไม่มีตัวอย่างสื่อประกอบการสอน แต่คนสมัยใหม่อาจจะไม่ชอบเพราะเข้าใจยาก **๒) แบบบุคลาธิษฐาน** หมายถึง การสอนธรรมะด้วยตัวอย่าง เช่น อังนิทานชาดก ๕๔๗ เรื่องมาประกอบ และสื่อสมัยใหม่ประกอบการสอน มีเรื่องราวประกอบเพื่อความเข้าใจง่าย เพราะสื่อมีคุณค่ากับผู้สอน หมายความว่า “ทำให้ประหยัดเวลา พัฒนาวิธีการ ประสานกิจกรรม และเน้นย้ำความเข้าใจ” เป็นการทำให้การสอนการบรรยายมีความง่ายขึ้น และสื่อกับผู้เข้าอบรม หมายความว่า ทำให้ผู้เข้าอบรม “เข้าใจง่าย จำได้ไว ตรึงใจนาน และสนุกสนานรื่นเริง” สื่อจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงและเผยแผ่ธรรมของธรรมะโอดี ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีใช้สื่อสมัยใหม่ในการเผยแผ่ธรรม เพราะสื่อสามารถเป็นแรงจูงใจให้คนสนใจธรรมะมากขึ้น เช่น สื่อประกอบการบรรยาย PowerPoint เป็นสื่อภาพเพื่อให้

เห็นภาพชัดเจน เข้าใจง่ายมากขึ้น และมัลติมีเดีย หรือสื่อโฆษณาต่างๆ เป็นสื่อเสียงและภาพเคลื่อนไหว และเสียงเพลงธรรมะ ดนตรีประกอบการบรรยาย เป็นการสรุปด้วยสื่อเคลื่อนไหว ไม่ต้องอธิบายมาก ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความสนใจมาก สื่อจึงเป็นตัวกลางที่ใช้ในการถ่ายทอดในการบรรยาย ซึ่งพระพุทธศาสนามีอายุยืนยาวมาได้หลายพันปี แสดงถึงว่ามีการสืบทอด การสอน เผยแผ่ หรือการสื่อสารคำสอนของพระพุทธศาสนาไปยังพุทธศาสนิกชน ด้วยวิธีการท่องจำแบบดั้งเดิม จนมาถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ในยุคนี้ เพื่อช่วยเผยแผ่ พระธรรมของพระพุทธศาสนาในโลกยุคปัจจุบัน พระพุทธเจ้าทรงใช้สื่อประกอบการสอน เช่น ในสมัย “พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ สีลปาวน เขตกรุงโกสัมพี ครั้งนั้นพระผู้มีพระภาคทรงหยิบใบประดู่ลาย ๒-๓ ใบขึ้นมา แล้วรับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมา ตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจะเข้าใจความหมายข้อนั้นว่าอย่างไร ใบประดู่ลาย ๒-๓ ใบที่เราหยิบขึ้นมากับใบที่ อยู่บนต้นอย่างไหนจะมากกว่ากัน” ภิกษุทั้งหลายกราบทูลว่า “ใบไม้ที่อยู่บนต้นไม้นั้นมากกว่า ใบประดู่ลาย ๒-๓ ใบ ที่พระองค์ทรงหยิบขึ้นมามีเพียงเล็กน้อย พระพุทธเจ้าข้า” “ภิกษุทั้งหลาย สิ่งที่เรารู้แล้วแต่มิได้บอกเธอทั้งหลายก็มีมากเหมือนกันเพราะเหตุไรเราจึงมิได้บอกเพราะ สิ่งนี้ไม่มีประโยชน์ ไม่ใช่จุดเริ่มต้นแห่งพรหมจรรย์ ไม่เป็นไปเพื่อความเบื่อหน่าย ไม่เป็นไปเพื่อความคลายกำหนัด ไม่เป็นไปเพื่อดับ ไม่เป็นไปเพื่อสงบระงับ ไม่เป็นไปเพื่อรู้ยิ่ง ไม่เป็นไปเพื่อตรัสรู้ ไม่เป็นไปเพื่อนิพพาน เพราะเหตุนี้ เราจึงมิได้บอก” ซึ่งแม้แต่พระพุทธเจ้าก็ทรงใช้สื่อประกอบการสอน คือ ใบประดู่ลาย และธรรมชาติ

สรุปว่ากระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติเน้นการสอนธรรมะด้วยสื่อตัวอย่าง เป็นกิจกรรม มีสื่อตั้งแต่สมัยพุทธกาลและสื่อสมัยใหม่ประกอบการบรรยายเพื่อให้เกิดการเห็นภาพชัด ในสื่อสารธรรม เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ ดังนั้นธรรมะโอติจึงใช้สื่อประกอบการบรรยาย พูดให้เห็นภาพ ใช้การเรื่องเล่าประกอบและเป็นแบบอย่างที่ดี ถือว่าเป็นปัจจัยกระบวนการ (Process) ซึ่งหมายถึง สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เน้นการใช้สื่อและอุปกรณ์ ดังนั้น สื่อจึงเป็นเครื่องมือนำไปสู่การเข้าถึงธรรมะอย่างง่าย

๕) หลักธรรมดี หลักธรรมที่สอดคล้องกับการสอนของธรรมะโอติกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติเป็นรูปแบบการอบรมแบบกิจกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีหลักธรรมของพระพุทธเจ้า สอดคล้องส่งเสริมเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเป็นการนำวิทยาการสมัยใหม่มาสนับสนุนหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๔ กิจกรรม ดังนี้ คือ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมะโอดี

หลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมะโอดี

กิจกรรมที่	กิจกรรม	หลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมะโอดี
๑	Play and Learn เพลินธรรม	๑.บุญกิริยาวัตถุ ความอ่อนน้อมถ่อมตน (อปายนมัย) ๒.สุสุสุสฺส ลภเต ปญญํ ฟังด้วยดียอมได้ปัญญา (การฟัง) ๓.การทุจริต-องค์การศีล ๕ (ความโลภ) ในพระไตรปิฎก ๔.กตัญญูต่อตนเอง ต่อบุคคล ต่อองค์กร (ความกตัญญู) ๕.ความดี-ความชั่ว (หลักธรรมาภิบาล) ๖.การเป็นข้าราชการที่ดี (สัมมาทฐิ) ๗.เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน (ศีล-การตรงต่อเวลา)
๒	การสื่อสารอย่างสันติสุข ในองค์กร (S-M-C-M-R)	๑.มีสติและควบคุมอารมณ์ในการสื่อสาร ๒.การให้อภัยทาน-อธิปไตยธรรม (หมั่นประชุมกัน) ๓.ชื่นชม (ปัตตานโมทนามัย) ๔.สามัคคี (สาราณียธรรม) ๕.ศีลข้อ ๔ (ปิยวาจา+สัมมาวาจา+วจีสามัคคี) ๖.ขันติธรรมทางศาสนา-เคารพในความแตกต่าง ๗.ผู้นำในหัวใจคน
๓	การสร้างสมดุลของชีวิต วิชาการจัดการชีวิต	๑.การปล่อยวางผ่อนคลายจิต (การให้อภัย) ๒.การบริหารชีวิตด้วยพุทธธรรม ๓.มีขณิมาปฏิบัติ สว่างสมดุลกับชีวิตครอบครัว การงาน ๔.อิทัปปัจจยตา – การบริหารเวลา – ทักษะบริหารชีวิต ๕.จัดการความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธี ๖.การบริหารอารมณ์ (สร้างสันติภายใน) ๗.การบริการด้วยหัวใจพระโพธิสัตว์+สังคหะวัตถุ
๔	Format-Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม	๑.สวดมนต์-สัมมาวาจา-สัมมาสมาธิ ๒.นั่งสมาธิ-ภาวนา บริหารจิตเจริญปัญญา (ภาวนมัย) ๓.แผ่เมตตาธรรมเพื่อสันติภาพ (ปัตติทานมัย) ๔.ศีลข้อ ๓ ครอบครัวคุณธรรม ๕.ความกตัญญูต่อพ่อแม่ (มงคล ๓๘ ประการ) ๖.อภัยทาน (ขอขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย)

๖. สถานที่เวลาดี สถานที่ฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะสถานที่ที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่าการอบรมจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยธรรมะโอติจะเน้นห้องประชุมที่เป็นห้องแอร์ บรรยากาศโล่ง สบาย เพื่อความสะดวกต่อการทำกิจกรรม เพราะการทำกิจกรรมเน้นความสงบ ต้องไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก ไม่ร้อนหรือหนาวเกินไป ส่วนเวลาการอบรมก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะต้องเป็นจำนวนหลักสูตร ๑ วันเต็ม หรือ หลักสูตร ๑ คืน ๒ วัน เท่านั้นจะอบรมถึงจะได้ผล และการอบรมส่วนมากองค์กรจะจัดอบรมบุคลากรทุกคนในองค์กร สถานที่เวลาจึงมีความสำคัญต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างยิ่ง สถานที่ของการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จจึงต้องสัปปายะและเป็นแหล่งธรรมชาติ สงบ เย็น ไม่มีบุคคลที่วุ่นวาย

สรุปหลักการฝึกอบรมของธรรมะโอติเน้นหลักการ ๖ ดีคือ พระวิทยากรดี กิจกรรมดี นำเสนอดี สื่ออุปกรณ์ดี หลักธรรมดี และสถานที่เวลาดี ถือว่าเป็นหลักการฝึกอบรมของธรรมะโอติ

๔.๑.๖ วิธีการฝึกอบรมธรรมะโอติ

คำถามด้านการเผยแผ่ธรรมที่ถูกถามเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม เป็นคำถามที่ตอบยากมาก คำถามคือ **“พระพุทธอย่างไร คนถึงจะฟังในยุคปัจจุบันนี้”** ผู้วิจัยพยายามจะตอบแต่ก็ตอบไม่ถูกทั้งหมดตามที่ผู้ถามต้องการซึ่งคำตอบคือ **“ก็อย่าพูดอย่างพระ”** แล้วพูดอย่างพระเป็นอย่างไร คำตอบคือ ๑) เนือๆ (น้ำเสียงและจังหวะขวนขวั่นอน) ๒) ตัวอย่างเก่าๆ (บวชนาน นิทานเยาะไม่มีสื่อช่วยสอน) ๓) ใช้ความสงบสยบเคลื่อนไหว (สงบทั้งห้องประชุม) ๔) ไม่รู้จักผู้ฟังเลย (พูดเหมือนเดิมทุกงานขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง) ๕) ยินดีต้อนรับคนหลับ (หลับดีจะได้ไม่กวน) ซึ่งตามลักษณะ ๕ ข้อนี้ถือว่าเป็นจุดอ่อนของการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่อยู่ไกลตัว สอนไม่สอดคล้องกับชีวิตจริง สอนขาดการเชื่อมโยงการไปใช้ชีวิตจริงและรับรู้จากการป้อนข้อมูลอย่างเดียว ทำให้ธรรมะของพระพุทธเจ้าขาดการปรุงรสให้น่าสนใจ ทำให้ธรรมะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อสำหรับคนบางกลุ่ม เพราะขาดวิธีการสอนที่ไม่บูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เช่น วิธีการสื่อสารธรรมที่น่าสนใจ ดังนั้นการสื่อสารธรรมยุคปัจจุบันนั้นจะต้อง **“ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ประยุกต์ธรรมะให้ทันโลก ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และบูรณาการธรรมะเข้ากับชีวิต”** วิธีการสอนจึงมีความจำเป็นมากในยุคปัจจุบันนี้ ธรรมะโอติจึงเลือกวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบและต่างกันตามลีลา โดยยึดหลักการสอนของพระพุทธเจ้า สอนให้สนุกและเกิดความศรัทธาพร้อมทั้งมีปัญญาในการบริหารชีวิต ซึ่งอาจารย์ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ นักพูดมืออาชีพ สะท้อนวิธีการสอนของพระสงฆ์ในปัจจุบันไว้ในการบรรยายพิเศษการอบรมวิชาการเทศนา รุ่นที่ ๑๘ เรื่อง **“ธรรมะประยุกต์”** ณ วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร กรุงเทพมหานคร กล่าวว่าวิธีการสอนของพระสงฆ์ในปัจจุบันมี ๔ วิธี คือ

๑) ธรรมะสะอาด หมายถึง การสอนธรรมะที่เป็นเนื้อหาจากพระไตรปิฎก เป็นธรรมะล้วนๆ สอนตรงไปตรงมาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นธรรมะชั้นสูง ผู้ฟังมีระดับความศรัทธามากๆ ระดับนักวิชาการครูบาอาจารย์ผู้สอน เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) เป็นต้น

๒) ฉลาดประยุกต์ หมายถึง การประยุกต์ธรรมะแบบง่ายๆ โดยการใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบในการสอน ประยุกต์สถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา คือ ใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เป็นการใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น เช่น พระมหาวิฑูริย์ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) เป็นต้น

๓) สนุกมีสาระ หมายถึง เป็นการสอนธรรมะผ่านกิจกรรม ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความสนุกสนานในกิจกรรมแต่ได้ข้อคิดธรรมะในการนำไปปฏิบัติ เพราะพระสงฆ์ต้องทำหน้าที่เป็นครู ครูจะต้องสอนเรื่องที่ยากให้เป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น จัดกิจกรรมกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม และการสานเสวนา เป็นต้น

๔) ตลกคาเฟ่ หมายถึง การสอนธรรมะที่เน้นสนุกสนานเกินไป อาจจะไม่เหมาะสมกับสมณะสาธิต นำเรื่องตลกทางโลกมาสอนเป็นมุขตลกเกินงาม วิธีการนี้พระสงฆ์ไม่ควรนำมาเผยแพร่ เพราะทำให้เกิดการเสื่อมศรัทธาได้เป็นโลกวิฆะ คือ ชาวโลกติเตียน

วิธีการเผยแพร่ธรรมแบบธรรมะโอดีจึงเน้น “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” เป็นการเสริมสร้างเพื่อให้คนเกิดศรัทธาและปัญญาเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต เพราะการฝึกฝนพัฒนาคนนั้น จุดเริ่มต้นที่สำคัญ คือ ต้องเริ่มจากการมีสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ ซึ่งหมายถึง ความเชื่อในหลักการที่ถูกต้อง วิธีการเผยแพร่ธรรมของธรรมะโอดีมีความตระหนักเพื่อให้คนเข้าใจธรรมะจึงเริ่มต้นจาก “คมกสิณจ กถิ กตฺตา สามารถอธิบายเรื่องที่ยากให้เข้าใจง่าย” ถือว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของพระวิทยากรธรรมะโอดี หลักการสอนของธรรมะโอดียึดตามแนวทางของ **Edutainment (Education+entertainment)** ซึ่งเป็นการสอนความรู้ผสมผสานกับความสนุกสนานด้วยกิจกรรม จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ **Play and Learn เพลินธรรม** หมายความว่า เรียนรู้ธรรมะด้วยความเพลิดเพลินสนุกสนาน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า **วิธีการฝึกอบรมของธรรมะโอดีสามารถแบ่งออกได้ ๔ วิธีการ คือ**

๑) วิธีการสอนแบบบรรยาย	เพื่อให้ความรู้ทั่วไปในธรรมะ
๒) วิธีการสอนแบบกิจกรรมกลุ่ม	เพื่อให้เกิดทักษะการมีส่วนร่วม
๓) วิธีการสอนแบบสานเสวนา	เพื่อให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง
๔) วิธีการสอนแบบการประยุกต์	เพื่อนำไปปรับในชีวิตประจำวัน

วิธีการฝึกอบรมของธรรมะโอดีจึงเน้นการบรรยายกิจกรรมกลุ่มมากกว่าแสดงธรรมหรือเทศน์ เพราะการบรรยายสามารถเข้าถึงคนได้มากกว่าการเทศน์หรือแสดงพระธรรม ซึ่งการบรรยาย

เป็นกระบวนการกลุ่มที่ทุกคน ทุกศาสนา สามารถร่วมกิจกรรมได้ โดยมีกิจกรรมเป็นตัวเชื่อมสัมพันธ์ แต่การเทศน์นั้นเป็นรูปแบบที่ศักดิ์สิทธิ์มีขั้นตอนกระบวนการมากพอสมควร ธรรมะโอดีจึงเลือก รูปแบบการสอนแบบการเป็น“พระวิทยากรเป็นผู้บรรยายเป็นวิทยากรกระบวนการ”เพราะสามารถ ทำกิจกรรมได้ เพื่อนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของทุกคนในองค์กร แต่การเทศน์ก็คือพื้นฐานของการบรรยาย ถ้าต้องการเป็นพระวิทยากรที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานการเทศน์เป็นอย่างดี เพราะการเทศน์ คือ การบอก แสดง แจกแจง เปิดเผย ทำให้มีความแจ่มแจ้งซึ่งธรรมเรียกว่า“ธรรมเทศนา” หรือ“การ แสดงธรรม”ซึ่งธรรมะโอดีได้ใช้วิธีการอบรมแบบพระวิทยากรและการบรรยายแบบประยุกต์ด้วย กิจกรรม เป็นการเน้นการเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งรักษารูปแบบเดิม แต่ได้ปรับปรุงวิธีการนำเสนอให้ เข้าใจง่าย ใช้สำนวนภาษาเป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์เนื้อหาต่างๆ เป็นที่น่าสนใจ ใช้แนวประยุกต์ ผสมผสานหลักธรรมที่มุ่งสู่ปัจจุบันทันโลกทันเหตุการณ์ ซึ่งรูปแบบการเผยแผ่ธรรมของธรรมะโอดี (Dhamma OD) คือ“การบรรยายประยุกต์แบบมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรม เรียนรู้ธรรมะผ่าน กิจกรรม”เป็นการอธิบายธรรมคล้ายกับการแสดงธรรมเพียงแต่เป็นการบรรยายธรรมะ ไม่มีการนะโม เหมือนการแสดงธรรม การบรรยายธรรมของธรรมะโอดี มุ่งเผยแผ่ธรรมสู่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน กลุ่มเป้าหมายเป็นคนวัยทำงานและผู้บริหารในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการด้านการบริการเพื่อนมนุษย์ เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน บริษัท องค์กรการบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด สถานที่ราชการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ การแสดงปฐมเทศนาคืออัมมจักกัปวัตตนสูตร คือการสื่อสารกับโลกเป็นครั้งแรกของพระพุทธเจ้า การสื่อสารนี้ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นและ ดำเนินไป พระพุทธเจ้าในฐานะนักนิเทศศาสตร์มีเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือเป็นพุทธ ลีลาในการสอน ๔ การสอน การสื่อสารของพระพุทธเจ้า มีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ ๔ ประการ คือ

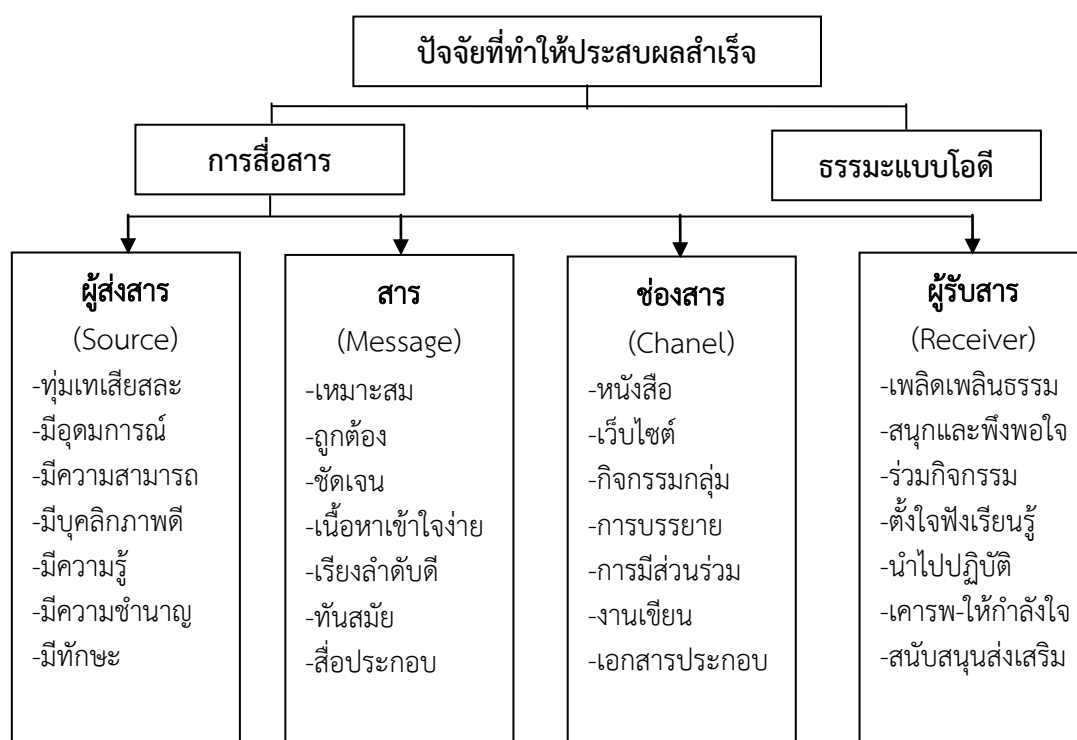
๑) สันทัสสนา หมายถึงชี้แจงให้เห็นชัด คือจะสอนอะไร ก็ชี้แจงจำแนกแยกแยะอธิบาย และแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดังงูมีมือไปดูเห็นกับตาหรือเรียก ง่ายๆ คือ แจ่มแจ้ง สรุปร่างๆ คือ **สันทัสสนา** แจ่มแจ้งเหมือนเห็นด้วยตา อย่าพูดในเรื่องที่ตัวเองก็ ไม่เข้าใจ

๒) สมาทปนา หมายถึงชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรปฏิบัติหรือหัดทำ ก็แนะนำหรือบรรยายให้ซาบซึ้งในคุณค่ามองเห็นความสำคัญที่จะต้องฝึกฝนบำเพ็ญจนใจยอมรับ การพูดที่ต้องทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธา มีผลในทางเปลี่ยนเจตคติ อยากลงมือทำหรือนำไปปฏิบัติ หรือเรียกง่าย ๆ คือ จูงใจ สรุปร่างๆ คือ **สมาทปนา จูงใจเพื่อให้เกิดศรัทธา สอนเพื่อให้เกิดศรัทธา**

๓) สมุตเตชนา หมายถึงเข้าใจให้อาจหาญกล้าแล้วกล้า คือปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้นเกิด ความอดุสาหะ มีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จจงได้ สู้งาน ไม่หวั่นระย่อ ไม่กลัวเหนื่อย

ไม่กลัวยาก หรือเรียกว่าง่าย ๆ คือ แก่แล้วกล้า สรุปร่างง่าย ๆ คือ สมุตเตชนา สอนให้เกิดความกล้ากลัวกล้า หาด้นแบบที่ประสบความสำเร็จ

๔) สัมปหังสนา หมายถึงปลอบชโลมใจให้สดชื่นร่าเริง คือ ฟังผู้พูดแล้วไม่เครียด มีความสนุกสนานในการฟัง คนพูดมีอารมณ์ขัน บำรุงจิตให้เข้มแข็งเบิกบาน โดยชี้ให้เห็นผลดีหรือคุณประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทำให้ผู้ฟังมีความหวังและร่าเริง เบิกบานใจหรือเรียกว่าง่าย ๆ คือ ร่าเริง สรุปร่างง่าย ๆ คือ สัมปหังสนา ร่าเริงบันเทิงใจ มีความสุข มีอารมณ์ขัน ถือว่าเป็นหลักการสื่อสารธรรมของพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมแบบธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารเพื่อให้การเผยแผ่ธรรมประสบความสำเร็จ และปัจจัยด้านองค์ประกอบการสื่อสารตามหลักของเบอร์โร คือ SMCR ซึ่งเป็นวิธีการสื่อสารธรรมของธรรมะโอดีตามแนวทางวิทยากรสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเบื้องต้นของการเผยแผ่ธรรมซึ่งประกอบด้วย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๔.๔ แสดงปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปวิธีการสอนของธรรมะโอดีมุ่งเน้นสู่ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” สอนเพื่อให้ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงๆ เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึงใช้ พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เป็นการใช้อรรถ ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับ

ได้ง่ายขึ้นโดยใช้วิธีการสอนต่างๆ เช่น วิธีการสอนแบบการบรรยาย วิธีการสอนแบบกิจกรรมกลุ่ม วิธีการสอนแบบสาธิตและวิธีการสอนแบบการประยุกต์

ดังนั้น วิธีการสอนของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ลวกล้ำ ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ขวนให้ปฏิบัติ ไร้ให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง และใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของเบอร์โล คือ SMCR หมายถึง ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก

๔.๑.๗ เครื่องมือการฝึกอบรมธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีเครื่องมือเพื่อช่วยให้การอบรมเกิดความน่าสนใจ เป็นเทคนิคการถ่ายทอดนำเสนอของธรรมะโอดี เช่น เกม กิจกรรม การมีส่วนร่วม บทเพลง ละคร เพื่อให้เกิดความน่าสนใจสามารถแบ่งออกเป็น ๒๕ เครื่องมือ คือ

๑) **การใช้น้ำเสียง** ธรรมะโอดีใช้น้ำเสียงพระวิทยากรเป็นตัวควบคุมผู้เข้าอบรม เพราะกระบวนการเป็นกิจกรรมจะต้องเร้าใจ พระวิทยากรต้องใช้ไมโครโฟนคุณภาพสูงยี่ห้อ Shure เป็นไมโครโฟนส่วนตัวที่ใช้เฉพาะการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเท่านั้น เพราะเสียงดีมาก สามารถควบคุมคนฟังได้เป็นอย่างดี

๒) **การเคลื่อนไหวร่างกาย** ธรรมะโอดีมีการเคลื่อนไหวร่างกายของพระวิทยากร โดยพระวิทยากรไม่ได้นั่งอยู่กับที่เท่านั้น จะต้องมีการเดินเพื่อทำให้เกิดความน่าสนใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้เข้าอบรมกับพระวิทยากร แต่ก็คำนึงถึงสมณะสาธูปไม่เคลื่อนไหวร่างกายมากเกินไป พอเหมาะพอควร

๓) **เล่าเรื่องให้เห็นภาพ** ธรรมะโอดีจะมีการเล่าเรื่องให้เห็นภาพแบบการใช้สื่อประกอบการเล่าเรื่อง เพราะภาพหนึ่งภาพมีค่ามากกว่าคำพูดหนึ่งพันคำ การเล่าเรื่องให้เห็นภาพที่ดีที่สุด คือ มีภาพประกอบการบรรยาย ทำให้ได้รับความสนใจจากผู้เข้าอบรมเป็นอย่างดี

๔) **สร้างความเป็นกันเอง** ธรรมะโอดีใช้วิธีการสร้างความเป็นกันเองกับผู้เข้าอบรม ด้วยการทักทายให้เกิดรอยยิ้ม ให้ตัวแทนของผู้เข้าอบรมออกมาแสดงบทบาทสมมติเพื่อการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะเมื่อไหร่ที่สามารถเปิดใจผู้เข้าอบรมได้ ก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การอบรม

๕) **ยกย่องและให้เกียรติ** ธรรมะโอดีใช้วิธีการยกย่องและให้เกียรติผู้เข้าอบรม เพราะการยกย่องชื่นชมนำมาซึ่งความรักต่อกัน ธรรมะโอดีจึงระวังมากในเรื่องของการตำหนิผู้เข้าอบรม ยกย่องชื่นชมให้เกียรติองค์กรของเขาฉะนั้นวิธีการนี้เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างบรรยากาศดี ๆ

๖) อารมณ์ขัน ธรรมะโอดีใช้อารมณ์มากพอสมควร เพราะเป็นวิธีการละลายพฤติกรรมผู้เข้าอบรม แต่ต้องระวังเพราะอารมณ์ขัน กับ การเล่นตลกคาเฟ่ มีความแตกต่างกัน ธรรมะโอดีจึงมีการระมัดระวังในเรื่องของจรรยาเป็นอย่างยิ่ง ผู้เข้าอบรมต้องเกิดศรัทธาต่อพระวิทยากรธรรมะโอดี

๗) ใช้การแต่งเวทีเข้าช่วย ธรรมะโอดีได้ประสานงานกับองค์กรที่จัดในการฝึกอบรมว่า บรรยายภาคห้องประชุมก็มีส่วนสำคัญ โดยมีการปูผ้าสีขาวย้อมห้องประชุม เพราะผ้าสีขาวตามหลักจิตวิทยาสามารถบำบัดจิตใจคนได้จากร้อนก็เย็น รอบๆห้องประชุมมีภาพธรรมชาติหรือผีเสื้อเพื่อสร้างบรรยากาศต่อการฝึกอบรม

๘) แจกเอกสารประกอบบรรยาย ธรรมะโอดีไม่มีการแจกเอกสารก่อนล่วงหน้า แต่จะมีการแจกเป็นช่วงกิจกรรม ส่วนหนังสือคู่มือการอบรมจะแจกช่วงสุดท้ายของการอบรม รับจากพระวิทยากรพร้อมลายเซ็นว่าผ่านการอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้วเพราะหนังสือเป็นสิ่งที่มีความค่ามาก

๙) การใช้คำถาม ธรรมะโอดีใช้วิธีการใช้คำถามเข้าช่วย เช่น จะถามคนที่นั่งตัวไม่ตรง ทำให้การตื่นตัวตลอดเวลา เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เป็นคำถามง่ายๆ เป็นคำถามปลายเปิด สามารถตอบมุมมองได้ถูกต้อง ทำให้การอบรมเกิดชีวิตและชีวา

๑๐) แบบทดสอบ ธรรมะโอดีใช้แบบทดสอบเข้าช่วยการอบรม เป็นการทดสอบตนเอง กลับมาพิจารณาตนเอง ทำให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม อาจจะเป็นการวิเคราะห์ตนเองในการใช้ชีวิตหรือ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แบบทดสอบถือว่าเป็นเครื่องมือการอบรมที่มีความสำคัญ

๑๑) การแข่งขัน ธรรมะโอดีใช้วิธีการแข่งขันการทำงานความดี สร้างสรรค์ผลงานของกลุ่ม เช่น แสดงละครพฤติกรรมบริการ แสดงละครศีล ๕ โดยให้แต่ละกลุ่มได้ออกแบบการแสดงของกลุ่มตนเอง เพื่อนำเสนอต่อที่เพื่อนๆที่เข้ารับการอบรม

๑๒) ยกคำพูดคนอื่นมากล่าว ธรรมะโอดีใช้วิธีการยกคำพูดของครูบาอาจารย์ นักปราชญ์ที่เป็นที่ยอมรับในทางพระพุทธศาสนาตั้งแต่พระพุทธเจ้า ผู้เป็นพระบรมครูของมนุษย์และเทวดาทั้งหลายและปราชญ์ทางศาสนาเช่น พระพรหมคุณาภรณ์(ปอ.ปยุตฺโต) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ

๑๓) กฎแห่งสาม ธรรมะโอดีใช้วิธีการสอนแบบง่ายๆ เพื่อสื่อธรรมะให้เข้าใจง่ายๆ เช่น กายอ่อนนุ่ม วาจาอ่อนโยน จิตใจอ่อนหวาน เป็นการผูกคำเพื่อการสอนเรื่อง อปายานมัย บุญสำเร็จด้วยความอ่อนนุ่มถ่อมตน ใช้คำพูดง่ายๆ เพื่อเข้าถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เริ่มจากง่ายไปยาก

๑๔) ใช้กิจกรรมเข้าช่วย ธรรมะโอดีใช้กิจกรรมช่วยในการเรียนรู้ธรรมะ ถือว่าเป็นจุดเด่นของธรรมะโอดี เพราะกิจกรรมสามารถทำให้เข้าใจง่ายสามารถบูรณาการธรรมะสอดแทรก

เข้าไปกิจกรรมได้มากมาย เพราะกิจกรรมทุกคนที่เข้าอบรมสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กิจกรรมจึงเป็นหัวใจหลักของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๑๕) ใช้การนำเสนอหลายคน ธรรมะโอดีใช้วิธีการนำเสนอหลายคน โดยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานกลุ่มที่ทุกคนคิดร่วมกัน ให้นำเสนอเพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ถือว่า เป็นการนำเสนอหลายคน เป็นการสื่อสารเป็นสองทาง

๑๖) เปลี่ยนวิธีนำเสนอ ธรรมะโอดีเปลี่ยนนำเสนอทุกช่วงการอบรม เช่น การนั่งเป็นวงกลม การยืนจับมือกันวงกลม ดุสือให้เขียน เพราะถ้ามีการนำเสนอวิธีเดียวจะทำให้ผู้เข้าอบรมเบื่อ ไม่สนใจที่จะเรียนรู้ การเปลี่ยนวิธีการนำเสนอจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากของการนำเสนอของธรรมะโอดี

๑๗) เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ธรรมะโอดีใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในช่วงเวลาทำงานกลุ่ม ให้โอกาสแต่ละกลุ่มหาสถานที่ผ่อนคลายในการทำงานกลุ่มของตนเอง ทำให้เกิดความสุขสนานเพราะเปลี่ยนสถานที่ ความคิดก็เปลี่ยนแปลง

๑๘) คำหรือวลีที่จำง่าย ธรรมะโอดีใช้คำพูดง่าย ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสอน เช่น “ทำให้คนรอบข้างมีความสุข” และ “ขอให้เบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์” ซึ่งเป็นประโยคที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เพราะสอดคล้องกับด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า

๑๙) การพูดซ้ำ ธรรมะโอดีใช้วิธีการพูดแบบซ้ำๆ ในประโยคและเรื่องราวที่มีความสำคัญเพื่อให้เตือนสติผู้เข้าอบรม ทุกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมจะสุ่มถามผู้เข้าอบรมให้กลับมาดูจิตของตนเองให้รู้ ตื่นและเบิกบานด้วยธรรม ฉะนั้น การเน้นย้ำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

๒๐) พักช่วงการนำเสนอ ธรรมะโอดีมีช่วงการพักการนำเสนอ ถ้าอยู่ในช่วงกิจกรรมก็ให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันเรื่องราวต่างๆ ด้วยการผ่อนคลาย ถือว่าเป็นการพักผ่อนอย่างหนึ่ง การพักเบรคนั้นจะพักเป็นช่วงการอบรมประมาณ ๑๕ นาที เพื่อให้ทำภารกิจส่วนตัวและเบรคน้ำชา

๒๑) ใช้สื่อแสดงภาพ ธรรมะโอดีใช้สื่อแสดงภาพเป็นส่วนมากเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นภาพชัดเจนในเรื่องที่สอน เพราะภาพย่อมสื่อให้เข้าใจง่ายในเรื่องนั้นๆ การสื่อสารธรรมในยุคนี้ธรรมะโอดีจึงใช้สื่อประกอบการบรรยายของธรรมะโอดี

๒๒) ใช้สื่อความเคลื่อนไหว ธรรมะโอดีใช้สื่อเคลื่อนไหว เป็นสื่อโฆษณา สื่อสมัยใหม่เพื่อประกอบการบรรยาย เพราะสื่อการสอนคือ ตัวสรุปของภารกิจกรรมนั้นๆ เพื่อความเข้าใจง่ายในการสื่อสารธรรม เป็นสื่อแบบธรรมาธิฐาน คือ มีตัวอย่างประกอบในการสื่อสารธรรม

๒๓) ใช้สื่อเพลงประกอบ ธรรมะโอดีใช้สื่อเพลงและดนตรีประกอบการอบรม เป็นเพลงธรรมะเพื่อการผ่อนคลาย และดนตรีบรรยายเพื่อประกอบการฝึกอบรม ดนตรีบรรยายหรือเพลงเป็นการประยุกต์เพื่อให้ทันสมัย

๒๔) ใช้ความสงบนิ่ง ธรรมะโอติใช้กระบวนการอบรมแบบความสงบนิ่ง สร้างสันติภาพภายในใจของเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการบริหารจัดการเจริญปัญญาในการพัฒนาตนเอง เริ่มจากการพัฒนาสติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกลับมาพัฒนาภายในใจของตนเอง

๒๕) ศิลปะการใช้อารมณ์ขัน ธรรมะโอติใช้อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม เพราะธรรมชาติของคนไทยชอบสนุกสนาน ชอบการมีอารมณ์ขัน อารมณ์ขันจึงเป็นศิลปะของการถ่ายทอด อารมณ์ขันจึงเป็นช่วยให้การสอนธรรมะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุป ๒๕ ประเด็นนี้ถือว่าเครื่องมือของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรมสร้างบรรยากาศของการฝึกอบรมถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของธรรมะโอติที่ประยุกต์ใช้แล้วเกิดความสำเร็จเป็นอย่างดี

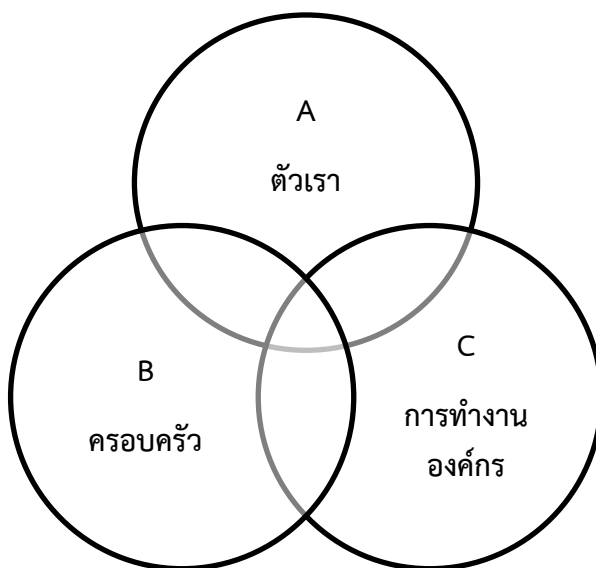
๔.๑.๘ เป้าหมายการฝึกอบรมธรรมะโอติ

เป้าหมายการฝึกอบรมของธรรมะโอติมุ่งสู่ความเป็น Happy Life หมายถึงชีวิตที่มีความสุข เพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานและครอบครัว เป็นการประยุกต์ธรรมะเข้าสู่องค์กรยุคใหม่ เป็นการนำธรรมะออกไปช่วยเหลือสังคม และเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมชั้นนำ หมายถึง นำธรรมะไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน ให้เป็นองค์กรแห่งชีวิต เป็นองค์กรแห่งความรัก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการสื่อสาร เป็นองค์กรแห่งศีลห้า และเป็นองค์กรแห่งสันติสุข โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม คำว่า **องค์กรคุณธรรม** หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีความสุข โดยยึดแนวทางองค์กรศีล ๕ เป็นพื้นฐาน

เป้าหมายการสอนของธรรมะโอติเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กร Living organization องค์กรที่มีชีวิต คือ เป็นองค์กรที่มีทำงานมีความสุข Loving organization องค์กรแห่งความรัก คือ เป็นองค์กรแห่งการให้อภัย Learning organization องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาตนเอง Linking organization องค์กรแห่งการสื่อสารเชื่อมโยง คือ เป็นองค์กรแห่งการสื่อสารแนวพุทธศาสนาเสริมสร้างองค์กรสันติสุข คือ จริ่ง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ และประกอบด้วยเมตตา และเป้าหมายหลัก คือ เพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข พระนักเผยแผ่ธรรมที่ทำงานเพื่อสังคมต้องอาศัยกรรมฐานประกอบจิตรักษาใจตนเองไม่ให้จมไปกับปัญหาชาวบ้าน ตามหลักการที่ว่า “**ลิเน จิตตมहि ปคคาโห เมื่อใจตก ให้ขมใจ อุทตตสมิ วิณคตโห เมื่อใจลอยลม ให้ขมใจ**” เพราะถ้าพระนักเผยแผ่พระมีกรรมฐานรักษาใจ ก็ไม่ต่างจากนักสังคมสงเคราะห์ทั่วไป จึงมีคำกล่าวว่า “ในการช่วยคนตกน้ำ เราไม่จำเป็นต้องโดดลงไปโน้นน้ำเสมอไป เพราะถ้าโดดลงไป เราอาจถูกรัดจมน้ำตายไปทั้งคู่ก็ได้ ทางที่ดี เราควรปักหลักอยู่ริมตลิ่ง แล้วยื่นกิ่งไม้ให้คนตกน้ำใช้พยุงตัวเองขึ้นมาก็ได้”

เป้าหมายของการสอนของธรรมะโอดีเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันมีความสุขในการทำงาน รู้จักบทบาทตนเอง มีจิตใต้สำนึกที่ดี สามารถนำคุณธรรมจริยธรรม ศีล ๕ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถปรับสมดุลงานสมดุลชีวิต มีศิลปะการเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารที่ดีโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวก มีความอ่อนน้อม ให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ อดทนในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน มีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรโดยการเป็นข้าราชการที่ดี มีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข และมีพลังในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร เป็นองค์กรที่ดีมีความสุข

สรุปเป้าหมายการสอนของธรรมะโอดี คือ **เพื่องาน Happy Life** ของผู้เข้าอบรมโดยชีวิตมีความสุข ครอบครัวมีความสุข การทำงานมีความสุข นำไปสู่องค์กรสันติสุข ถือว่าเป็นสามเหลี่ยมแห่งความสุขของชีวิต โดยสามารถอธิบายตามหลัก A B C สามารถขยายความได้ดังนี้คือ A คือ ตัวเรา ซึ่งหมายถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม B คือ ครอบครัว หมายถึงครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต รวมไปถึง พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย สามี ภรรยา พี่น้อง ลูก พ่อแม่ฝั่งสามี พ่อแม่ฝั่งภรรยา และ C คือ เรื่องการทำงานในองค์กร หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน องค์กร ล้วนแต่มีความสำคัญทั้งนั้น ซึ่ง A B C จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป้าหมายของธรรมะโอดีจะต้องทำให้ A B C เกิดสามเหลี่ยมแห่งความสุข สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ด้วยการสร้างสมดุลทั้งเรื่องชีวิตส่วนตัว เรื่องครอบครัวและเรื่องการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒๐ แสดงรูปสามเหลี่ยมแห่งความสมดุลชีวิต A B C

๔.๑.๙ หลักสูตรการฝึกอบรมธรรมะโอติ

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระ วิธีการ กิจกรรม จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปในทิศทางที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม คือ หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์วิชา ประเด็นสำคัญของวิชา เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาของวิชา วิทยาการในแต่ละวิชา กำหนดการฝึกอบรมซึ่งการอบรมแบบธรรมะโอติ มีหลักสูตรการฝึกอบรม ๘ หลักสูตร คือ

- ๑) หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข (หลักสูตรหลักของธรรมะโอติ)
- ๒) หลักสูตร การสื่อสารอย่างสันติสุข
- ๓) หลักสูตร เยียวยาด้วยหัวใจแห่งความรัก
- ๔) หลักสูตร วิทยาการนักพูดมืออาชีพ
- ๕) หลักสูตร การเผชิญความตายอย่างสงบ
- ๖) หลักสูตร พุทธวิธีการบริหารคน (บริหารคน ก่อน บริหารงาน)
- ๗) หลักสูตร พฤติกรรมการบริการด้วยหัวใจ
- ๘) หลักสูตร การจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธ

ซึ่งแต่ละหลักสูตรก็มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่ว่าองค์กรต้องการหลักสูตรใดในการพัฒนาฝึกอบรมแต่หลักสูตรที่ได้รับความนิยมมากที่สุดจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คือ **หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”** ถือว่าเป็นหลักสูตรแรกและหลักสูตรที่ดีที่สุดของธรรมะโอติ เป็นหลักสูตรที่มีการพัฒนาการด้วยการลองผิดลองถูกมาตามลำดับ เป็นหลักสูตรในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข จัดการความขัดแย้งในองค์กร สร้างสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เกิดผลจริงเมื่อได้อบรมเต็มกระบวนการของหลักสูตรนี้ เป็นหลักสูตรที่พัฒนาองค์กรด้วยพุทธบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่ เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข ลักษณะที่ “งานได้ผล คนเป็นสุข หรือ คนสำราญ งานสำเร็จ” เป็นการจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธเพื่อรักษาสัมพันธภาพในองค์กร เป็นการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นหลักสูตรระยะเวลา ๑ วันเต็ม และ หลักสูตร ๑ คืบ ๒ วัน ซึ่งมีเทคนิคการนำเสนอเป็นกิจกรรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เน้นการประยุกต์ หมายถึงการปรับใช้ประโยชน์ ใช้ “วิธีปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” เป็นการใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้คู่กันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น ทำให้ธรรมะโอติเป็นที่ยอมรับและได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เป็นอย่างดี จากการประเมินผลเบื้องต้นมีองค์กรอบรมบุคลากร ๔ ปีต่อเนื่อง โดยใช้พระวิทยากรของธรรมะโอติเป็นผู้จัดกระบวนการฝึกอบรม

๓.๑.๙.๑ โครงการพัฒนาการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี
 โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งสันติสุข
 หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข ขับเคลื่อนภายใต้ค่านิยมองค์กร MOPH
 Dhamma OD Happy Life

๑.หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันภาพลักษณ์ของคนที่ทำงานด้านสาธารณสุขปรากฏบนสื่อออนไลน์ที่เป็นภาพลบ ในการให้บริการประชาชนซึ่งเกิดขึ้นอย่างบ่อยครั้ง จนทำให้คนสาธารณสุขจำนวนมาก “เกิดความท้อแท้ เครียด เหนื่อย เสียความรู้สึก ประชดสังคมผ่านสื่อออนไลน์ ทำงานภายใต้แรงกดดัน หมดศรัทธาในวิชาชีพ ไม่มีพลังในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานเพื่อเพื่อนมนุษย์องค์กร และสังคม” ซึ่งเกิดมาจากหลากหลายปัจจัย แบ่งออก ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก คือ ระบบโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งคนทำงานในองค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้ เพราะเกี่ยวข้องกับระบบโครงสร้าง เช่น ความไม่เพียงพอของบุคลากร ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ การบริการต่อจำนวนผู้ป่วยที่มีมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการให้บริการที่ล่าช้า ขาดคุณภาพ ใช้งานจากเชิงกร้าวมากกว่าความนุ่มนวล เกิดการร้องเรียนฟ้องร้อง นำมาสู่ความทุกข์และส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ส่วนปัจจัยภายใน คือ ตัวบุคลากรขององค์กรที่ขาดการพัฒนาภายในจิตใจ อย่างสม่ำเสมอ ความขัดแย้งที่เกิดภายในองค์กรขาดการเชื่อมโยงสื่อสารกันด้วยความรัก ชีวิตครอบครัวที่ขาดความสมดุลเพราะภาระงานเยอะมีความสุขได้แต่ไม่เดินทางสายกลาง ขาดเครื่องมือในการบริหารจัดการชีวิต คือ ธรรมะที่เหมาะสมกับวิชาชีพของคนทำงานด้านสาธารณสุข ปัจจัยภายในสำคัญมากเพื่อให้รู้จักตนเองก่อนเข้าใจคนอื่น เพราะถ้า “เรารู้จักตนเอง เราจะรู้จักคนทั้งโลก” ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่ต้องเฝ้าระวังพัฒนาส่งเสริมให้ดีขึ้น ด้วยการเริ่มจากบุคลากรทุกคนขององค์กร ทำอย่างไรคนในองค์กรจะมีความสุขในการทำงานแบบยั่งยืน

จึงมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เกิดคำว่า “องค์กรคุณธรรม” หมายถึง องค์กรของสาธารณสุขที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมนำไปสู่การปฏิบัติการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมองค์กรและสร้างสัมพันธภาพในองค์กรให้เป็นวิถีปฏิบัติและวิถีชีวิต โดยมีเป้าหมายหลักคือ “ความสุขของคนในองค์กร” ซึ่งเป็นตัวชี้วัดองค์กร กระทรวงสาธารณสุขจึงใช้เครื่องมือวัดความสุขบุคลากร (HAPPINOMETER) ผลการประเมินบางองค์กรขาดความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับนักวิจัยของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ใช้เวลา ๗๕ ปีกว่าจะค้นพบคำตอบว่า “ชีวิตที่ดีที่มีความสุขสร้างขึ้นจากสัมพันธภาพที่ดี” เพราะชีวิตไม่มีเวลาไปทะเลาะหรือขัดแย้งกับใคร มีแต่เวลาแห่งความรักความเข้าใจ เพราะ “โลกใบนี้ต้องการความรักมากกว่าความเจ็บปวด” กระทรวงสาธารณสุขจึง

มียุทธศาสตร์มุ่งเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องของการเป็นผู้ให้บริการสุขภาพด้วยความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำแนวปฏิบัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการเดินทางสายกลาง มีความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณ มีเหตุผลสร้างระบบภูมิคุ้มกันภายในจิตใจ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุขตาม MOPH เป็นกิจกรรมพัฒนาคนในองค์กรให้เกิด “M= ฝึกฝน พัฒนาตนเป็นแบบอย่าง รู้จักควบคุมตนเอง O= สร้างนวัตกรรมใหม่ๆให้เกิดผลต่อสุขภาพ พัฒนาตนเองต่อเนื่อง P= ประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการ บริการคืองานบุญ H= มีความอ่อนน้อม รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ยอมรับความแตกต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ใช้ความนุ่มนวลมากกว่าความรุนแรง”

ด้วยเหตุนี้ พระวิทยากรDhamma OD Happy Life ในฐานะวิทยากร Knowledge Facilitator ซึ่งทำงานเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรด้านความสุขมากกว่า ๑๐ ปี มีงานวิจัยระดับปริญญาโทรองรับรูปแบบการฝึกแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข จึงเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรผ่านกิจกรรมซึ่งเหมาะกับคนสาธารณสุขในยุค ๔.๐ เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดผล ๔ ด้านตามแนวทางพระพุทธศาสนา คือ “พัฒนากาย พัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา” จึงได้ทำ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งสันติสุข หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข ขับเคลื่อนภายใต้ค่านิยมองค์กร MOPH ในองค์กรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขขึ้น ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมให้เกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อความสุขของคนในองค์กร พัฒนาเป็นองค์กรที่มีชีวิตมีความสุขในการทำงาน องค์กรแห่งความรักมีความเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ องค์กรแห่งการสื่อสารเชื่อมโยงมีการสื่อสารเปี่ยมด้วยกรุณา และองค์กรแห่งการบริการ มีหัวใจการบริการ เคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีค่านิยมในใจว่าบริการคืองานบุญ รู้ตื่นและเบิกบาน

ดังนั้น องค์กรจะขับเคลื่อนได้ยากมาก ถ้าเราไม่สามารถรวมใจของคนในองค์กรให้เกิดความสามัคคี จึงเป็นความท้าทายของท่านผู้บริหารองค์กร และคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรว่า ทำอย่างไรจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน จากความรักความสามัคคีของทุกคนในองค์กร ขับเคลื่อนจากภายในจิตใจของทุกคน เพราะ “พัฒนาอะไรก็ติดถ้าจิตไม่พัฒนา” ธรรมะโอดีจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน เพื่อตอบโจทย์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ต่อไป

๒.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อลดและขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันในการสร้างสันติวิธีในองค์กร “บริหารคน ก่อนบริหารงาน” มีสติในการทำงาน
๒. เพื่อสร้างพลังจิตใต้สำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำคุณธรรมศีล ๕ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตบริหารเงินเกิดความสุขสามารถปรับสมดุลงานสมดุลชีวิต
๓. เพื่อให้บุคลากรมีศิลปะการเป็นผู้นำเป็นผู้บริหารที่ดีโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวกมีความอ่อนน้อมให้อภัยซึ่งกันและกันยอมรับเคารพให้เกียรติอดทนในความแตกต่าง
๔. เพื่อให้บุคลากรมีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร MOPH โดยการเป็นข้าราชการที่ดี
๕. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านอารมณ์ ลดอัตตา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๖. เพื่อให้บุคลากรมีพลังภายในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานผู้มาใช้บริการพร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร เป็นองค์กรที่ดีมีความสุขจากภายในจิตใจ

๓.กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าอบรม

๑. ท่านผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล
๒. หัวหน้า รองหัวหน้าส่วนงาน คณะกรรมการสายงาน
๓. แพทย์พยาบาลผู้ช่วยเหลือคนไข้ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว
๔. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ คปสอ. รพ.สต. , อสม.
๕. จำนวนผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๐ - ๑๒๐ คนต่อรุ่น จะได้ผลดีมาก
๖. ถ้าจำนวนมากกว่า ๑๒๐ คนขึ้นไป ก็ควรดูสถานที่ห้องประชุมอันเหมาะสม

๔.สถานที่อบรม / อุปกรณ์

๑. ห้องประชุมขององค์กร (ควรเป็นห้องแอร์+ปูผ้าขาวด้านจิตวิทยา)
๒. สถานที่หน่วยงานราชการ และ เอกชน (โรงแรม , รีสอร์ท , สถาบันฝึกอบรม)
๓. สถานที่ทางองค์กรกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมในการฝึกอบรม
๔. โปรเจคเตอร์เครื่องเสียง กระดาษ ไมค์ลอย ป้ายชื่อ กระดาษคลิปชาร์จ สายเสียง
๕. คู่มือเอกสารประกอบการอบรม หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”

๕.ระยะเวลาการอบรม

๑. หลักสูตรครึ่งวันเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. (๓ ชั่วโมงครึ่ง-เน้นบรรยาย)

๒. หลักสูตรหนึ่งวันเต็ม เวลา ๐๘.๐๐ -๑๗.๐๐ น.(๗ ชั่วโมง-เน้นบรรยายและกิจกรรม)

๓. หลักสูตรสองคืนสามวันหรือสองวันแบบไม่ค้างคืน หรือตามที่องค์กรกำหนด

๔. หลักสูตรหนึ่งคืนสองวัน เต็มหลักสูตร เน้นบรรยาย กิจกรรม เสวนา การมีส่วนร่วม

๖.กิจกรรมพัฒนาองค์กร ๓๖๐ องศา (บริหารคน ก่อนบริหารงาน)

๑. Play and Learn เพลินธรรม	๒.การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร
๓.ปลุกรักปรับจิตได้สำนึก	๔.การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง
๕.เสน่ห์ของคน “กตัญญูต่อองค์กร”	๖.พลังแห่งการชื่นชม “ค้นหาความดี”
๗.Coaching Teamองค์กรคุณธรรมชั้นนำ	๘.Connect ใส่ใจความรู้สึก
๙.Positive Felling พลังกอดรอตชีวิต	๑๐.บริการคืองานบุญ
๑๑.พุทธวิธีการบริหารองค์กรผู้นำในหัวใจคน	๑๒.SWOT บูรณาการศิลปะ ๕ สู่องค์กร
๑๓.โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กร	๑๔.Formatเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม
๑๕.ครอบครัวคุณธรรมเชิงพุทธ	๑๖.มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
๑๗.พัฒนาศักยภาพปลุกยักษ์ส่งความรัก	๑๘.สันติสนทนา
๑๙.สามเหลี่ยมความสมดุลของชีวิต	๒๐.ใจประสานใจภัยทาน
๒๑.การส่งพลังบวกและพลังความคิด	๒๒.RJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร
๒๓.การเจรจาและไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ	๒๔.สภากาแฟแห่งความความรัก
๒๕.การจัดการความรู้สู่การจัดการความดี (KM)	๒๖.ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล
๒๗.การขอโทษและให้อภัยอย่างจริงจัง	๒๘.การจัดการความขัดแย้งในองค์กร
๒๙.การเผชิญความตายอย่างสงบ	๓๐.สวดมนต์ภาวนาเพื่อสันติภาพ

๗.รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD) เป็น รูปแบบการเผยแผ่ธรรม คือ “การเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม” โดยใช้กระบวนการเผยแผ่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการ ศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า ใช้กระบวนการ “ฉลาดประยุกต์ สนุก มีสาระ” และยังเป็น การฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่ โดยใช้สื่อที่ ทันสมัย มีอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมเข้าหาธรรมะ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ด้วยกระบวนการ Do คือ ลงมือกิจกรรม Self เรียนรู้ด้วยตนเอง Enjoy สนุกสนานเพลิดเพลินใน ขณะที่เรียนรู้ธรรมะ ทำให้เกิดความร่าเริงบันเทิงธรรมเพลิดเพลินใจ เป็นการสอนความรู้ผสมผสาน

กับความสนุกสนาน จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ **Play and Learn เพลินธรรม** หมายความว่า เรียนรู้ธรรมะด้วยความเพลิดเพลินสนุกสนาน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยยึดหลักสำคัญว่า “**โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย**” ดังนั้น การเผยแผ่ธรรมยุคใหม่ ต้องใช้หลัก ๕ ประการ คือ ๑) คำนึงถึงเวลา ๒) ใช้ภาษาทันสมัย ๓) ปลุกปลอบใจด้วยสาระ ๔) แทรกธรรมะตามขั้นตอน ๕) ยึดแนวสอนแบบพุทธ กระบวนการของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ **แจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้งกล้า ร่าเริง** หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ เราให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง และใช้หลักการสื่อธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของ เบอร์โล คือ SMCR หมายถึง ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก มีเป้าหมายการสร้างองค์กรสันติสุข

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการทำงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ลักษณะคือ “**วิชายอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมกรุณา และยืนดวงตาแก่สังคม**” ซึ่งหมายความว่า **วิชายอด** หมายถึงพระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องศึกษาด้านคันถะธุระและวิปัสสนาธุระอย่างถูกต้อง ชัดเจน ศึกษาพระไตรปิฎกและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน **จรณะเยี่ยม** หมายถึง พระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องมีความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีงาม เพราะ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” จรณะหรือ จรรยาจึงนำมาซึ่งความศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง **เปี่ยมกรุณา** หมายถึง มีจิตมุ่งมั่นในการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เพราะงานเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ มีความอดทนในการออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ **ยืนดวงตาแก่สังคม** หมายถึง การให้ปัญญาที่ถูกต้องแก่สังคม เป็นดวงตาแห่งปัญญาเกิดแสงสว่างภายในจิตใจ สร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่สังคม และสิ่งที่พระนักเผยแผ่ต้องคำนึงตลอดเวลา คือ “**อนุповаโท อนุปฆาโต การไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร**” ผู้เผยแผ่ธรรมจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย จงเป็นคนปากช้า แต่หูตาไว พุดน้อยทำให้มาก ดูให้มาก นิ่งให้มาก เพราะงานด้านการเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องเริ่มต้นที่ “ใจ” ก่อน ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้นำ และทุมเทเสียสละ ใจรัก ใจประจักษ์แจ้งออกแรง ใจแสดงให้เห็น ฉะนั้นงานเผยแผ่เป็นงานของพระอรหันต์สั่งการโดยผู้บังคับบัญชาสายตรง คือ พระพุทธเจ้า เราผู้เดินตามรอยพระอรหันต์นั้น ขออาสาเป็นพุทธทาส คือ ผู้รับใช้พระพุทธเจ้า งานเผยแผ่นั้นต้องสามารถนำพระธรรมคำสอนเข้าไปกระชับพื้นที่ในหัวใจของคนทั้งหลายอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้งกล้า และร่าเริง

โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของพระพุทธเจ้า มีความสอดคล้องกันชัดมากซึ่งประกอบด้วย **ผู้ส่งสาร(Sender)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความ**แจ่มแจ้ง** เหมือนเปิดไฟในที่มืด **สาร(Message)** หมายถึงพระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ **จูงใจ** ทำให้เกิดความศรัทธา **ช่องทาง** หรือ **สื่อ**

(Channel) หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอธรรมะด้วยสื่อ อุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความ **แกลัวกล้า** อยากจะไป ประพฤติปฏิบัติ **และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรู้สึก เร่งบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิด **ความร่าเริง** เกิดความศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี เรียกว่า **“เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิมด้วยธรรมะโอดี”**

ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นกระบวนการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมของกิจกรรม เป็นรูปแบบที่สานสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี เน้นกระบวนการรูปแบบ ๕ ส. คือ **๑) สนุก** คือสนุกด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ข้อคิด และธรรมะเพื่อชีวิต **๒) สาระ** คือมีสาระควบคู่ไปด้วยความสนุกสนาน ข้อคิดสะกิดใจทุกครั้ง **๓) สงบ** คือความสงบเป็นหนทางให้เกิดปัญญา มองตนเองก่อนค่อยย้อนดูคนอื่น **๔) สำนึก** คือคิดได้ คิดเป็น รู้จักตนเองมากขึ้น กตัญญูต่อองค์กรและผู้บริหาร หัวหน้า พ่อแม่ **๕) สร้างสรรค์** คือนำสื่อ สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้สร้างสรรค์น่าสนใจ อยากเรียนรู้ ไม่น่าเบื่อ และเป็นการเน้นรูปแบบกิจกรรม ๖ ประการ คือ ๑) ธรรมะนันทนาการ ประกอบด้วยเกม เพลงและกิจกรรมนำสู่, ธรรมะ Play and Learn เพลงธรรม ๒) ธรรมะจากสื่อ ประกอบด้วยการสอนธรรมะโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่ทันสมัย, PowerPoint ๓) ธรรมะสู่จิตสำนึก เป็นการพัฒนาสู่จิตสำนึกในการนำไปใช้และดำเนินชีวิตตาม หลักธรรม, ใจประสานใจ ๔) ธรรมะสัมพันธ์ เป็นการเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ร่วมคิดร่วมทำ ๕) สังคมคุณธรรม เป็นการสร้างเครือข่ายคุณธรรมสู่สังคมเศรษฐกิจพอเพียง ๖) สะท้อนธรรม การอภิปราย สัมมนา และการถาม-ตอบ

สรุปว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี “การเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม” เป็นลักษณะของพระวิทยากร ซึ่งพระสงฆ์สามารถทำได้ มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะเป็นการ ประยุกต์หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยกระบวนการใช้สื่อ กิจกรรมประกอบการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่มเพื่อการมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นตั้งแต่ “**การวิเคราะห์ องค์กร สร้างรูปแบบการอบรม ออกแบบกิจกรรม เป็นการแก้ปัญหาองค์กรอย่างมีระบบ**” ตามวิทยากรสมัยใหม่และตามพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขพร้อมทั้งปรับกิจกรรมให้ สอดรับกับค่านิยม MOPH

๘.ผู้รับผิดชอบโครงการและงบประมาณการดำเนินงาน

- ๑.องค์กรที่จัดการฝึกอบรมรับผิดชอบโครงการ
- ๒.ค่าพาหนะวิทยากร ค่าวิทยากรตามโครงการ
- ๓.ค่า “คู่มือประกอบการอบรม
- ๔.ค่าที่พัก ค่าอาหารเครื่องดื่ม ค่าวัสดุอุปกรณ์การอบรม ค่าอื่นๆตามโครงการ

๙.หลักสูตรการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

การอบรมแบบธรรมะโอดี มีหลักสูตรการฝึกอบรม ๘ หลักสูตร คือ

- ๑) หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข
- ๒) หลักสูตร การสื่อสารอย่างสันติสุข
- ๓) หลักสูตร เยียวยาด้วยหัวใจแห่งความรัก
- ๔) หลักสูตร วิทยาการนักพูดมืออาชีพ
- ๕) หลักสูตร การเผชิญความตายอย่างสงบ
- ๖) หลักสูตร พุทธวิธีการบริหารคน
- ๗) หลักสูตร พฤติกรรมการบริการด้วยหัวใจ
- ๘) หลักสูตร การจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธ

หลักสูตรที่ได้รับความนิยมมากที่สุดจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา คือ หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” ถือว่าเป็นหลักสูตรแรกและหลักสูตรยอดนิยมที่ดีที่สุดของธรรมะโอดีผ่านการพัฒนาด้วยงานวิจัย ใช้กระบวนการ “วิธีปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” เป็นการใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้คู่ทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น

๑๐.การติดต่อพระวิทยากรและการประสานงานฝึกอบรม

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท (ป.วาทะนอกไมค์)

โทรศัพท์และเบอร์ไลน์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ติดตามผลงานโหลดข้อมูลการอบรม www.DhammaOD.com

ดาวน์โหลดโครงการฝึกอบรมและติดตามผลงานที่

Facebook: Pramote OD Pantapat

ส่งหนังสือเชิญวิทยากรแจ้งความประสงค์สอบถามที่

E-mail:boss04506@hotmail.com

๑๑.พระวิทยากรพัฒนาองค์กร

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท

วัดใหม่ยายมอญ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย

กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

ด้านการศึกษา

จบนักธรรมชั้นเอก

จบระดับปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาจริยศึกษา (เกียรตินิยม)

จบระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
กำลังศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ร่วมกับ สถาบันพระปกเกล้าและศาลยุติธรรม

ด้านประสบการณ์

เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ด้านการบูรณาการพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปปฏิบัติจริงในองค์กร
เป็นที่ปรึกษาด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาและเทคนิคการสอนสมัยใหม่
เป็นพระวิทยากรพัฒนาบุคลากรบริษัทและโรงพยาบาลทั่วประเทศ
เป็นพระวิทยากรต้นแบบสร้างนวัตกรรมรูปแบบเครื่องมือการฝึกอบรมผ่านการวิจัย
เป็นพระวิทยากรอบรมบุคลากรราชการทั้งภาครัฐและเอกชนมากกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง
เป็นพระวิทยากรบรรยาย โครงการรักษาวาสสงฆ์ตามสถาบันการศึกษา
เป็นพระวิปัสสนาจารย์แห่งประเทศไทย ฝึกปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน ๔
เป็นผู้ไกล่เกลี่ยประจำศาลแพ่ง เป็นไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน
เป็นพระวิทยากรที่บรรยายครบทั้ง ๗๗ จังหวัด ทั่วประเทศไทย
เป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับกระทรวงศึกษาธิการ
เป็นพระสงฆ์ในนามสพฐ.ตรวจประเมินคุณภาพโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำทั่วประเทศไทย

๑๒.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.บุคลากรลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันมีความสุขในการทำงาน รู้จักบทบาทตนเอง
- ๒.บุคลากรมีจิตใต้สำนึกที่ดีสามารถนำคุณธรรมจริยธรรมศีล ๕ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถปรับสมดุลงานสมดุลชีวิต
- ๓.บุคลากรมีศิลปะการเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารที่ดีโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวก มีความอ่อนน้อมให้อภัยซึ่งกันและกันยอมรับเคารพให้เกียรติอดทนในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน
- ๔.บุคลากรมีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร MOPH อย่างถูกต้องและเป็นข้าราชการที่ดี
- ๕.บุคลากรมีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข
- ๖.บุคลากรมีพลังในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร เป็นองค์กรที่ดีมีความสุขในยุค ๔.๐

๔.๑.๙.๒ กำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กำหนดการฝึกอบรมเป็นตารางที่บอกว่าจะมีการอบรมหัวข้อวิชาใดในวันเวลาใด ใช้เวลานานเท่าเท่าใดและโดยใคร ซึ่งคล้ายกับตารางสอนเพื่อให้ผู้เข้าอบรม พระวิทยากร และผู้จัดโครงการทราบไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีการพัฒนาการลงมือปฏิบัติของลูกมาเป็นเวลา ๑๐ ปี กว่าที่จะเป็นกำหนดการนี้ขึ้นมา เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ด้านสาธารณสุข จัดทำขึ้นเพื่อให้สัมพันธ์กับกิจกรรมและเวลาอันเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ รวมถึงความต้องการผู้บริหารและผู้เข้าอบรม คือ กำหนดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยหัวใจและเสริมสร้างองค์กรสันติสุข “บริหารคน ก่อนบริหารงาน” หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข หลักสูตร ๑ วันเต็ม ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐-๑๗.๐๐ น. ด้วยกระบวนการDhamma OD Happy Life ในรูปแบบกิจกรรม Interfaith Dialogue ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข โดยแบ่งออกเป็น “๕ ส. เป็นกรอบหลักสำคัญในหลักสูตรการฝึกอบรม ๑ วัน” คือ

๑) สนุก หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความเพลิดเพลินธรรม บันเทิงใจ มีความสุขในการเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการเปิดใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒) สาระ หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดสาระความรู้ทางวิชาการ นำหลักธรรมของพระพุทธเจ้าสามารถไปปฏิบัติ มีสาระธรรมของชีวิต เพื่อเป็นแนวทางของชีวิต

๓) สงบ หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดภาวะบริหารจัดการเจริญปัญญา สร้างสันติภายในเพื่อให้กลับมาดูจิตใจของตนเอง เพราะ “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

๔) สำนึก หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความสำนึกที่จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในไปทางที่ดีขึ้น รู้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำในชีวิต

๕) สร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องเกิดความคิดที่สร้างสรรค์เกิดปัญญา พัฒนาตามภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา โดยมีกำหนดการของธรรมะโอดี ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงกำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กำหนดการฝึกอบรมธรรมะโอดีหลักสูตร ๑ วัน

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดี	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
ช่วงเตรียมการ ๐๗.๐๐- ๐๘.๐๐	-ลงทะเบียนรายงานตัว-รับเอกสารการอบรม -ติดป้ายชื่อ-แต่งกายสุภาพ -กติการ่วมกัน -ปิดเสียงเครื่องมือการสื่อสาร-ถอดรองเท้า-วางสัมภาระ	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงพิธีการ ๐๘.๐๐	พิธีเปิดการอบรม -ผู้เข้าอบรมพร้อมเพรียงกันที่ห้องประชุม / ชั่วแจ้ง	ผู้จัดการฝึกอบรม

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดี	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
- ๐๘.๓๐	-ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย -ตัวแทนนำกล่าวบูชาพระรัตนตรัย -กล่าวรายงานโครงการจัดการอบรม -ประธานกล่าวเปิดการอบรม และชม VTR การอบรม -แนะนำประวัติพระวิทยากรและทีมวิทยากร	
ช่วงที่ ๑ ๐๘.๓๐ - ๑๐.๐๐	กิจกรรม Play and Learn เพลินธรรม -เปิดหัวใจสู่ธรรม - ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม -สัมพันธ์ภาพด้วนบวก - สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก -ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพ - การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง -ติดตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ -สามเหลี่ยมไว้วางใจ “การสร้างความสุข” -จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life
๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๕	พักรับประทานอาหารว่าง(สภาคาแฟแชร์ความรัก)	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๒ ๑๐.๑๕ - ๑๒.๐๐	กิจกรรมการสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-R) -รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง -ผู้นำในหัวใจคน “สื่อสารด้วยความรัก” -ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร” -เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ -ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน” -Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐	พักรับประทานอาหารกลางวัน	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๓ ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐	กิจกรรมการสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต -ตั้งศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข -สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C) -การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ -สร้างภาพขององค์กร -สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี -การเชื่อมโยงของชีวิต	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดี	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
	-บริการ คือ งานบุญ “หัวใจพระโพธิสัตว์” -การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก	
๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๕	พักรับประทานอาหารว่าง(สภากาแฟแชร์ความรัก)	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๔ ๑๕.๑๕ - ๑๗.๐๐	กิจกรรมFormat-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม -สวดมนต์เพื่อสันติภาพ-บริหารจัดการเจริญปัญญา-แผ่เมตตา -คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม -มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ -ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน -ภavana For Love อุทิศส่วนกุศล-สังฆทานองค์กร -รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์ -กล่าวปิดการอบรม-รับของที่ระลึก-ถ่ายภาพหมู่ -เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพ ธรรมะสวัสดิ์	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life และ ผู้จัดการฝึกอบรม

กำหนดการฝึกอบรมธรรมะโอดีหลักสูตร ๑ คืน ๒ วัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงกำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีหลักสูตร ๑ คืน ๒ วัน

วันที่ ๑ ของการอบรมธรรมะโอดี

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรเสริมสร้างองค์กรสันติสุข	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
ช่วงเตรียมการ ๐๗.๐๐ - ๐๘.๓๐	-ลงทะเบียนรายงานตัวรับเอกสารการอบรม -ติดป้ายชื่อ-แต่งกายสุภาพ กติการ่วมกัน -ปิดเสียงเครื่องมือการสื่อสาร -การถอดรองเท้า การวางสัมภาระ	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงพิธีการ ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐	พิธีเปิดการอบรม -ผู้เข้าอบรมพร้อมกันที่ห้องประชุม ชี้แจงกติกา -ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย -ตัวแทนกล่าวบูชาพระรัตนตรัย -กล่าวรายงานโครงการการจัดการฝึกอบรม -ประธานกล่าวเปิด ชมVTRการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life และ ผู้จัดการฝึกอบรม

	-แนะนำประวัติพระวิทยากรและทีมวิทยากร	
ช่วงที่ ๑ ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐	กิจกรรม Play and Learn เพลินธรรม -เปิดหัวใจสู่ธรรม ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม -สัมพันธ์ภาพถ้วนบวก สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก -ยิ้มเปิดประตูมิตรภาพ การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง -ติดตามยถากรรมแต่เลวอย่างเป็นระบบ -สามเหลี่ยมแห่งการไว้วางใจ -จุดประกายไฟในการทำงาน ความกตัญญูต่อองค์กร	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม)
๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕	พักรับประทานอาหารว่าง(สภากาแฟแชร์ความรัก)	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๒ ๑๐.๔๕ - ๑๒.๐๐	กิจกรรม สื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร(S-M-C-M-R) -รู้จักสามัคคีใจประสานใจรวมใจเป็นหนึ่งผู้นำในหัวใจคน -ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร” -เปิดใจ ขอขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษให้อภัย สัญญาใจ -ลดตัวเองต่ำทำองค์กรสูง“อภัยทาน” -Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+แบ่งกลุ่ม)
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐	พัก...รับประทานอาหารกลางวัน	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรเสริมสร้างองค์กรสันติสุข	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
ช่วงที่ ๓ ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐	กิจกรรม ปลุกรัก ปรับพลังจิตได้สำนึก -โปรแกรมพลังจิตได้สำนึก ลดอัตราพัฒนาองค์กร -จุดจบของบุคลากรที่ขาดสติสัมปชัญญะ -ศีล๕คือสันติภาพขององค์กร สร้างสัมมาวาจา -กระบวนการSWOTองค์กร“จงรักภักดีต่อองค์กร”	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+แบ่งกลุ่ม)
๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๕	พักรับประทานอาหารว่าง (สภากาแฟแชร์ความรัก)	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๔ ๑๕.๑๕ - ๑๗.๐๐	กิจกรรม พัฒนาศักยภาพ ปลุกยักษ์ส่งความรัก -เป้าหมายเดียวกัน-พัฒนาศักยภาพเชิงบูรณาการ -สื่อสารด้วยความรักของคนในองค์กร (S-M-C-M-R) -ขันติธรรมทางศาสนา (Religious Tolerance)	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+

	-มอบหมายงานกลุ่ม-พลังความสามัคคี-สัมมาวาจา	แบ่งกลุ่ม)
๑๗.๐๐ - ๑๙.๐๐	พักรับประทานอาหารเย็น / ทำภารกิจส่วนตัว	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๕ ๑๙.๐๐ - ๒๑.๐๐	กิจกรรมการสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต -ตั้งศักยภาพสมองส่วนความมุ่งสู่ความสุข -สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C) -การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ - การสร้างภาพ -สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี การเชื่อมโยงของชีวิต -การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+ แบ่งกลุ่ม)
ช่วงที่ ๖ ๒๑.๐๐ - ๒๒.๐๐	กิจกรรม การจัดการความรู้สู่การจัดการความดี -การจัดการความรู้ KM-สรุปกิจกรรมการเรียนรู้ -พลังการชื่นชม ชีวิตกับสายน้ำชีวิตไม่ยากถ้าตั้งใจง่าย -ชีวิตและความตาย:การเผชิญความตายอย่างสงบ -สวดมนต์ภาวนาเพื่อสันติภาพในองค์กร -พักผ่อนอย่างมีความสุขตลอดค่ำคืน	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+ แบ่งกลุ่ม)

วันที่ ๒ ของการฝึกอบรมธรรมะโอดี

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรเสริมสร้างองค์กรสันติสุข	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
๐๖.๐๐ - ๐๘.๐๐	-รับประทานอาหารเช้า -ลงทะเบียนรายงานตัว	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๗ ๐๘.๐๐ - ๑๐.๐๐	กิจกรรม Coaching Team องค์กรคุณธรรมชั้นนำ -ภาวนาเพื่อสันติ พลังแห่งจิตปัจจุบันดอกไม้แห่งความรัก -นำเสนอ SWOT องค์กรด้วยสันติภาพสี ๕ -ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพอย่างสันติสุข -มวลรวมความสุขของคนในองค์กร -บริการคืองานบุญในงานบริการเพื่อนมนุษย์	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+ แบ่งกลุ่ม)
๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๕	พักรับประทานอาหารว่าง (สภากาแฟแชร์ความรัก)	ผู้จัดการฝึกอบรม

ช่วงที่ ๘ ๑๐.๑๕ - ๑๒.๐๐	กิจกรรม Positive Feeling – พลังกอดรอดชีวิต -มหัศจรรย์ความรู้สึกบวก-พลังบุญ -สัมพันธ์ทางด้านบวกและพลังการชื่นชม -Connect to Happy Life ใส่ใจความรู้สึก -ความต้องการ และความรู้สึกต่อองค์กร -ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ ในความแตกต่าง -Interfaith Dialogue(สันติสนทนา) -กระบวนการขอโทษอย่างจริงจัง -กระบวนการ RJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+ แบ่งกลุ่ม)
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐	พักรับประทานอาหารกลางวัน	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๙ ๑๓.๐๐ - ๑๔.๔๕	กิจกรรม บัลลังก์คนดีในองค์กร-ต้นแบบคนดีองค์กร -นำเสนอประโยคสามัคคีเพื่อองค์กร -ดูแลครุภัณฑ์องค์กร -โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กร การเสริมแรงทางบวก -สร้างกำลังใจคนในองค์กร รางวัลคนดี พลังการชื่นชม	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม+ แบ่งกลุ่ม)
๑๔.๔๕ - ๑๕.๐๐	พักรับประทานอาหารว่าง (สภากาแฟแชร์ความรัก)	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๑๐ ๑๕.๐๐ - ๑๖.๓๐	กิจกรรมFormat-Delete เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม -คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม -มาลัยให้แม่รักแท้ให้พ่อ ขอขมากรรมพ่อแม่ -ภavanaFor Love อุทิศส่วนกุศล สังฆทานองค์กร -รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์ -กล่าวปิดการอบรมรับของที่ระลึกถ่ายภาพหมู่ -เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพ...ธรรมะสวัสดิ์	คณะพระวิทยากร Dhamma OD Happy Life (บรรยาย+กิจกรรม)

๔.๑.๙.๓ กิจกรรมการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

การสอนของธรรมะโอดีเป็นพระวิทยากรกระบวนการ ถือว่าเป็นคนกลางที่ช่วยจัดและดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก บทบาทสำคัญคือ เป็นผู้กระตุ้นบรรยากาศเชิงมิตรภาพให้เกิดความร่วมมือเพื่อปลูกฝังแนวคิดและการ

อยู่ร่วมกัน เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมมีกิจกรรมละลายพฤติกรรม โดยพระวิทยากรธรรมะโอดี คำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคล เวลาและสถานที่ และมีการปรับใช้กิจกรรม และแทรกอยู่ระหว่างกิจกรรมเนื้อหาสาระ ได้มีการใช้แนวทางของการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และทัศนคติแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมสนใจและรับประโยชน์ของการฝึกอบรม ได้อย่างแท้จริง จึงมีคำว่าคำถามว่า “**ทำไมต้องใช้กิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม**” เพราะการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น ทัศนคติที่ดี และพฤติกรรมในทางบวก ซึ่งเป็นบันไดขั้นแรกที่จะทำให้การอบรมประสบความสำเร็จ การจัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรมนั้น ผู้นำกิจกรรม ต้องมีการปรับใช้ตามความเหมาะสมของบุคคล เวลาและสถานที่ กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นจะต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสริมสร้างมิตรภาพ ผ่อนคลายความตึงเครียด กิจกรรมละลายพฤติกรรมเป็นกิจกรรมหรือเกมที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับเปิดเผยซึ่งกันและกัน รวมทั้งความสนุกสนาน

ความสำคัญของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากิจกรรมละลายพฤติกรรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นด้วยวิธีการที่จะช่วยให้ทุกคนได้แนะนำและเปิดเผยตัวเอง ออกมาให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันมากขึ้น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ พร้อมทั้งอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรม กิจกรรมหรือเกม จึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมประเภทเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ ที่กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ อันเนื่องจากการค้นพบตนเอง อันจะเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเอง **กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรม** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมาจากต่างฝ่ายต่างแผนก เกมจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นและการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างนันทนาการและกิจกรรม เป็นการเสริมบรรยากาศให้มีความสนุกสนานมีรอยยิ้ม เพื่อให้คลายจากความตึงเครียด ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรมให้มากยิ่งขึ้น

สรุปกิจกรรมการฝึกอบรมของธรรมะโอดีเน้นเป็นพระวิทยากรจัดกระบวนการ โดยเน้นกิจกรรมในการเรียนในเรียนรู้ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เรียนรู้ผ่านสื่อ เรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม จึงทำให้ธรรมะโอดีมีความแตกต่างจากการอบรมทั่วไป เพราะการนำกิจกรรมมาประยุกต์ในการสอนธรรมะเพื่อเสริมองค์การสันติสุขต่อไป

๔.๑.๙.๔ คู่มือประกอบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

เป็นหนังสือ “พูดนอกไมค์ในองค์กร” เรียบเรียงและเขียนโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิท (ป.วาทะนอกไมค์) ซึ่งเป็นหนังสือคู่มือการประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” มีการแบ่งออกเป็น ๑๔ ภาคแต่ละภาคมีสาระสำคัญพอสังเขป คือ

ภาคที่ ๑ การพัฒนาอารมณ์ (EQ) กับการทำงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ พูดถึงการควบคุมอารมณ์ วิธีการระงับความโกรธตามหลักพระพุทธศาสนา เพราะในการทำงานร่วมกันย่อมมีการกระทบ กระเทือน กระแทก อาจจะนำมาซึ่งความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จึงต้องใช้สติในการพัฒนาตนเอง ในการควบคุมตนเอง พร้อมทั้งเข้าใจจิตของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เราต้องเคารพ ยอมรับในความแตกต่าง

ภาคที่ ๒ ศิลปะการบริหารและผู้นำองค์กร

สรุปสาระสำคัญ คือ พูดถึงการบริหารของผู้นำองค์กรและผู้นำส่วนงานต่างๆ จะทำอย่างไรถึงจะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ไปในหัวใจคน เพราะคำว่า การบริหารหมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยอาศัยคนอื่น หัวใจหลักของผู้นำคือ ทำเองก็ได้ จัดการให้คนอื่นทำก็ได้ นั่นคือผู้นำที่สุดยอดมาก ผู้นำที่ดีต้องมี จังหวะ เวลา เสนา จักขุมา และธรรมะ ใช้ธรรมาธิปไตยในการบริหาร

ภาคที่ ๓ พฤติกรรมการบริการด้วยใจ “บริการเป็นเลิศ”

สรุปสาระสำคัญ คือ คำว่า การบริการ คือ การรับใช้เพื่อนมนุษย์อย่างมีความสุข เป็นงานที่ได้บุญ เพราะบริการ คืองานบุญ เป็นงานของพระโพธิสัตว์ มีความสุขทุกครั้งที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น พูดถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้มาใช้บริการด้วยวจีสุจริต คนที่ทำงานด้านบริการควรตระหนักเสมอ คือ “ทำให้คนรอบข้างมีความสุข”

ภาคที่ ๔ ทักษะชีวิตกับการพัฒนาตนเอง

สรุปสาระสำคัญ คือ เป็นการบริหารจัดการชีวิตตนเองด้วยทักษะชีวิต เป็นวิชาชีวิต ชีวิตหลายคนอาจจะสอบผ่านวิชาอื่นๆมากมาย แต่บางคนกลับตกวิชาชีวิต จึงต้องกลับมาพิจารณาตนเอง ซึ่งเราพยายามจะไปเปลี่ยนคนรอบข้าง แต่เราไม่ยอมที่จะเปลี่ยนตนเอง เช่น การฝึกเป็นคนที่ดีตลอดเวลา เพราะถือว่าเป็นวินัยพื้นฐานที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ภาคที่ ๕ ครอบครัวอบอุ่น ความรักยั่งยืน

สรุปสาระสำคัญ คือ มีปราชญ์กล่าวว่า “ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม ” ครอบครัวเป็นสถาบันเล็กๆแต่มีความสำคัญที่สุด เพราะพื้นฐานครอบครัวเป็นอย่างไรก็ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคน การเลือกคู่ชีวิต การเลี้ยงลูก โดยยึดหลักทางพระพุทธศาสนา รวมถึงภัยของชีวิตวัยรุ่น และกล่าวถึงครอบครัวคุณธรรม

ภาคที่ ๖ การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นการฟื้นฟูความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เป็นการสร้างคำพูดการสื่อสารที่ให้อำนาจซึ่งกันและกัน เพราะความขัดแย้งในองค์กรเกิดมาจากสิ่งเล็กๆ คำพูดบางคำที่ไม่ตั้งใจ แต่ทำให้อีกฝ่ายเสียความรู้สึก จึงนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ด้วยคำพูดง่ายๆ คือ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย

ภาคที่ ๗ การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยคุณธรรม

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นถึงวิชาชีพของความเป็นหมอและพยาบาล เป็นอาชีพที่ได้บุญมหาศาล แต่ต้องใช้สติ ขันติ มากกว่าอาชีพอื่นๆ เพราะต้องอยู่กับคนที่มีความทุกข์ทางกายและความทุกข์ทางใจ จะจัดการตนเองอย่างไรไม่ให้ความทุกข์ไปด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ดังนั้น จรรยาบรรณในวิชาชีพนี้ต้องมีความระมัดระวังมาก เพราะมันหมายถึงชีวิตของคน

ภาคที่ ๘ การศึกษาพัฒนาครูพันธุ์ใหม่กับเทคนิคการสอน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นถึงคำว่า ครู ผู้สอนศิษย์ให้มีแรงบันดาลใจ รากฐานของชีวิตคนเรามาจากการศึกษา เพราะเมื่อได้รับการศึกษาที่ดี ก็ส่งผลให้เขาได้รับโอกาสที่ดี ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเป็น “ต้นแบบ” ที่ดี รวมถึงเทคนิคกระบวนการในการสอนครูจึงควรให้ “ความรักก่อนให้ความรู้” รวมถึงเทคนิคการเป็นครูมืออาชีพ

ภาคที่ ๙ กระบวนการพัฒนาองค์กรเข้มแข็ง

สรุปสาระสำคัญ คือ การพัฒนาองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะต้องบริหารคนก่อนบริหารงาน เมื่อคนมีคุณภาพก็ส่งผลต่องานที่มีคุณภาพด้วย การจะสร้างให้องค์กรมีคุณภาพจึงต้องพัฒนาคนด้วยกระบวนการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ แต่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต เพราะคนเรามีวิชาชีพ และวิชาชีพชีวิต จึงต้องพัฒนาควบคู่กันไป

ภาคที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ SWOT Analysis

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นการพัฒนาระบบด้วย SWOT เชิงพุทธ โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ คือ หลักพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คือ ศีล ๕ เพราะถ้าทุกคนในองค์กรนำหลักศีล ๕ มาประยุกต์ใช้จริงๆ รับรองว่าองค์กรเกิดสันติสุขในการอยู่ร่วมกันอย่างแน่นอน เพราะถ้าเราอยู่ด้วยแบบไม่เบียดเบียนกัน องค์กรสังคมเกิดสันติสุขอย่างแท้จริง

ภาคที่ ๑๑ บทเพลงกำลังใจในการทำงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นเพลงธรรมะที่ให้อำนาจในการทำงาน รวมทั้งให้โจทย์ทำงานร่วมกัน คือให้คนในองค์กรแต่งเพลงร่วมกัน จากคำที่กำหนดให้ เช่น คำว่า สามัคคี ขัดแย้ง กตัญญู เป็นต้น ซึ่งเวลาคนเราทำงานร่วมกันย่อมมีเป้าหมายเดียว ทุกคนจะเกิดความสมัครสมานสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน การแต่งเพลงจึงเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่ความรักความสามัคคี

ภาคที่ ๑๒ หลักสูตรการพัฒนาวงศ์กรยุคใหม่ OD

สรุปสาระสำคัญ คือ พูดถึงว่ากระบวนการอบรมแบบธรรมะโอดีมีหลักสูตรอะไรบ้าง ซึ่งหลักสูตรที่เสริมสร้างองค์กรสันติสุขได้จริงๆ จากประสบการณ์ในการใช้กระบวนการธรรมะโอดีมา ๘ ปีนั้น คือ หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” เป็นการเน้นสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกันและจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลและระดับองค์กร

ภาคที่ ๑๓ การบริหารจัดการจิตพิชิตการทำงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นการสวดมนต์ไหว้พระ บริหารจิตเจริญปัญญา นั่งสมาธิแผ่เมตตาธรรม เพราะชีวิตคนเรามี ๓ ฐาน คือ ฐานกาย ฐานจิต ฐานใจ ซึ่งฐานที่สำคัญมากที่สุดแต่คนใส่ใจน้อยที่สุด คือ ฐานใจ จึงต้องมีเรื่องของพัฒนาจิตควบคู่ไปด้วย เพราะการทำงานร่วมกันจริงๆ ส่วนมากกระทบความรู้สึก กระทบที่ใจเป็นสำคัญ จึงต้องยกใจขึ้นเพื่อพัฒนา

ภาคที่ ๑๔ ประมวลภาพการอบรมบุคลากร

สรุปสาระสำคัญ คือ เป็นการประมวลภาพจากการฝึกอบรมตามองค์กรต่างๆ เพื่อให้เห็นว่าการอบรมแบบธรรมะโอดีมีการเผยแพร่ธรรมอย่างไร เพราะภาพหนึ่งภาพมีค่ามากกว่าคำพูดหนึ่งพันคำ แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศแห่งความรัก ความสามัคคี สัมพันธภาพ ซึ่งการทำงานร่วมกันจริงๆ ไม่ใช่จะเน้นแต่งานเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจความรู้สึกของกันและกัน “ภาพจึงสื่อถึงว่าธรรมะโอดีทำอะไรบ้าง”

๔.๑.๙.๕ อุปกรณ์การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีต้องมีการเตรียมอุปกรณ์ที่ชัดเจนมากกว่าบรรยายธรรมะทั่วไป เพราะอุปกรณ์เป็นเครื่องช่วยสนับสนุนให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมอุปกรณ์การฝึกอบรมสามารถแบ่งออก ๓๒ ประการ คือ

- ๑) ถ่านพานาโซนิค จำนวน ๘ ก้อน ขนาด ๒ A เพื่อใส่ไมค์ลอยพระวิทยากร
- ๒) ป้ายชื่อคล้องคอ เขียนเฉพาะชื่อจริงเท่านั้น ขนาดตัวอักษรใหญ่
- ๓) การแต่งกาย กางเกงขายาว สีเสื้อเหมือนกัน สามารถถูลูกนั่งสะดวก
- ๔) ปากกาแท่งกับผู้เข้าฝึกอบรม หรือ แจกให้ผู้เข้าอบรมเตรียมมาด้วย
- ๕) กระดาษ A๔ จำนวน ๒ รีม
- ๖) กระดาษคลิปปาร์ต จำนวน ๓๐ แผ่น
- ๗) ปากกาเมจิสต์แดง ๑๐ ด้าม สีน้ำเงิน ๑๐ ด้าม
- ๘) เทียนขนาดนิ้วโป้ง จำนวน ๓ เล่ม และไม้ขีด
- ๙) รายชื่อผู้เข้าอบรม จำนวน ตำแหน่ง และศาสนา
- ๑๐) ห้องประชุมปูผ้าขาวห้องโล่ง หรือ จัดเก้าอี้ตัวยู
- ๑๑) โต๊ะวางโน้ตบุคและเก้าอี้สำหรับพระวิทยากร

- ๑๒) สายเสียงเพื่อต่อกับโน้ตบุค วิทยากรนำโน้ตบุคไปเอง
- ๑๓) ไมค์ลอย ๒ ตัว ไมค์สาย ๒ ตัว
- ๑๔) เครื่องเสียง-ลำโพงแบบมีมิก และคนคุมเครื่องเสียง
- ๑๕) ความสว่างของโปรเจคเตอร์ชัดเจน มีขนาดใหญ่
- ๑๖) โต๊ะบรรยายพระวิทยากรมีน้ำร้อน น้ำมะนาว น้ำเปล่า น้ำชง
- ๑๗) น้ำปานะพระวิทยากรในห้องพัก
- ๑๘) ภัตตาหารเช้า และภัตตาหารเพล
- ๑๙) รางวัลสำหรับทำกิจกรรมกลุ่ม จำนวน ๖ ชิ้น
- ๒๐) หนังสือเชิญพระวิทยากรและโครงการฝึกอบรม
- ๒๑) แผนที่การเดินทางของพระวิทยากร
- ๒๒) ความคาดหวังของการฝึกอบรมครั้งนี้
- ๒๓) หนังสือคู่มือประกอบการฝึกอบรม
- ๒๔) การประเมินการอบรมแจกเอกสารเมื่อจบกิจกรรม
- ๒๕) สถานที่พักพระวิทยากรและทีมพระวิทยากร
- ๒๖) จัดตั้งโต๊ะหมู่บูชา/ พระบรมฉายาลักษณ์ /ป้ายโครงการด้านหน้าเวที
- ๒๗) ป้ายกติกาการอบรม และกำหนดการอบรม
- ๒๘) การเดินทางของพระวิทยากรและทีมวิทยากร
- ๒๙) ไม่อนุญาตให้ถ่ายวิดีโอเพราะกระบวนการเป็นกิจกรรม
- ๓๐) แผ่นประชาสัมพันธ์โครงการทางสื่อออนไลน์
- ๓๑) แจกสภาพปัญหาขององค์กรเพื่อจัดหลักสูตร
- ๓๒) เครื่องสังฆทานสำหรับองค์กร และ พานขนาดใหญ่ ๒ อัน

การเตรียมอุปกรณ์จึงมีความสำคัญมากเพราะเป็นจุดสำคัญเริ่มต้นของการฝึกอบรม โดยพระวิทยากรจะต้องมีการประสานงานกับองค์กร โดยผู้จัดฝึกอบรมเป็นผู้ประสานการฝึกอบรม ซึ่งผู้ประสานงานการฝึกอบรม จึงต้องมีความชัดเจนเพื่อความต่อเนื่องในการประสานงานตั้งแต่เริ่มต้น จนจบกระบวนการฝึกอบรม

๔.๑.๙.๖ ภาพการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ภาพของการอบรมแบบธรรมะโอดีแสดงให้เห็นถึงความสุข สนุก รอยยิ้ม เป็นกันเอง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างมีความสุขการสร้างสัมพันธภาพในการอบรมกิจกรรมกลุ่ม เป็นบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข จึงมีภาพการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีดังนี้





แผนภาพที่ ๔.๒๑ แสดงภาพกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุปภาพบรรยากาศของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นกิจกรรม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายหลักคือ “การสร้างสันติภาพให้เกิดแก่คนในองค์กร” จัดการความขัดแย้งในองค์กร มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม พระสงฆ์จึงเป็นสื่อแห่งสันติภาพของโลก กิจกรรมจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุขเพราะมีการเน้นความสนุกสนาน สงบ สำนึกและสร้างสรรค์ ธรรมะจึงต้องมีชีวิต เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เพราะกิจกรรมจะเป็นตัวเชื่อมโยงไปหาธรรมะเพื่อการเห็นภาพอย่างชัดเจน จึงเป็นการสร้างบรรยากาศดังที่เห็นในภาพ ซึ่งตอนแรกที่ทุกคนเข้าร่วมจะมีความรู้สึกว่าการธรรมะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อไม่ทันสมัย แต่แท้ที่จริงแล้วธรรมะเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสุข นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ตลอดแต่การนำเสนอหรือสื่อสารธรรมทำให้รู้สึกว่ามันทันสมัยหรือไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ธรรมะโอดีจึงนำเสนอธรรมะให้ทันสมัยและมีส่วนร่วม มองง่ายๆ คือ ธรรมะของพระพุทธเจ้าเป็นสิ่งที่ทันสมัยตลอด แต่วิทยาการสมัยใหม่จะทำให้ธรรมะมีความน่าสนใจมากขึ้น

๔.๑.๑๐ ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างองค์กรสันติสุขเน้นเรื่องสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขเป็น “การบริหารคน ก่อนบริหารงาน” มีจำนวน ๑๐ กิจกรรมหลักในหลักสูตร ๑ คืน ๒ วันเต็ม คือหลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” มีรายละเอียดขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยแบ่งออกเป็นกิจกรรม ระยะเวลาการอบรม พระวิทยากร หัวข้อย่อยกิจกรรม วัตถุประสงค์การอบรม มีชั้นนำ ขึ้นสอนขั้นสรุปและหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรม ๑๐ กิจกรรม

ตารางที่ ๔.๑๓ ขึ้นสอนขั้นสรุปและหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรม ๑๐ กิจกรรม

กิจกรรม	หัวข้อย่อยของกิจกรรม/เนื้อหาการฝึกอบรม	กระบวนการฝึกอบรม
๑) Play and Learn เพลินธรรม	-เปิดหัวใจสู่ธรรมยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม -สัมพันธภาพด้วนบวกละเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก -ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพการฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง -ติดตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ -สามเหลี่ยมไว้วางใจ -จุดประกายไฟในการทำงาน ความกตัญญูต่อองค์กร	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๒) การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-M-R)	-รู้จักสามัคคีใจประสานใจรวมใจเป็นหนึ่งผู้นำในหัวใจคน -ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร” -เปิดใจ ขอบุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ -ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน”	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

	-Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)	Active Learning
๓)ปลูกรัก ปรับพลังจิตใต้ สำนึก	-โปรแกรมพลังจิตใต้สำนึก-ลดอัตราพัฒนาองค์กร -จุดจบของบุคลากรที่ขาดสติ-สัมปชัญญะ -ศีล๕สันติภาพขององค์กรสร้างสัมมาวาจา -SWOTองค์กร ความเสี่ยงขององค์กร -การจงรักภักดีต่อองค์กร	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๔)พัฒนา ศักยภาพ ปลุก ยักษ์ส่งความ รัก	-เป้าหมายเดียวกัน-พัฒนาศักยภาพเชิงบูรณาการ -สื่อสารด้วยความรักของคนในองค์กร (S-M-C-M-R) -ขันติธรรมทางศาสนา (Religious Tolerance) -มอบหมายงานกลุ่ม-พลังความสามัคคี-สัมมาวาจา	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๕)การสร้าง สมดุลของ ชีวิต-วิชาการ จัดการชีวิต	-ตั้งศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข -สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C) -การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ - การสร้างภาพ -สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี การเชื่อมโยงของชีวิตสู่ความสมดุล -การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๖)การจัดการ ความรู้ สู่การ จัดการความดี	-การจัดการความรู้ KM-สรุปกิจกรรมการเรียนรู้- -พลังการชื่นชมชีวิตกับสายน้ำ -ชีวิตและความตาย:การเผชิญความตายอย่างสงบ -สวดมนต์ภาวนาเพื่อสันติภาพในองค์กร	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๗)Coaching Team องค์กร คุณธรรมชั้นนำ	-ภาวนาเพื่อสันติ-พลังแห่งจิตปัจจุบัน-ดอกไม้ความรัก -นำเสนอ SWOT องค์กร ด้วยสันติภาพศีล ๕ -ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรอย่างสันติสุข -มวลรวมความสุขของคนในองค์กร บริการคืองานบุญ	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๘)Positive Feeling-พลัง ถอดถอดชีวิต	-มหัศจรรย์ความรู้สึกบวก-พลังบุญ -สัมพันธ์ภาพด้านบวกและพลังการชื่นชม -Connect to Happy Life ใส่ใจความรู้สึก -ความต้องการ และความรู้สึกต่อองค์กร -ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ ในความแตกต่าง	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning

	-Interfaith Dialogue สันติสนทนา การขอโทษจริงจัง -กระบวนการ RJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร	
๙) บัลลังก์คนดี ในองค์กร ต้นแบบคนดี องค์กร	-นำเสนอประโยคสามัคคีเพื่อองค์กร -ดูละครย้อนดูองค์กร “เราจะเดินไปด้วยกันอย่างไร” -โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กรเสริมแรงทางบวก -สร้างกำลังใจคนในองค์กรรางวัลแต่คนดี -พลังแห่งการชื่นชม	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม Active Learning
๑๐) Format-Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ ดีกว่าเดิม	-คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม -มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ-ขอมาพ่อแม่ -ภานา For Love อุทิศส่วนกุศลทำบุญสังฆทานองค์กร -รับพรเป็นสิริมงคล-ขอมากรรมต่อพระอาจารย์ -กล่าวปิดการอบรม-รับของที่ระลึก-ถ่ายภาพหมู่ -เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพธรรมะสวัสดิ์	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ดังนั้น กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีกิจกรรมการประยุกต์ในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น ๒๖ กิจกรรมย่อยประกอบด้วย

๑. Play and Learn เพลินธรรม
๒. การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร
๓. ปลูกรักปรับจิตใต้สำนึก
๔. การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง
๕. เสน่ห์ของคน “กตัญญูต่อองค์กร”
๖. พลังแห่งการชื่นชม “ค้นหาความดี”
๗. Coaching Team องค์กรคุณธรรมชั้นนำ
๘. Connect to Happy Life ใส่ใจความรู้สึก
๙. Positive Fellinging พลังถอดถอดชีวิต
๑๐. บริการคืองานบุญ “รักไม่มีเงื่อนไข”
๑๑. พุทธวิธีบริหารองค์กร “ผู้นำในหัวใจคน”
๑๒. SWOT พุทธบูรณาการศีล ๕ คู่องค์กร
๑๓. โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กร
๑๔. Format ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม
๑๕. ครอบครัวคุณธรรมเชิงพุทธ
๑๖. มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
๑๗. พัฒนาศักยภาพ ปลูกยักษ์ส่งความรัก
๑๘. สันติสนทนา “Interface Dialogue”
๑๙. สามเหลี่ยมความสมดุลของชีวิต
๒๐. ใจประสานใจอภัยทาน
๒๑. การส่งพลังบวกและพลังความคิด
๒๒. กระบวนการ RJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร
๒๓. การไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ
๒๔. พัฒนาศักยภาพด้าน EQ สมองส่วนขวา
๒๕. สวดมนต์แผ่เมตตาเพื่อสันติในองค์กร
๒๖. การเผชิญความตายอย่างสงบ

๔.๑.๑๑ การประเมินผลการอบรมธรรมะโอดี

การประเมินผลการฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องวัดกระบวนการฝึกอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด ซึ่งการอบรมแบบธรรมะโอดี มีการประเมินผล ๔ ประเด็น คือ

๑) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร (Knowledge from Training) โดยแบ่งออกเป็น ก่อนการอบรมและหลังการอบรม

๒) เนื้อหาสาระของหลักสูตร (Course Contents) โดยแบ่งออกเป็น เนื้อหาของหลักสูตรตรงตามความต้องการ ความครบถ้วนของเนื้อหา ประโยชน์จากเนื้อหาการอบรม และสามารถนำความรู้ได้ใช้ได้

๓) พระวิทยากร (Instructor) โดยแบ่งออกเป็น ความรู้ความชำนาญในหลักสูตรเนื้อหา การถ่ายทอดที่ช่วยให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น ความชัดเจนตรงประเด็นในเนื้อหาการสอน

๔) ประเมินภาพรวมของหลักสูตรนี้และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้ สามารถนำความรู้จากการอบรมครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิต ครอบครัว การทำงาน และมีการประเมินผลการอบรมสามารถแบ่งการประเมินผลออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ

๑) การประเมินล่วงหน้าก่อนการจัดฝึกอบรม หมายถึง มีการวิเคราะห์ด้วยการ SWOT องค์กร ซึ่งวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตามหลักของPDCA เพื่อการทราบปัญหาขององค์กรอย่างแท้จริง นำไปสู่การจัดรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับองค์กร ถือว่าเป็นการประเมินก่อนการฝึกอบรมในรูปแบบของการสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ รวมถึงความต้องการขององค์กรที่แท้จริงในการจัดฝึกอบรม

๒) การประเมินผู้เข้าอบรมก่อนการฝึกอบรมหมายถึงมีการสัมภาษณ์และแบบทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร มุมมองต่อการเข้ารับการอบรมในรูปแบบของธรรมะโอดีว่ามีทัศนคติอย่างไรต่อการอบรม เพื่อทราบมุมมองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓) การประเมินผู้เข้าอบรมหลังการฝึกอบรมหมายถึงมีการสัมภาษณ์และแบบทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยยึดหลัก SMCR ตั้งแต่พระวิทยากร เนื้อหาการอบรม สื่อกิจกรรมการสอน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการประเมินผลของการฝึกอบรมหลังจากการอบรมเสร็จทันที

๔) การประเมินหลังจากเข้าฝึกอบรม ๑ เดือน หมายถึง เป็นการติดตามผลของการอบรมเป็นการสัมภาษณ์ หรือทดสอบผู้เข้าอบรมและผู้จัดการฝึกอบรม รวมถึงผู้บริหารองค์กรว่าเสริมสร้างองค์กรสันติสุขได้จริงหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขนาดไหน เพื่อเป็นตัวชี้วัดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุปพระวิทยากรธรรมะโอตีก่อนจะออกไปเผยแผ่ธรรมทุกครั้ง จะต้องนึกถึงคุณภาพในการฝึกอบรม เพราะต้องคุ้มค่าสำหรับผู้ฟัง ผู้จัดการฝึกอบรม และองค์กรที่ตั้งใจอยากจัดการฝึกอบรม จึงมีการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ซึ่งหมายถึง การระบุความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนวิธีปฏิบัติ เพื่อให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งการสอนแต่ละครั้งต้องมีวัตถุประสงค์มีเป้าหมาย มีวิธีสอนธรรมะ สิ่งที่เราสอนไปนั้นต้องมีคุณภาพ คนฟังมีความสุข มีมาตรฐานการสอนที่ชัดเจน การประกันคุณภาพมี ๔ อย่าง เป็นขั้นตอนการสอนธรรมะว่าจะมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ รวมการประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องมีความครอบคลุมถึงการประกันคุณภาพการเผยแผ่ธรรมของธรรมะโอตีตาม IPOI คือ

๑) ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input) ประกอบด้วย การเตรียมตัวให้มีวัตถุประสงค์ เนื้อหาข้อมูล วางลำดับการนำเสนอ ติความธรรมะ วิเคราะห์ผู้ฟัง การเตรียมสื่อและอุปกรณ์การสอน ปัจจัยนำเข้าที่ประกันความสำเร็จตามภาษิตที่ว่า “การเริ่มต้นที่ดีเท่ากับสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง”สรุป คือ เป็นการเตรียมตัวของผู้บรรยาย เช่น การค้นคว้าหลักธรรมในพระไตรปิฎกและอรรถกถา รวมทั้งอ่านบทเทศนาและตำราอ้างอิงต่างๆ การเก็บข้อมูลหลากหลายทั้งนิทานและเหตุการณ์ภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยยึดหลักว่า “ไม่บรรยาย โดยไม่มีการเตรียมตัว” ดังที่ประธานาธิบดี อับราฮัม ลินคอล์นกล่าวว่า “ถ้าให้เวลาผม ๖ ชั่วโมงสำหรับการตัดต้นไม้ ผมจะใช้เวลา ๔ ชั่วโมงในการลับขวาน” แสดงให้เห็นการเตรียมตัวก่อนบรรยายมีความสำคัญมาก

๒) ปัจจัยกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) เป็นกระบวนการสอน วิธีการนำเสนอธรรมะวิธีการเผยแผ่ เป็นการสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนสรุป คือ การนำข้อมูลที่ค้นคว้ามาได้มาเรียบเรียงและจัดลำดับในการนำเสนอ อะไรควรพูดก่อนอะไรควรพูดหลัง ใช้ศิลปะเฉพาะตัวในการนำเสนอตามหลักการและวิธีการบรรยายที่มุ่งให้ได้ ๔ ส. คือ สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) สมาปทนา (จงใจ) สมุตเตสนา (แก้หลัก) และสัมปหังสนา (จำเริญ) มีผลตามมาก็คือ จากปากต่อปากพูดถึงเราว่าสอนดีเหลือเกิน มีชื่อเสียง

๓) ปัจจัยผลผลิต ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Output) สอนให้ผู้ฟังเกิดความสุขและปัญญา มีความสุขในการดำเนินชีวิต สิ่งสำคัญ คือ ผู้ฟัง อยู่ฟังจนจบรายการและได้ธรรมะนำไปปฏิบัติ สรุป คือ การที่ผู้บรรยายได้เตรียมตัวไว้โดยมีคนติดตามฟังตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้บรรยายได้ทำต้นฉบับหรือบันทึกเสียงสำหรับเผยแพร่อต่อไป

๔) ปัจจัยผลกระทบ (Impact) คนฟังได้ความรู้ความศรัทธาเพิ่มขึ้น การบรรยายมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ฟัง หรือมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้คนในองค์กรเกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี นำมาซึ่งความสุขของคนในองค์กร

ดังนั้น การฝึกอบรมแบบธรรมะโอตีมีการประกันคุณภาพทุกครั้งเมื่อไปบรรยายกับองค์กรต่างๆ โดยผู้บรรยายจะเตรียมตัวเป็นอย่างดี สอบถามว่าองค์กรที่จัดฝึกอบรมมีความต้องการ

อะไร มีปัญหาอะไรที่ต้องการให้แก้ไขปัญหาขององค์กร ความคาดหวังของการจัดฝึกอบรมครั้งนี้เป็นอย่างไร มีการวิเคราะห์ผู้เข้าฝึกอบรม ตั้งแต่เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง วัตถุประสงค์การอบรมที่แท้จริงคืออะไร นอกจากนั้นธรรมชาติมีเตรียมสื่อประกอบการบรรยาย เตรียมกิจกรรมเพื่อให้เหมาะกับองค์กรนั้นๆ รวมถึงสถานที่ห้องประชุม ระบบเครื่องเสียง เพื่อความพร้อมที่สุดในการฝึกอบรมและมีการประเมินก่อนการอบรมและหลังการอบรมทุกครั้งเพื่อการพัฒนา การประเมินผลของวิทยากรธรรมชาติในหลักสูตร ๒ วัน ต่อไป

สรุปผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการชีวิตเบิกบานการทำงานเป็นสุขขับเคลื่อนภายใต้ค่านิยมองค์กร SCPH ระหว่างวันที่ ๖ – ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ณ ภูธาราฟาร์ม รีสอร์ท อำเภอด่านซ้าย จังหวัดนครราชสีมา
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ตารางที่ ๔.๑๔ สรุปผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๙๗ คน)	ร้อยละ	แปรผล
๑. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. ก่อนการอบรม	๑๕	๒๐	๓๙	๑๗	๖	๓.๒๒	๖๔.๔๐	ปานกลาง
ข. หลังการอบรม	๗๖	๒๑	๐	๐	๐	๔.๗๘	๙๕.๖๐	ดี
๒. เนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. เนื้อหาสาระของหลักสูตร	๗๗	๑๙	๑	๐	๐	๔.๗๘	๙๕.๖๐	ดี
ข. วิธีการถ่ายทอดหรือการอบรม	๘๔	๑๓	๐	๐	๐	๔.๘๗	๙๗.๔๐	ดี
ค. ประโยชน์จากเนื้อหาการอบรม	๘๖	๑๐	๑	๐	๐	๔.๘๘	๙๗.๖๐	ดี
ง. สามารถนำความรู้ไปใช้ได้เพียงใด	๗๙	๑๗	๑	๐	๐	๔.๘๐	๙๖.๐๐	ดี

๓. วิทยาการ								
ก. ความรู้ความ ชำนาญในเนื้อหา หลักสูตร	๙๑	๖	๐	๐	๐	๔.๙๔	๙๘.๘๐	ดี
ข. การถ่ายทอดที่ ช่วยให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น	๙๑	๖	๐	๐	๐	๔.๙๔	๙๘.๘๐	ดี
ค. ความชัดเจน ตรงประเด็นตอบ คำถาม	๘๙	๘	๐	๐	๐	๔.๙๒	๙๘.๔๐	ดี
๔. อื่น ๆ								
ก. บรรยายภาคใน การอบรมครั้งนี้	๗๑	๒๑	๕	๐	๐	๔.๖๘	๙๓.๖๐	ดี
ข. อาหารกลางวัน อาหารเย็น อาหารว่างและ เครื่องดื่ม	๖๐	๓๔	๓	๐	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๐	ดี
๕. โดยภาพรวม ทั้งหมดท่านมีความ พึงพอใจอยู่ในระดับ ใด	๘๔	๑๒	๑	๐	๐	๔.๘๖	๙๗.๒๐	ดี
สรุปความพึงพอใจ ในภาพรวม						๔.๖๙	๙๓.๘๐	ดี

หมายเหตุ : การแปรผลค่า $\bar{x}$

คะแนนระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับดี

คะแนนระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔ หมายถึง ระดับไม่ดี

■ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้

๑. เป็นพลังในการทำงาน รับพลังบวกกลับไปใช้ในชีวิตและการทำงาน ทำให้ตนเองมีเป้าหมาย
๒. เป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินชีวิต ได้แนวคิดในการใช้ชีวิตประจำวันต่อไป
๓. นำไปปรับสมดุลชีวิต เรียนรู้ในความหมาย เข้าใจในการกระทำของแต่ละบุคคล
๔. นำกลับไปใช้ในชีวิตการทำงาน และครอบครัว
๕. ได้นำไปปฏิบัติได้จริงทุกข้อ
๖. นำหลักธรรมในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีความสุขและสมดุลไปใช้

๗. นำไปปรับใช้ในชีวิตได้ สมดุล ๓ อย่าง ตนเอง งาน ครอบครัว
๘. ได้รู้จักองค์กรในแง่มุมที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน
๙. ได้รู้จักผู้ร่วมงานในองค์กรมากขึ้น ได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น
๑๐. สมดุลของชีวิต การทำงาน บริหารเวลา การคิดบวก การจัดการความขัดแย้ง
๑๑. พัฒนาตนเองนำไปใช้กับองค์กร มอบความรักการอยู่ร่วมกัน และการทำงานในองค์กร
๑๒. ดีมาก สามารถนำไปใช้ในชีวิตได้จริง ๆ ชอบคุณทีมงานมากค่ะ
๑๓. ควรปรับสมดุลชีวิต ครอบครัว และการทำงาน การพัฒนาองค์กร
๑๔. ทำให้เรารู้จักการขอบคุณ ขอโทษ การให้อภัย และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
๑๕. มีพลังใจกลับไปทำในสิ่งที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต
๑๖. ทำให้มีความรู้มากยิ่งขึ้นรักตัวเองเพื่อนร่วมงานและครอบครัว การให้ความรักต่อผู้อื่น
๑๗. แก่ตนเอง ครอบครัว งาน และองค์กร
๑๘. พื้นฟูสภาพจิตใจจากแรงกดดัน แรงเสียดทานต่าง ๆ
๑๙. ได้กล้าที่จะเปิดใจมากขึ้น เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เปลี่ยนความคิดตัวเอง
๒๐. ได้ข้อคิดในการเปลี่ยนความคิด เพื่อไม่ให้ตัวเองเป็นทุกข์
๒๑. การปรับสมดุลในชีวิตและหลักธรรมะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน
๒๒. ทำให้เรามีโอกาสได้ทำความรู้จักกับเพื่อน ๆ ในองค์กรที่บางคนไม่เคยได้พูดคุยกันเลย
๒๓. สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีโอกาสได้ทบทวนตนเองสร้างสมดุลให้กับตนเอง
๒๔. หันกลับมาวิเคราะห์ตัวเองมากขึ้น
๒๕. ทำให้ได้เข้าใจตนเอง เพื่อนที่ทำงาน ครอบครัว อย่างมีความสุข
๒๖. ใช้หลักธรรมะกับการทำงาน ชีวิตครอบครัว ตนเอง
๒๗. ได้รู้จักเพื่อน พี่น้องที่น่ารัก ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ได้มีความสามัคคีและรักองค์กรมากขึ้น
๒๘. มีการยอมรับปรับตัวเราเองมากขึ้น
๒๙. การดูแลตัวเอง ครอบครัว การปรับตัวเองให้สมดุล
๓๐. แนวคิดในการทำงาน หลักธรรมในการดำรงชีวิต
๓๑. รู้ตนเอง พัฒนาที่ตนเอง แก้ไขที่ตนเอง
๓๒. ทำให้ชำระใจตนเองให้เบาสบายขึ้น
๓๓. ได้ประโยชน์มากมายในเรื่องการงาน การดำเนินชีวิต ครอบครัว การดูแลตนเอง จิตใจตนเอง
๓๔. การนำความรู้ไปใช้ปรับตัว และทำให้ชีวิตมีทิศทางที่ดี
๓๕. รู้จักตนเองมากขึ้น ต้องรักษาสมาคมของตัวเอง ครอบครัว และการทำงานให้เสมอกัน
๓๖. สามารถนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปปรับใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน
๓๗. เข้าใจหลักคำสอนมากขึ้น, ได้เพื่อนใหม่และความสามัคคี, ได้ถอดคนที่รักด้วย

๓๘. พบพวตนเองอย่างมีสติ มีพลังในการเริ่มต้น
๓๙. ได้พัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจ พื้นฟูจิตใจที่กำลังหมดแรงได้ดีมากค่ะ
๔๐. รู้จักการทำงานร่วมกัน ขอโทษ ให้อภัย รักองค์กร รักครอบครัว รักตัวเองมากขึ้น
๔๑. หลักสามเหลี่ยม A B C จะนำไปปรับใช้ในชีวิต
๔๒. การหันหน้าเข้าหากัน อบอุ่นจากการกอดสัมพันธ์ได้ซึ่งความรู้สึกดี ๆ
๔๓. ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เปิดใจการเรียนรู้ เข้าใจตนเอง สนใจคนอื่น
๔๔. การฝึกปฏิบัติจริง ในเรื่องการทำงาน การใช้ชีวิต
๔๕. นำไปปรับใช้ในองค์กรใช้หลัก ชื่นชม ยินดี ขอโทษ ให้อภัย

■ การนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

๑. การรู้จักให้อภัย ขอโทษ และขอบคุณ
๒. พัฒนาตนเอง พัฒนาจิตใจ พัฒนาชีวิตครอบครัว และการทำงาน
๓. แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นที่ตัวเราการนำสิ่งที่ค้างค้ำในใจออกมาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
๔. พัฒนาในแง่การทำงานส่วนรวมเพื่อองค์กรและพัฒนาธรรมะในจิตใจตนเอง
๕. การทำงานร่วมกับคนอื่นการสนใจคนรอบข้างบางคนเขาอาจมีเรื่องทุกข์ใจโดยที่เราดูไม่ออก
๖. ใช้ในเรื่องของการทำงาน ครอบครัว
๗. ปรับสมดุลสามเหลี่ยมชีวิต ตัวเอง ครอบครัวและการทำงาน ปรับจิตให้สงบ ให้ความสำคัญกับคนที่รัก
๘. มีความรับผิดชอบมากขึ้นและปรับใช้สมดุลของชีวิต
๙. การจัดการเวลา สัจจะวาจา ไม่คดโกงเวลาราชการ
๑๐. ได้เรียนรู้ข้อบกพร่องของตนเองแล้วจะนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป
๑๑. ทำให้เราต้องปรับสมดุลของชีวิตให้มันสมดุลและสอนให้เรารู้จักคำว่าขอบคุณขอโทษให้อภัย
๑๒. จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและองค์กร
๑๓. มองตัวเอง การรู้จักตนเอง
๑๔. ใช้ชีวิตอย่างมีสติ สมาธิ มีสติในการดำเนินชีวิต เริ่มที่ตนเองเสมอ
๑๕. ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึกไปในทางที่ดีขึ้น
๑๖. นำมาปรับใช้เมื่อเกิดความทุกข์ขึ้น
๑๗. ต้องพยายามทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย รวดเร็ว บริหารครอบครัว การเงินให้ดี
๑๘. ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น จะเข้าใจคนรอบข้างให้มากขึ้น เพื่อให้ชีวิตสมดุล
๑๙. นำแนวคิดไปใช้ในการสร้างสมดุลชีวิตให้แก่ตนเอง
๒๐. นำไปใช้ได้ทั้งตนเอง ครอบครัว องค์กร โดยใช้ธรรมะเข้ามามีส่วนร่วม
๒๑. ได้อ่อนน้อมในการเข้าหาผู้ใหญ่ นำไปใช้ดูแลตนเองได้
๒๒. การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในการนำไปปรับใช้กับครอบครัว ที่ทำงาน

๒๓. เปลี่ยนพฤติกรรม ความคิด ความสมดุล การพูดจាកำลึงใจ ปิยวาจา รับฟังให้มากขึ้น
๒๔. ปรับความสมดุลในชีวิตทั้ง ๓ ด้าน ให้ดี มีความสุขในการทำงาน ครอบครัว ตัวเองให้ดีขึ้น
๒๕. จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่เสียสละมากขึ้น
๒๖. การแสดงความรู้สึก อย่าทำเมื่อสายไป
๒๗. การปรับสมดุล เข้าใจผู้อื่น ให้อภัย คิดก่อนทำ
๒๘. จะดูแลตนเองด้านจิตใจ และปรับสมดุลชีวิตให้ดีที่สุด
๒๙. เป็นกำลังใจให้มีความมุ่งมั่นในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
๓๐. รู้จักการขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย เข้าใจคนอื่นมากขึ้น
๓๑. ทุกหัวข้อของการอบรมที่พระอาจารย์นำมาอบรมสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้หมด
๓๒. ปรับปรุงตัวเองให้อยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขในองค์กร
๓๓. พัฒนาด้านจิตใจให้เข้มแข็ง รู้จักห่วยใยตัวเอง และครอบครัว องค์กร
๓๔. พัฒนาในด้านการปรับตัวและสร้างกำลังใจให้กับตนเอง
๓๕. การรู้จักฟัง อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักการทำให้สมดุล
๓๖. Empowerment ตนเองและทีมงาน Powerful strong คุณธรรม จริยธรรม

■ ข้อควรปรับปรุงและเสนอแนะในการอบรมครั้งนี้

๑. ระยะเวลาการอบรม ๓ วันจะดีมาก ๆ
๒. ดีมาก ๆ ค่ะ
๓. ดีอยู่แล้ว
๔. ไม่โครโฟนเสียงขาดๆ หายๆ
๕. ควรมีระยะเวลาเพิ่มอีก ๑-๒ วัน
๖. ควรมีการสอนเรื่องทำสมาธิเดินจงกรมมากกว่านี้
๗. เพิ่มระยะเวลาอบรม ๓-๕ วัน
๘. อยากให้ใช้เวลาประมาณ ๓ วัน ๒ คืน เวลาในการอบรมน้อย ทำให้กิจกรรมบางคร้งน้อยไป
๙. ควรจะมีเวลาในการอบรมมากกว่านี้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้พัก ผ่อนคลายมากกว่านี้
๑๐. ระยะเวลาสั้นเกินไป เวลาจำกัด
๑๑. เวลาร่นเกินไป กิจกรรมมาก ควรเพิ่มเวลา
๑๒. ครบครันจะมีประโยชน์ต่อคนที่มาร่วมได้มาถอดทิวะของตัวเอง เริ่มความรู้สึกเป็นศูนย์เป็นสิ่งที่ดี
๑๓. กลุ่มเป้าหมายควรครบทั้งองค์กร
๑๔. มีเวลาจำกัด ทำให้ไม่มีโอกาสชมทิวทัศน์ ทศนียภาพ

■ ข้อเสนอแนะอื่นๆสำหรับการจัดอบรมในอนาคต เช่น หัวข้อ, หลักสูตร, วิทยากร

๑. ควรใช้หลักสูตรเดียวกันในการทำกระบวนการ OD เพื่อลดความขัดแย้ง

๒. ควรจัดปีละ ๒ ครั้ง และกระจายไปทั่วถึงทุกคน เพื่อพัฒนาได้ทั้งองค์กร
๓. ควรจัดอบรมให้มากกว่านี้เช่น จำนวนวันควรมากกว่า ๒ วัน
๔. หลักสูตรนี้ดีมาก
๕. ช่วงเวลาสำหรับอบรมค่อนข้างน้อยทำให้ช่วงกิจกรรมค่อนข้างมากแต่เป็นกิจกรรมดีมาก
๖. ระยะเวลาอาจน้อยไปทำให้เลิกช้าในวันแรก ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรม
๗. ชอบที่สุดเลยคะ อยากมาอบรมอีกถ้ามีโอกาส
๘. ได้ข้อคิดและแนวคิดดีมากคะ
๙. หลักสูตรการพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีความสุขอย่างยั่งยืน
๑๐. ต้องให้คนทั้งองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้แบบเดียวกับเราควรมีการจัดอบรมธรรมะโอดี ๑๐๐ %
๑๑. หลักการดูแลครอบครัวให้อยู่อย่างมีความสุข, หลักการบริหารเงินให้พอใช้ไม่เป็นที่
๑๒. ชอบการอบรมครั้งนี้ การจัดเนื้อหาดี ได้ความรู้มาก
๑๓. การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ เพิ่มความสามารถ และพัฒนาจิตใจ
๑๔. อยากให้เพื่อนทุกคนในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมธรรมะโอดี
๑๕. เป็นกำลังให้ผู้จัดการฝึกอบรม
๑๖. อยากให้มีการจัดอบรมบ่อยๆ ได้ละลายพฤติกรรมของคนทุกคน ลดการปะทะทางอารมณ์
๑๗. วิทยากรให้ความรู้ดีมาก
๑๘. อยากให้มีทุกปีและครบทุกคน
๑๙. ทุกอย่างดีมากคะ
๒๐. อยากให้จัดทุกๆปี ควรมีการจัดแบบต่อเนื่อง
๒๑. อยากให้จัดอบรมธรรมะโอดีทุกรุ่นทุกคนในองค์กร
๒๒. การปรับทัศนคติของตนเองที่มีความขัดแย้งในตนเอง
๒๓. ผู้บริหารจะต้องกลับไปคิดไปทำไปต่อยอด
๒๔. เป็นหลักสูตรที่ดี

๔.๒ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD) เป็น รูปแบบการเผยแผ่ธรรม คือ “การเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม” โดยใช้กระบวนการเผยแผ่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาศักยภาพชีวิตบุคลากรด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า ใช้กระบวนการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” และยังเป็น การฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่ โดยใช้สื่อที่ทันสมัย มีอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมเข้าหาธรรมะ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม

ด้วยกระบวนการ **Do** คือ ลงมือกิจกรรม **Self** เรียนรู้ด้วยตนเอง **Enjoy** สนุกสนานเพลิดเพลินในขณะที่เรียนรู้ธรรมะ ทำให้เกิดความร่าเริงบันเทิงธรรมเพลิดเพลินใจ เป็นการสอนความรู้ผสมผสานกับความสนุกสนาน จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ **Play and Learn เพลินธรรม** หมายความว่า เรียนรู้ธรรมะด้วยความเพลิดเพลินธรรมสนุกสนาน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยยึดหลักสำคัญว่า “**โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย**” ดังนั้น การเผยแผ่ธรรมยุคใหม่ ต้องใช้หลัก ๕ ประการ คือ ๑) คำนึงถึงเวลา ๒) ใช้ภาษาทันสมัย ๓) ปลุกปลอบใจด้วยสาระ ๔) แทรกธรรมะตามขั้นตอน ๕) ยึดแนวสอนแบบพุทธกระบวนการของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ **แจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้งล้อ ร่าเริง** หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ ไร้ให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง และใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของเบอร์โล คือ **SMCR** หมายถึง **ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร** ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก มีเป้าหมายการสร้างองค์กรสันติสุข

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการทำงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ผู้เผยแผ่จะต้องมีลักษณะคือ “**วิชายอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมกรุณา และยืนดวงตาแก่สังคม**” ซึ่งหมายความว่า **วิชายอด** หมายถึงพระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องศึกษาด้านคันถธุระและวิปัสสนาธุระอย่างถูกต้องชัดเจน ศึกษาพระไตรปิฎกและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน **จรณะเยี่ยม** หมายถึงพระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องมีความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีงาม เพราะ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” จรณะหรือจรรยาจึงนำมาซึ่งความศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง **เปี่ยมกรุณา** หมายถึง มีจิตมุ่งมั่นในการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เพราะงานเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ อดทน ไม่เห็นแก่ลาภสักการะในการออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ **ยืนดวงตาแก่สังคม** หมายถึง การให้ปัญญาที่ถูกต้องแก่สังคม เป็นดวงตาแห่งปัญญาเกิดแสงสว่างภายในจิตใจ สร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่สังคม และสิ่งที่พระนักเผยแผ่ต้องคำนึงตลอดเวลา คือ “**อนุปวาโท อนุปฆาโต การไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร**” ผู้เผยแผ่ธรรมจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย จงเป็นคนปากช้า แต่หูตาไว พูดน้อยทำให้มาก ดูให้มาก นิ่งให้มาก เพราะงานด้านการเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องเริ่มต้นที่ “**ใจ**” ก่อน ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้นำ และทุมเทเสียสละ ใจรัก ใจประจักษ์แจ้งออกแรง ใจแสดงให้เห็น ฉะนั้นงานเผยแผ่เป็นงานของพระอรหันต์ สั่งการโดยผู้บังคับบัญชาสายตรง คือ พระพุทธเจ้า เราผู้เดินตามรอยพระอรหันต์นั้น ขออาสาเป็นพุทธทาส คือ ผู้รับใช้พระพุทธเจ้า งานเผยแผ่นั้นต้องสามารถนำพระธรรมคำสอนเข้าไปกระซิบพื้นที่ในหัวใจของคนทั้งหลายอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้งล้อและร่าเริง

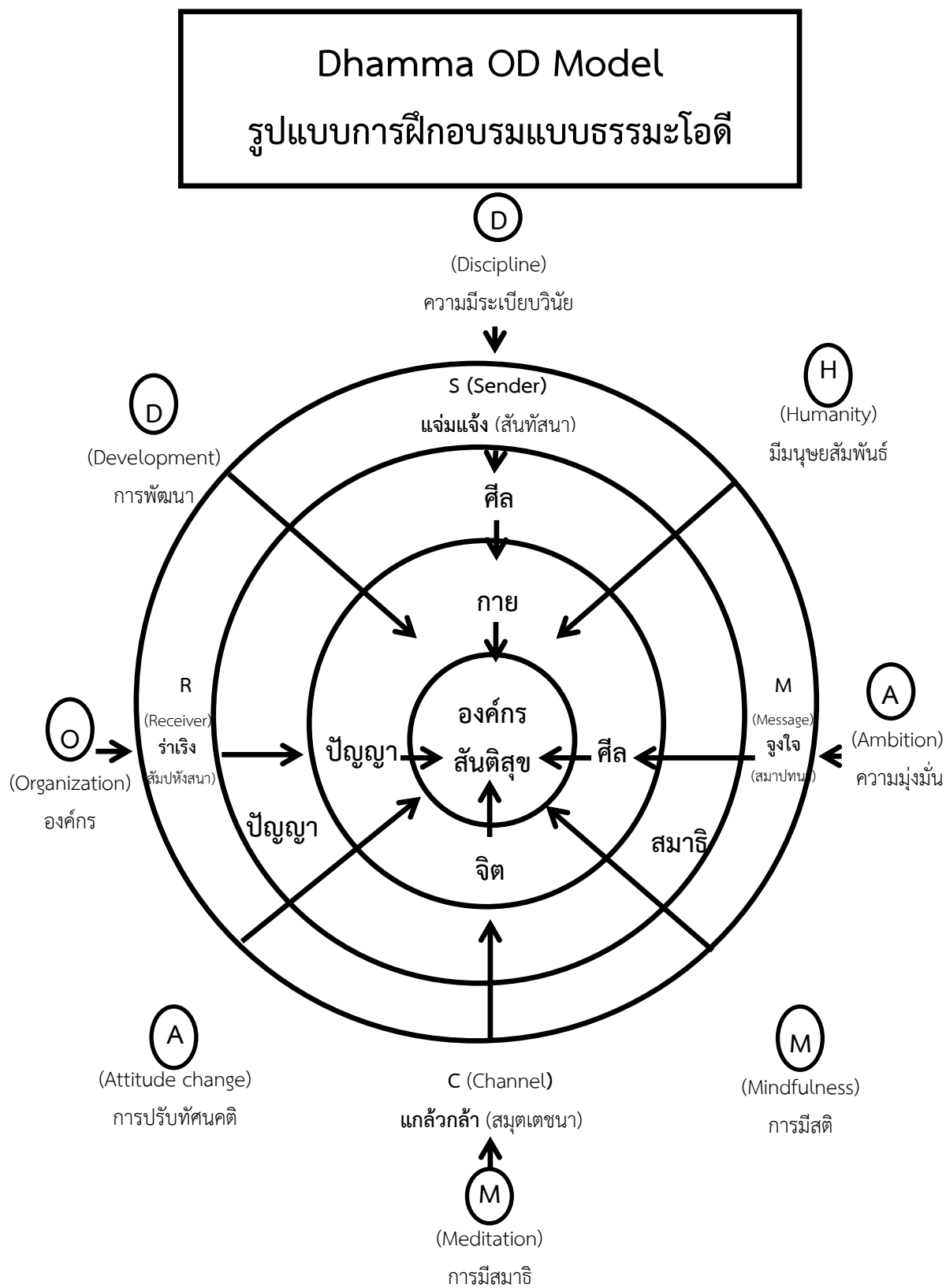
โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของพระพุทธเจ้า มีความสอดคล้องกันชัดมากซึ่งประกอบด้วย **ผู้ส่งสาร(Sender)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความ**แจ่มแจ้ง** เหมือนเปิดไฟในที่มืด

สาร (Message) หมายถึงพระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ **จูงใจ** ทำให้เกิดความศรัทธา **ช่องทาง หรือ สื่อ (Channel)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอสารธรรมะด้วยสื่อ อุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความ **แจ่มแจ้ง** อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ **และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรู้สึกบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิดความ **ร่าเริง** เกิดความศรัทธา เกิดปัญญาเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี เรียกว่า “**เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิมด้วยธรรมะโอดี**”

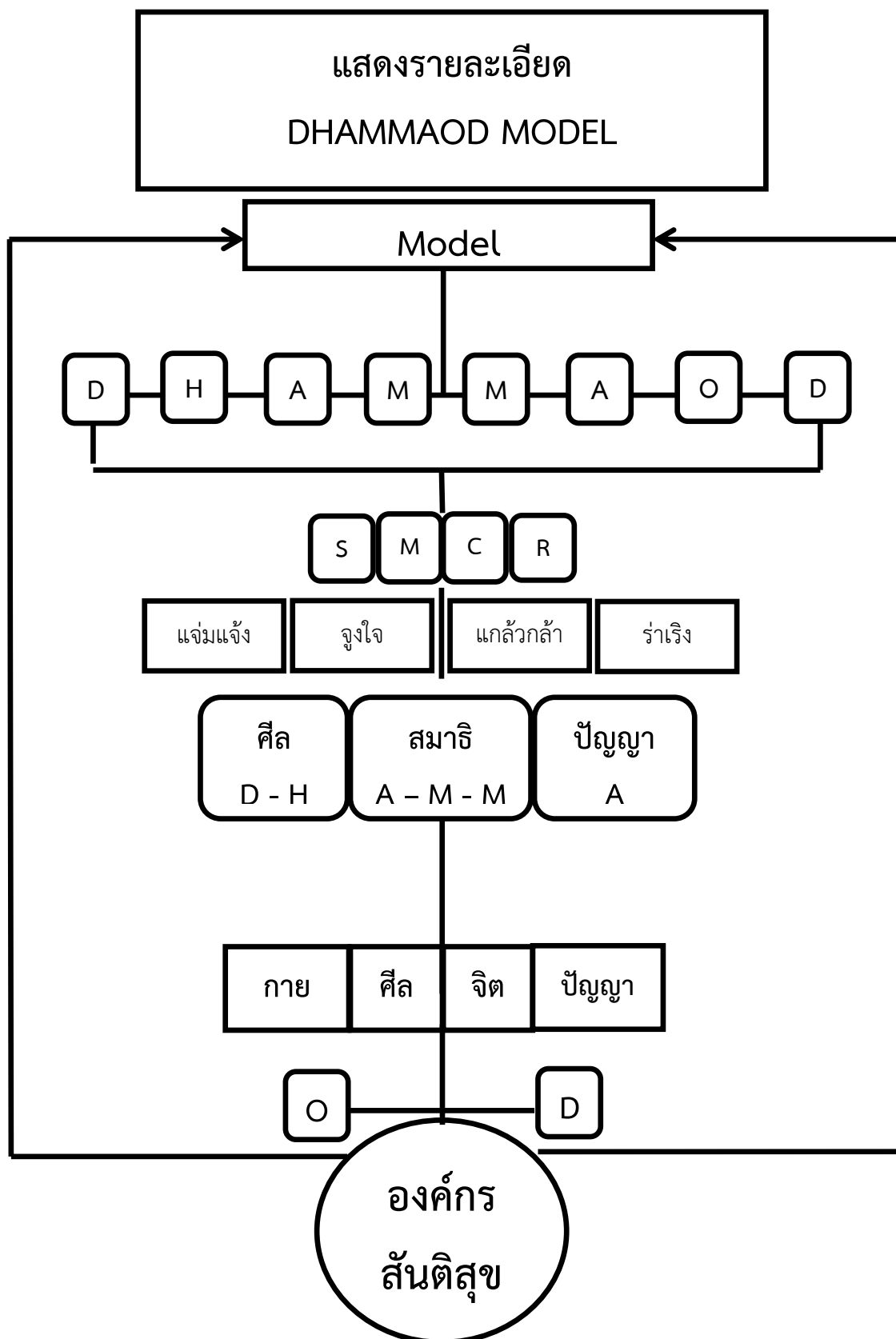
ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นกระบวนการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมของกิจกรรม เป็นรูปแบบที่สานสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี เน้นกระบวนการรูปแบบ ๕ ส. คือ **๑) สนุก** คือสนุกด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ข้อคิดและธรรมะเพื่อชีวิต **๒) สาระ** คือมีสาระควบคู่ไปด้วยความสนุกสนาน ข้อคิดสะกิดใจทุกครั้ง **๓) สงบ** คือความสงบเป็นหนทางให้เกิดปัญญา มองตนเองก่อนค่อยย้อนดูคนอื่น **๔) สำนึก** คือคิดได้ คิดเป็น รู้จักตนเองมากขึ้น กตัญญูต่อองค์กรและผู้บริหาร หัวหน้า พ่อแม่ **๕) สร้างสรรค์** คือนำสื่อสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้สร้างสรรค์น่าสนใจ อยากเรียนรู้ ไม่น่าเบื่อ และเป็นการเน้นรูปแบบกิจกรรม ๖ ประการ คือ ๑) ธรรมะบันเทิงนาการ ประกอบด้วยเกม เพลงและกิจกรรมนำสู่, ธรรมะ Play and Learn เพลินธรรม ๒) ธรรมะจากสื่อ ประกอบด้วยการสอนธรรมะโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่ทันสมัย, PowerPoint ๓) ธรรมะสู่จิตสำนึก เป็นการพัฒนาลู่จิตสำนึกในการนำไปใช้และดำเนินชีวิตตามหลักธรรม, ใจประสานใจ ๔) ธรรมะสัมพันธ์ เป็นการเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีมร่วมคิดร่วมทำ ๕) สังคมคุณธรรม เป็นการสร้างเครือข่ายคุณธรรมสู่สังคมเศรษฐกิจพอเพียง ๖) สะท้อนธรรม การอภิปราย สัมมนา และการถาม-ตอบ

สรุปว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี คือ “**การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม**” เป็นลักษณะของพระวิทยากร ซึ่งพระสงฆ์สามารถทำได้ มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะเป็นการประยุกต์หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยกระบวนการใช้สื่อ กิจกรรมประกอบการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่มเพื่อการมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์องค์กร สร้างรูปแบบการอบรม ออกแบบกิจกรรม เป็นการแก้ปัญหาองค์กรอย่างมีระบบตามวิทยาการสมัยใหม่และตามพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ลงพื้นที่ทดลองรูปแบบ ณ โรงพยาบาลลำพูน เป็นการบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา จึงเกิดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี(Dhamma OD Model) ในรูปแบบ “**D H A M M A O D**” สามารถนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้ดังนี้



แผนภูมิ ๔.๔ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”“DHAMMAOD”



แผนภูมิที่ ๔.๕ แสดงรายละเอียด DHAMMAOD MODEL

จากแผนภูมิแสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์การสันติสุข “DHAMMAOD” โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบและรายละเอียด ดังนี้

๑. D (Discipline) ความมีระเบียบวินัย

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระเบียบวินัยต่อตนเอง ต่อคู่บัดดี้ และต่อกลุ่มการอบรม เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยการสร้างกติกาในการร่วมกิจกรรม โดยให้ทุกคนยอมรับในกติการ่วมกัน มีการแจ้งไว้ตั้งแต่ครั้งแรกของการอบรม เมื่อมีการไม่เคารพกติกาจะมีการเตือนด้วยการยึดป้ายชื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การมาร่วมกิจกรรมไม่ตรงต่อเวลาสอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรมเรียกว่า ศีล (Morality) หรือ สीलสิกขา หมายถึงการประพฤติที่ดีงามตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของสังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน

๒. H (Humanity) ความเป็นมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการสื่อสารในการอยู่ร่วมกัน กระบวนการฝึกอบรมมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก มีกิจกรรมเปิดหัวใจสู่ธรรม เพื่อเป็นการทักทายและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ลดช่องว่างเป็นการสื่อสารทั้งสองทาง ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม การสร้างสัมพันธ์ภาพด้านบวก รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง กิจกรรมยอดไม้อ่อนโยนยอดคนอ่อนน้อม สอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่าศีล (Morality) หรือ สीलสิกขา หมายถึง การอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ปกติสุข ยอมรับ เคารพ อดทนในความแตกต่างทางความคิด มีความรู้สึกว่า “โลกทั้งผองเราคือพี่น้องกัน”

๓. A (Ambition) ความมุ่งมั่น

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนธรรมะผ่านกิจกรรม ในรูปแบบของกิจกรรม เกม การมีส่วนร่วม สร้างโจทย์ในการทำงานร่วมกัน สร้างการทำงานเป็นทีม เน้นสู่ความสามัคคี และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการพัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา เมื่อกายอยู่ในอาการสงบ จิตก็สงบ หมายถึง มีความมุ่งมั่นพัฒนาด้านของจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆได้ และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการทำงานและชีวิต ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมาก็ตาม

๔. M (Mindfulness) การมีสติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีวิธีการพัฒนาสติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้น ใช้กระบวนการ “สะอาด สว่าง สงบ” ทุกกิจกรรมจะมีการเน้นย้ำเรื่องสติในการบริหารชีวิต และการทำงาน มีภาคปฏิบัติ บริหารจิตเจริญปัญญา สอดคล้องกับการพัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา หมายถึง วิธีการของการฝึกอบรมของธรรมะโอดีมุ่งพัฒนา

ฐานใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมทุกอย่างจึงเน้นการฝึกสติ เพื่อนำไปสู่สมาธิที่มั่นคงในการทำงานและการใช้ชีวิต

๕. M (Meditation) การมีสมาธิ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี วิธีการสร้างสันติภายในด้วยภาวนามัย เข้าสู่กิจกรรมภาวนาเพื่อสันติภาพ จึงต้องมีเรื่องของพัฒนาจิตควบคู่ไปด้วย เพราะการทำงานร่วมกันจริงๆ ส่วนมากกระทบ กระเทือน กระแทก ความรู้สึก กระทั่งที่ใจเป็นสำคัญ จึงต้องยกใจขึ้นเพื่อพัฒนา จึงมีความสอดคล้องกับสมาธิในไตรสิกขา ทุกกิจกรรมก่อนจะจบกิจกรรมจะมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่สมาธิเพื่อทบทวนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน แล้วให้เวลาในการเขียนลงกระดาษ หลังจากทบทวนเสร็จ

๖. A (Attitude change) การปรับทัศนคติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีวิธีการเปลี่ยนแปลงคนเพื่อเกิดสัมมาทิฐิ เพราะมีคำกล่าวที่ว่า “ทัศนคติคือทุกสิ่งทุกอย่าง” กิจกรรมทุกอย่างของการฝึกอบรมจึงมุ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ คำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคล เวลาและสถานที่ และมีการปรับใช้กิจกรรมให้เหมาะกับผู้รับการฝึกอบรม เกิดความสำนึกในการกระทำของตนเอง “เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม” สอดคล้องกับการพัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา (Wisdom) หรือปัญญาสิกขา เพราะเมื่อเกิดสติปัญญาก็สามารถนำพาตนเองไปสู่สันติสุข และนำไปสู่องค์กรสันติสุข

๗. O (Organization) องค์กร

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มุ่งพัฒนาคนในองค์กร เพราะคนมีความสำคัญมากที่สุด จึงต้อง “บริหารคนก่อนบริหารงาน” เมื่อคนมีคุณภาพก็ส่งผลต่องานที่มีคุณภาพด้วย การจะสร้างให้องค์กรมีคุณภาพจึงต้องพัฒนาคนด้วยกระบวนการฝึกอบรมทั้งแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ และพระพุทธศาสนา เพราะคนอยู่ในองค์กรมีความแตกต่างทางด้านความคิด เราหล่อหลอมอย่างไรให้เกิดคำว่า “จงรักภักดีต่อองค์กร” คนในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน ด้วยการเรียนรู้หลักพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คือ ศีล ๕ พัฒนาองค์กรไปสู่ “องค์กรศีล ๕” สอดคล้องกับหลักภาวนา ๔ หมายถึง พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา เพื่อเกิดสันติสุขในองค์กร

๘. D (Development) การพัฒนา

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการพัฒนามนุษย์ได้ผลลัพธ์ตามหลักภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาจึงมีวิธีการ ๕ ส. เพื่อจัดรูปแบบการฝึกอบรม คือ

๑) สนุก หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความเพลิดเพลินธรรม บันเทิงใจ มีความสุขในการเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการเปิดใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒) สาระ หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดสาระความรู้ทางวิชาการ นำหลักธรรมของพระพุทธเจ้าสามารถไปปฏิบัติ มีสาระธรรมของชีวิต เพื่อเป็นแนวทางของชีวิต

๓) สงบ หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดภาควิชาบริหารจิตเจริญปัญญา สร้างสันติภายใน เพื่อให้กลับมาดูจิตใจของตนเอง เพราะ “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

๔) สำนึก หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความสำนึกที่จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในไปทางที่ดีขึ้น รู้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำในชีวิต

๕) สร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องเกิดความคิดที่สร้างสรรค์เกิดปัญญา พัฒนาตามภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ใช้วิธีการเรียกว่า “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” โดยปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกอบรมแบบเชิงรุกเข้าหาองค์กร โดยยึดหลักการสื่อสารทางตะวันตก SMCR ของ “เดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo) และหลักการสื่อสารของพระพุทธเจ้าแบบ ๔ ส. โดยหลักการสื่อสารทั้งสองมีการสนับสนุนส่งเสริมทำให้การฝึกอบรมและการเผยแผ่ธรรมประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง พระวิทยากรต้องสื่อสารให้เกิดความแจ่มแจ้ง ชัดเจน ๒) สาร (Message) หมายถึง ข้อมูลการฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจง่าย ปรับประยุกต์เพื่อเกิดการจูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ๓) ช่องทาง หรือ สื่อกิจกรรม (Channel) หมายถึง กิจกรรมที่นำไปสู่การฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เพื่อให้เกิดความแจ่มแจ้ง อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ และ ๔) ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ มีพลังศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ยังสอดคล้องกับหลักไตรสิกขาซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณภาพ เป็นการปลูกฝังให้คนในองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร เพราะการใช้หลักไตรสิกขา (The Threefold Training) เป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ

๑) พัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล (Morality) หรือศีลสิกขา หมายถึงการประพฤติที่ดั่งตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของสังคม ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ทั้งกายและใจ ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ศีล ๕ ส่วนในทางบ้านเมืองเรียกว่ากฎหมาย บุคคลผู้มีศีลเป็นเบื้องต้น ย่อมมีอาการเป็นปกติทางกายพร้อมที่จะพัฒนาจิต ซึ่งสอดคล้องกับ D=Discipline ระเบียบวินัย H=Humanity มนุษย์สัมพันธ์

๒) พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา เมื่อกายอยู่ในอาการสงบ จิตก็สงบ พร้อมทั้งจะพิจารณาสืบค้นหาเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ A=Ambition ความมุ่งมั่น M=Mindfulness สติ M=Meditation สมาธิ

๓) พัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา (Wisdom) หรือปัญญาสิกขา เมื่อกาย ใจอยู่ในอาการสงบ ก็จะสามารถใช้ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุและผล ซึ่งสอดคล้องกับ A=Attitude change ปรับทัศนคติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) จึงมีเป้าหมายของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดสันติสุข คือ ภาวนา เพราะ หมายถึง การเจริญ การฝึกอบรม การทำให้เกิดขึ้นมีขึ้น การพัฒนา สามารถออกเป็น ๔ ประเภท

๑) กายภาวนา การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย สุขภาพกายแข็งแรง มีความยืดหยุ่น แจ่มใส บุคลิกภาพน่าศรัทธา

๒) ศิลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างสันติ เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตตภาวนา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย มีความเมตตากรุณาในการทำงานร่วมกัน “รักษาลมหายใจของตนเอง”

๔) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินชีวิตครอบครัว ส่วนตัวและการทำงาน

ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ต้องเริ่มต้นจากการฝึกความมี "ระเบียบวินัย" ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานของความมนุษย์ คือ “ศีล” เช่น การเป็นคนตรงต่อเวลา ศีลถือว่าเป็นความปกติ จึงพัฒนาไปสู่ความเป็น "มนุษย์" ที่สมบูรณ์ด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้การเคารพและให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน ด้วย "ความมุ่งมั่น" พัฒนาตนเองจนไปถึงเป้าหมายของของการทำงานและชีวิต ด้วยการมี "สติ" รู้เท่าทันอารมณ์ เพราะมีสติเมื่อใด สันติเกิดขึ้นเมื่อนั้น จินนาไปสู่สันติภายในเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตนเองและองค์กร ด้วยการใช้ภาวนามัย จะนำไปสู่การมี "สมาธิ" ดังคำว่าที่ว่า “สุขอื่นยิ่งไปกว่าความสงบไม่มี” เมื่อภายในเปลี่ยนแปลงจึงนำไปสู่การ "ปรับเปลี่ยนทัศนคติ" ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการฝึกที่จะเป็นคนที่รู้จัก “ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย” ตนเองและคนอื่นได้ เพราะ “สันติของบุคคลนำไปสู่สันติสากลขององค์กร”

สรุปว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข จะเกิดองค์กรสันติสุขได้อย่างยั่งยืน จะต้องเกิดสันติสุขในระดับบุคคลก่อนเกิดสันติสุขในระดับองค์กร ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีขั้นตอนการจัดรูปแบบ ดังนี้ การวิเคราะห์องค์กรที่จะฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวางแผน ออกแบบรูปแบบกิจกรรม แนวทางการจัดกิจกรรมให้

เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลจะต้องทราบถึงวิชาชีพ อายุ ตำแหน่ง แผนกของผู้เข้าอบรม การปฏิบัติการอบรม เป็นไปตามหลักของการสื่อสารที่ดี และมีหลักธรรมคำสอนที่เข้าถึงจิตใจของผู้เข้าอบรม จึงสามารถเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ การตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะมีการตรวจสอบโดยวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม หากพบว่ากิจกรรมไม่สอดคล้อง หรือดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรมได้น้อย จะมีการปรับเทคนิคการอบรม จะเห็นว่าองค์กรที่เข้ารับการอบรมเกิดสันติสุขจะสามารถประเมินได้จากระหว่างการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีรอยยิ้ม สนุกสนาน มีความสุข มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จากการทดลองรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน “ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$) คือ พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร มีการบูรณาการเนื้อหาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการสอน และผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้” และจากการสัมภาษณ์หลังการรับการฝึกอบรมระยะเวลา ๒ เดือน ผู้เข้ารับการอบรมยังสามารถนำแนวคิดจากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้ดีตามหลักภาวะ ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา จึงนำไปสู่สันติสุขส่วนบุคคล พัฒนาไปสู่สันติสุขขององค์กร

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) มีการมุ่งพัฒนาวิชาดำเนินชีวิต คือ Soft Skill และ Life Skill เป็น “การบริหารคน ก่อนบริหารงาน” เพราะคนมีความสำคัญมาก จึงเป็นการเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน พัฒนาการทำงานเป็นทีม สร้างความสุขกับการทำงาน ความรักความสามัคคี การเคารพให้เกียรติกัน การขอบคุณ การชื่นชม การขอโทษ การให้อภัย สร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน รักษาสันติภาพในองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาชีวิต สู่องค์กรแห่งความรัก องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการสื่อสาร องค์กรแห่งสันติภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิด ๔ ภาพ คือ ๑.สมรรถภาพ (ต้องเก่งกว่าเดิม) ๒.คุณภาพ (ต้องผลงานออกมาดีกว่าเดิม) ๓.สัมพันธภาพ (ต้องเข้าใจเพื่อนมนุษย์กว่าเดิม ไม่มีความขัดแย้ง) ๔.สุขภาพ (ต้องมีความสุขกับงานที่ทำกว่าเดิม) เรียกว่า “งานได้ผล และคนเป็นสุข” การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) จึงเป็นกระบวนการเผยแพร่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยมุ่งสู่การพัฒนาคนให้มีสันติภายในเพื่อเกิดสันติภายนอก เป็นการนำเอาหลักการ รูปแบบ กิจกรรม สื่อการสอน วิธีการที่ทันสมัย เทคโนโลยี ภาษาที่เข้าใจง่าย เหตุการณ์ตัวอย่างสมัยใหม่ กิจกรรมการมีส่วนร่วม การสื่อสารธรรมที่ร่วมสมัย ด้วยวิธีการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกสาระ” เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ประยุกต์ธรรมะให้ทันโลก ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และพุทธบูรณาการธรรมะเข้ากับชีวิต เป็นการปรับประยุกต์ ๔ ประการ คือ ๑.ปรับวิธีการ ๒.ปรับสถานที่ ๓.ปรับวันเวลา ๔.ปรับธรรมะเข้าหาคน เป็นการฝึกอบรมแบบเชิงรุก รุกเข้าไปหาในองค์กรเพื่อมอบธรรมะให้เข้าถึงคนทำงานในองค์กร และมี

กิจกรรมการเรียนรู้แบบ ๕ ส. คือ สนุก สาระ สงบ สำนึก และสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการธรรมะพัฒนาองค์กร(Dhamma for Organization Development:Dhamma O.D.) ซึ่งเรียกว่า “วิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี” เป็นการบูรณาการการศาสตร์ตะวันตกและศาสตร์ตะวันออก ซึ่งพระวิทยากรจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเผยแผ่ธรรมประยุกต์ เป็นการนำเอาหลักวิทยาการสมัยใหม่และหลักพระพุทธศาสนา มาบูรณาการเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน และเกิดรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับองค์กรยุคใหม่และสังคมไทย ในความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะคนในปัจจุบันนี้มีความหลากหลาย ซึ่งพระพุทธเจ้าจัดบุคคลไว้เหมือนดอกบัว ๔ เหล่า จึงต้องมีรูปแบบกระบวนการที่ประยุกต์สอดคล้องเพื่อถ่ายทอดการเรียนรู้และให้การเผยแผ่ธรรมมีชีวิต มีความเข้าใจง่าย ไม่เบื่อหน่าย คำสอนของพระพุทธศาสนา สามารถนำธรรมะไปบูรณาการในชีวิตได้ตามความเป็นจริง

บทที่ ๕

รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยแบบ Research and Development หรือ (R and D) เป็นการวิจัยเชิงพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้เพื่อนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง ต้องการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อการตอบสนองความต้องการของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในองค์กร และตอบสนองความต้องการขององค์กรที่จัดการฝึกอบรมในรูปแบบของการพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย บทความ วารสารที่เกี่ยวข้องด้วยการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย “รูปแบบการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี วิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ วิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท และพุทธสันติวิธี” เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์ในการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” และผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ข้อมูลบุคคลองค์กรที่เกี่ยวข้องตามวิธีการดำเนินการวิจัย (R1) ด้วยการสัมภาษณ์ความต้องการและข้อเสนอแนะจากบุคคลผู้มีส่วนได้เสีย อันประกอบด้วย “วิทยากรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บริหารองค์กร องค์กรผู้จัดการฝึกอบรม และผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ” ดังนั้น ในบทที่ ๕ จึงเป็นการพัฒนารูปแบบตามวิธีการดำเนินการวิจัยตามแนวทางของ R and D เป็น (D1) คือ “การพัฒนา รูปแบบ” ประกอบด้วย

- ๑) บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๒) สัมภาษณ์รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๓) ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๔) ทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๕) โฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๖) สร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๗) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๘) ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๙) ประชาวิจารณ์รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๑๐) ปรับปรุงและรับรองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๑๑) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ในบทที่ ๕ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จึงประกอบด้วย ๖ ประเด็น ดังนี้

๕.๑ บูรณาการรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๑.๑ ตามศาสตร์สมัยใหม่

๕.๑.๒ ตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

๕.๑.๓ ตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

๕.๑.๔ สรุปพุทธบูรณาการรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๒ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและองค์กรเกี่ยวข้องการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๑ หลักการวิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๒ อุดมการณ์วิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๓ วิธีการถ่ายทอดและพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๔ คุณสมบัติและคุณลักษณะวิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๕ ตัวชี้วัดด้านคุณสมบัติวิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๖ รูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๒.๗ สรุปการสัมภาษณ์การพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๓ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๓.๑ ร่างรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๓.๒ ทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๓.๓ ไฟกัศตรตรวจสอบรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๓.๔ สังเคราะห์การไฟกัศตรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๓.๕ สรุปการไฟกัศตรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

๕.๔ พัฒนารูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๔.๑ กระบวนการพัฒनावิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๔.๒ บูรณาการรูปแบบการพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๔.๓ กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๕.๔.๔ กระบวนการฝึกอบรมพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๔.๕ ชุดฝึกกิจกรรมพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๔.๖ สรุปรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๕ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒनावิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๕.๑ ผลการทดลองรูปแบบพัฒनावิทยาการต้นแบบครั้งที่ ๑

๕.๕.๑ ผลการทดลองรูปแบบพัฒनावิทยาการต้นแบบครั้งที่ ๒-๓

๕.๕.๓ ผลการทดลองฝึกภาคสนามวิทยาการต้นแบบ

๕.๕.๔ สรุปผลการทดลองการพัฒनावิทยาการต้นแบบ

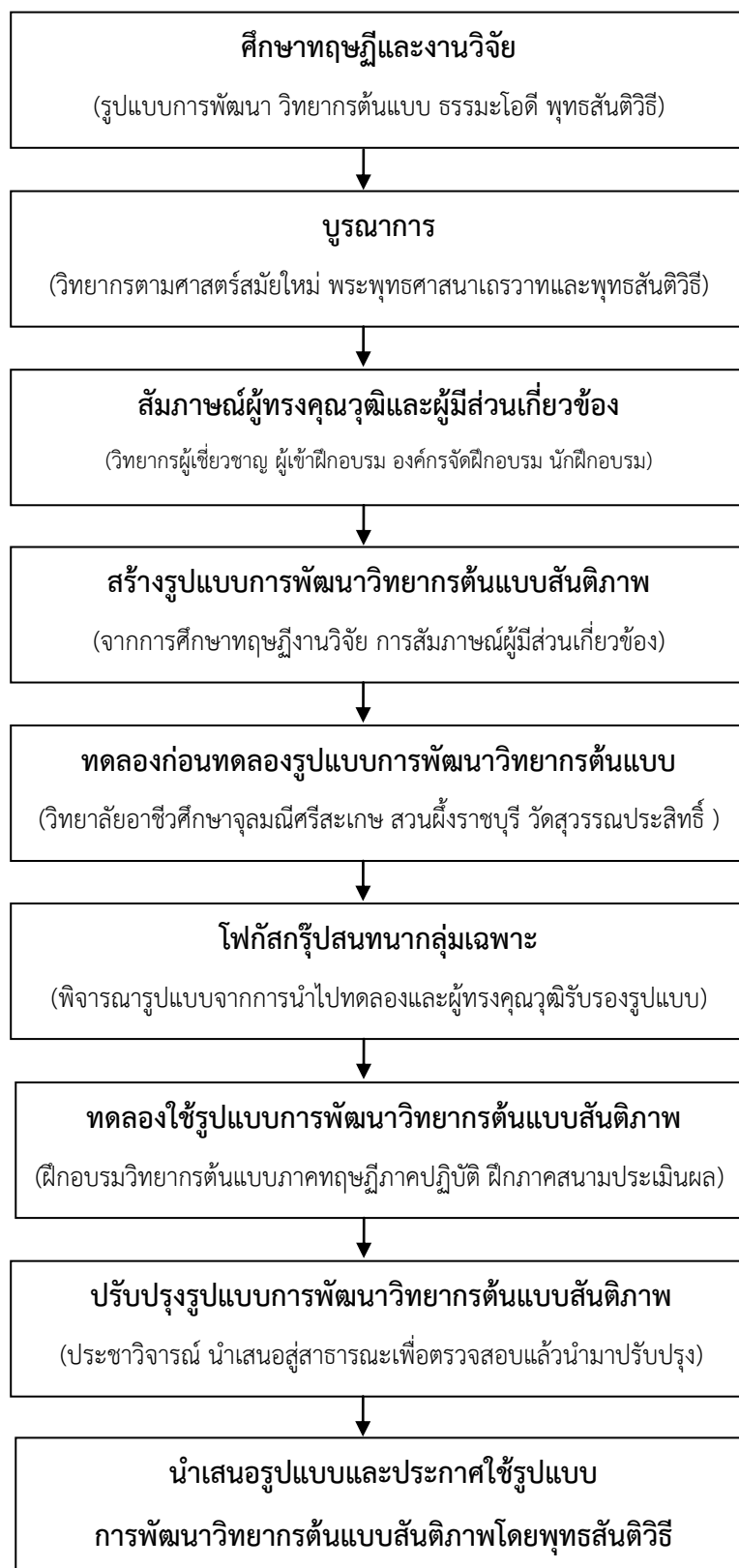
๕.๖ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๖.๑ การประชาพิจารณ์สู่สาธารณะ

๕.๖.๒ ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ

๕.๖.๓ เสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ขั้นตอนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี



แผนภูมิที่ ๕.๖ ขั้นตอนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๑ บุรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

การวิจัยและพัฒนารูปแบบ (Model Research and Development) เป็นการนำหลักการและทฤษฎีมาผสมผสานกับเครื่องมือและการประยุกต์ใช้จริง โดยนำมาเข้าสู่กระบวนการวิจัย ทดลองหารูปแบบจนเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามวิธีการดำเนินการวิจัย (R1) ด้วยการศึกษาค้นคว้า “แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย บทความ วารสาร” ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวทางของวัตถุประสงค์ในบทที่ ๒ บทที่ ๓ บทที่ ๔ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จนสามารถสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเป็นกฎเกณฑ์เป็นรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี จึงสรุป ดังนี้

๕.๑.๑ ตามศาสตร์สมัยใหม่

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ ด้วยการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในทุกมิติโดยเริ่มจาก “ความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ รูปแบบการพัฒนา การตรวจสอบรูปแบบและความสำคัญของรูปแบบการพัฒนา” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พบว่ารูปแบบเป็นแนวทางในการทำหรือสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาหรือทำซ้ำๆเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกัน รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบอะไรบางอย่าง โดยเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทางด้านจิตใจถือว่าเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ ทักษะทัศนคติ เป็นมิติของการพัฒนาทางสังคม เป็นการพัฒนาด้านจิตใจและคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความสุขจำเป็นต้องมีรูปแบบในการพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม หรือ รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต้องอาศัยรูปแบบด้วยการพัฒนาตามลำดับ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ส่วนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจาก “ความหมายของวิทยากร ประเภทของวิทยากร คุณค่าความสำคัญของวิทยากร ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยากร การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยากร การพูดสำหรับวิทยากร เทคนิคสำหรับวิทยากร การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยากร การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยากร บุคลิกภาพสำหรับวิทยากร หลักสูตรสำหรับวิทยากร การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยากร จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร และ Learning Facilitator สำหรับวิทยากร” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พบว่า วิทยากรต้อง

เป็นผู้ที่มีความรู้ที่เป็นศาสตร์และศิลป์ มีทักษะในการทำกิจกรรม เน้นผู้ฟังเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ มีทักษะในการพูดการสอน สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถโน้มน้าวให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆและเป็นต้นแบบของความประพฤติที่ดีงามด้วยการมีวินัยอด จรรยาเยียม เปี่ยมด้วยกรุณา หยิบยื่นดวงตาให้กับสังคมให้เกิดสันติสุข วิทยากรจึงต้องอาศัยเครื่องมืออันหลากหลายในการสื่อสารด้วยการหลักการสื่อสาร วิทยากรจึงต้องยึดหลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล คือ S-M-C-R-E โดยอธิบายความว่า S คือ Sender เป็นผู้ส่งสาร หมายถึง วิทยากร M คือ Message เป็นสารหมายถึง เนื้อหาสาระเรื่องราวที่วิทยากรถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ C คือ Channel เป็นสื่อช่องทางหมายถึง สื่อที่วิทยากรจะนำไปถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การพูด การใช้สื่อ การใช้กิจกรรม R คือ Receiver เป็นผู้รับสาร หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ E คือ Effect เป็นปฏิกิริยาตอบสนอง หมายถึง ผลที่ได้รับหลังจากการรับสาร หรือการฝึกอบรม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรจึงต้องมีศาสตร์ มีศิลป์ และมีทักษะในการทำกิจกรรมด้วยการวิเคราะห์ผู้ฟัง แล้วบูรณาการเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้ฟัง

ดังนั้น จึงสามารถบูรณาการวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ที่สอดคล้องกับการพัฒนา วิทยากรต้นแบบสันติภาพซึ่งมีการฝึกอบรมตามรูปแบบธรรมะโอดี วิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่จึงมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมแบบสันติภาพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนา วิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ออกเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

ตารางที่ ๕.๑๕ แสดงการบูรณาการและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่

บูรณาการและสังเคราะห์
รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่

ลำดับ	วิทยากรต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรศาสตร์สมัยใหม่
๑)	วิทยากร กระบวนการ Facilitator	เป็นวิทยากรไม่เน้นการสอนหรือบรรยายแต่เน้นการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนรวมในการเรียนรู้ ด้วยการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเพื่อทำให้การถ่ายทอดคำสอนง่ายขึ้นและน่าสนใจ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ Facilitator จึงเป็น“วิทยากรกระบวนการ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้” เป็นผู้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นผู้จัดสถานการณ์แห่งการเรียนรู้ ผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และ

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่
		สามารถคิดหรือตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด จึงเป็นการบูรณาการกับการพัฒนาวิทยาการสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี
๒)	วิทยาการ กิจกรรมกลุ่ม Trainee Centered Training Approach	เป็นวิทยาการเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเป็นตัวนำโดยเหมาะสมกับองค์กรในรูปแบบของกิจกรรม เป็นวิทยาการฝึกอบรมที่ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง (Trainee Centered Training Approach) วิทยาการทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์และมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยตนเองมากที่สุด วิทยาการเป็นเพียงผู้ชี้ช่องทางและประสานกิจกรรมการฝึกอบรม มีลักษณะคือ วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาไม่ใช้วิธีบรรยายแต่วิทยาการจะมีการทำกิจกรรม สื่อในการฝึกอบรมเน้น เกม สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกิจกรรม วิทยาการเป็นเพียงให้ความช่วยเหลือและออกแบบกิจกรรม การจัดห้องประชุมเน้นเครื่องวงกลมเหมาะในการทำกิจกรรม จะมีการประเมินก่อนการอบรมและหลังการอบรม จึงเป็นการบูรณาการกับการพัฒนาวิทยาการสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี
๓)	วิทยาการ ปฏิบัติการ Active Learning	วิทยาการ Active Learning เป็นวิทยาการสร้างมากกว่าเสพ เสพเพียงเป็นการบรรยาย เน้นวิทยาการเป็นศูนย์กลางฟังเท่านั้น ส่วนวิทยาการสร้างหรือวิทยาการ Active Learning เป็นการสร้างด้วยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหรือเรียนรู้ด้วยกลุ่ม เกิดทักษะในการเรียนรู้มากกว่าตัวความรู้ ได้สัมผัสจากประสบการณ์ตรง โดยวิทยาการออกแบบหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกแบบการเรียนรู้เอง วิทยาการต้องไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่วิทยาการต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการมีบทบาทเป็นโค้ชสร้างกติกาให้เกิดการเรียนรู้ พระพุทธเจ้ายังเป็นต้นแบบของการสอนแบบ Active Learning เปลี่ยนจากการสอนตัวหนังสือมาสอนชีวิตให้ผู้ฟังเกิดสภาวะธรรมด้วยตนเอง ด้วยการเน้นผู้เข้าอบรมเป็นตัวตั้งว่าช่วงขณะนั้นกำลังเผชิญปัญหาอะไร
๔)	วิทยาการโค้ชชิ่ง Coaching	วิทยาการยุคใหม่ต้องเป็น Coaching เพราะการโค้ชเป็นกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อดึงศักยภาพออกมา โดยเป็นก้าวข้ามจากจุด A ไปจุด B เป็นการนำตนเองมาใช้ให้ใครมาชี้แนะ โค้ชใช้ทักษะการถาม ถามแบบโค้ช ถามเพื่อหาทางออกในอนาคต จะไม่ถาม

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่
		ไปสู่อดีต การโค้ชเป็นวิธีการเทคนิคกระบวนการของวิทยาการ กระบวนการโค้ชเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนไปสู่เป้าหมาย ด้วยตัวของเขาเองค้นพบศักยภาพตนเอง วิทยาการจึงต้องศึกษา “รูปแบบการโค้ช ทักษะการโค้ช กระบวนการโค้ช” ทุกคนมีศักยภาพในตนเอง ให้เขาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อค้นพบตัวเอง “โค้ชต้องเชื่อศักยภาพของคนอื่น” โค้ชไม่ใช่มีหน้าที่แก้ปัญหาให้ใคร แต่โค้ชทำให้ทุกคนค้นพบศักยภาพของตนเอง ไม่ตัดสินว่าผิดถูก แต่ให้เขาค้นพบตนเอง ทักษะการโค้ชจึงต้องอาศัย “การฟัง การถาม การสะท้อนกลับ”
๕)	วิทยาการโอดี Organization Development	เป็นวิทยาการโอดี (Organization Development) วิทยาการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในมิติของการทำงานร่วมในองค์กร โดยมุ่งให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ วิทยาการโอดียังพัฒนาความรักความสามัคคีการสื่อสารของคนในองค์กร วิทยาการโอดีเน้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการของกิจกรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เกิดความสุขเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพตามความต้องการและตอบโจทย์ขององค์กรนั้นๆ

๕.๑.๒ ตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี ด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจาก “ความหมายและความสำคัญวิทยาการตามพระพุทธเจ้า การพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธเจ้า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมของวิทยาการตามพระพุทธเจ้า และพระวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พบว่าพระพุทธเจ้าได้กำหนดลักษณะของวิทยาการต้นแบบ ๗ ประการ คือ ๑) ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง มีความรู้รอบคอบ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับ

การยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม ๔) วัดตา คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วณักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กถัง กัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ๗) โน จัญฐาเน นิโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทาง และการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทจะต้องยึดตามหลักโอวาทปาติโมกข์ โดยเป็นหลักของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าอันประกอบด้วย “หลักการ อุดมการณ์ วิธีการ” สิ่งที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นมากคือ การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย และมีขันติธรรมหมายถึงความอดทนต่อความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม เพราะประโยคแรกที่พระพุทธเจ้าประกาศถือว่าเป็นธรรมเนียมการเผยแผ่ คือ ขนฺตี ปรมํ ตโป ตีติกขา แปลว่า ขันติเป็นเครื่องอดกลั้นเป็นเครื่องเผือกเลสอย่างยิ่ง เป็นการสอนให้พระสงฆ์ทุกรูปเป็นผู้มีความอดทนอดกลั้นต่อความแตกต่าง อดทนต่อการกระทบจากบุคคลอื่น

ส่วนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจาก “ความหมายและความสำคัญของพุทธสันติวิธี ประเภทของพุทธสันติวิธี เครื่องมือของพุทธสันติวิธี การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พบว่า “พุทธสันติวิธี เป็นวิธีข้อปฏิบัติหรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้าหรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ การจัดการอย่างสันติเป็นการใช้วิธีข้อปฏิบัติหรือชุดของวิธีทุกชนิดที่มีอยู่เข้าไปจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง หรือ ปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อมนำไปสู่สังคมแห่งสันติ ถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบในการจัดการความขัดแย้ง พุทธสันติวิธี จึงอยู่ในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งที่พระพุทธเจ้าทรงใช้มาแล้ว วิทยาการหรือพระธรรมทูตจึงควรนำพุทธสันติวิธีมาเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมท่ามกลางสังคมแห่งพหุวัฒนธรรม ด้วยการนำสันติภาพไปสู่องค์กรและสังคมสันติสุข

ดังนั้น จึงสามารถบูรณาการวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธีที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ซึ่งมีการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดี วิทยาการตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธีที่มีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธีออกเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

ตารางที่ ๕.๑๖ แสดงการบูรณาการและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตาม
พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

บูรณาการสังเคราะห์

รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
๑)	หลักการ ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องยึดโอวาทปาติโมกข์เพราะถือว่าเป็นคุณสมบัติ เป้าหมายหลักการพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าที่ได้วางรากฐานไว้ เพื่องานพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป้าหมายหรือกรอบในการเผย แผ่ธรรม พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึดหลักการ ๓ ประการ คือ (๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง การละความชั่วทั้งปวง (๒) การ ทำความดีให้เพียบพร้อม การทำความดีให้สมบูรณ์ (๓) การทำจิตของ ตนให้บริสุทธิ์ให้ผ่องแผ้วให้ผ่องใส ถือว่าเป็นหลักการของวิทยาการ ต้นแบบ โอวาทปาติโมกข์จึงเป็นเข็มทิศสู่เป้าหมายนโยบายการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าทรงประกาศไว้แก่พระสาวกออกไป ประกาศพระพุทธศาสนาเป็นนโยบายที่มีประสิทธิภาพ เพราะมี หลักการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดย พุทธสันติวิธีต้องยึดตามหลักการของพระพุทธเจ้าด้วยการไม่ทำชั่ว ทำ ความดี และทำจิตใจให้สงบด้วยปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน วิทยาการ ต้นแบบจึงต้องเริ่มต้นด้วยความสงบเพราะสุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี จึงสามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามแนวทาง พระพุทธศาสนา
๒)	อุดมการณ์ ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องยึดอุดมการณ์การเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของ พระพุทธเจ้า อุดมการณ์ที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำมาก คือ หลักขันติ ธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธเจ้ามีพระนามว่า “ขันติ วาที” เป็นผู้สอนเรื่องความอดทนอดกลั้น ด้วยการไม่นิยมใช้ความ รุนแรงเป็นลักษณะสำคัญของพระพุทธศาสนาในหลักของ โอวาทปาติโมกข์ มีความอดทนอดกลั้นต่อกิเลสที่มากกระตุ้นเร้าใน รูปแบบต่างๆ วิทยาการต้นแบบต้องไม่ทำร้ายใคร ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ ว่าร้ายใคร ไม่ทำอันตรายใคร วิทยาการต้องรู้จักเอาชนะความรุนแรง ด้วยสันติวิธีมีความอดทน มีขันติธรรมทางศาสนา ด้วย “การอนุญาติ

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
		(Permission) การอยู่ร่วม (Coexistence) การเคารพ (Respect) การยอมรับ (Appreciation/Acceptance)” วิทยาการต้องมีอุดมการณ์ ๒ ลักษณะ คือ๑)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discovery of Others) ด้วยการเรียนรู้คนอื่นให้มาก เรียนรู้ศาสนาอื่น ทำความเข้าใจกัน เคารพในพหุวัฒนธรรม ๒) แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง (Projects of Shared) ยิ่งต่างยิ่งต้องเคารพและเรียนรู้กัน ขันติธรรมจึงเป็นของสันติภาพและฐานของวิทยาการต้นแบบ ดังนั้นอุดมการณ์ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของพระวิทยาการต้องยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ ๔ ประการคือ (๑)มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความลำบากความตรากตรำ มีความอดกลั้นต่อกิเลส เป็นคนใจเย็นสุขุมรอบคอบ เก็บอารมณ์ (๒) ไม่นินทาใคร ถ้ามีความจำเป็นจะต้องพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น ก็พูดเพื่อหาทางแก้ไข (๓) เปียดเบียนใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร (๔) มีสมณสัญญา คือ ความสำนึกรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า “เราเป็นสมณะ เป็นผู้สวรับระงับ เราเป็นพระ เป็นผู้ประเสริฐ เราเป็นปุชนียบุคคลเป็นผู้ที่คลุห้สัถ์เคารพนับถือบูชา”
๓)	วิธีการ ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องยึดวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพราะเป็นวิธีการในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม พระวิทยาการต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ใน วิธีการประกาศพระศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑) ไม่ตำหนิ ไม่ติเตียนใคร (๒) ไม่เปียดเบียนใคร (๓) ส้ารวมระวังเคร่งครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้อง ไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕) ยินดีพอใจอยู่ณ สถานที่สงบสงัด (๖) มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา วิทยาการในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึง ธรรมทูต หรือ สมณทูต โดยเป็นผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลกด้วยการเผยแผ่คำสอนในทางพระพุทธศาสนา โดยมีวิธีการในการเผยแผ่ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้เป็นแนวทางในการเผยแผ่สำหรับธรรมทูตหรือสมณทูต คือ“อนุปวาโท อนุปฆาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร วิทยาการต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย มีความสำคัญมากเพราะเป็นงานการเผยแผ่เป็นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวูโสมากที่สุด พระพุทธเจ้าทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระองค์เองและปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกทรงหมุนกงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพ

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
		ขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูตเพื่อเกิดสันติสุขในสังคม วิธีการการเผยแผ่พระพุทธเจ้าจึงใช้วิธีการนุ่มนวล ให้โอกาสมนุษย์ทุกคนเข้าถึงคำสอนของพระองค์ พระองค์ทรงใช้วิธีการ “ธรรมะสะอาด ฉลาดประยุกต์” ตามบริบทนั้นๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม แต่สิ่งหนึ่งที่พระองค์ทรงเน้นมากคือ การไม่พูดร้าย การไม่ทำร้ายใครๆ พระพุทธเจ้าจึงใช้วิธีการนุ่มนวลเพื่อนำไปสู่สันติสุข
๔)	การเผยแผ่ธรรม ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องมีความเป็นนักเผยแผ่ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และมีคุณสมบัติของความเป็นครูผู้สอนตามหลักกัลยาณมิตร ในทางพระพุทธศาสนาไม่ใช้คำว่าวิทยาการ แต่พระพุทธศาสนาใช้คำว่า “พระธรรมทูต หมายถึง ผู้ส่งสาส์นแห่งธรรม ผู้สื่อสารแห่งธรรม หรือ สมณทูต หมายถึง ผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก ธรรมะ” พระธรรมทูตชุดแรกในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าส่งพระพระอรหันตสาวก ๖๐ รูป ไปประกาศพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง เพราะการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในฐานะพระวิทยาการหรือธรรมทูตชุดแรกของโลก จึงแสดงว่า “พระพุทธเจ้าในฐานะวิทยาการต้นแบบของโลก” พระวิทยาการจึงมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่ธรรมอันตั้งอยู่รากฐานของความเมตตาความกรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ทำให้พระวิทยาการต้นแบบมีหน้าที่เผยแผ่ธรรมต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนา วิทยาการในฐานะผู้ส่งสารต้องมีคุณสมบัติตามสัปปริสธรรม วิทยาการสื่อสารธรรมจะต้องมีสัจจะ ตถตา กาละ ปิยะ อัตถะ วิทยาการใช้ช่องทางสื่อสารธรรมผ่านอายตนะภายนอกและภายใน วิทยาการต้องคำนึงถึงผู้ผู้สารตามบัว ๔ เหล่า ระดับสติปัญญาของผู้รับสารและวิทยาการต้นแบบจะต้องยึดหลักธรรมเทศธรรม อันเป็นธรรมของนักเผยแผ่ วิทยาการใช้ภาษาที่เป็นวาจาสุภาสิต วิทยาการนักเผยแผ่ยังต้องยึดหลักในมงคลสูตรตามพระบาลีว่า “พาหุสัจฉญฺจ สิบปณฺจวินโย จ สุสิกฺขิตฺโต สุภาสิตา จ ยา วาจา เอตมมฺงคฺลมุตฺตมํ”
๕)	สันติภาพ ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องพัฒนาตนจนเกิดสันติภายในก่อนจะออกไปทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโดยพุทธสันติวิธี คือ “การสร้างวิทยาการสันติภาพ” วิทยาการที่ใช้

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
		เครื่องมือของพระพุทธเจ้าในการเผยแผ่ธรรมด้วยพุทธสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรสังคม ถือว่าเป็นเครื่องมือที่พระพุทธเจ้าใช้จนสำเร็จผล หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นพุทธสันติวิธี เช่น สาราณียธรรม อปริหานิยธรรม เป็นต้น รวมถึงวิทยาการต้องอาศัยเครื่องมือของสันติวิธีคือ การไกล่เกลี่ย การสานเสวนา การขอโทษอย่างจริงจัง สันติวิธีจึงเป็นหนทางหรือแนวทางที่จะกระทำสู่วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ ส่วนพุทธสันติวิธีจึงเป็นการบูรณาการการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเป็นแนวคิดระหว่างตะวันตกและพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข วิทยาการต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือด้านสันติวิธีและพุทธสันติวิธีในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ผู้จะพัฒนาตนเป็นวิทยากรด้านสันติภาพจึงต้องสร้างจากสันติภายในเท่านั้น วิทยาการสันติภาพจึงควรตระหนักว่า “พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการบีบคั้น การจำกัด หรือขัดแย้งกับศาสนาอื่น”

๕.๑.๓ ตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

การพัฒนาวิทยาการต้นแบบจึงต้องบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี ซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน วิทยาการที่ดีที่จะประสบความสำเร็จจะต้องรู้เข้าใจในหลักคำสอนพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจนและนำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนเพื่อให้การนำเสนอธรรมะเข้าใจง่ายเหมาะสมกับคนในยุคปัจจุบันในการเข้าถึงเป็นภาษาเดียวกัน วิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่จึงต้องเป็น “วิทยาการกระบวนการ Facilitator วิทยาการกิจกรรมกลุ่ม วิทยาการปฏิบัติการ Active Learning วิทยาการโค้ชชิ่ง Coaching และวิทยาการโอดี” โดยมุ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา ผู้จะพัฒนาเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีจะต้องพัฒนาสู่วิทยากรดังที่กล่าวมา ส่วนวิทยาการตามพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้นต้องยึดตาม “หลักการของวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบ วิธีการของวิทยาการต้นแบบ และสันติภาพของวิทยาการต้นแบบ” โดยวิทยาการทางพระพุทธศาสนาเถรวาทจะยึดแนวทางของพระพุทธเจ้า เริ่มจากหลักการพยายามมุ่งพัฒนาตนด้วยการทำจิตให้บริสุทธิ์ มีอุดมการณ์พยายามมุ่งไปสู่ความอดทนต่อความยากลำบาก วิธีการพยายามมุ่งไปที่การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายแม้บุคคลผู้มีความแตกต่างแต่จงเคารพและเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน และพุทธสันติวิธี มุ่งสู่การนำ

เครื่องมือของพระพุทเจ้าไปเสริมสร้างให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม ผู้วิจัยจึงบูรณาการตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาท และพุทธสันติวิธีซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ตารางที่ ๕.๑๗ แสดงพุทธบูรณาการสังเคราะห์วิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่

พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

พุทธบูรณาการสังเคราะห์

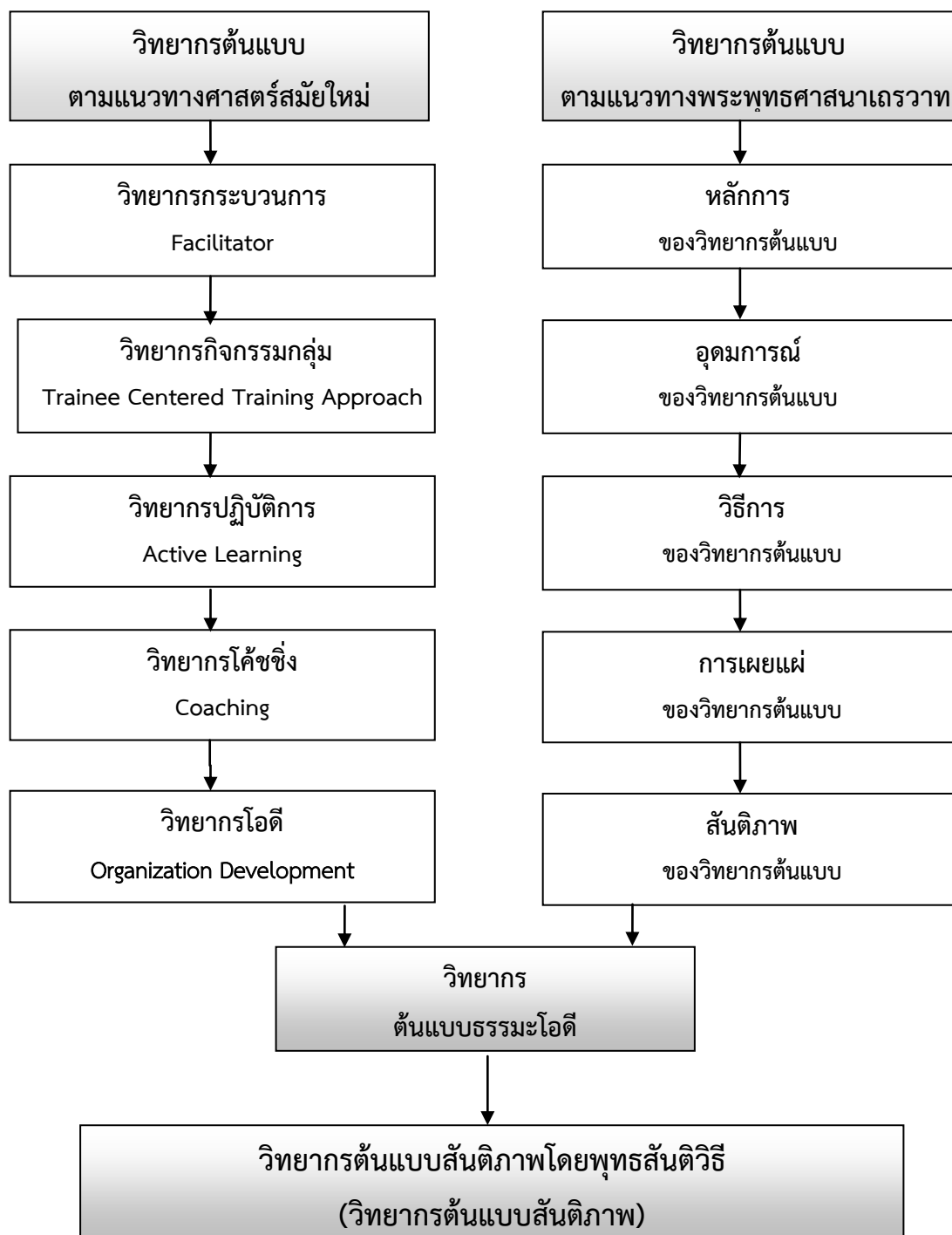
วิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
วิทยาการ กระบวนการ Facilitator	หลักการ ของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการกระบวนการหรือวิทยาการต้นแบบ สันติภาพมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ยึด ผู้เรียนรู้เป็นสำคัญ จึงต้องยึดหลักการทาง พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นเป้าหมายหลักด้วย การไม่ทำชั่ว การทำความดี และทำจิตใจให้สงบ เป็นวิทยาการที่แสดงออกด้วยความนุ่มนวล มีท่า ที่สงบเย็น หลักการของวิทยาการต้นแบบจึงต้อง สงบเย็นและประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ หลักจึง ต้องยึดมั่นเพื่อการเป็นวิทยาการต้นแบบด้าน สันติภาพ ด้วยการเริ่มจากสันติภาพภายในของ วิทยาการต้นแบบก่อนออกไปเผยแพร่ธรรม
วิทยาการ กิจกรรมกลุ่ม Trainee Centered Training Approach	อุดมการณ์ ของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการกิจกรรมกลุ่มหรือวิทยาการต้นแบบ สันติภาพมุ่งสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ จึงต้องยึดอุดมการณ์ทาง พระพุทธศาสนาวิทยาการต้นแบบต้องมี คุณสมบัติที่มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความ ยากลำบาก มีความอดทนต่อความแตกต่าง มี ความอดทนต่อกิเลสที่เข้ามาพิสูจน์อุดมการณ์ใน การเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบจึง ต้องหาเครื่องมือเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความ เข้าใจง่ายในเรื่องนั้นๆ แต่ต้องยึดอุดมการณ์ทุก ลมหายใจ ความอดทนจึงเป็นพุทธสันติวิธีของ วิทยาการต้นแบบ

ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
วิทยาการ ปฏิบัติการ Active Learning	วิธีการ ของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการปฏิบัติการหรือวิทยาการต้นแบบ สันติภาพต้องยึดมั่นในวิธีการที่มีความ หลากหลาย วิทยาการต้นแบบเน้นการปฏิบัติการ สร้างการมีส่วนร่วมทั้งทางอายุตยะทั้ง๖ เพื่อให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เข้าถึงด้วยตนเอง วิธีการสอนจึงสำคัญกว่าเรื่องที่สอน วิธีการของ การถ่ายทอดสื่อสารธรรมวิทยาการต้นแบบให้ ความสำคัญมาก การเรียนรู้แบบ Active Learning จึงเป็นการให้วิทยาการลงจากบัลลังก์ ของตน แล้วลงมาร่วมเรียนรู้กับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เป็นการ“เปลี่ยนสภาวะการเรียนรู้” มี วิธีการถ่ายทอดที่ทำให้เกิดสันติสุขในองค์กรและ สังคม
วิทยาการ โค้ชชิ่ง Coaching	การเผยแพร่ ของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการโค้ชชิ่ง(Coaching) ตามศาสตร์สมัยใหม่ หรือวิทยาการต้นแบบสันติภาพจึงต้องเป็นเผยแพร่ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า วิทยาการ ต้นแบบมีความเชี่ยวชาญในเครื่องมือของการ โค้ช ซึ่งการโค้ชถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งของการ เป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดี เพราะการเผย แผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนาต้องอาศัยศาสตร์ สมัยใหม่เข้ามาบูรณาการกับพระพุทธศาสนา เรียกว่า“ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” มาเสริมสนับสนุนให้การเผยแผ่คำสอนให้เกิด ความน่าสนใจมากขึ้น วิทยาการต้องสามารถโค้ช เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมค้นพบตนเอง แก้ปัญหาตนเองตามแนวทางอริยสัจ เป็นการ เผยแพร่เชิงพุทธสันติวิธี ด้วยการนำหลักธรรม ของพระพุทธเจ้ามาบูรณาการกับการโค้ช

ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
วิทยาการโอดี Organization Development	สันติภาพ ของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการโอดีจึงบูรณาการเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี จึงต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนาคือพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งในองค์กร วิทยาการต้นแบบหรือวิทยาการสันติภาพจึงเป็นชื่อเดียวกันเพราะมุ่งเน้นให้วิทยาการมีสันติภาพภายในก่อนออกไปทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิทยาการสันติภาพต้องสามารถฝึกอบรมได้บุคคลทุกศาสนาและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน วิทยาการสันติภาพต้องเคารพอดทน เรียนรู้ ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพราะเรามุ่งเน้นความเป็นมนุษย์ ทุกคนมีศักดิ์ศรีแห่งความมนุษย์ วิทยาการต้นแบบหรือวิทยาการสันติภาพจึงเป็นความหวังขององค์กรและสังคมไทย ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิทยาการต้นแบบจึงต้องยกระดับจิตใจสู่การเป็นวิทยาการสันติภาพ วิทยาการธรรมะโอดีจึงเป็นวิทยาการสันติภาพ เพราะใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการสื่อสารธรรม

๕.๑.๔ สรุปบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
ตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี



แผนภาพที่ ๕.๒๒ การบูรณาการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา
เถรวาท

๕.๒ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและองค์กรเกี่ยวข้องการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามวิธีการดำเนินการวิจัย (R1) ด้วยการศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย “วิทยากรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรผู้จัดการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ” ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท ผู้วิจัยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น ๒ ประเด็น คือ ๑) สัมภาษณ์ด้านความต้องการและข้อเสนอแนะจากองค์กรและบุคคลผู้มีส่วนได้เสีย ๒) สัมภาษณ์ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีจากวิทยากรต้นแบบผู้มีความเชี่ยวชาญชั้นนำของประเทศ ดังนี้

๑) ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวทางของวัตถุประสงค์ ด้วยการสัมภาษณ์ด้านความต้องการและข้อเสนอแนะองค์กร บุคคลผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๑๕ บุคคลและองค์กร ประกอบด้วย คือ ๑) ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ ๒) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเขื่อนลือชัยเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร ๓) ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ๔) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลจุฬงจังหวัดจันทบุรี ๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ ๖) ผู้บริหารและบุคลากรธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร) ๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาวุธเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายไตรัมพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ๑๔) อาจารย์มงคลสามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ

๒) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ตามวิธีการดำเนินการวิจัย (R1) จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทางมิติของศาสตร์สมัยใหม่และมิติทางพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๐ ท่าน ประกอบด้วย ดังนี้

๑) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและการพัฒนาฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ๒) พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาวิทยาการ วิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยาการกระบวนการธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม ๓) พระมหานพดล ธมมานนโท พระวิทยากรสำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและรูปแบบการสอนแบบ Active Learning การสอนในศตวรรษที่ ๒๑ ๔) พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ ประธานวิทยาการกลุ่มอาสาคิลานธรรม รองคณบดีฝ่ายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๕) อาจารย์จักรกฤษณ์ ศักดิ์สุวรรณ ประธานกรรมการบริหาร บริษัทนวัตกรรมสร้างสรรค์การศึกษา จำกัด วิทยาการเชี่ยวชาญการโค้ชพฤติกรรมมนุษย์ และวิทยาการจิตวิทยาให้คำปรึกษาจิตวิทยาบำบัดและวิทยาการจิตใต้สำนึก NLP ๖) อาจารย์สาโรจน์ พึ่งไทย วิทยาการกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ วิทยาการอิสระ ๗) อาจารย์ปวีณา สงวนชม กรรมการผู้จัดการบริษัทโลโก้ เลิร์นนิ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด วิทยาการผู้เชี่ยวชาญ ๘) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กลุ่มวิทยาการอารมณ์ดี วิทยาการกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ ๙) คุณอรอุมา เกษตรพืชผล ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและผู้จัดการมีเทคนีมัลทอลล์ ๑๐) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย พระสงฆ์ต้นแบบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารธรรมประยุกต์

ซึ่งประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึกเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี” ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ ท่าน ประกอบด้วย ๑) พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาจุฬา

๒) พระมหาดนัยพัชร คมภิรมย์, ดร. รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬา

๓) พระปลัดสรวิชัย อภิปัญญา, ผศ.ดร. หัวหน้าภาคจิตวิทยาและการศึกษาแนะแนว

๔) พระปลัดสมชาย ปโยโค ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

๕) ศ.ดร.สมภาร พรหมทา อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬา

๖) ผศ.ดร.ประพันธ์ ศุภสร ผู้อำนวยการหลักสูตรดุสิตบัณฑิตพระพุทธศาสนา

๗) รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ หลักสูตรและการสอน

๘) ดร.อำนาจ บัวศิริ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญระเบียบวิธีการวิจัย

๙) ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา

โดยประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสามารถแบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ อันประกอบด้วย ดังนี้

๑) หลักการของการเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ควรมีหลักการอะไรบ้าง สัมภาษณ์ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม วิทยาการผู้มีความเชี่ยวชาญ

๒) อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรมีอุดมการณ์อย่างไร สัมภาษณ์
ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม วิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ

๓) วิธีการของการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรมีวิธีการถ่ายทอดหรือวิธีการพัฒนา
วิทยากรอย่างไร สัมภาษณ์ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม
วิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ

๔) คุณสมบัติและคุณลักษณะของการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรมีคุณสมบัติ
อะไรและควรมีคุณลักษณะอย่างไร สัมภาษณ์ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กร
ที่จัดการฝึกอบรม วิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ

๕) ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรมีตัวชี้วัดด้านใดบ้าง
สัมภาษณ์ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม วิทยากรผู้มีความ
เชี่ยวชาญ

๖) รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ควรมีรูปแบบใน
การพัฒนาวิทยากรอย่างไร สัมภาษณ์ในฐานะพระวิทยากรและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่เคยมี
ประสบการณ์ในพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่
จัดการฝึกอบรม และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านความ
ต้องการและข้อเสนอแนะจากองค์กร ผู้จัดการฝึกอบรม บุคคลผู้มีส่วนได้เสีย วิทยากรผู้มีความ
เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม วิทยากรผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ รวมการ
สัมภาษณ์จำนวน ๒๔ รูปท่าน/องค์กร จึงสามารถสังเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์ออกเป็น ๖
หัวข้อ ประกอบด้วย ดังนี้

๕.๒.๑ หลักการวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคคลและผู้บริหารบุคลากรขององค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการใช้บริการวิทยากรต้นแบบเพื่อไป
พัฒนาองค์กร และวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ว่าหลักการของการเป็นวิทยากร
ต้นแบบสันติภาพควรมีหลักการอะไร ผู้วิจัยสังเคราะห์ประกอบด้วย ดังนี้

๑) ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ ให้
ข้อเสนอว่า วิทยากรต้นแบบต้องสามารถนำหลักการทางพระพุทธศาสนาประยุกต์สู่คนในองค์กร ให้ผู้
เข้ารับการฝึกอบรมมีบรรยากาศแบบมีส่วนร่วม สามารถนำสิ่งที่วิทยากรต้นแบบสอนนำไปใช้ได้
ชีวิตและการทำงานจริงๆ วิทยากรต้นแบบควรมีหลักการของผู้มีความเสียสละมีความมุ่งมั่นพัฒนา
องค์กรพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น สามารถประยุกต์ความรู้ด้านทฤษฎีสู่การปฏิบัติทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เกิดความเข้าใจ วิทยาการต้นแบบควรมีหลักการของพระพุทธเจ้าบูรณาการกับหลักการทางโลกในปัจจุบัน โดยมีการนำหลักการทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ในการเรียนรู้ ซึ่งพระสงฆ์ผู้มีความศรัทธาเป็นทุนทางสังคม สามารถนำคำสอนมาบูรณาการสอนจึงทำให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกรับบ่มนำไปปฏิบัติยิ่งขึ้น วิทยาการต้นแบบต้องถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย ต้องไม่ทิ้งหลักการของพระพุทธศาสนา^๑

๒) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเซ็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร ให้ข้อเสนอว่า หลักการของวิทยาการต้นแบบต้องสามารถนำการบริหารองค์กรมาประยุกต์ เช่น การสร้างสมดุลชีวิต หลักการสร้างสัมพันธ์ที่ดี หลักการสร้างทีมในการทำงาน หลักการของพระพุทธเจ้ามาโค้ชในการทำงาน วิทยาการต้นแบบต้องมีหลักการของธรรมชาติในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรในโรงพยาบาล หลักการมีความต้องเข้าใจปัญหาและบูรณาการกับรูปแบบขององค์กรให้ชัดเจน วิทยาการต้นแบบสามารถนำหลักการทางพระพุทธศาสนาซึ่งบางครั้งมองว่าเข้าใจยาก มาทำให้เกิดความเข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง ใช้ภาษาสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจง่าย มีรูปภาพมีสื่อประกอบการบรรยาย^๒

๓) ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยาการต้นแบบต้องมีความรู้ทางทฤษฎีในเรื่องการบรรยาย มีหลักการใช้พุทธสันติวิธี วิทยาการต้องมีหลักการที่มีความยืดหยุ่น วิทยาการต้องมีหลักการด้วยการรู้จักองค์กรก่อนว่าบริบทขององค์กรนั้นเป็นอย่างไร วิทยาการต้องสื่อสารให้ตรงกับบริบทขององค์กร วิทยาการต้องศึกษาเบื้องหลังขององค์กรว่ามีปัญหาอะไรบ้าง มีความรอบรู้ในพุทธสันติวิธี เหมือนธรรมชาติอันน่าเสนอนี้ทำให้เราเข้าใจธรรมะง่าย เพราะใช้กิจกรรมเป็นตัวสื่อสารและใช้ภาษาที่มีความเข้าใจง่าย เป็นการเรียนรู้แบบไม่น่าเบื่อ ทุกคนในองค์กรฟังการบรรยายมามาก วิทยาการต้องสอนให้เราคิดเอง อย่าสอนให้เราจำ วิทยาการต้องสามารถใช้ภาษาง่ายๆ เพื่อให้เข้าถึงทุกศาสนา ทุกศาสนาเรียนรู้ได้ วิทยาการต้องสามารถปรับสถานการณ์มีกิจกรรมเหมาะสมกับตามสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น มีใช้เตรียมมาแบบนี้ ก็จะใช้แบบนี้ ต้องดูผู้ฟังเป็นหลัก วิทยาการต้องรู้จักองค์กรที่จะไปบรรยาย สามารถเชื่อมหลักธรรมให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติในทางโลก วิทยาการต้องพูดหลักธรรมได้ไม่ให้น่าเบื่อ วิทยาการต้องไม่เก่าต้องพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ วิทยาการต้องสร้างความใหม่เพื่อการเชื่อมโยงสู่เนื้อหา ทางโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก วิทยาการต้องรู้เท่าทันเพื่อปรับประยุกต์ วิทยาการต้องอ้างอิงหลักการว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้ฟังอย่างไร ควรเป็นหลักการที่สามารถประยุกต์ได้กับทุกศาสนาความเชื่อ ควรมีหลักธรรมที่มีความสนใจที่เปลี่ยนแปลง

^๑สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๒สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเซ็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

องค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ควรจัดกิจกรรมที่เข้าใจง่าย วิทยาการต้องมีทัศนคติในเชิงบวก วิทยาการต้องใช้หลักการทางพระพุทธศาสนาด้วยประยุกต์กับกลุ่มเป้าหมายให้เข้ากับทุกศาสนา มีผู้นับถือศาสนาคริสต์เข้าร่วมกิจกรรมด้วย เขาสามารถร่วมกิจกรรมได้เพราะเป็นกระบวนการสันติวิธี วิทยาการต้องสามารถทำกิจกรรมเพื่อปรับใช้กับคนทุกศาสนา^๓

๔) ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลสูง จังหวัดจันทบุรี ให้ข้อเสนอว่า หลักการของวิทยาการต้นแบบควรจะมีหลักของการพูด มีทักษะการพูด ควรมีเป้าหมายให้ชัดเจนว่า จะสื่อสารอะไร มีหลักการที่มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรพัฒนาคนพัฒนาจิตวิญญาณ หลักการของวิทยาการข้อมูลที่น่ามาสอนควรเป็นข้อมูลที่สามารถอ้างอิงบุคคลที่น่าเชื่อถือเช่น พระพุทธเจ้า^๔

๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม)จังหวัดสมุทรปราการ ให้ข้อเสนอว่า หลักการเป็นวิทยาการต้นแบบควรเป็นผู้ศึกษาค้นคว้า อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาเรื่องใหม่ๆ ถ้าพูดแต่เรื่องเดิมๆ ไม่ทันสมัยเพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลักการในการยกตัวอย่างใหม่ๆ วิทยาการต้นแบบต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หลักการ วิทยาการต้องวิเคราะห์ผู้ฟังตั้งแต่การศึกษา อายุ ระดับการรับรู้ในการสื่อสาร จึงต้องใช้ภาษาให้คนทุกกลุ่มทุกอาชีพให้เข้าใจเหมือนกันได้ ไม่ต้องใช้หลักการวิชาการมาก ควรมีหลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพราะถ้าดูตามสไลด์จะทำให้หน้าเบื่อและง่วงนอน แต่ถ้าเป็นกิจกรรมของ ธรรมชาติวันนี้สร้างการมีส่วนร่วมทำให้เรียนรู้ได้ดีกว่า มีหลักการสื่อสารเพื่อให้เกิดความสนใจ หลักการสอนของวิทยาการต้องสามารถนำไปใช้ได้ เราเชื่อมั่นในตัวพระสงฆ์ที่เป็นวิทยาการว่ามีความรู้ทางพระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบต้องมีความเชี่ยวชาญในทางพระพุทธศาสนา ต้องสามารถนำหลักการคำสอนมาปรับให้เข้าใจง่ายๆ เหมาะกับคนในองค์กรนั้นๆ นำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้ามา เชื่อมโยงกับหลักปรัชญาและเจ้าทฤษฎีต่างๆของตะวันตกจะถือว่าดีมาก^๕

๖) ผู้บริหารบุคลากรและวิทยาการภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร) ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยาการต้นแบบจะต้องมีหลักในการสอน มีทักษะในการสอน วิทยาการต้องวิเคราะห์เนื้อหาในการสอน วิทยาการต้องมีหลักการเตรียมตัวก่อนการบรรยาย สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ วิทยาการต้องมีหลักของการสื่อสารการบรรยาย วิทยาการต้องมี

^๓ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ , รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลสูง จังหวัดจันทบุรี, รูปแบบการพัฒนา วิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^๕ สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑.

หลักการในการเข้าใจองค์กรศึกษาค่านิยมบทบาทหน้าที่ขององค์กร ทำกิจกรรมจึงต้องบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงกับองค์กร^๖

๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบควรมีหลักของการตรงต่อเวลา เป็นต้นแบบด้านความประพฤติอยากจะเรียนรู้ด้วย มีหลักของการเป็นผู้ให้จากใจให้ผู้เข้าฝึกอบรมสัมผัสถึงการให้ของวิทยากร วิทยากรต้องมีหลักในการควบคุมอารมณ์ของตนเองต้องสามารถคุมสถานการณ์การบรรยายในห้องประชุมสัมมนา^๗

๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนาคุณเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องที่อบรม วิทยากรจึงต้องจุดประกายความคิดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน^๘

๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบจะต้องเป็นผู้มี ๑) ความรู้ดีในเรื่องที่ตนเองจะบรรยาย ๒) เข้าใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีด้วยการวิเคราะห์ผู้ฟังมาก่อนล่วงหน้า ๓) สื่อสารมีประสิทธิภาพมีการถ่ายทอดให้เกิดความสนใจ ๔) สามารถสรุปแล้วนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี^๙

๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีหลักการเข้าใจตนเอง หลักการเข้าใจผู้อื่น

^๖ สัมภาษณ์ ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคุณเคราะห์ (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร), รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนาคุณเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^๙ สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑.

หลักการสื่อสารสร้างสัมพันธภาพ หลักการการเรียนรู้ทางจิตวิทยา หลักการของความคิดสร้างสรรค์ และหลักการพัฒนาบุคลิกภาพ^{๑๐}

๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบในมุมมองของพระพุทธศาสนาให้ยึดหลักจริยวัตร มีศีลของการเป็นวิทยากร มีหลักความรู้ทางพระพุทธศาสนายึดพระไตรปิฎกเป็นหลัก มีหลักการมีระเบียบวินัยด้วยการตรงต่อเวลา มีหลักของการมีจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีหลักของการทำจิตใจของตนเองให้ผ่องใสมีความสุข วิद्यากรต้นแบบจึงยึดการปฏิบัติตามแนวทางของสติปัญญา หลักการสอนของวิทยากรต้องมีหลักวิปัสสนากรรมฐานเป็นฐาน^{๑๑}

๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายไตรัมพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบควรเดินทางสายกลางสร้างความสมดุลให้กับตนเอง บริหารจัดการตนเอง มีทักษะในการบริหารจัดการตนเอง สร้างความสมดุลให้กับตนเอง มีหลักการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีความพยายามอย่างต่อเนื่องและมีแรงบันดาลใจ การเป็นวิทยากรต้นแบบต้องทำให้คนอื่นเชื่อมั่นใจกับเรา วิทยากรต้นแบบต้องสร้างความมั่นใจและให้สังคมได้พึ่งพาได้ เช่น พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (พระอาจารย์ ว.วชิรเมธี) ถือว่าเป็นท่านเป็นวิทยากรต้นแบบ เพราะสังคมมีความมั่นใจสังคมพึ่งพาได้ วิทยากรต้นแบบต้องนำผลวิจัยเพื่อประกอบการบรรยายเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงทำให้การบรรยายเป็นที่ยอมรับ^{๑๒}

๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบควรมีหลักของบุคลิกภาพ หลักการพูด หลักการสื่อสาร ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นวิทยากรต้นแบบ

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายไตรัมพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

หลักการต้องมีการอ้างอิงในพระไตรปิฎกในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบควรอ้างอิงหลักธรรมในพระไตรปิฎกที่มีมาที่ไปอย่างถูกต้อง วิทยากรต้นแบบจึงต้องมีหลักการเป็นเครื่องมือ^{๑๓}

๑๔) อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบควรยึดหลักผู้บรรยายธรรม ด้วยพัฒนาหลักของน้ำเสียงมีการนำเสนอธรรมที่มีถ้อยคำที่ชัดเจน ใช้วาจาในการสื่อสารในด้านบวกมากกว่าด้านลบ มีการแต่งกายให้เป็นเรียบร้อย เข้าใจในหลักสิ่งที่พูดอย่างชัดเจนด้วยการวิเคราะห์กลุ่มผู้ฟัง สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ กระตุ้นผู้เรียนให้มีความสุขในการเรียนรู้ มีหลักการประมาณตนเองด้วยการไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ดูถูกผู้ฟัง อย่าให้ผู้ฟังอับอายต่อสาธารณะชน^{๑๔}

๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า หลักการของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะวิทยากรต้นแบบถือว่าเป็นครูของครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี จึงต้องมีหลักของความรู้ หลักของบุคลิกภาพ หลักกระบวนการคิดสร้างสรรค์ คิดหาสิ่งใหม่ๆ หลักของการถ่ายทอด หลักของการพูด หลักของวิธีคิด รวมถึงทักษะต่างๆที่วิทยากรจะต้องมี วิทยากรต้นแบบต้องมีหลักของภาพลักษณ์นอกกายและภาพลักษณ์ภายใน การแสดงออก รวมไปถึงหลักของคุณธรรมจริยธรรมสำหรับวิทยากรที่ดี เพราะงานวิทยากรเป็นงานอิสระ วิทยากรต้องเรียนรู้หลักการทำงาน หลักการให้เกียรติคนอื่น ต้องสร้างเครือข่ายกับวิทยากรท่านอื่นๆ ด้วย^{๑๕}

๕.๒.๒ อุดมการณ์วิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคคลและผู้บริหารบุคลากรขององค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการใช้บริการวิทยากรต้นแบบเพื่อไป

^{๑๓} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑.

พัฒนาองค์กร และวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ว่าอุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรจะมีอุดมการณ์อย่างไร จึงสังเคราะห์ด้านอุดมการณ์ ประกอบด้วย ดังนี้

๑) ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอสรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์วิทยากรต้นแบบต้องมีลักษณะเป็นผู้ประสพการณ์สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรักในองค์กร ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอุดมการณ์ในการทำงานการใช้ชีวิต มีอุดมการณ์เป็นผู้เสียสละทำด้วยหัวใจในการพัฒนา จะต้องมีความศรัทธา จริใจ เต็มใจ มุ่งมั่นที่จะพัฒนามนุษย์อย่างแท้จริง อยากจะช่วยเหลือองค์กรต่างๆที่กำลังเผชิญกับปัญหาหรือตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องรักในความเป็นวิทยากรเป็นผู้ให้ มีความตั้งใจอย่างแท้จริง^{๑๖}

๒) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเช็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของวิทยากรต้นแบบมีความมุ่งหวังที่อยากจะให้บุคคลในองค์กรเข้าใจธรรมะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน เข้าใจในหลักธรรมเบื้องต้น และมีความรักในการเผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนา^{๑๗}

๓) ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของวิทยากรต้นแบบต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการเป็นวิทยากร มีความเชื่อมั่นว่าการเป็นวิทยากรสามารถช่วยเหลือองค์กรและสังคมให้ดีขึ้น สามารถลดความขัดแย้งได้ มีอุดมการณ์ที่ยิ่งใหญ่ในการช่วยเหลือสังคมรวมถึงประเทศชาติและโลกให้เกิดสันติสุข วิทยากรต้องมีอุดมการณ์อยากเห็นสังคมมีความสุข วิทยากรต้องสามารถเปลี่ยนแปลงในอุดมคติของบุคคล ด้วยการลงจากจิตสำนึกมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรต้องเชื่อในสิ่งที่ทำ ทำในสิ่งที่เชื่อ ต้องมีการคัดสรรวิทยากรที่มีความเชื่ออย่างวิทยากรของธรรมะโอดี และเชื่อมั่นว่าพุทธสันติวิธีจะเป็นเครื่องมือให้องค์กรสังคมเกิดสันติสุขไม่มีความขัดแย้งกันมากขึ้น วิทยากรต้องมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงเห็นสันติสุข วิทยากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง^{๑๘}

๔) ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลขลุ จังหวัดจันทบุรี ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของวิทยากรต้นแบบควรมีใจรักในการเป็นวิทยากร มีความมุ่งมั่นในการฝึกฝน วิทยากร

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอสรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเช็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

ต้องทัศนคติที่ดีมีความรักในหน้าที่ของวิทยากร มีความมุ่งมั่นถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีความอดทน มีความเมตตา ต้องเป็นต้นแบบที่ดีในทุกด้าน^{๑๙}

๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม)จังหวัดสมุทรปราการ ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบจึงยึดมั่นในความดีมีคุณธรรม วิทยากรที่จะไปสอนคนอื่นจะต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม วิทยากรจึงต้องมีอุดมการณ์ในการใฝ่เรียนรู้ ต้องมีความน่าเชื่อถือ วิทยากรต้องนึกถึงจิตใจของผู้ฟัง มีอุดมการณ์ที่ถ่ายทอดให้เข้าใจเริ่มจากแม่บ้านถึงผู้บริหาร เป็นอุดมการณ์ที่เป็นกลางไม่ชี้ทางไปด้านใดด้านหนึ่ง ไม่ควรชี้ทางไปทางการเมืองด้านใดด้านหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้ง วิทยากรต้นแบบควรมีความเป็นกลางในอุดมการณ์ในการพัฒนามนุษย์^{๒๐}

๖) ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร) ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบมีจรรยาบรรณในการเป็นวิทยากร วิทยากรจึงต้องมีหลักของKUSA คือ ความรู้ในการเป็นวิทยากร ความเข้าใจในการเป็นวิทยากร ทักษะในการเป็นวิทยากร และทัศนคติในการเป็นวิทยากร วิทยากรต้องมีอุดมการณ์ด้วยความมุ่งมั่น วิทยากรต้องเข้าใจในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีอุดมการณ์ของความเป็นครู ให้ความรู้และประสบการณ์เต็มความสามารถของวิทยากร^{๒๑}

๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมุ่งมั่นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตใจที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการนำไปใช้ในชีวิตการทำงาน ครอบครัว มีอุดมการณ์ด้วยการสร้างตัวแทนวิทยากรต้นแบบเพื่อออกไปทำงานเผยแผ่ในองค์กรสังคม มีอุดมการณ์ในการสร้างจิตวิญญาณในความเป็นวิทยากร ตามแนวทางของคนญี่ปุ่นจะมี ๓ ประการ คือ กายพร้อมเป็นวิทยากร ใจพร้อมเป็นผู้ให้ความรู้ และมีทักษะในการเป็นวิทยากร^{๒๒}

^{๑๙}สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลูง จังหวัดจันทบุรี, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอทีโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๐}สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร), รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ต้องมีใจรัก หาเวทีแสดงผลพัฒนาตนเองให้เก่งหลายด้าน เป็นนักสะสมจดจำ^{๒๓}

๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้องมีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดสื่อสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถรับรู้ในสิ่งที่วิทยากรการสื่อสาร สามารถตอบโต้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดมากที่^{๒๔}

๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีความมุ่งมั่นในการจะเป็นวิทยากรต้นแบบ มีความอดทน ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความพยายาม และชอบหาประสบการณ์แปลกใหม่^{๒๕}

๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องทำงานเพื่อพระพุทธเจ้าหรือทำงานเผยแผ่เพื่ออุปัชฌายะรัตนตรัย อุดมการณ์จะทำให้เราสามารถอยู่กับปัญหาและอุปสรรคได้ ถ้าอุดมการณ์ของเรานั้นคงแน่วแน่จะทำให้เราไปถึงเป้าหมายเพราะเราทำเพื่อพระรัตนตรัยถวายเป็นพุทธบูชา^{๒๖}

๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้องมีอุดมการณ์เพราะเป็นแรงบันดาลใจเป็นพลังในการทำงาน ทำเพื่อ

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

มวลชนประโยชน์ของสังคมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ประโยชน์ส่วนรวมจะลำบากในช่วงแรกแต่เป็นผลดีในระยะยาว ประโยชน์เพื่อผู้อื่นต้องมาก่อนถือว่าเป็นอุดมการณ์ของวิทยากรต้นแบบ^{๒๗}

๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบควรมีหัวใจเป็นนักเผยแผ่ อยากจะเห็นองค์กรสังคมเกิดสันติสุข มองเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สิ่งสำคัญพึงระวังการไม่ไปขัดแย้งต่อศาสนาใดๆ อุดมการณ์ของวิทยากรจึงต้องมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน^{๒๘}

๑๔) อาจารย์มิ่งคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้องไปสร้างความสุขให้กับเพื่อนมนุษย์ วิทยากรต้นแบบต้องออกไปทำงานเพื่องาน มีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ทำงานเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์ของสังคมมุ่งเน้นความสันติสุข มีอุดมการณ์ด้วยการบรรยายอย่างถูกต้องไม่บิดเบือนคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้จะนำมาประยุกต์แต่ต้องไม่ทิ้งรากของคำสอนทางพระพุทธศาสนา วิทยากรต้องมีความคิดสร้างสรรค์บรรยายผ่านกระบวนการกิจกรรม^{๒๙}

๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า อุดมการณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบมองว่าวิทยากรมี ๒ ประเภท คือ ๑) วิทยากรที่ทำงานด้านสังคม เป็นลักษณะของจิตอาสาไม่ได้เรียกร้องค่าตอบแทนใดๆ ๒) วิทยากรที่เป็นอาชีพวิทยากร เป็นลักษณะอาชีพวิทยากร มีรายได้เพื่อจุนเจือชีวิตครอบครัว อุดมการณ์ของวิทยากรทั้ง ๒ แบบจะมีความแตกต่างกันไป ถ้าเป็นวิทยากรทางด้านสังคมเช่น พระวิทยากรต้นแบบ ซึ่งไม่ได้มองเรื่องค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญ แต่มองการพัฒนาตนเองเพื่อไปพัฒนาผู้อื่น โดยไม่ได้เน้นค่าตอบแทนใดๆ แต่ถ้าเป็นวิทยากรที่เลี้ยงชีพจะต้องพัฒนาด้านการตลาด หรือ การต่อสู้กับคู่แข่งทางธุรกิจ รวมถึงการ

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายใต้ร่มพุทธรธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๘} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ อาจารย์มิ่งคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง วิทยาการเหมือนร้านอาหารคนจะมาเลือกชิม อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบต้องนำสิ่งที่ได้รับเพื่อไปแบ่งปันให้กับสังคม เราได้มาเราแบ่งปัน วิทยาการต้นแบบอย่าไปหลงวิชา หรือไม่ควรอิจฉาผู้อื่นหรือลูกศิษย์ สรุปลักษณะของวิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้ให้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา^{๓๐}

๕.๒.๓ วิธีการถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคคลและผู้บริหารบุคลากรขององค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการให้บริการวิทยาการต้นแบบเพื่อไปพัฒนาองค์กร และวิทยาการผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ว่าวิธีการถ่ายทอดธรรมชาติและวิธีการพัฒนาการเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพควรจะมีวิธีการการถ่ายทอดธรรมชาติอย่างไรและมีวิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบอย่างไร จึงสังเคราะห์สรุปประกอบด้วย ดังนี้

๑) ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างในชีวิตประจำวัน มีการสื่อสารสองทางระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการถ่ายทอดมีการปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้เสมอ ใช้วิธีการที่ผสมผสานใช้สื่อการสอนด้วยการคลิปในปัจจุบันหรือเหตุการณ์ในอดีตมาประกอบการบรรยาย เป็นการสื่อสารสองทาง วิทยากรต้นแบบจึงต้องใช้สื่อพาเวอร์พ้อยประกอบการบรรยาย มีการทำกิจกรรมกลุ่ม มีเกม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้จากการทดลองหรือปฏิบัติจริง จากนั้นร่วมกันถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ วิทยากรต้นแบบต้องทำกิจกรรมจะทำให้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจง่ายกว่าการมาบรรยายวิชาการเท่านั้น ซึ่งเป็นการสื่อสารทางเดียว วิทยากรต้องใช้น้ำเสียงกระตุ้น สามารถควบคุมสถานการณ์การฝึกอบรมให้เกิดบรรยากาศ ควรมีการบรรยายวิชาการพร้อมกิจกรรมมาสนับสนุนบูรณาการ มีวิธีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย^{๓๑}

๒) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเขื่อนทรีลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรเป็นลักษณะกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ เปิดเผยความรู้สึกในการอยู่ร่วมกัน วิทยากรจะต้องเข้าใจศาสตร์สมัยใหม่ วิทยากรควรคำนึงถึงช่วงอายุของผู้ฟังวิธีการถ่ายทอดสื่อสารของวิทยากรต้องมี

^{๓๐} สัมภาษณ์ อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอาร์มดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐.

สื่อวีดีโอทำให้คนเกิดความสนใจเพราะเชื่อมต่อกับชีวิตจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรต้องเก่งเรื่องเทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเชื่อมต่อกับบุคคลในแต่ละกลุ่ม ควรเป็นวิธีการถ่ายทอดเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุด พอทำกิจกรรมกลุ่มเสร็จมีการให้นั่งสมาธิเพราะเป็นการทบทวนและเข้าถึงสิ่งที่เรียนรู้ทำให้เกิดความตระหนัก วิธีการถ่ายทอดจึงต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือทำเรียนรู้ด้วยตนเอง^{๓๒}

๓) ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ขึ้นอยู่กับองค์กรที่เราไปบรรยาย เช่นองค์กรเกี่ยวกับการศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นครูอาจารย์เราต้องหลักว่า การจะเป็นวิทยากรที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นอาจารย์เราจะใช้ความรู้ทฤษฎีอย่างเดียวไม่ได้ เพราะคนที่เป็นอาจารย์จะเชื่อคนที่มีความประสบการณ์และจะเชื่อบุคคลที่ลงมือทำจริง จึงต้องใช้สถานการณ์จำลองในการเรียนรู้ ต้องใช้วิธีการให้ผู้เข้าฝึกอบรมคิดเอง เราจะใช้พุทธสันติวิธีอย่างไร กลุ่มเป้าหมายนี้ให้นั่งฟังอย่างเดียวคงได้ผลน้อยที่สุด ต้องมีวิธีการฝึกจริงๆ ก่อนจะออกไปทำงานเป็นวิทยากร ลองมีการฝึกวิทยากรด้วยการมีพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญคอยกำกับดูแล แล้วค่อยสู่สนามจริง ต้องลงมือทำแล้วพัฒนาไปเรื่อยๆ วิทยากรต้องมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดี เนื้อหาไม่ต้องมาก วิทยากรต้องให้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง จะเข้าใจได้ง่าย ต้องใช้สื่อเพื่อกระตุ้นต่อมความรู้สึกแต่ต้องใช้เวลาให้การใคร่ครวญพอสมควร วิธีการเราต้องมีฝึกอบรมวิทยากรแล้วคัดสรรผู้ที่มีแววในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ต้องฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมีใช้อบรมครั้งเดียวแล้วจบ มีการดูแลระบบพี่เลี้ยง เราต้องให้โอกาสวิทยากรรุ่นใหม่ลงสู่เวทีแต่เราคอยกำกับ วิทยากรบางท่านก้าวขึ้นมาจากการดูถูกของผู้อื่นจะทำให้ไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาผู้อื่น แต่วิทยากรที่ดีจะต้องให้โอกาสวิทยากรท่านอื่นถือว่าเป็นการก้าวสู่การเป็นวิทยากรในทางที่ดี เราจึงให้โอกาสดูงานเยอะๆ สำหรับวิทยากรที่เราคิดว่าสามารถพัฒนาได้และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นวิทยากร พระสงฆ์ที่เป็นวิทยากรจะต้องไม่ใช่การก๊อปปี้เพื่อไปเป็นวิทยากร แต่ต้องถอดทักษะจากวิทยากรต้นแบบมาเป็นทักษะของตัวเอง วิทยากรจะต้องมีเอกลักษณ์เป็นตัวเอง เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละท่าน วิธีการถ่ายทอดควรใช้หลากหลายเทคนิค มีเพลง มีคลิป ประกอบการบรรยาย มีการจำลองสถานการณ์เกิดขึ้นผู้เข้าอบรมจะแก้ปัญหาอย่างไร ต้องให้คิดเองในการแก้ปัญหาเป็นการเปิดปัญญา วิธีการของวิทยากรต้นแบบต้องสร้างการมีส่วนร่วม มีการโน้มน้าวใจ ส่วนวิธีการธรรมะโอดีเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำมัลลามีเดียมาช่วยสรุป วิทยากรต้องทราบความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อหาวิธีการที่ตอบโจทย์ วิทยากรต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการวิจัยหน้าห้องฝึกอบรมเพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเช็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

ต้องใช้วิธีการที่เป็นจุดเด่นกับกลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาสูงหรือระดับครูอาจารย์ ด้วยการบอกว่า “ผลการวิจัย” บอกว่าจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นน่าเชื่อถือ ผู้ฟังบางกลุ่มต้องยกงานวิจัยเพราะ นักวิชาการจะเชื่อในงานวิจัย ทำให้การวิธีการนำเสนอที่น่าสนใจมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงถึงว่า วิทยาการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา วิทยาการยุคใหม่ต้องหาข้อมูลใหม่ๆ ไว้ วิธีการจึงควรมีความหลากหลาย^{๓๓}

๔) ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลูง จังหวัดจันทบุรี ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรมีกระบวนการหลากหลาย รูปแบบในการนำเสนอสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ วิทยาการต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเป็นภาษาเดียวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการต้องเตรียมข้อมูลการบรรยายมีความพร้อมในการนำเสนอ ควรสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการบูรณาการปัญญาเข้าไปตลอด วิทยาการควรใช้เครื่องมือเทคโนโลยีวิทยาการต้องเรียนรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญเพื่อใช้ในการเป็นวิทยาการ^{๓๔}

๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม)จังหวัดสมุทรปราการ ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนา วิทยาการต้นแบบควรมีรูปแบบผสมผสาน มิใช่มาบรรยายอย่างเดียวควรมีกิจกรรมมีตัวอย่างมีสื่อ ประกอบ ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม วิธีการนำเสนออย่างไรให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมีการ ฝึกปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ได้จริง วิธีการสรุปให้เข้าใจง่ายๆด้วยการเป็นกราฟภาพให้ชัดว่าผู้เข้าอบรม อยู่ในระดับใด วิธีการในยุคปัจจุบันควรทำให้ศาสนาไปอยู่ในโลกโซเชียลเพื่อให้ผู้คนติดตามการเผยแพร่ของเรา มีวิธีการนำเสนอให้เกิดการฝึกปฏิบัติ ควรยกตัวอย่างให้เห็นภาพจริงในรูปแบบของกิจกรรม มีวิธีการการนำเสนอด้วยดนตรีบรรเลงเพื่อการผ่อนคลายและลดการตึงเครียด วิทยาการต้องใช้ภาษา ของคนธรรมดาเพื่อให้เกิดความเข้าใจ กิจกรรมทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจึงทำให้การเรียนรู้อย่างมีความสุข วิธีการการนำเสนอผู้เข้าอบรมจะไม่ชอบตัวหนังสือเยอะๆ วิทยาการสมัยใหม่จะนำมี ตัวหนังสือน้อยๆ ควรมีสื่อวิดีโอที่สอดคล้องกับเรื่องที่บรรยาย และมีกิจกรรมร่วมกันให้ผู้เข้าอบรมได้ คิดวิเคราะห์เอง มีการถอดบทเรียนจากกิจกรรมนำไปใช้ได้อย่างไร ควรมีการสื่อสารสองทาง^{๓๕}

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัด เชียงใหม่, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลูง จังหวัดจันทบุรี, รูปแบบการ พัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑.

๖) ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร) ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องสามารถนำความรู้ที่มีมาถ่ายทอดให้เกิดความเข้าใจ มีการสร้างวิธีการในการสอนของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกัน มีวิธีการสอนให้ดึงดูดความสนใจผู้เรียน ใช้วิธีการจากประสบการณ์ตรง วิธีการเล่าเรื่องให้น่าสนใจ วิธีการในการรับสะท้อนกลับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้วิธีการยกตัวอย่าง กรณีศึกษา วิธีการในการเชื่อมโยงเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจ มีวิธีการถ่ายทอดที่เหมาะสม วิธีการควรจะทำให้เป็นรูปธรรม ธรรมะเป็นนามธรรมแต่วิธีการถ่ายทอดควรนำไปสู่รูปธรรม^{๓๖}

๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรมีการบรรยายด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมมากกว่ามาบรรยาย ตามแนวของ NLP ๗๐ เปอร์เซ็นต์จะเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม แต่ถ้ามานั่งสอนจะได้เพียง ๑๐ เปอร์เซ็นต์จะเกิดความเบื่อหน่าย แต่ถ้ามีกิจกรรมให้เขาลองลงมือทำคิดเองเรียนรู้เองจะจดจำได้มากกว่า วิทยากรยุคใหม่ต้องเก่งด้านเทคโนโลยี สร้างโปรแกรมในการเรียนรู้เอง^{๓๗}

๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบวิทยากรต้องบรรยายและฝึกปฏิบัติทักษะการเป็นวิทยากรและมีการบันทึกวิดีโอเพื่อศึกษาจุดที่ต้องพัฒนา^{๓๘}

๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบมีการถ่ายทอดแบบไม่เป็นวิชาการมากเกินไป มีความสนุกสนานเพลิดเพลินเพราะคนเราจะมีสมาธิฟังได้ไม่นาน

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร), รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

หากเป็นวิชาการจะเกิดอาการง่วงและไม่น่าสนใจ วิทยาการต้นแบบต้องมีกิจกรรมเป็นสื่อในการฝึกอบรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม^{๓๙}

๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องมีการถ่ายทอดโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม นำตัวอย่างที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมาประกอบการบรรยายเพื่อการเชื่อมโยง และถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนพร้อมเป็นผู้ค้นอย่างต่อเนื่อง^{๔๐}

๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรมีเริ่มต้นจากการแผ่เมตตาแผ่ความรักไปถึงทุกคน วิธีการของวิทยาการต้องไม่ใช่อยู่ในตัวหนังสือหรืออุปกรณ์แต่อยู่ภายในของตัววิทยากรต้นแบบ สามารถถ่ายทอดสิ่งที่เป็นประสบการณ์ของวิทยากร การพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีต้องผ่านการฝึกมากถึง ๑,๐๐๐ ชั่วโมง จึงจะเกิดการเชี่ยวชาญสามารถทำกิจกรรมได้สร้างกิจกรรมได้ฝึกจนเกิดการตกผลึกภายในใจเป็นภาวนามยปัญญาสามารถถ่ายทอดได้แม้ไม่มีสื่อหรืออุปกรณ์ใดๆ^{๔๑}

๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายไตรัมพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องรู้รับเปิดใจรับฟังสิ่งใหม่ๆ รู้ลึกทำความเข้าใจให้รู้ลึกมีศักยภาพในการโต้ตอบ รู้จำต้องอาศัยทักษะความจำ รู้คิดมีกระบวนการคิดเรียนรู้ให้เข้าไปในใจ รู้ทำทำอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ความรู้ของวิทยาการ แล้วพัฒนาสูตรอาหารและพัฒนากิจกรรมใหม่ๆ^{๔๒}

๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการ

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายไตรัมพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

พัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องมีกระบวนการกิจกรรมเพื่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศผ่อนคลายและมีการเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต^{๔๓}

๑๔) อาจารย์มณฑล สามารถ วิทยาการกระบวนการกลุ่มวิทยาการอารมณ์ดี วิทยาการผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องสามารถทำหลักธรรมที่คิดว่ายากมาบูรณาการให้เข้าใจง่าย วิทยาการจะต้องมีวิธีการ “เพลินกิจกรรม เพลินธรรม” เรียนรู้ผ่านกระบวนการเพื่อเข้าใจเข้าถึง พระพุทธเจ้าใช้วิธีการสอนด้วยการใช้ใบไม้ในกำมือเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม วิธีการถ่ายทอดต้องใช้วิธีการแบบ Active Learning เรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่มด้วยเรียนรู้ผ่านประสบการณ์โดยตรงแล้วนำหลักธรรมเชื่อมโยงในการบูรณาการ เช่น กรณีเด็กติดถ้ำ วิทยาการต้นแบบต้องมีวิธีการอธิบายว่า เวลาเราเจอปัญหาเราจะทำอย่างไร วิทยาการต้นแบบจะต้องรู้เท่ารู้ทันกระแสในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงสามารถนำเหตุการณ์ไปสื่อสารในเชิงบวก^{๔๔}

๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยาการอารมณ์ดี วิทยาการผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า วิธีการของการถ่ายทอดและวิธีการของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบมองว่าโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง อดีตเรามีการสอนเหมือนครูสอนนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยออกมาว่า ไม่สามารถทำให้กระบวนการรับรู้ของมนุษย์จดจำในสิ่งเหล่านั้นได้แม่นยำ การถ่ายทอดในปัจจุบันจึงมีการเปลี่ยนวิธีการจากการสอนมาเป็นการที่ผู้เข้าอบรมได้ลงมือทำ สัมผัส เรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อเกิดการเรียนรู้ด้วยการทดลองทำจริง เช่น การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เราจึงต้องออกแบบกิจกรรมโดยมุ่งไปที่เรียนจะได้รับมากที่สุด “วิธีการถ่ายทอดของวิทยากรยุคใหม่ต้องหาความแตกต่าง” สร้างความแตกต่าง เป็นผู้นำความแตกต่าง แต่ถ้าเรายังมีเหมือนคนอื่นก็ใช้วิธีการจดจำก็ตามคนอื่นตลอด วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องเปลี่ยนวิธีการถ่ายทอดใหม่ เปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัย สื่อปัจจุบันมีจำนวนที่จะมาประกอบการทำกิจกรรม เรามีปัญหาเรื่องภาพไม่ชัดเราต้องมีการปรับปรุงสื่อเพื่อการถ่ายทอดที่ดี ควรหาภาพสื่อประกอบที่ดูสบายตา เข้าใจง่าย วิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบจึงอยากให้พัฒนาวิธีการถ่ายทอดให้ดีขึ้นกว่าเดิม เปลี่ยนแปลงวิธีการถ่ายทอดใหม่ให้ทันสมัย เราต้องพัฒนาทั้ง ๒ ด้านของวิทยาการต้นแบบคือ ด้านไอคิวเกี่ยวกับความฉลาดทางปัญญา และด้านอีคิว

^{๔๓}สัมภาษณ์ รศ.ดร.ภกิตี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๔๔}สัมภาษณ์ อาจารย์มณฑล สามารถ วิทยาการกระบวนการกลุ่มวิทยาการอารมณ์ดี วิทยาการผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ความฉลาดทางอารมณ์ ต้องสามารถควบคุมตนเองให้ได้ สามารถควบคุมตนเองในการใช้สื่อโซเชียลที่มีความเหมาะสมเพราะเป็นภาพลักษณ์ของวิทยาการ^{๔๕}

๕.๒.๔ คุณสมบัติและคุณลักษณะวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคคลและผู้บริหารบุคลากรขององค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการให้บริการวิทยาการต้นแบบเพื่อไปพัฒนาองค์กร และวิทยาการผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะของการเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพควรมีคุณสมบัติและคุณลักษณะอะไร ผู้วิจัยสังเคราะห์สรุปประกอบด้วย ดังนี้

๑) **ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ** ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ต้องเข้าใจลักษณะขององค์กร และเข้าใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถวิเคราะห์ว่าองค์กรต้องการอะไรในการจัดการฝึกอบรมเพื่อการตอบโจทย์การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง ผู้จะเป็นวิทยาการต้นแบบควรเป็นพระสงฆ์ หรือผู้ศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนาจนมีความเชี่ยวชาญในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อการถ่ายทอดที่ถูกต้อง วิทยาการต้นแบบยังต้องมีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรม ต้องคำนึงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด สิ่งสำคัญวิทยาการต้นแบบต้องเข้าใจในองค์กรนั้นๆ ก่อนจะมีการฝึกอบรม เพื่อจะได้สื่อสาร ยกตัวอย่าง เปรียบเทียบได้ชัดเจน วิทยาการต้องทราบบริบทขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการต้นแบบต้องมีความเสียสละในการถ่ายทอดถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการต้นแบบต้องมีความรู้ด้านวิชาการ เข้าใจในองค์กรนั้นๆ มีจิตวิทยาในการโน้มน้าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมเรียนรู้^{๔๖}

๒) **ผู้บริหารบุคลากรและฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เออเรนซ์ (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร** ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ต้องสามารถการเข้าใจบริบท ปัญหา อุปสรรคขององค์กรรวมถึงระบบธุรกิจด้านการบริการสุขภาพขององค์กรนั้นๆ วิทยาการต้นแบบต้องวิเคราะห์องค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการต้องมีศิลปะในการถ่ายทอด มีวิธีการสอนต้องเป็นกิจกรรมหรือเกมที่ต้องมีสาระ ดึงกระบวนการสอนให้เกิดความน่าสนใจ มีคลิปการสอนเพื่อเป็นจุดประกายให้คนเกิดความสนใจ เพราะการฟังบรรยาย

^{๔๕} สัมภาษณ์อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยาการอารมณ์ วิทยาการผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๔๖} สัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐.

เพียงอย่างเดียวจะไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ วิทยาการนำเสนอเพื่อให้เกิดความน่าสนใจ มีกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม วิทยาการทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความน่าสนใจ วิทยาการต้นแบบต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาหลักสูตรตนเองอย่างต่อเนื่อง โจทย์ขององค์กรคือ ต้องการพัฒนาองค์กรด้วยธรรมะ จึงสนใจพระวิทยากรธรรมะโอดีซึ่งยังไม่เคยวิธีการพัฒนาองค์กรด้วยพระวิทยากรที่เป็นพระสงฆ์ คุณสมบัติของวิทยากรจึงต้องเข้าใจบริบท บทบาท ปัญหาของโรงพยาบาลที่แท้จริง วิทยาการต้องสามารถตอบโจทย์ได้ ต้องทราบว่าองค์กรนั้นขาดอะไร เช่น พฤติกรรมการบริการ เพื่อจะได้ถ่ายทอดให้ถูกจุด วิทยาการต้องมีความรู้^{๔๗}

๓) ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องทัศนคติที่ดีในการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีความเชื่อมั่นในพุทธสันติวิธีสามารถทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข เป็นตัวอย่างที่ดีในความประพฤติกรรมมิใช่เพียงรู้หลักทฤษฎีเท่านั้นแต่ต้องปฏิบัติตนเป็นวิทยากรที่ดี วิทยาการต้องมีความใจเย็น ต้องมีความรอบรู้ เพราะกลุ่มเป้าหมายมีหลากหลายต้องใช้หลากหลายวิธีการนำเสนอ วิทยาการต้องปรับตัวมีความยืดหยุ่น วิทยาการต้องมีความรักความศรัทธาเพื่อมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในองค์กร ด้วยการใช้ธรรมะเป็นสื่อกลางให้เกิดการพัฒนา วิทยาการต้องมีความชอบในการพัฒนาในการใช้พุทธสันติวิธี วิทยาการต้องเข้าใจในบริบทของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการควรเสนอทางออกที่เหมาะสมเมื่อองค์กรนั้นเจอปัญหา วิทยาการอย่างเพียงทราบแต่ทฤษฎีแต่ต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ คุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบจะต้องมี K A P คือมีความรู้ในพุทธสันติวิธีอย่างชัดเจน มีทัศนคติกับพุทธสันติวิธีในทางที่ดี มีทักษะการใช้ภาษา น้ำเสียงที่ถูกต้อง วิทยากรธรรมะโอดีถือว่าเป็นพรสวรรค์ในการสื่อสาร เราจึงต้องคัดสรรวิทยากรเพื่อจะมาพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยาการต้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สิ่งสำคัญต้องมีใจรักศรัทธาในการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยาการต้องมีความน่าเชื่อถือมีความเป็นผู้นำในการถ่ายทอดประสบการณ์ให้เกิดความง่าย พูดเรื่องยากเป็นเรื่องง่าย ควรเป็นเรื่องที่ทันสมัยที่เกิดขึ้นมาบูรณาการสามารถเชื่อมโยงเพื่อแก้ปัญหาชีวิตหรือการทำงาน ควรหาเป็นปัญหาขององค์กรนั้นๆ เพื่อการเรียนรู้ วิทยาการต้องเปิดใจกว้างความคิดเห็นที่มีความแตกต่าง วิทยาการต้องมียารมณชั้น มีไหวพริบปฏิภาณ เช่น ไฟดับ ควรจะอย่างไร คุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบควรจะเป็นนักเทศน์หรือนักพูดที่เข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจง่ายเพราะมีทักษะการถ่ายทอดมาแล้ว คุณสมบัติต้องมีความรู้เกี่ยวกับพุทธสันติวิธีอย่างลึกซึ้งซึ่งสามารถถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย ควรเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง สามารถนำเหตุการณ์ปัจจุบันมาผสมผสานเพราะเป็นการเข้าถึง

^{๔๗} สัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเซ็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

เกิดการเชื่อมโยงระหว่างธรรมะกับชีวิตจริง ทำให้คนรับรู้ได้ดี วิทยาการควรมีคุณสมบัติในการถ่ายทอดได้ดี และมีเมตตาสูงต้องเข้าใจผู้อื่น พยายามจะช่วยเหลือทุกคน^{๔๘}

๔) ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรมีหน้าตามีท่าทางยิ้มแย้ม เป็นมิตร มีวาทีศิลป์ในการสื่อสาร ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจะบรรยาย ต้องเป็นนักพูดที่ดี ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมขององค์กร ต้องมีพื้นฐานความรู้ทางพระพุทธศาสนา วิทยาการควรมีบุคลิกภาพน่าเสียงที่ที่น่าสนใจ มีความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องที่พูด มีเทคนิคที่มีความน่าสนใจ^{๔๙}

๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม)จังหวัดสมุทรปราการ

ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจะต้องมี KSA คือวิทยากรต้องมียอดความรู้ในเรื่องที่จะพูดสอนหรือถ่ายทอด มีทักษะในการถ่ายทอดทักษะในการโน้มน้าวใจคน เรียนรู้แล้วสามารถนำไปใช้ได้ ทักษะที่ดีในการพัฒนาบุคคลอื่น วิทยากรต้องวิเคราะห์ผู้ฟังเพื่อการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่ายใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ต้องเป็นพระสงฆ์ที่ดีไม่ต้องเป็นพระสงฆ์ที่มีชื่อเสียงหรือการศึกษาสูงแต่ควรเป็นพระสงฆ์ต้นแบบ วิทยากรต้องสัมผัสหรือลงมือปฏิบัติมาก่อนในเรื่องนั้นเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ มีความรู้เฉพาะด้านและความรู้ในมิติต่างๆ วิทยากรที่สอนเรื่องความสุขหรือพระพุทธศาสนาควรเป็นพระสงฆ์ วิทยากรต้องมีความรู้ในทางด้านพระพุทธศาสนาและความรู้ทางโลกเพื่อสนับสนุน วิทยากรต้นแบบไม่เป็นจำต้องเป็นวิทยากรที่มีชื่อเสียงแต่เป็นพระสงฆ์ที่มีความแตกฉานในคำสอนแล้วสามารถนำไปวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์ให้กับคนในองค์กรได้^{๕๐}

๖) ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร)

ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน มีทักษะการสื่อสารในการบรรยาย วิทยากรจะต้องทราบบริบทขององค์กร มีความรักที่จะสอน เข้าใจในบุคคลที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากรที่ทัศนคติสำคัญที่สุดต้องมีความรักในการเป็นวิทยากร มีความรอบรู้ในเรื่องที่จะสอน ต้องเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง

^{๔๘} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑.

ที่สอน ต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้อง มีความกระตือรือร้นเป็นผู้ช่างสังเกต มีไหวพริบปฏิภาณเพื่อสร้างบรรยากาศ และวิทยาการต้องมีการปรับตัวเก่ง^{๕๑}

๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบจะต้องมีKSA คือ ความรู้ทางพระพุทธศาสนาและความรู้ทางโลกเพื่อบูรณาการสื่อสารธรรมให้เกิดความน่าสนใจ มีทักษะในการถ่ายทอดให้อยู่ในโลกปัจจุบัน และทัศนคติในการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยาการต้องมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์สอนได้อย่างสอดคล้องในการทำงาน สื่อสารได้อย่างชัดเจน^{๕๒}

๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาวุธเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบนั้นใจต้องมาก่อน ต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่จะถ่ายทอดอย่างชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่างสังเกต มีไหวพริบปฏิภาณ สามารถแก้ไขเฉพาะหน้าได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการวางแผนที่ดี มีความจริงใจ ตั้งใจให้ความรู้ มีลีลาในฉบับของตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการบรรยายและมีบุคลิกภาพเหมาะสมในการวางตนเป็นวิทยากรต้นแบบ^{๕๓}

๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ตามหลักวิชาการที่ตนเองถนัด สามารถถ่ายทอดได้เป็นอย่างดีสู่ผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผลลัพธ์การอบรมอาจจะบรรลุหรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่ก็ได้แต่วิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์แล้วทำให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด วิทยาการต้นแบบควรมีคุณสมบัติ คือ ๑)เก่งวิชาการในเรื่องที่ตนเป็นวิทยากร ๒)สื่อสารได้เข้าใจ ๓)สร้างบรรยากาศในการอบรม ๔)สร้างคุณค่าในเนื้อหาและสรุปจบนำไปใช้ได้^{๕๔}

๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้มีความรู้ความ

^{๕๑}สัมภาษณ์ ผู้บริหารบุคลากรและวิทยาการภายในของธรรมาวุธเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๕๒}สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๕๓}สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาวุธเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๕๔}สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑.

เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะสอน มีความสามารถในการถ่ายทอดเพื่อเกิดความเข้าใจ สามารถเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถคิดปฏิบัติได้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง มีความเป็นครูมีเมตตาต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องไม่ดูถูกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจผู้อื่น และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ^{๕๕}

๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบเป็นมอง ๒ มิติ คือ วิทยากรที่เป็นบุคคลทั่วไปและวิทยากรที่เป็นพระสงฆ์ คุณสมบัติต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ลักษณะท่าทางดี พฤติกรรมดี สัมพันธภาพดี มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้จากยากไปสู่ง่าย ส่วนพระวิทยากรที่เป็นพระสงฆ์ต้องยึดพระธรรมวินัยยึดมั่นในอินทรีสังวรณ มีอาจารย์สัมปโน มีความประพฤติที่มีความเหมาะสม มีความสงบมีความสำรวมถือว่าเป็นทุนทางสังคม วิทยากรต้องมีความรู้มีเทคนิคทักษะในการถ่ายทอดใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะในการใช้สื่อประกอบการสอน หรือไม่มีสื่อวิทยากรต้นแบบต้องสามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เช่น การสอนของวิปัสสนาจารย์สื่อการสอนที่ดีคือ ตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พระวิปัสสนาจารย์กับพระวิทยากรจึงเป็นมีความหมายเดียวกันเพียงบริบทในการสอนเท่านั้น^{๕๖}

๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบทำให้นึกถึงพระพุทธเจ้าถือว่าพระองค์เป็นวิทยากรต้นแบบ คุณลักษณะของพระพุทธเจ้าด้วยการมองเห็นพุทธคุณ ธรรมคุณ สังฆคุณ เป็นต้นแบบให้เราได้ยึดตาม คุณสมบัติของการเป็นวิทยากรต้นแบบต้อง “มีความน่ารัก” มีความเมตตาให้คนอื่นได้สัมผัส เข้าใกล้รู้สึกเย็นมีพรหมวิหารธรรม “มีความหนักแน่น” มีความอดทนต่อคำกล่าวต่าง “รู้แผนภวนา” พัฒนาทางด้านจิตใจ “เผยวาทะสอน “ด้วยการมีสื่อการสอน มีหลักจิตวิทยา ทุกขั้นตอนต้องข่มวิทยากรพุทธสันติวิธีต้องสามารถข่มใจตนเองได้ “มีคารมคมคายลึกซึ้ง” ตรงกับอนุพุทธิกถาเริ่มการพัฒนาตนก่อน “ไม่ตั้งลูกศิษย์ให้ตกต่ำ” วิทยากรต้นแบบต้องสร้างความเข้าใจถูก พระพุทธเจ้าถือว่าเป็นวิทยากรต้นแบบโดยยึดตามหลักพระธรรมวินัย^{๕๗}

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๕๖} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องมีความรู้ในด้านของพุทธธรรมเพื่อเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางพระพุทธศาสนา เป็นอย่างดี วิทยากรจึงต้องเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา วิทยากรต้องรักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอมีความทันต่อเหตุการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ในการบรรยาย วิทยากรต้องมีความสามารถในการจัดกิจกรรม^{๕๘}

๑๔) อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องรู้หลักธรรมต้องรู้แจ้งรู้จริงในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบต้องจริงในหลักธรรมของพระพุทธเจ้าโดยศึกษาอย่างลึกซึ้งสามารถเชื่อมโยงหลักธรรมของพระพุทธเจ้า วิทยากรต้องมีกระบวนการในการนำเสนอมีจุดเด่นเป็นของตนเอง มีความชัดในหลักธรรมรู้จริงในข้อธรรมสามารถเชื่อมั่นทานขาดความสามารถนำไปประยุกต์ในชีวิตประจำวัน คุณสมบัตินอกต้องต้องมีสมณสาธูปเพื่อเสริมสร้างศรัทธาของผู้มาร่วมกิจกรรม มีจรรยาเป็นปียวาจาในการเผยแผ่ธรรม จะต้องบรรยายไปตามลำดับโดยไม่คาดหวังผลประโยชน์เป็นตัวตั้ง ไม่นำความคิดเห็นของตนเองไปตัดสินคำสอนของพระพุทธเจ้า คุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบต้องมีความรู้และวิธีการถ่ายทอดในการนำเสนอให้เห็นภาพชัดเจน วิทยากรจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ^{๕๙}

๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ โดยคุณสมบัตินี้ของวิทยากรต้นแบบต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ ด้านจิตใจ ด้านความรู้ มีความพร้อมทุกด้าน เมื่อทำงานหน้าที่เป็นวิทยากรต้นแบบต้องไม่พลาด โอกาสพลาดน้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นคำพูด อักขระ คำควบล้ำ การออกเสียง ร ล ความเป็นไทยต้องมี ดังนั้น คุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบต้องมีความพร้อม^{๖๐}

^{๕๘} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๕๙} สัมภาษณ์ อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๖๐} สัมภาษณ์ อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑.

๕.๒.๕ ตัวชี้วัดด้านคุณสมบัติวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคคลและผู้บริหารบุคลากรขององค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการให้บริการวิทยากรต้นแบบเพื่อไปพัฒนาองค์กร และวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ว่าตัวชี้วัดคุณสมบัติของการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรมีตัวชี้วัดคุณสมบัติด้านใด ผู้วิจัยสังเคราะห์สรุปประกอบด้วย ดังนี้

๑) **ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ** ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องวัดจากการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัดจากความสำเร็จขององค์กรที่เข้าร่วม เช่น องค์กรตั้งเป้าหมายว่า จะเป็นองค์กรที่มีความสุข วิทยากรต้นแบบต้องมีการติดตามองค์กรว่าองค์กรบรรลุประสงค์หรือไม่อย่างไร ตัวชี้วัดเราต้องวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้วยการประเมินผล และความพึงพอใจขององค์กรในระยะยาว ๑-๖ เดือน หรือสอบถามหลังจาก ๑ ปี การวัดระยะสั้นด้วยการถามความพึงพอใจหลังการฝึกอบรม วัดจากการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัดจากกิจกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานหรือชีวิตประจำวัน วัดจากการนำไปใช้ขององค์กรนั้นๆ ในการนำไปใช้หรือเสี่ยงสะท้อนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นความสำเร็จของคนในองค์กรที่สามารถนำไปปฏิบัติเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น^{๖๑}

๒) **ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเขื่อนหิรัญเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร** ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องมีการวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติเชิงการบริหารได้หรือบูรณาการเข้ากับงานที่ตนเองกระทำอยู่ เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถเข้าใจได้มากขึ้นน้อยเพียงใด ตัวชี้วัดดูจากการไม่นั่งหลับเพราะมีกิจกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการวัดผลวิทยากรต้นแบบจากความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวชี้วัดวิทยากรต้นแบบผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องตระหนักรู้จากภายใน^{๖๒}

๓) **ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่** ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบเราควรมองเป็นส่วนๆ เช่น เรามุ่งกระทรวงสาธารณสุข เราต้องไปดูตัวชี้การทำงานที่มีความสุขของกระทรวงสาธารณสุขมีตัวชี้วัดอย่างไร ความมั่นใจของการเป็นวิทยากรต้นแบบเพิ่มขึ้นเมื่อผ่านการพัฒนาการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีวิธีการอะไรใหม่ๆ ตัวชี้วัดจึงต้องวัดจากผู้รับบริการและผู้ให้บริการ

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเขื่อนหิรัญเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

มีการวัดในตัววิทยากร วัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัดระดับองค์กร มองว่าตัวชี้วัดเกิดจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างน้อย ๑ อย่าง ถือว่าประสบผลสำเร็จ เช่น วัดแล้วคนในองค์กรมีความสุขมากขึ้น ตัวชี้วัดเราสามารถดูได้ว่าทีมของเราสามารถเป็นที่ยอมรับขององค์กรมากน้อยเพียงใด หรือองค์กรที่เชิญเราไป ถ้ามีการวัดเฉพาะช่วงจบการฝึกอบรมอาจจะไม่ได้ผล เพราะการคงพฤติกรรมที่ดีไว้อาจอยู่ได้ไม่นาน หรือวัดความเป็นสุขขององค์กรนั้นๆ จึงต้องมีการติดตามเรื่อยๆ หรือวัดด้วยการนิมนต์มาบรรยายอีกครั้ง ตัวชี้วัดการเป็นวิทยากรต้องเป็นนักปฏิบัติมากกว่านักวิชาการ ตัวชี้วัดที่ดีต้องมีการบอกต่อถึงองค์กรอื่นๆ เช่น รูปแบบธรรมะโอดีมีความสนุก มีกิจกรรม มีการกระตุ้นในการเรียนรู้ อยากให้นิมนต์วิทยากรธรรมะโอดีมาอีกครั้ง การวัดเราต้องวัดด้าน K A P เพื่อการวัดวิทยากรต้นแบบออกจะออกไปทำงาน และวัดจากผลกระทบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้นๆ^{๖๓}

๔) ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลูง จังหวัดจันทบุรี ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรดูจากผลการประเมิน ควรมีการสร้างมาตรฐานของวิทยากร ควรมีแบบสอบถามก่อนการฝึกอบรมว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้เพียงใด และหลังการอบรมแล้วมีการประเมินผลว่ามีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ถือว่าเป็นการชี้วัดวิทยากรว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีมากน้อยเพียงใด ตัวชี้วัดที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรไปในทางที่ดี เราดูจากความสนใจขณะฝึกอบรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การรับนิมนต์ให้มาบรรยายอย่างต่อเนื่องมีผู้สนใจมากขึ้น องค์กรต้องดีขึ้นมีความสุขขึ้น^{๖๔}

๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม)จังหวัดสมุทรปราการ ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องวัดความรู้ วัดทักษะ และวัดทัศนคติ ซึ่งทัศนคติถือว่าวัดยากมากที่สุด แต่ต้องวัดจากการร่วมงานหรือสอบถามบุคคลใกล้ชิด วิทยากรสนุกสนานอย่างเต็มที่ไม่มีสาระเลย สาระมากก็ไม่ไหวจึงต้องผสมผสาน จึงแสดงว่าเราชอบวิทยากรท่านนี้เพราะเราเรียนรู้แล้วเข้าใจเกิดความผ่อนคลายในการเรียนรู้ จนควรมีแบบการประเมินผล ผลการประเมินต้องการวิทยากรต้นแบบมาทำกิจกรรมในครั้งต่อไป ตัวชี้วัดเกิดจากความเข้าใจของผู้ฟัง จึงต้องมีแบบประเมินผลหลังการฝึกอบรมเพื่อวิทยากรจะได้นำไปพัฒนาตนให้ดียิ่งขึ้นไป ควรมีกิจกรรมอย่างน้อย ๑ วัน ครึ่งวันถือว่าน้อยเกินไปเป็นการบีบเวลาเกินไป ควรมีการประเมินก่อนการฝึกอบรมว่าผู้เข้าอบรมคาดหวังอะไร วิทยากรต้องมีการวิจัย

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลูง จังหวัดจันทบุรี, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑.

ก่อนจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมต้องการอะไรที่แท้จริง ควรมีตัวชี้วัดผู้จัดและมีตัววัดเข้าฝึกอบรม^{๖๕}

๖) ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร) ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องเน้นการใช้ประโยชน์ผลและมีการติดตาม วัดผู้เรียนมีความเข้าใจนำไปใช้ได้อย่างไร สามารถนำไปสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างไร สามารถจะนำความรู้ไปได้แสดงว่าวิทยากรมีวิธีการสอนที่ดี ถือว่าเป็นตัวชี้วัดวิทยากรต้องสามารถสื่อสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ ตัวชี้วัดต้องสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร สามารถตอบโจทย์เป้าหมายขององค์กรและผู้เข้าอบรมเกิดความพึงพอใจ วิทยากรเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอด วิทยากรต้องเอาเป้าหมายสูงสุดไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม^{๖๖}

๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้อง K-S-A ความรู้ ทักษะ ทศนคติซึ่งการมี ๔ ประการ คือ วัดความพึงพอใจทั่วไป วัดความรู้ วัดทักษะ วัดทัศนคติและพฤติกรรม วิทยากรที่สุดยอดเยี่ยมต้องสามารถสร้างกิจกรรมขึ้นมาเองเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร วิทยากรจึงต้องสามารถคิดกิจกรรมใหม่เพื่อตอบโจทย์องค์กรนั้นๆ ตัวชี้วัดวิทยากรจึงมี ๔ ระดับ คือ “วิทยากรต้องรู้ทฤษฎีการถ่ายทอด วิทยากรต้องสามารถประยุกต์ใช้ได้ วิทยากรต้องสามารถปรับใช้ได้เมื่อเจอสถานการณ์ และวิทยากรสามารถคิดกิจกรรมขึ้นมาใหม่ คิดกิจกรรมขึ้นมาแล้วต้องกระแทกผู้เข้ารับการฝึกอบรมในทางที่ดี”^{๖๗}

๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาวุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องมี Mindset ในทางบวกในการเป็นวิทยากรต้นแบบ^{๖๘}

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร), รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาวุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องมีความสามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ถ่ายทอดให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี^{๖๙}

๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบซึ่งเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างวิทยากรต้นแบบ สามารถดูได้จาก จำนวนวิทยากรต้นแบบที่พัฒนาแล้ว วิทยากรต้นแบบที่สามารถถ่ายทอดได้ วิทยากรต้นแบบที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดวิทยากรต้นแบบ^{๗๐}

๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหา

จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบวัดจากผู้เข้าอบรมมีความสุข ความสงบ มีรอยยิ้ม เห็นคุณค่าของตนเอง เห็นคุณค่าของงาน เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ วิทยากรต้องติดตามผลว่ามีความสุขมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น^{๗๑}

๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม

พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องยึดหลักภาวนา ๔ คือ “๑) ความพร้อมทางกายคือด้านบุคลิกภาพและเสขียวัตร สมณสารูปที่งดงาม พร้อมในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่สูบบุหรี่ ไม่มีรอยสักลาย มีท่าทีที่มีความมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ถือว่าเป็นภาพลักษณ์ของวิทยากรต้นแบบ ๒) ความพร้อมทางศีลเป็นพฤติกรรม เป็นการสำรวมกาย วาจา ใจ พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมที่มีความสำรวม มีความหนักแน่น สามารถควบคุมจิตใจและพยายามจะทำอย่างต่อเนื่อง ๓) ความพร้อมทางจิตใจ มีความสงบและมีความเยือกเย็น มีศักยภาพในการควบคุมจิตใจของตนเองให้มีคุณภาพ ๔) ความพร้อมทางปัญญา สามารถแก้ปัญหาและใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา สามารถวิเคราะห์เห็นพຽ່ງนี้ในวันนี้” ถือว่าเป็นตัวชี้วัดของการเป็นวิทยากรต้นแบบ^{๗๒}

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องไปดูจากการประเมินผลของการเป็นวิทยากรต้นแบบ วัดจากภายนอกและภายใน เช่น ภายนอกเป็นบุคลิกภาพในการปรากฏตัวครั้งแรกต้องสร้างความศรัทธา ภายในเป็นความสงบเยือกเย็นมีความเมตตา ตัวชี้วัดต้องมีกระบวนการในการสัมภาษณ์วิทยากรต้นแบบก่อนจะมีการพัฒนาด้านบุคลิกภาพภายนอกถือว่าเป็นภาพลักษณ์ของการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรที่เข้ารับการฝึกอบรมจึงต้องผ่านเงื่อนไขในการฝึกอบรมที่เราวางไว้ เรียกว่าเดินตามเงื่อนไข วิทยากรต้นแบบจึงต้องเข้าสู่กระบวนการตามรูปแบบของการพัฒนา^{๗๓}

๑๔) อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบด้วยการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ สามารถเปลี่ยนความทุกข์ให้เป็นความสุข สามารถเปลี่ยนวิธีคิดให้มีพลัง ถ้าไม่ศรัทธาให้มีศรัทธา ผู้มีศรัทธาให้มีศรัทธายิ่งขึ้นไป ถือว่าเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของวิทยากรต้นแบบ^{๗๔}

๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณ์ดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า ตัวชี้วัดคุณสมบัติของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กำลังมองว่าเป็นการวัดค่อยข้างยากเปรียบเทียบกับร้านอาหารร้านหนึ่งมีคนชอบรสชาติอาหาร จึงกำลังบอกว่า คนที่ชี้วัดเราได้ดีที่สุดคือ ผู้ที่เชิญเราไปบรรยาย ตัวชี้วัดวิทยากรต้นแบบต้องอาศัยจากการประเมินเชิงปริมาณและประเมินเชิงคุณภาพ ตัวชี้วัดคุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบคือการตอบสนองความต้องการของผู้เชิญเราไปบรรยาย เพราะเขามีความคาดหวังในการไปแก้ปัญหา ตัวชี้วัดจึงเป็นการที่วิทยากรต้นแบบไปช่วยองค์กรนั้นเป็นตามความต้องการขององค์กรและเกิดผลเป็นรูปธรรมมากที่สุด แต่ปัจจุบันเราจะมองว่าวิทยากรท่านใดมีงานเยอะถือว่าเป็นวิทยากรที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติ จึงยืนยันว่าตัวชี้วัดคุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบคือ ผู้ที่เชิญไปบรรยายซ้ำอีกครั้ง หลายๆครั้ง ส่วนตัวชี้วัดที่เป็นคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ การ

^{๗๓}สัมภาษณ์ รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๗๔}สัมภาษณ์ อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

วางตัว ความรู้ การสื่อสาร พัฒนาทางด้านไอคิว อีคิว และด้านสมรรถนะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ถือว่าเป็นชีวิตที่ดี^{๗๕}

๕.๒.๖ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคคลและผู้บริหารบุคลากรขององค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการให้บริการวิทยากรต้นแบบเพื่อไปพัฒนาองค์กร และวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ว่ารูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรมีรูปแบบของการพัฒนาอย่างไร โดยมุ่งเน้นสัมภาษณ์ “พระวิทยากรและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางโลกและทางธรรมที่เคยมีประสบการณ์ในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบและสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากรขององค์กรในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรที่จัดการฝึกอบรม วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ”

ผู้วิจัยแบ่งการสัมภาษณ์ในหัวข้อนี้ออกเป็น ๒ ประเด็นคือ ๑) สัมภาษณ์บุคคลและองค์กรเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ หรือเป็นองค์กรผู้ให้บริการวิทยากรต้นแบบและองค์กรที่ไม่เคยผ่านการให้บริการวิทยากรต้นแบบ ๒) สัมภาษณ์วิทยากรผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทางมิติของศาสตร์สมัยใหม่และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมิติทางพระพุทธศาสนาเถรวาท โดยเป็นวิทยากรต้นแบบทางโลกและทางธรรม ผู้วิจัยจึงเริ่มจากการสัมภาษณ์บุคคลและองค์กรเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ หรือเป็นองค์กรผู้ให้บริการวิทยากรต้นแบบและองค์กรที่ไม่เคยผ่านการให้บริการวิทยากรต้นแบบ พร้อมสัมภาษณ์วิทยากรมืออาชีพที่มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมว่า ถ้าจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรมีรูปแบบในการพัฒนาอย่างไรจำนวน ๒๔ บุคคลและองค์กร ผู้วิจัยสังเคราะห์สรุปประกอบด้วย ดังนี้

๑) ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องมีหลักสูตรที่มีความชัดเจน เมื่อมีการพัฒนาองค์กรวิทยากรต้องมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้วยกลุ่มวิทยากรต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการปรับปรุงหลักสูตรไปเรื่อยๆจนเกิดมาตรฐานว่าแต่ละองค์กรควรมีทิศทางในการฝึกอบรมอย่างไร รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรให้ผู้ฝึกการจะเป็นวิทยากรต้นแบบมาร่วมสังเกตการณ์วิทยากรต้นแบบที่ทำอยู่แล้ว โดยมาร่วมเป็นทีมงานวิทยากร เพื่อเกิดกระบวนการเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงๆจะเห็นการแก้ปัญหาจริงในการเป็นวิทยากรต้นแบบ รูปแบบการ

^{๗๕} สัมภาษณ์ อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑.

พัฒนาจิงควหลักสูตรที่ชัดเจน มีการทดลองหลักสูตรแล้วนำไปใช้ มีการปรับปรุงแล้วพัฒนาต่อยอดแล้วจะได้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการที่มีมาตรฐาน วิทยาการต้นแบบควรได้รับการฝึกงานก่อนจะเป็นวิทยาการต้นแบบด้วยการไปร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมวิทยาการ^{๗๖}

๒) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเซ็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรมีการถอดบทเรียนในทุกๆ ครั้งที่วิทยาการได้เข้าไปอบรมในแต่ละบริบทที่มีความแตกต่างกันเป็นอย่างไร ในฐานะผู้จัดหลักสูตรให้กับองค์กรจะพยายามหาหลักสูตรเพื่อตอบโจทย์ขององค์กร ซึ่งมีใช้พัฒนากายนอกอย่างเดียวแต่ต้องการพัฒนากายใน จึงอยากให้พัฒนาพระสงฆ์ให้เป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีเพิ่มมากขึ้นตามความต้องการของสังคม^{๗๗}

๓) ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีเราต้องคำนึงว่าพระสงฆ์ที่จะเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีมีจำนวนมาน้อยเพียงใด วิทยาการต้นแบบต้องเริ่มต้นจากความอยากจะเป็น แล้วให้พระสงฆ์ที่เป็นวิทยาการต้นแบบถ่ายทอดกระบวนการระดับพี่เลี้ยง เริ่มต้นจากการพัฒนาวิทยาการต้นแบบจากอำเภอจังหวัดค่อยพัฒนาเป็นระดับประเทศ มีรูปแบบหลักสูตรที่ชัดเจน จึงต้องมีการแบ่งระดับวิทยาการเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ระดับต้นแบบหรือเชี่ยวชาญ วิทยาการเริ่มต้นต้องมีการตามไปฟังวิทยาการต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญ ควรมีรูปแบบที่มีความหลากหลาย ตัวหนังสืออย่างน้อยที่สุด มีกิจกรรมการเคลื่อนที่ ใช้สื่อประกอบ รูปแบบในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องพัฒนาทักษะการถ่ายทอด เข้าใจในพุทธสันติวิธีอย่างชัดเจน มีการพัฒนาวิทยาการเป็นทีมที่มีความเชี่ยวชาญในด้านหลักธรรม วิทยาการต้องมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายเพื่อจะใช้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม ธรรมะโอดีถือว่าเป็นรูปแบบที่ยอดเยี่ยมมากมีรูปแบบที่มีความหลากหลายเช่น กิจกรรม การมีส่วนร่วม ทำให้ผู้ฟังไม่ว่าง เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งปกติแล้วเวลาที่มีการฝึกอบรมผู้คนในองค์กรไม่สนใจ แต่วันนี้บุคลากรเกิดการสนใจ เพราะเป็นกิจกรรม มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา^{๗๘}

๔) ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลลุ่ม จังหวัดจันทบุรี ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรมีการฝึกทักษะวิทยาการให้มี

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอสรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเซ็นทรัลเยอเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

ความเชื่อมั่นในตนเอง วิทยาการควรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนำสิ่งใหม่ๆ มาบูรณาการในการสอน ควรหา รูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นเทคโนโลยี มีกิจกรรมนันทนาการใหม่ๆ ที่ไม่เกิดความน่าเบื่อ ต้องมีอุปกรณ์หรือ เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนส่งเสริม ควรมีการสร้างกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ควรพัฒนา ตนตามคำชี้แนะจากองค์กรต่างๆ เพื่อการปรับตนไปในทางที่ดี^{๗๙}

๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ฝึกอบรม)จังหวัดสมุทรปราการ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดย พุทธสันติวิธีในฐานะอยู่ในวงการพัฒนามนุษย์มายาวนานเบื้องต้นต้องให้ความรู้เบื้องต้นการเป็น วิทยากร หลักการพูด หลักการทำพาเวอร์พอยส์ องค์ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ หลังจากนั้น พัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรต้นแบบและทดลองฝึกภาคปฏิบัติจริง มีการทดสอบ มีการประเมินผล จึงต้องพัฒนาด้วยการเริ่มจากตัววิทยากรเอง รูปแบบการพัฒนาควรมีเพชรพระประจักษ์ปัจจุบันคน เรียนรู้ธรรมะผ่านสื่อออนไลน์ วิทยากรต้นแบบถือว่ายังจำนวนน้อย^{๘๐}

๖) ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนา ศักยภาพบุคลากร) ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ควรมีรูปแบบการสร้างวิทยากรเพื่อออกไปพัฒนาบุคลากร โดยการคัดจากบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีหรือ บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น เรียนรู้การเป็นวิทยากร มีการฝึกสอนจริง ควรมีวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆมาสอนวิทยากรต้นแบบ ด้วยการลงมือสอนฝึกสอนเพื่อสร้างความมั่นใจ ควรใช้วิธีการฝึกสอนผ่านประสบการณ์ตรง สร้างรูปแบบจากนามธรรมเป็นรูปธรรมผ่านการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมด้วยการปฏิบัติจริงด้วยกลุ่ม จะทำให้เกิดการเชื่อมโยง^{๘๑}

๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่าย ฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธีควรมีการพัฒนาของวิทยากรถือว่าเป็นการพัฒนาด้านบุคลิกภาพเพื่อให้เกิดความ น่าเชื่อถือ ควรมีการแสดงออก คำพูดที่ดี มีทักษะในการถ่ายทอดบูรณาการคำสอนให้เป็นคำสอนที่มี ความง่ายๆ ควรมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ มีทักษะในการประเมิน ผู้เรียน สาเหตุที่เราเลือกวิทยากรธรรมะโอดีในการพัฒนาบุคลากรเพราะเราเห็นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เราควรมีหลักสูตรในการพัฒนาอย่างเข้มข้นมีการติดตามผลของ วิทยากรต้นแบบ ต้องให้วิทยากรต้นแบบติดตามการเรียนรู้สังเกตการณ์ธรรมะโอดีก่อนลงมือปฏิบัติ

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หมอ พยาบาลและบุคลากรโรงพยาบาลชลุ้ง จังหวัดจันทบุรี, รูปแบบการ พัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม) จังหวัดสมุทรปราการ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๘๑} สัมภาษณ์ ผู้บริหารบุคลากรและวิทยากรภายในของธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพ บุคลากร), รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

แล้วทดลองสอนจริงแต่ต้องมีระบบที่เลี้ยงคอยดูแลและแนะนำ พระสงฆ์เป็นผู้มีความรู้แต่อาจขาดทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ ชัดความสามารถของวิทยากรต้นแบบควรมีทักษะการสื่อสาร ใช้วิธีการระดมสมองหรือการแบ่งปัน ผู้เข้าอบรมสรุปกันเอง วิทยากรเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม^{๘๒}

๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาสน์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องมีการพัฒนาให้เป็นนักฟังที่ดี ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ยอมรับคำวิจารณ์ เป็นตัวของตัวเอง และฝึกปฏิบัติจริงในการเป็นวิทยากร^{๘๓}

๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องเริ่มจากการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มีวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ชัดเจน มีกระบวนการฝึกอบรมในลักษณะเดียวกัน มีการฝึกทักษะการสื่อสารฝึกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหา และมีการประเมินผลในการพัฒนา^{๘๔}

๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรม สามารถออกแบบกิจกรรมที่จะสอนได้ เรียนรู้ผ่านการถอดบทเรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่จากผู้เรียน รูปแบบที่เหมาะสมจะต้องพัฒนาตนเอง ประเมินตนเองและดูความก้าวหน้าของตนเองตามแนวทางของPDCA^{๘๕}

๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องยึดรูปแบบของวิปัสสนากรรมฐาน วิทยากรต้นแบบสามารถนำและสอนการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานได้เพราะเป็นวิทยากรต้นแบบพุทธ

^{๘๒} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา จังหวัดระยอง, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๘๓} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธรรมาสน์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

สันติวิธี วิทยาการต้องพัฒนาไปสู่ความสงบจากภายใน วิทยาการต้องเข้าใจในเรื่องของการเจริญสติ รูปแบบกิจกรรมต้องนำไปสู่ความสงบความสามัคคีและนำไปสู่สันติภายใน วิทยาการต้องสร้างรูปแบบเพื่อไปสู่ความความสงบ ความสุข ความสำเร็จ ต้องสร้างความหลากหลายในรูปแบบ มีรูปแบบในการรักเพื่อนมนุษย์^{๘๖}

๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนา วิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องคำนึงถึงอัตลักษณ์เดิมภูมิเดิมยึดพื้นฐานขององค์กรที่เราไป เราต้องรู้พื้นฐานขององค์กรนั้น วิทยาการต้องสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย สิ่งที่เราศึกษาในคู่มือ อาจจะใช้ไม่ได้เลยแต่สิ่งที่เขาต้องการคือการสวดมนต์ภาวนา แต่บางที่จะพาสวดมนต์ภาวนาไม่ได้ต้องมี “กิจกรรมพอกิเลส” ก่อนเพื่อให้เกิดความชอบ พัฒนาให้เห็นความสำคัญ พัฒนาให้เห็นข้อมูลองค์รวม รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องคำนึงถึงความหลากหลาย รูปแบบการพัฒนามีการปรับตามสถานการณ์ กลุ่มคน เราต้องบริหารจัดการกิจกรรมให้เกิดการสอดคล้อง วิทยาการต้องฟังข้อมูลด้วยการสำรวจก่อน ควรมีรูปแบบเป็นแกนกลางตามศีล สมาธิ ปัญญา ค่อยปรับตามสถานการณ์ วิทยาการต้นแบบต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ถึงแม้จะมีความหลากหลายทางศาสนา นึกถึงความเป็นมนุษย์ ถ้าวิทยาการได้หลักการนี้ถือว่าเป็นวิทยาการพุทธสันติวิธี มองผู้อื่นเหมือนกันกับตน วิทยาการควรหาต้นแบบของตนเองให้เจอว่า ใครเป็นต้นแบบแรกของการเป็นวิทยาการต้นแบบของเรา พัฒนาจากแบบฝึกหัดครั้งแรก^{๘๗}

๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องแบ่งออกเป็นรูปแบบเชิงปริมาณและรูปแบบเชิงคุณภาพ ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติ รูปแบบจะต้องมีการพัฒนาทดลองก่อนจะนำมาพัฒนา วิทยาการต้นแบบ จนผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญรับรองรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรได้รับการฝึกอบรมจากวิทยาการที่มีความเชี่ยวชาญทางธรรมและทางโลก วิทยาการต้องผ่าน

^{๘๖} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่มพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

กระบวนการของการทดสอบว่าควรได้รับเป็นวิทยากรต้นแบบได้หรือไม่ อย่างไร สิ่งทีวิทยากรต้นแบบควรรู้คืออะไร วิทยากรต้องเข้าใจในคำว่าพุทธสันติวิธีอย่างชัดเจน สามารถใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี^{๘๘}

๑๔) อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรมีการสร้างรูปแบบผ่านกระบวนการกิจกรรม เกม ทักษะการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดบวก มีความศรัทธาเป็นวิทยากร มีความเชื่อมั่นเป็นวิทยากร ควรพัฒนา ด้านกิจกรรม ด้านความคิดด้านทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสร้างสันติสุขในองค์กรและสังคม^{๘๙}

๑๕) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและการพัฒนาฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีถือว่าเป็นวิทยากรที่เป็นแกนนำ วิทยากรธรรมะโอดีหรือวิทยากรพัฒนาองค์กรถือว่าเป็นลักษณะพิเศษ วิทยากรต้นแบบต้องเรียนของผู้ใหญ่ ซึ่งจะมีความแตกต่างจากเด็ก แต่จะเป็นพนักงานบุคลากรในบริษัท โรงเรียน โรงพยาบาล วิทยากรต้นแบบต้องรู้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นกระบวนการที่พระวิทยากรต้นแบบควรมีความรู้ การจัดการเรียนผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างจากเด็ก วิทยากรต้นแบบต้องทักษะการพูดในที่ชุมชน ทักษะการโน้มน้าวใจ ทักษะการพูดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ทักษะการพูดจากสิ่งที่ยากให้ง่าย ทักษะการพูดจากสิ่งที่มีในธรรมชาติ องค์กรมีใช้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้นมีความหลากหลายทางบริบท เช่น องค์กรสาธารณสุข องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรบริษัท เนื้อหาต้องมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทให้เหมาะสมกับกลุ่มคนในองค์กรนั้นๆ ในกรณีกลุ่มสาวโรงงานควรใช้วิธีการถ่ายทอดอย่างไร กลุ่มงานออฟฟิศควรใช้วิธีการถ่ายทอดอย่างไร กลุ่มผู้บริหารผู้นำฟิคควรใช้วิธีการถ่ายทอดอย่างไร เราไม่สามารถฝึกอบรมให้เป็นได้ภายใน ๕ วัน ต้องมีการศึกษาดูงาน วิทยากรต้นแบบต้องเข้าใจเนื้อหาของงาน ถ้าพูดกับครูวิทยากรต้นแบบต้องพูดเรื่องการศึกษา

วิทยากรต้นแบบต้องฝึกเป็นนักกระบวนการมีใช้นักบรรยายหรือจะมุ่งทอล์คโชว์ก็ไม่เหมาะเพราะถ้าอบรมผู้บริหารเราควรมีเนื้อหาเพื่อก้าวไปสู่การทำงานที่สูงขึ้น เช่น สถานที่ฝึกอบรม

^{๘๘} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๘๙} สัมภาษณ์ อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

หนองจอก และสถาบันพัฒนาผู้บริหารวัดไร่ขิง การพัฒนาวิทยากรต้นแบบจึงเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่มาก การเรียนรู้จึงมี ๔ อย่างคือ ๑) การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ๒) เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อการบูรณาการเข้ากับ ศาสตร์สมัยใหม่ เป็นการผสมผสาน ๓) การแก้ไขตามสถานการณ์หรือสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ๔) เทคนิคการให้คำปรึกษาหรือการโค้ชชิ่ง วิทยากรต้นแบบต้องสามารถให้คำปรึกษาได้จึงต้องฝึก พัฒนาการให้คำปรึกษา ถือว่าเป็นหลักสูตรประจำคอร์สของการฝึก จากนั้นเป็นวิธีการฝึกพัฒนาสิ่งที่ ต้องตระหนักคืออบรม ๓ วัน ๕ วัน ๗ วัน อย่าคิดว่าเป็นวิทยากรได้แค่มารู้จักพื้นฐานการเป็นวิทยากร มาสร้างเครือข่ายการทำงาน ขึ้นทะเบียนเพื่อนำไปดูงาน วิทยากรสอนเด็กใช้เวลา ๖ เดือน วิทยากร สอนผู้ใหญ่ใช้เวลา ๑ ปี ที่เราทำการฝึกอบรมในทุกวันนี้เพราะประสบการณ์ การฝึกอบรมวิทยากร ต้องจัดระดับว่าแต่ละรูปมีความเชี่ยวชาญในองค์กรใดเช่น องค์กรโรงพยาบาล องค์กรโรงเรียน วิทยากร ต้องทราบบริบทขององค์กรนั้นๆ ให้เกิดความชำนาญ ซึ่งในประเทศนี้ผู้เป็นวิทยากรต้นแบบในการ ฝึกอบรมธรรมชาติถือว่าน้อยมาก ทอล์คโชว์ถือว่ายังไม่ใช่การพัฒนาองค์กร วิทยากรต้นแบบต้อง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ วิทยากรต้องใช้สื่อให้เหมาะสมกับกลุ่ม เกม กิจกรรม เพลง สื่อประกอบการสอน การละลายพฤติกรรม สรุปว่าเครื่องมือในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบในการ พัฒนาองค์กร คือ ๑) ต้องเข้าใจการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ๒) มีเทคนิคในการจัดการมีความรู้ด้านจิตวิทยา ๓) องค์กรความรู้ของศาสตร์ต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เข้าไปอบรม ๔) ทักษะการตอบคำถามการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ๕) การสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ไปทำกิจกรรม เราพัฒนาวิทยากร ต้นแบบจำนวน ๖๐ รูป แต่พระสงฆ์ที่สามารถเป็นวิทยากรต้นแบบได้อาจจะ ๑๐-๑๕ รูป เราควรมี การจัดกลุ่มวิทยากรด้วยแบบสอบถามว่าแต่ละรูปมีความถนัดด้านใด เช่น การศึกษา บริษัท โรงพยาบาล กลุ่มบริหารส่วนท้องถิ่น รวมถึงภูมิหลังในการจบเอกสาขาใด มาประกอบกัน การพัฒนาวิทยากร ต้นแบบจึงต้องระงับเวลาลงไปทำจริงอย่าสนุกเกิน อย่าเครียดเกิน อย่าปฏิบัติเกิน เรียกว่ามีความ สดุดังนั้น ๕ วันที่เราอบรมถ่ายทอดให้ทุกวิชาแล้ววัดก่อนหรือหลังการฝึกอบรม ส่วนใครจะ ทำงานค่อยมาคุยกันใหม่ ในการฝึกอบรม ๕ วันเราต้องสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความสนใจ สร้าง ฉันทะขึ้นทะเบียนเป็นวิทยากรธรรมชาติ เราค่อยใช้คนให้เหมาะกับงาน เราค่อยฝึกประสบการณ์ ภาคสนาม วิธีประสบการณ์ในการฝึกอบรมคือไปศึกษาดูงาน หรือให้วิทยากรไปลงภาคสนามจาก สถานที่จริงแล้วเราทำการประเมินผล เริ่มต้นช่วงเช้าเราทำให้ดูเป็นแบบอย่างแล้ววิทยากรให้วิทยากร ออกแบบกิจกรรมเพื่อจะลงมือทำจริง หรือ ให้วิทยากรที่ทำความเกี่ยวกับธรรมชาติพัฒนาวิทยากรมาสาธิตซึ่ง เป็นการพัฒนาแบบสำเร็จรูปเพื่อให้พระวิทยากรได้ศึกษา เป็นการให้ประสบการณ์ใน ๕ วัน หรือ ศึกษาดูงานด้วยการไปองค์กรหรือบริษัทไปฟังบริบทของบริษัทว่าเขามีปัญหาอะไร มีความต้องการ อะไร โจทย์ในการพัฒนาคืออะไร แล้วกลับมาระดมสมองว่า ถ้าท่านได้รับโจทย์ไปสอนองค์กรแห่งนี้ ท่านจะสอนอย่างไรเป็นธรรมชาติพัฒนาองค์กร ต้องสามารถออกรูปแบบและกิจกรรมการสอนได้เมื่อ เห็นปัญหาขององค์กร

การรับสมัครต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์ที่ชัดเจนเป็นการคัดในเบื้องต้น ถ้าจำนวนมากให้เราสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพหรือวิธีการคิดสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ซึ่งความจริงเราอบรมก่อนเป็นการคัดกรองที่ดีที่สุด ให้เข้ามาอบรมเราค่อยคัดกรอง อบรมเสร็จใครจะมาทำงานกับเราเปิดรับสมัครแต่ต้องมีกติกา เช่น ไม่หวังผลตอบแทน พรรษาจะมากน้อยต้องเรียนรู้ตามรุ่นที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาตน การอบรมมี ๒ คือ การฝึกอบรมให้เป็นความรู้สาธารณะ และอบรมเพื่อจะเป็นวิทยากรต้นแบบ ทำงานด้วยต้องพาไปศึกษาดูงานเรียนรู้ เป็นการฝึกอบรมแล้วมีงานทำต่อเนื่อง^{๙๐}

๑๖) พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาวิทยากร วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยากรกระบวนการเพื่อชีวิตที่ดีงาม ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องเริ่มต้นด้วยจาก ๒ ด้านในการพัฒนา คือ “พัฒนาด้านอุดมการณ์และพัฒนาก่อสร้างเครือข่าย” วิทยากรต้นแบบต้องพัฒนาจากใจรักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เราต้องสร้างอุดมการณ์ให้พระวิทยากรต้นแบบ เพราะความมีอุดมการณ์จะต้องเริ่มต้นจากการเสียสละทั้งเวลาเรียนและทุนส่วนตัว พระรุ่นใหม่ต้องเริ่มต้นจากอุดมการณ์โดยอาศัยพระสงฆ์รุ่นเก่าเป็นต้นแบบในการเผยแผ่ เราต้องสามารถสร้างกลุ่มของพระวิทยากร เพราะเราทำงานคนเดียวเราไปได้เร็วจริง แต่การทำงานเป็นกลุ่มเราไปได้ไกลกว่าจึงมีการสร้างเครือข่าย วิทยากรกระบวนการ เราจึงนำพระสงฆ์จากทั่วประเทศมาเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดการสร้างเครือข่าย ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันในมิติต่างๆ ความเป็นเครือข่ายของวิทยากรจะเป็นการช่วยเหลือกัน เพราะจากการอบรมจำนวน ๑๒ วัน ด้วยการรู้จักกันในภายใต้การแก้ปัญหาร่วมกัน และนำพระวิทยากรไปศึกษาสังเวชนียสถาน ณ ประเทศอินเดีย เพื่อสร้างอุดมการณ์ให้กับพระวิทยากรต้นแบบในการทำงาน เพื่อพระพุทธศาสนา พลังเครือข่ายของวิทยากรจึงต้องเริ่มต้นจากการลดตัวตน ทำอะไรเหมือนกัน เรียนรู้ร่วมกัน

เราต้องให้พระวิทยากรต้นแบบมีประสบการณ์กับการทำกิจกรรมกับผู้ใหญ่ให้มากขึ้น วิทยากรต้นแบบในการสร้างสันติภาพเราต้องหาวิทยากรที่มีอุดมการณ์ ซึ่งไม่ต้องมีความรู้มากแต่ขอให้ใจรักในการเป็นวิทยากรต้นแบบ เวลาเราคัดเลือกวิทยากรเราต้องคัดจากใจของวิทยากร ซึ่งช่วงที่มาสมัครเชื่อว่าทุกรูปมีใจ หลังจากนั้นเราใส่กระบวนการให้วิทยากรต้นแบบ เป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีความเสียสละ แล้วนำพาวิทยากรไปดูบุคคลที่มีอุดมการณ์และความเสียสละ ส่วนกระบวนการในการสร้างเครือข่ายเริ่มจากการทำงานกลุ่มด้วยให้กลุ่มหาวิธีการถ่ายทอดธรรมะ แล้วมานำเสนอ แต่ต้องสามารถบอกได้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เป็นการเรียนรู้การสร้างเครือข่ายด้วย

^{๙๐} สัมภาษณ์ พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนวางแผนการพัฒนาฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยากรต้นแบบ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

กลุ่ม เมื่อเจอปัญหาเขาจะแก้ปัญหาอย่างไร จึงสรุปว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องเริ่มต้นจากอุดมการณ์ของวิทยากรต้นแบบและการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน^{๙๑}

๑๗) พระมหานพต ธมมานนโท พระวิทยากรสำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและรูปแบบการสอนแบบ Active Learning การสอนในศตวรรษที่๒๑ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีเริ่มจากการตั้งคำถามว่า “เราจะพัฒนาพระสงฆ์ให้เป็นวิทยากรต้นแบบได้อย่างไร” จากประสบการณ์การทำงานการจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบเราต้องมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็น สภาพปัจจุบันของพระสงฆ์ ปัญหาต่างๆในการเผยแผ่ธรรม มุมมองของพระวิทยากรต้นแบบเป็นอย่างไรในแต่ละภูมิภาคต้องศึกษาสภาพปัญหา หรือพระวิทยากรต้นแบบควรเป็นอย่างไร เมื่อเราได้สภาพปัญหาความต้องการแล้วนำมาสังเคราะห์ ประเด็นสำคัญพระวิทยากรที่จะเป็นต้นแบบ(Master training) จะต้องมีความรู้ลักษณะอย่างไร คุณลักษณะแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ๑)ด้านกายภาพ ประกอบด้วย อายุ พรรษา ประสบการณ์ การศึกษา คุณวุฒิ กว่าเราจะมาถึงจุดตรงนี้ต้องหล่อหลอมจากประสบการณ์มากมาย ต้องมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรถือว่าเป็นคุณสมบัติเบื้องต้น ต้องมีความเก่งความเชี่ยวชาญ ๒)ด้านจิตตภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ภายใน อารมณ์ มีจริยธรรมประพฤติ วิทยากรต้นแบบต้องไม่ดูเฉพาะความเก่งอย่างเดียวแต่ต้องดูภายในจิตใจ เราจึงต้องพัฒนาควบคู่ทั้งความเก่งสามารถออกแบบกิจกรรมและพัฒนาด้านจริยธรรม ถ้าเราคัดคุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบไม่ดีพอต่อให้กระบวนการเรามันดีแต่คุณลักษณะหรือที่มาของต้นแบบไม่ดี เวลาให้กระบวนการวิธีการ อาจจะสะดุดถือว่าเป็นตัวแปรแทรกเข้ามาในการฝึกอบรม อย่างน้อยพระที่มาเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมาด้วยใจมีศรัทธา โดยคุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบมีสมรรถภาพ (เก่ง)คุณภาพ (ดี) และสุขภาพ (ทางด้านร่างกายและจิตใจ) วิทยากรต้องดูแลสุขภาพกายและจิตใจของตนเอง โดยเป็นวิทยากรที่มีความเก่ง ประพฤติดีและมีความสุข ความสุขส่งผลถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สามส่วนคือ “ศึกษาปัญหา กำหนดคุณสมบัติวิทยากรต้นแบบ และพัฒนาหลักสูตร” ส่วนในด้านของคุณสมบัติของการเป็นวิทยากรต้นแบบตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ประกอบด้วย ๑) “วิชา” ความรู้ความสามารถมีความรู้ทางหลักธรรมต้องแตกฉาน วิทยากรต้องสามารถออกแบบกิจกรรมได้ มีความรู้ทางศาสตร์สมัยใหม่ ๒) “จรณะ” ความประพฤติที่ดีงาม ๓) “ประสบการณ์” ในการเป็นวิทยากร ๔) “อายุ” ของวิทยากร ๕) “มีความฉันทะ” กระจายอยากจะเป็นวิทยากร อยากเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านการสอนในองค์กร คัดเลือกพระสงฆ์ที่มีใจรักในการเป็นวิทยากร

^{๙๑}สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาวิทยากร วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยากรกระบวนการธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

การกระหายไฟเรารู้ถือว่ามีความสำคัญมาก เต็มใจอยากพัฒนาตนเอง ๖) “ทักษะ” ในการเป็นวิทยากรแต่เราสามารถฝึกได้ ในการคัดเลือกวิทยากรของครูพระสอนศีลธรรมแกนนำใช้หลัก ๓ ประการ คือ ๑) ส่งใบสมัครตามรายละเอียดที่ให้กรอก ๒) เขียนเรียงความหมาย ๑ หน้ากระดาษหัวข้อเรื่อง พระสอนศีลธรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๓) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ต้องการรู้เรื่องของฉันทะ และทักษะในการตอบคำถาม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีการฟังด้วยหัวใจ สามารถตั้งคำถามเป็น สามารถวิเคราะห์ได้ เพราะจะส่งผลต่อการออกแบบกิจกรรมเป็น เราจึงควรมีการสัมภาษณ์จะใช้ทางโทรศัพท์หรือสัมภาษณ์แบบเห็นหน้าตา เพราะจะส่งผลต่อกระบวนการฝึกอบรม สรุปสัมภาษณ์ดีกว่าไม่สัมภาษณ์ ผลออกมาจะแตกต่างกัน การเลือกกลุ่มเป้าหมายจึงสำคัญ จึงขอเสนอให้ใช้วิทยากรแกนนำของครูพระสอนศีลธรรมเรามีอยู่ ๒๐๐ รูป จากทั่วประเทศ เพราะพระเหล่านี้เป็นทั้งวิทยากรและพระสอนศีลธรรม ถ้าเราคัดคนมาทำงานไม่เหมาะกับงานจะเกิดอะไร วิทยากรต้นแบบจึงต้องมีการคัดเลือก ในการเลือกกลุ่มเป้าหมายมีการแบ่งแบบเฉพาะเจาะจงหรือแบบแบ่งชั้น ต้องสามารถให้คำตอบว่าทำไมถึงเลือกกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องสร้างหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบควรเป็น Fa ผู้อำนวยการให้ออกแบบกิจกรรม เป็นนักโค้ชซึ่ง คำถามคือรูปแบบของการจะนำไปสู่กระบวนการเป็น Fa คืออะไร รูปแบบของหลักสูตรหรือเทคนิครูปแบบที่เป็นเชิงปฏิบัติการ ๙๐ เปอร์เซ็นต์ ใช้กระบวนการของจิตตปัญญาหรือ AL วิทยากรต้นแบบธรรมะดีควรมีความหลากหลาย ซึ่งตอนนี้กำลังได้รับความสนใจมากคือจิตตปัญญา หรือ เป็นการเปลี่ยนแปลงลึกซึ้งจากภายใน สอนมาจากภายในหรือระเบิดจากภายใน จะเห็นว่าถ้าเราคัดเลือกพระสงฆ์ที่ขาดคุณสมบัติหรือกลุ่มเป้าหมายไม่ดี จะต่อให้หลักสูตรดีอย่างไรก็ยากจะพัฒนา ผมยอมรับว่าหลักสูตรธรรมะโอได้นั้นดีมาก แต่เราต้องคัดพระสงฆ์ที่มีคุณสมบัติจะมาเป็นวิทยากรต้นแบบจึงทำให้เกิดประสิทธิผล จึงให้ความสำคัญในด้านคุณสมบัติของวิทยากร ในการพัฒนาองค์กรควรใช้การเรียนรู้แบบ AL เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงมีความเหมาะสมกับผู้ใหญ่ ซึ่งปัญหาของคนในองค์กรเกี่ยวข้องกับอารมณ์เครียดกับงานเครียดกับคน เราจึงต้องใช้กระบวนการจากภายในสู่ภายนอก ในหลักสูตรควรมีการออกแบบกิจกรรมแบบจิตตปัญญา พระวิทยากรต้นแบบสามารถออกแบบกิจกรรมจิตตปัญญาหรือออกแบบกิจกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งจากภายในได้ อบรมวิทยากรต้นแบบเสร็จเราสามารถวัดได้ว่าพระวิทยากรสามารถออกแบบกิจกรรม เครื่องมือในการวัดคุณภาพคือการออกกิจกรรมของพระวิทยากรต้นแบบ เป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ “พระวิทยากรต้นแบบสามารถออกกิจกรรม หรือ วิทยากรต้นแบบสามารถออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสันติภาพเพื่อลดความขัดแย้งภายในตนเองคนในครอบครัวคนในองค์กรด้วยกระบวนการของพุทธสันติวิธี” การออกแบบกิจกรรมมีความจำเป็นมาก สิ่งที่จะติดตัวพระวิทยากรต้นแบบคือ เครื่องมือหรือนวัตกรรมในการออกแบบกิจกรรมการสอนให้เหมาะสมกับองค์กรด้วยพุทธสันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งใน

องค์กร วิทยากรต้นแบบควรได้เครื่องมือจากเราผ่านกระบวนการคิดสร้างสรรค์เป็นการต่อยอดพัฒนา กิจกรรม อันประกอบด้วย “ชื่อกิจกรรม ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม ขั้นกระบวนการ ขั้นสะท้อน ขั้นสรุป” ถือว่าเป็นกระบวนการ เวลาทราบว่าองค์กรมีปัญหาที่มีความขัดแย้งเราต้องมาออกแบบกิจกรรมเพื่อตอบโจทย์ตอบวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมด้วยการมี ๓ ฐาน คือ ฐานกาย ฐานใจ และฐานคิด เราไปแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรเราต้องใช้พุทธสันติวิธีด้วยการเน้นการพัฒนาไปที่ฐานใจกับฐานคิด ฐานกายคือเล่นสัมผัสสัมพันธ์ ฐานใจหลอมรวม ฐานคิดสร้างการคิดร่วมกัน ต้องให้เปลี่ยนจากภายในเราให้วิธีการในการทำอาหารกับพระวิทยากรต้นแบบ ส่วนเครื่องปรุงวิทยากรต้นแบบต้องไปหาเองให้ถูกปากคนทานในบริบทนั้นๆ หน้าที่ของเราคือให้วิธีการให้การปรุงอาหาร วิทยากรต้นแบบจึงต้องเข้าใจในเครื่องมือของพุทธสันติวิธี เราต้องให้พระวิทยากรต้นแบบทราบถึงคุณลักษณะหรือประเภทของความขัดแย้งในองค์กรควรมีการสังเคราะห์เพื่อนำมาออกแบบกิจกรรมเป็นตัววัตถุประสงค์ในการพัฒนา เวลาเราสร้างหลักสูตรเราเอาธรรมะเป็นตัวตั้ง เช่น เมตตา แก่นของเมตตาคืออะไร เราต้องสกัดออกมาว่าเมตตาคือความเห็นอกเห็นใจ โดยมีกรอบ ๓ ประการ คือ “ความรู้ ทักษะ คุณค่า” แล้วมาออกแบบกิจกรรมให้เห็นการมีเมตตาหรือการขาดเมตตาต่อกัน แล้วมีการประเมินผลเชิงคุณภาพอย่าเน้นการประเมินเชิงปริมาณ

รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี พระวิทยากรต้นแบบถือว่าเป็นพระเอก “เป้าหมายสูงสุดต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองแล้วนำเปลี่ยนคนในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งพระวิทยากรต้นแบบต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพราะมาด้วยฉันทะอยากจะพัฒนาตนเอง หาวิธีการกระบวนการพัฒนาตนเอง หาวิธีการเรียนรู้ หาวิธีการติดตามวิทยากรที่เก่งๆ สืบเสาะแสวงหาทุกอย่าง เป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในของวิทยากรเองแล้ววิทยากรจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนในองค์กร สุดท้ายวิทยากรเหล่านั้นจะเป็นวิทยากรต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีคาดหวังในคุณวินัยเล่มนี้มาก เพราะยังไม่มีใครทำพุทธสันติวิธีถือว่าเป็นนวัตกรรมแต่ถ้าเผยแพร่พระพุทธานุภาพมาก เรากำลังสร้างวิทยากรต้นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงคนในองค์กร มิใช่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในคนในองค์กร ผู้ที่จะเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีความกระหายมีฉันทะในการจะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ “เราต้องการพระสงฆ์ที่สโรราบในการพัฒนาตนเอง” ยอมพัฒนาตนเอง ยอมเปิดโอกาสให้ตนเองเป็นผู้ไม่รู้บ้าง ยอมเปิดโอกาสให้ตนเองที่จะเรียนรู้กับครูอาจารย์คนอื่น พวกเขามีMindsetเชิงลบจะไม่ยอมสโรราบให้ใคร วิทยากรต้นแบบต้องเกิดฉันทะ เพราะฉันทะเป็นแรงขับจากภายใน ฉันทะเป็นการหิวโหยในการเรียนรู้มีความกระหายจนกลายเป็นบุคลิกภาพ เมื่อพระสงฆ์มีความเป็นวิทยากรต้นแบบ เราขยับขึ้นไปพัฒนาวิทยากรต้นแบบที่เป็นฆราวาส

คุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบเป็นกายภาพภายนอก แต่คุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบมาจากภายใน คุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรจะเป็นอย่างไร

คุณสมบัติเป็นการคัดเลือกผู้เข้าอบรมแต่คุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบเราจะเน้นภายใน เป็นจริง ผมมองว่าคุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบต้องมี ๓ ประการคือ “สมรรถภาพ คุณภาพ สุขภาพ” เราคงไม่เอาพระสงฆ์ที่ยังสับสนหรือมาเป็นแกนนำ หรือ เราอาจจะใช้หลักภาวนา ๔ มาเป็นกรอบ ด้านทักษะอยู่ในสมรรถภาพ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการฟัง ทักษะการคิดวิเคราะห์ วิทยากรต้นแบบต้องเป็นนักฟังมากกว่านักพูด เพราะวิทยากรต้นแบบกระบวนการFa ต้องฟังผู้เข้าอบรม ต้องคิดถึงสัมภาษณ์อย่างดี เมื่อมีการพัฒนาเสร็จต้องมีการติดตามหรือมีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแล้วถอดKMของหลักสูตร ในการอบรมวิทยากรต้นแบบเราต้องมีการแบ่งเกรด A B C แต่เราไม่ประกาศโดยเรามีเครื่องมือวัด เราจะประเมินพระวิทยากรต้นแบบทุกกิจกรรม โดยมีเครื่องมือประกอบด้วย “ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสื่อความหมาย ทักษะการฟัง” เพื่อเราจะได้พัฒนาวิทยากรต้นแบบ เราควรมีรูปแบบการฝึกอบรมแบบกิจกรรมกลุ่มเพราะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจ สร้างพื้นที่ปลอดภัย ต้องอาศัยวิทยากรกระบวนการมาช่วยคำถามคือ ผู้ที่จะมาเป็นวิทยากรกระบวนการต้องมีการเทรน ต้องเข้าใจบริบทในความเป็นพระสงฆ์ วิทยากรกระบวนการต้องมีการซ้อมก่อนจะไปพัฒนาวิทยากรต้นแบบ แต่เราต้องมีหลักสูตรออกมาก่อน

การคัดเลือกวิทยากรต้นแบบทักษะการสื่อสารถือว่ามีความสำคัญมาก ผู้ที่เก่งมากๆอาจจะไม่ยอมต่อสิโรราบในการพัฒนา เราต้องมีกระบวนการในการปรับMindset การคัดเลือกผู้มาพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบจะต้องหาผู้มีฉันทะกระหายในเรียนรู้ วัตถุประสงค์เบื้องต้นจึงต้องปรับMindsetของวิทยากรต้นแบบให้มีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยากรต้นแบบ สิ่งที่ต้องตระหนักคือวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีต้องก้าวข้ามศาสนาแต่มองความเป็นมนุษย์ วิทยากรต้นแบบต้องเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม จึงต้องมีการคัดเลือกพระสงฆ์เพื่อไปพัฒนาวิทยากรต้นแบบ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ๒) ส่งใบสมัครกรอกรายละเอียดครบถ้วน
- ๓) ตรวจสอบเพชบุรีของผู้สมัครในการสื่อสาร
- ๔) เขียนเรียงความ ๑-๒ หน้ากระดาษ

“ทำไมอยากเข้าร่วมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี”

“อะไรเป็นแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ”

“ท่านมีมุมมองอย่างไรกับคำว่า วิทยากรสันติภาพ”

“ท่านเข้าใจและยอมรับในความเป็นพหุวัฒนธรรมอย่างไร”

- ๕) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

- ๖) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ^{๑๒}

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระมหานพดล ธมมานนโท พระวิทยากรสำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและรูปแบบการสอนแบบ Active Learning การ

๑๘) พระมหาสุเทพ สุทธิญาณ ประธานวิทยากรกลุ่มอาสาคิลานธรรม อาจารย์ภาคสาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีมองว่าควรเริ่มต้นจากไตรสิกขาตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ด้วยการเริ่มต้นจากศีลในการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องเริ่มจากศีลอันเป็นพื้นฐานสำคัญด้วยการพัฒนาฐานกายสร้างความ เป็นระเบียบภายนอก การพัฒนาวิทยาการต้นแบบตั้งเริ่มจากเรียนภายในใจของวิทยาการต้นแบบ และพัฒนาไปสู่ฐานของปัญญา พร้อมจะเรียนรู้ เราต้องพัฒนาให้สมดุลของฐานกาย ฐานใจ ฐานคิด ถือว่าจุดเบื้องต้นในกระบวนการเรียนรู้

เราต้องจัดเนื้อหาให้ตอบโจทย์ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้วยการเริ่มจากเข้าใจ ง่ายไปหาการเข้ายากหรือจากหายาไปละเอียด รูปแบบการจัดกิจกรรมต้องจัดไปตามลำดับในการ เรียนรู้ กิจกรรมควรมีการยืดหยุ่นปรับตามสถานการณ์ถือว่าเป็นเทคนิค รูปแบบการพัฒนาวิทยาการ ต้นแบบผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมจะต้องมีการพูดคุยให้ตกลงกัน ต้องมีการวางแผนก่อนจะดำเนิน กิจกรรม เราไม่ได้พัฒนาเฉพาะวิทยาการต้นแบบแต่เราต้องพัฒนาทีมงานของเราด้วย เป็นการเติบโต ภายนอกและเติบโตภายใน เติบโตภายในคือทีมงานผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อเกิดทักษะมากขึ้น มีการสะท้อนกันพัฒนา เปิดโอกาสให้มีการชื่นชมกัน ผู้สะท้อนต้องประกอบด้วยสาราณียธรรมด้วย บรรณาให้พัฒนาและเติบโต ผู้ถูกสะท้อนต้องมีใจหนักแน่น รักษาใจให้มั่นคง ส่วนการเติบโต ภายนอกคือการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ การพัฒนาวิทยาการต้นแบบจึงต้องเติบโตทั้งภายในและเติบโต ทั้งภายนอก ทีมผู้จัดต้องวางแผนดีมีการพูดคุยกันอย่างต่อเนื่อง ผู้เข้าอบรมจะเป็นอย่างไรก็ตามแต่ถ้า เจอทีมที่มีความเข้มแข็งจะทำให้มีพลัง สามารถทำให้การฝึกอบรมผ่านไปด้วยดี พลังของทีมจึงมี ความสำคัญเพราะสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ พลังงานของทีมวิทยาการจึงต้องสร้างความอบอุ่น

การพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องยึดกรอบตามพระธรรมวินัย เสาเข็มวัด การห่มผ้า การยืน การเดิน การนั่ง กิริยาวาจาสงบต้องเป็นสัมมาวาจา ด้านบุคลิกภาพวิทยาการต้นแบบจึงมี ความสำคัญ จึงต้องรักษาศรัทธาความเลื่อมใสให้ตั้งมั่น วิทยาการต้นแบบที่เข้ามาอบรมควรมีการ คัดเลือกตามคุณสมบัติที่วางไว้ เช่น ด้านบุคลิกภาพเหมาะสมในการเป็นวิทยาการต้นแบบซึ่งเป็น ภาพลักษณ์ ด้านจิตใจมีใจรักศรัทธาในความเป็นวิทยาการต้นแบบ ด้านทักษะต้องมีการกระบวนการ เรียนรู้ต้องสามารถออกแบบกิจกรรม ด้านทิวามานะไม่รับคำแนะนำจากครูบาอาจารย์ เราเน้น จำนวนน้อยแต่มีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้ต้องสร้างสาราณียธรรมในการแบ่งปันกัน วิทยาการ ต้นแบบต้องปวารณาต่อกันก่อนการเรียนรู้กิจกรรมและสะท้อนกัน เราอย่าอบรมเพียงได้ทักษะแต่ได้ กระบวนการภายใน มีการรับฟังด้วยหัวใจ ซึ่ขุมทรัพย์เพื่อการพัฒนา จะนำไปสู่สังฆของวิทยาการ

ต้นแบบ เป็นกลุ่มกระบวนการเรียนรู้ การสะท้อนต้องเริ่มต้นด้วยกติกาในการสะท้อน ต้องเปิดใจรับฟัง ฟังด้วยหัวใจ ผู้สะท้อนต้องสะท้อนด้วยหัวใจ ภาวะจิตใจต้องเป็นกลาง ใช้ถ้อยคำที่เอื้อเพื่อ ทักษะในการสะท้อนคือ “ชื่นชม เพิ่ม ลด” เป็นการฝึกการสื่อสารเพื่อเกิดสันติ^{๙๓}

๑๙) อาจารย์จักรกฤษณ์ ศักดิ์สุวรรณ ประธานกรรมการบริหาร บริษัทนวัตกรรมสร้างสรรค์การศึกษา จำกัด วิทยากรเชี่ยวชาญการโค้ชพฤติกรรมมนุษย์ และวิทยากรจิตวิทยาให้คำปรึกษาจิตวิทยาบำบัดและวิทยากรจิตใต้สำนึก NLP ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ควรปฏิบัติตามมิติการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๖ ประการ คือ ๑) ทัศนคติอุดมการณ์และจิตวิญญาณในการในการถ่ายทอดเพื่อเปลี่ยนแปลง วิทยากรต้นแบบต้องเริ่มจากการมีอุดมการณ์และมีปณิธานที่มุ่งมั่น ๒) เป้าหมายในการถ่ายทอด ควรจะพัฒนาทักษะด้านใด เป้าหมายต้องชัด เห็นภาพตนเองในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ๓) จิตตภาพที่มีความชัดเจนภาพที่อยากให้เกิดขึ้นเหมือนการดูภาพยนตร์ เช่น เริ่มต้นให้น่าสนใจ มีบรรยากาศของการปฏิบัติจบแบบสงบ ภาพภายนอก ๔) อารมณ์ วิทยากรต้องเป็นนักสร้างอารมณ์ บทของความสงบ สนุก การใช้น้ำเสียงกระตุ้นอารมณ์ มีอารมณ์อยากเป็นวิทยากรต้นแบบ ๕) เนื้อหา วิทยากรต้องรู้เนื้อหาหนังสือที่เขาไปอ่านเอง เราต้องสร้างอารมณ์ร่วม เนื้อหาควรยกตัวอย่างให้ง่าย เนื้อหาต้องกลมกล่อมนำเสนอเนื้อหาไม่เกิน ๑๐ นาที มีการปรับเปลี่ยน วิทยากรต้นแบบควรจะเตรียมเนื้อหาในการบรรยาย ๖) การบริหารเวลา ของวิทยากร ไม่อัดเนื้อหาหลายๆ วิทยากรต้องบริหารความสุขของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น ช่วงกระตุ้นให้เกิดความสนุกสนานไปแต่ไปเน้นหนักเนื้อหา ถือว่าเป็นหลักของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ การคัดเลือกวิทยากรต้นแบบต้องเริ่มจากอุดมการณ์ที่มีปณิธานในการเป็นวิทยากร ในการสร้างหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบเน้นหลักการ ๓ อุดมการณ์ ๔ วิธีการ ๖ ตามแนวทางของพระพุทธเจ้า^{๙๔}

๒๐) อาจารย์สาโรจน์ พึ่งไทย วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ วิทยากรอิสระ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มองว่าธรรมะโอไดมีชุดรูปแบบที่ชัดเจนอยู่แล้วแต่สิ่งที่อยากให้เพิ่มเติมสำหรับวิทยากรต้นแบบคือกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของวิทยากรต้นแบบ เป็นการคิดยอด ต้องฝึกให้พระวิทยากรต้นแบบหา

^{๙๓} สัมภาษณ์ พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ ดร. ประธานวิทยากรกลุ่มอาสาชิตานธรรม อาจารย์ภาคสาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๙๔} สัมภาษณ์ อาจารย์จักรกฤษณ์ ศักดิ์สุวรรณ ประธานกรรมการบริหาร บริษัทนวัตกรรมสร้างสรรค์การศึกษา จำกัด วิทยากรเชี่ยวชาญการโค้ชพฤติกรรมมนุษย์ และวิทยากรจิตวิทยาให้คำปรึกษาจิตวิทยาบำบัดและวิทยากรจิตใต้สำนึก NLP, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

ตัวตนของตนเอง หาความถนัดของตนเอง โดยมีรูปแบบของตนเองเป็นทุน แล้วนำกิจกรรมของธรรมะโอดีไปปรับใช้โดยมี “กรอบกระบวนการแต่ไม่ใช่กรอบการคิด” เราต้องพัฒนาวิทยากรต้นแบบที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่อยอด วิทยากรต้นแบบต้องสามารถต่อยอดกิจกรรมจากธรรมะโอดีหรือถูกพัฒนาไปเรื่อยๆ สิ่งสำคัญของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องเริ่มจากการฝึกความคิดสร้างสรรค์ ถามว่าจุดเด่นของธรรมะโอดีคืออะไร ตั้งแต่รูปแบบของกิจกรรม อะไรที่พิกัดถึงธรรมะโอดี รูปแบบของธรรมะโอดีคืออะไร วิทยากรที่พัฒนาต้องเห็นแก่นของธรรมะโอดี วิทยากรต้องไม่หลงแก้นอย่าหลงประเด็น วิทยากรต้นแบบต้องไม่หลงแก่นของธรรมะโอดี วิทยากรต้นแบบต้องไม่ลืมความเป็นสงฆ์ เช่น ด้านบุคลิกภาพ คำพูด ต้องอยู่ในกรอบของสงฆ์ที่สงฆ์พึงกระทำได้ วิทยากรต้นแบบต้องสนุกแบบพุทธศาสตร์ ความเกินงามพระวิทยากรต้นแบบต้องพึงระวัง จากการสัมผัสแล้วแก่นของธรรมะโอดีเป็นธรรมะกระบวนการ เป็นกระบวนการที่สอนมุ่งจากภายในจิตใจมากกว่าภายนอก เป็นการพุ่มพักด้วยใจเพื่อนำไปสู่การกระทำ การกระทำจะนำไปสู่ผลลัพธ์ ธรรมะโอดีจะชุดที่หัวใจออกมาก่อน การจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องใช้ใจสอนมากกว่าใช้ปากสอน กิจกรรมถูกสร้างขึ้นมาเพียงเป็นเครื่องมือแต่ความลึกซึ่งอยู่ที่วิทยากร เครื่องมือใครก็สามารถทำได้มาดูกิจกรรมที่เราทำก็ไปสอนต่อได้

จึงเน้นว่า “แก่นของธรรมะโอดีคือการใช้หัวใจสอน มิใช่ทำกิจกรรมแล้วตั้งแต่ต้องมีความลึกซึ่งในกิจกรรมที่ทำ” สอนเรื่องคนต้องเข้าใจคน แก่นของของธรรมะโอดีเป็นธรรมะกระบวนการเน้นกระตุ้นทางด้านจิตใจ พระวิทยากรต้นแบบจึงต้องลึกซึ้งทางด้านจิตใจ ใช้หัวใจในการถ่ายทอด ใจนำไปสู่ใจ รูปแบบกระบวนการมิใช่หัวใจหลัก แต่หัวใจของบุคคลผู้ที่จะมาเป็นวิทยากรต้นแบบสำคัญกว่า รูปแบบกระบวนการธรรมะโอดีถือว่าดีมาก สรุปลักษณะได้ดี เลยทำให้กระบวนการกิจกรรมมีคุณค่า วิทยากรต้นแบบต้องสามารถคิดกิจกรรมออกมาแล้วสรุปให้สอดคล้องกับเรื่องที่เรา กำลังสอนตามวัตถุประสงค์ กิจกรรมดีหมดแต่การสรุปดีกว่า ธรรมะโอดีมาถูกทางแล้ว ใจของพระวิทยากรต้นแบบต้องรักศรัทธาธรรมะโอดี ถึงจะสามารถเข้าถึงธรรมะโอดี ผู้มาเรียนที่ไม่มีใจ จะได้เพียงกระบวนการกิจกรรมเท่านั้น โจทย์ที่ทำหยาจะอย่างไรเราจะสามารถพัฒนาวิทยากรต้นแบบให้มีใจรักและศรัทธารูปแบบการของธรรมะโอดี วิธีการคือต้องพัฒนาจากภายในส่วนกิจกรรมสอนภายหลัง เราต้องสามารถดึงพฤติกรรมที่อยู่ภายใน ต้องบอกตนเองก่อนว่าตนเองใช่หรือไม่ชอบหรือไม่ สู้หรือไม่ วิทยากรต้นแบบต้องเตรียมจากภายในก่อนให้มีใจรักศรัทธามุ่งมั่นจะพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้นแบบ แต่ถ้าใจเพียงต้องการมาเอากิจกรรมใหม่ๆ อาจจะทำกิจกรรมได้แต่ใจไม่ได้เป็นวิทยากรต้นแบบ สุดท้ายเป็นวิทยากรมาม่า ต้องการความสำเร็จรูป ใส่ น้ำร้อนแล้วกิน ถามว่าผู้ที่คิดตั้มยำ มีส่วนผสมมากมาย ต้องลองผัดลองถูก็ครั้งกว่าจะเป็นธรรมะโอดี เราจึงรู้คุณค่าของการพัฒนาความเป็นธรรมะโอดี เราจึงต้องสร้างวิทยากรต้นแบบจากความเข้าใจก่อนค่อยลงมือทำ

การจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องมีการคัดเลือกจากการสัมภาษณ์ด้วยการดูจากภายในหัวใจก่อน เราควรจะได้มีโอกาสได้พูดคุยสนทนาก่อน เราจะทราบวิธีคิดหรือMindset ของผู้ที่เรา

พูดคุย เพราะกระบวนการของธรรมะโอดีเป็น Mind Training เป็นการฝึกอบรมด้วยการใช้หัวใจ เราต้องหาบุคคลที่มีแนวคิด วิธีคิด อุดมการณ์เดียวกันกับธรรมะโอดี สามารถต่อยอดกิจกรรมได้ เรียนรู้ได้ วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีต้องมี Mind Training ด้วยการสอนมาจากภายในแล้วสามารถต่อยอดจากธรรมะโอดี เราพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๔๐ รูป แต่ได้วิทยากรต้นแบบที่มี Mind Training เพียง ๑๐ รูปถือว่าประสบความสำเร็จ แต่เราก็พัฒนาจำนวน ๔๐ รูป อย่างน้อยวิทยากรเหล่านั้นได้พื้นฐานของการเป็นวิทยากรต้นแบบแต่ต้องไปพัฒนาต่อยอดในด้านทักษะ ในจำนวน ๔๐ รูปนั้น เราพัฒนากระบวนการของธรรมะโอดีแต่พอเอาไปทำอาจจะทำได้หรือไม่ได้ขึ้นอยู่กับแต่ละรูป ตัวชี้วัดของการเป็นวิทยากรต้นแบบคือการนำไปต่อยอดได้ มีการประเมินผลติดตามผล วิทยากรธรรมะโอดีจึงต้องมีการพัฒนาเราคงไม่สามารถใช้กิจกรรมเดียวกันกับทุกองค์กรเพราะต่างบริบทกัน วิทยากรต้นแบบจึงต้องมีการปรับต่อยอดพัฒนาเครื่องมือกิจกรรมให้เหมาะสม สรุปรจากอาจารย์สาโรจน์ ควรมีรูปแบบของการพัฒนา

- ๑) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา Mindset เชิงบวก
- ๒) วิทยากรต้นแบบต้องเข้าใจแก่นของรูปแบบธรรมะโอดี
- ๓) พัฒนาศักยภาพที่มีความเหมาะสมในการแสดงออก
- ๔) วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีต้องมี Mind Training ฝึกจากภายใน
- ๕) พัฒนาวิทยากรต้นแบบให้มีใจรักศรัทธาในรูปแบบของธรรมะโอดี

ดังนั้น การพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องสร้างตระหนัก ๒ ประการ คือ ๑) ให้เขามีความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองว่าเขาสามารถเป็นวิทยากรต้นแบบได้ สามารถถ่ายทอดได้ ๒) การละลายพฤติกรรม ละลายความเป็นตัวตนเป็นการ “ลดความแปลกหน้าแต่สร้างความคุ้นเคย” วิทยากรที่ไม่ครูไม่มีศาสตร์จะมองว่าการละลายพฤติกรรมเป็นเพียงการเล่นเกมส์ เล่นทิ้ง แต่ความจริงการละลายพฤติกรรมเป็นการปรับพฤติกรรม ปรับทัศนคติ เปิดใจ ทะลุกกำแพง รู้สึกไว้วางใจ มีความปลอดภัย สร้างพื้นที่แห่งความปลอดภัย การละลายพฤติกรรมพระวิทยากรต้นแบบพึงตระหนักให้เกิดความพองาม วิทยากรต้องสนุกได้และสงบได้ วิทยากรต้นแบบต้องเอาองค์กรเป็นหลักอย่าเอาตัววิทยากรเป็นหลัก “วิทยากรต้นแบบต้องสร้างคุณค่าให้เกิดความคุ้มค่า” วิทยากรต้นแบบต้องพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้นอย่ามัวแต่สนใจจุดอ่อนของตนเอง เพราะมัวแต่สนใจจุดอ่อนทำให้จุดแข็งกลายเป็นจุดอ่อน ถ้าเราเก่งจริงเขาจะถามวันที่เราว่าง ความรักจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการวิทยากร จนพัฒนาขึ้นวิทยากรขึ้นมาถือว่ามาถึงจุดสูงสุด บัณฑิตวิทยากรที่เก่งกว่าเรา เราต้องบั่นจากภายในจิตใจให้รักในความเป็นวิทยากร จึงสร้างต้นกล้าของธรรมะโอดี^{๔๕}

^{๔๕} สัมภาษณ์ อาจารย์สาโรจน์ พึ่งไทย วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนาระดับประเทศ วิทยากรอิสระ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

๒๑) อาจารย์ปวีณา สงวนชม กรรมการผู้จัดการบริษัทโลค เลิร์นนิ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ สันติภาพโดยพุทธสันติวิธีมองว่าพระสงฆ์ที่จะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีความอยากความ กระหายที่จะเป็นวิทยากรต้นแบบ เพราะงานของวิทยากรต้นแบบเป็นการเผยแผ่ธรรมที่ได้บุญอย่างมากเพราะเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ หลักการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบต้องดูความอยากมากพอ ดูจาก ช่วงของการเปิดรับสมัครอยากเข้ามาเรียนรู้เข้ามาสอบถามรายละเอียดว่าต้องการเข้าสู่การเป็น วิทยากรต้นแบบจะต้องเตรียมตัวอย่างไร เป็นความกระหายอยากจะเป็นวิทยากรต้นแบบอยาก จะเรียนรู้ ด้วยการเริ่มต้นจากความหมายของวิทยากร โค้ช ต้องเรียนรู้เข้าใจกับคำว่าโค้ชและคำว่า วิทยากรแล้วนำมาบูรณาการกับวิทยากรธรรมะโอดี จะต้องเรียนรู้พื้นฐานของวิทยากรและการเป็น โค้ช เพื่อจะได้ทราบถึงตัวตนในความเป็นวิทยากร เราต้องสร้างกระบวนการให้พระสงฆ์เรียนรู้ว่า ตนเองเหมาะสมกับวิทยากรต้นแบบหรือไม่ การพัฒนาวิทยากรต้นแบบต้องสร้างเวทีให้ลงมือปฏิบัติ จริงเท่านั้นจึงจะเกิดผล วิทยากรต้นแบบต้องเริ่มจากความอยากหรือกระหายที่จะเป็นวิทยากร อย่าเอาเงินเป็นตัวตั้งว่าจะได้เท่าไร วิทยากรต้นแบบต้องเสนอตัวเพื่อฝึกและเรียนรู้ วิทยากร ต้นแบบควรมีประสบการณ์มาบ้างเราจึงควรให้โอกาสในการนำเสนอทักษะการสื่อสารหรือการพูด เพื่อจะทราบทัศนคติของผู้สมัครเพื่อเข้ารับการพัฒนาการเป็นวิทยากรต้นแบบ แต่เปิดโอกาสให้ทุก ท่านเข้ามาสมัครแต่เราต้องมีการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบ พระพุทธเจ้าโปรดพระปัญจวัคคีย์ครั้งแรก ๕ ท่าน แต่ประสบความสำเร็จเพียง ๑ ท่านในเบื้องต้น เราต้องยึดการพัฒนาตาม“ชอบ ไข้ เชื่อ”ชอบ รักในการเป็นวิทยากร ไข้ศรัทธาในการเป็นวิทยากร และเชื่อว่าการเป็นวิทยากรจะเป็นโอกาสพัฒนา ตนเองและองค์กรสังคม^{๙๖}

๒๒) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณดีกรุป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยากรอารมณดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ถือว่าเป็นพระวิทยากรต้นแบบ จะต้องเข้าไปทำกิจกรรมในองค์กร โดยภาพของสังคมพระวิทยากรมีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการ บรรยายธรรม รูปแบบการจัดกิจกรรม รูปแบบการปฏิบัติวิปัสสนา รูปแบบการเทศน์แปลทำนอง เป็นต้น การจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบความคาดหวังผู้เข้ารับการพัฒนา วิทยากรต้นแบบต้องสร้าง ความศรัทธาให้เกิด บางรูปบรรยายสนุกสนานถามว่าผู้ฟังได้อะไร ในแก่นแท้ของความสนุกเรามีอะไร ให้ผู้ฟัง เช่น เรามีข้อคิดธรรมะ ควรมีแบ่งอัตราส่วนในการบรรยาย วิทยากรปัจจุบันสไลด์เดียวเที่ยว รอบโลก ทำให้ไม่ตอบสนององค์กรนั้นๆ ตามบริบทที่เขาเป็น วิทยากรต้นแบบต้องศึกษาบริบทของ

^{๙๖}สัมภาษณ์ อาจารย์ปวีณา สงวนชม กรรมการผู้จัดการบริษัทโลค เลิร์นนิ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

องค์นั้นจริงๆ ทุกครั้งที่มีหนังสือเชิญเข้ามาเราต้องถามความต้องการขององค์กร วิทยาการต้องค้นหาความคาดหวังของผู้จัดการฝึกอบรมให้ได้ เพราะวิทยาการจะต้องตอบสนองความต้องการขององค์กร ถ้าเราจะพัฒนาวิทยาการต้นแบบเราต้องพัฒนาในเรื่องของความใส่ใจในรายละเอียดทุกๆ งาน และอุปกรณ์สื่อการฝึกอบรม เราต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เข้ารับการอบรมไว้วางใจ การเป็นวิทยาการไม่ใช่เรื่องง่ายต้องพัฒนาตนเองทุกมิติ บุคคลที่จะเป็นวิทยาการได้ต้องใส่ใจรักในการเป็นวิทยาการ รักศรัทธาในความเป็นวิทยาการและมีความหวัง วิทยาการเป็นงานที่ทำเพื่อองค์กร สังคม ประเทศ^{๙๗}

๒๓) คุณอรอุมา เกษตรพิชผล ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและผู้จัดมีเทคนิคมัลทอล์ค ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มองว่าต้องเริ่มต้นจากพระสงฆ์ที่มีใจการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยการนำธรรมะไปสู่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจสามารถปฏิบัติได้ในสิ่งที่พระพุทธเจ้าสอนไว้ พระสงฆ์ต้องค้นหาจิตของตนเองในการเผยแผ่ธรรมะว่าตนเองถนัดในรูปแบบใด โดยมีต้นแบบที่ชัดเจนในอดีตคือ ท่านหลวงพ่อกุญชรทาส ท่านหลวงพ่อบุญญานันทะ ส่วนยุคปัจจุบันเป็นหลวงพ่อบุญญานันทะ พระอาจารย์มหาวิมลชัย พระมหาสมปอง พระอาจารย์ศักดิ์ดีตา แต่ละมีรูปแบบการนำเสนอความแตกต่างกัน แต่สิ่งหนึ่งที่ประสบความสำเร็จมากคือ การนำข่าวหรือเหตุการณ์ที่เป็นกระแสปัจจุบันมาประยุกต์ให้เข้ากับธรรมะ แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือการนำธรรมะไปสู่ใจของประชาชน รูปแบบการพัฒนาวิทยาการจึงต้องฝึกการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ฝึกการใช้สื่อมาสนับสนุนการสอนให้น่าสนใจ พระสงฆ์ที่เป็นวิทยาการต้นแบบต้องไม่ติดในยศตำแหน่งใดๆ เป็นพระสงฆ์ธรรมดาสามารถเป็นพระนักเผยแผ่ต้นแบบเป็นวิทยาการต้นแบบเป็นพระธรรมทูตได้เป็นอย่างดี เราต้องเผยแผ่ให้ทันกับโลกในปัจจุบัน พระสงฆ์ต้องมีความแม่นยำในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาสามารถอธิบายให้เกิดความเข้าใจง่าย สามารถปรับประยุกต์ใช้ได้จริง พระสงฆ์ทุกรูปเป็นผู้นำสันติภาพเพราะคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นสันติภาพ^{๙๘}

๒๔) พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย พระสงฆ์ต้นแบบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารธรรมประยุกต์ ให้ข้อเสนอว่า รูปแบบของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มองว่าจะต้องพัฒนาพระสงฆ์ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นวิทยาการต้นแบบต้องพัฒนาด้านสันติภาพภายใน

^{๙๗} สัมภาษณ์ อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กรรมการผู้จัดการ บริษัทอารมณดีกรุ๊ป จำกัด ประธานกลุ่มวิทยาการอารมณดี วิทยาการผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๙๘} สัมภาษณ์ คุณอรอุมา เกษตรพิชผล ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและผู้จัดมีเทคนิคมัลทอล์ค, รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

เราพูดถึงสันติภาพยังไม่ทำให้เกิดสันติภาพแต่เราต้องเป็นสันติภาพด้วยตนเอง การพูดถึงสันติภาพจึงจะมีการเปลี่ยนแปลงจากตัวเรา องค์กร สังคมและโลก ทำให้ท่านดิชนัทธอ์กล่าวว่า “หนทางสู่สันติภาพไม่มีเพราะสันติภาพเป็นหนทาง” วิทยากรด้านสันติภาพต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านสันติภาพเป็นอย่างดีมีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันกับสันติภาพ วิทยากรต้นแบบต้องเป็นสันติภาพให้คนเห็น เราต้องสร้างคนที่เป็นนักสันติภาพที่มีตัวตนจริงๆ ด้วยการขยายความหมายของสันติภาพให้กว้างขวางออกไป สันติภาพมิใช่ภาวะที่ไม่มีสงครามเท่านั้น แต่สันติภาพยังหมายถึงสันติภาพเชิงสังคม วิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพต้องมีความรู้ความเข้าใจ ๒ มิติ คือ “เป็นวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพภายในและเป็นวิทยากรต้นแบบสร้างสันติภาพภายนอกให้เกิดขึ้นในสังคม” สิ่งที่สำคัญมากวิทยากรต้นแบบต้องเป็นนักสื่อสารสันติภาพที่ดีที่มีศักยภาพในการพูดในการเขียนเพื่อการขยายสันติภาพและสามารถเชื่อมโยงคนที่มีความแตกต่างให้สามารถมาทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพที่พึงประสงค์ สรุปวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพจะต้องมีรูปแบบการพัฒนา ๔ ประการคือ ๑) วิทยากรต้นแบบต้องมีสันติภาพในเรือนใจ ๒) ขยายจากสันติภาพในเรือนใจสู่สันติภาพของสังคมของโลก ๓) หาวิธีให้โลกนี้มีสันติภาพด้วยการแสวงหาความร่วมมือของทำงานด้านสันติภาพทุกช่องทาง ๔) วิทยากรต้นแบบต้องเป็นนักสื่อสารสันติภาพที่ดีที่มีศักยภาพในการพูดการเขียนเพื่อการขยายงานด้านสันติภาพ^{๙๙}

๕.๒.๗ สรุปการสัมภาษณ์การพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

สรุปจากการสัมภาษณ์

วิทยากรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรผู้จัดการฝึกอบรม และผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน ๒๔ ท่านและองค์กร ผลการสังเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ ๕.๑๘ แสดงสรุปการสัมภาษณ์

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
(๑) หลักการ ของการเป็นวิทยากร ต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี หรือ	๑) หลักการทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ให้เหมาะกับองค์กร ๒) หลักการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ๓) หลักของการเสียสละมีความมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๔) หลักทางโลกและหลักทางพระพุทธศาสนาบูรณาการร่วมกัน ๕) หลักการของพระพุทธเจ้ามาโค้ชซึ่งบุคลากรในองค์กร ๖) หลักการนำเสนอให้เกิดความเข้าใจง่ายผ่านกิจกรรม

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย พระสงฆ์ต้นแบบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารธรรมประยุกต์, รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี, สัมภาษณ์ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑.

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
(พระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ)	๗) หลักการของการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีและสันติวิธี ๘) หลักของการรู้จักบริบทปัญหาขององค์กรนั้นๆก่อนการฝึกอบรม ๙) หลักกิจกรรมเพื่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ๑๐) หลักการสอน ทักษะการสอน สอนให้คิดเองอย่าสอนให้จำ ๑๑) หลักของกิจกรรมเพื่อปรับใช้ได้กับทุกศาสนา สามารถเรียนรู้ได้ ๑๒) หลักการพูด ทักษะการพูด ทักษะการสื่อสาร ๑๓) หลักการอ้างอิงต้องนำข้อมูลของบุคคลที่น่าเชื่อถือเช่น พระพุทธเจ้า ๑๔) หลักการศึกษาค้นคว้าข้อมูลใหม่ๆเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ๑๕) หลักการวิเคราะห์ผู้ฟังเพื่อการสื่อสารให้เหมาะสมกับระดับผู้ฟัง ๑๖) หลักการพระพุทธเจ้าสามารถเชื่อมโยงกับหลักทฤษฎีของตะวันตก ๑๗) หลักการวิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอนให้มีความเหมาะสมกับผู้ฟัง ๑๘) หลักการซ่อมทำกิจกรรมซ่อมการบรรยายให้เกิดการเรียนรู้ ๑๙) หลักของกิจกรรมต้องมีความเชื่อมโยงกับบริบทหรือปัญหาองค์กร ๒๐) หลักการตรงต่อเวลาและหลักการของความประพฤติเป็นแบบอย่าง ๒๑) หลักการของมีจิตอาสา มีหัวใจแห่งจิตโพธิสัตว์ความเป็นผู้ให้จากใจ ๒๒) หลักของการควบคุมอารมณ์ตนเอง คุมสถานการณ์ในห้องบรรยาย ๒๓) หลักของการจุดประกายความคิดให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ๒๔) หลักการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ๒๕) หลักของการคิดสร้างสรรค์และหลักของการพัฒนาบุคลิกภาพ ๒๖) หลักของจริยวัตร เสขิยวัตร ความประพฤติของพระสงฆ์ ๒๗) หลักความรู้ทางพระพุทธศาสนาโดยยึดพระไตรปิฎกเป็นหลักสำคัญ ๒๘) หลักการทำจิตให้ผ่องใส มีจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนร่วม ๒๙) หลักการสอนวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔ ๓๐) หลักทางสายกลางสร้างความมั่นใจและสังคมพึงพาได้ ๓๑) หลักการนำผลวิจัยมาอ้างอิงเพื่อให้เกิดการยอมรับในการบรรยาย ๓๒) หลักการใช้น้ำเสียง การใช้ภาษา การสร้างบรรยากาศให้เหมาะสม ๓๓) หลักของความเป็นครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ๓๔) หลักของการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ๓๕) หลักของ KUSA คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ ๓๖) หลักของกายพร้อม ใจพร้อม ทักษะการเป็นวิทยากรพร้อม

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
(๒) อุดมการณ์ ของการเป็นวิทยากร ต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี หรือ (พระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ)	๑) ทำงานเผยแผ่เพื่อพระพุทธเจ้าเป็นการบูชาพระรัตนตรัย ๒) เป็นผู้มีความเสียสละ อยากระบายเหลือองค์ให้เกิดสันติสุข ๓) มีความศรัทธามีความจริงใจเต็มใจมุ่งมั่นพัฒนาตนแล้วพัฒนาผู้อื่น ๔) มีความจิตปรารถนาอย่างแรงกล้าในการพัฒนาตนเพื่อการเรียนรู้ ๕) มีฉันทะในการพัฒนาตนและมีความกระหายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๖) อยากรับโตภายนอกและภายใน เพื่อเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๗) มีความรักในการเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๘) มีจิตแห่งโพธิสัตว์มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ๙) มีความเชื่อมั่นในกระบวนการของธรรมะโอติและพุทธสันติวิธี ๑๐) อยากรู้เห็นสังคมองค์เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีเกิดสันติสุข ๑๑) มีทัศนคติในเชิงบวกในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๑๒) มีความมุ่งมั่นเรียนรู้ในการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๑๓) มีความอดทนต่อความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม ๑๔) ยึดมั่นในคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกมิติในการใช้ชีวิต ๑๕) มีความเป็นกลางไม่ขึ้นด้านใดเพื่อสร้างความขัดแย้งแต่ต้องให้สติ ๑๖) มีจรรยาบรรณในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๑๗) มีอุดมการณ์ของการเป็นนักสอนและเป็นครูที่สร้างแรงบันดาลใจ ๑๘) ได้รับการพัฒนาจิตใจตามแนวทางพระพุทธศาสนา ๑๙) สร้างวิทยากรออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในองค์กร ๒๐) มีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดสื่อสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ ๒๑) มีเป้าหมายเพื่อบูชาพระรัตนตรัย ๒๒) ประโยชน์ของสังคมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ๒๓) มีความเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ ๒๔) มีหัวใจของการเป็นนักเผยแผ่ที่ดีตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ๒๕) สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและทำงานร่วมกับทุกศาสนาได้ ๒๖) ยอมรับเคารพพหุวัฒนธรรมในความแตกต่างทางศาสนา ๒๗) เพื่อทำงานเพื่องาน มีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ๒๘) ไม่บิดเบือนคำสอนของพระพุทธเจ้า ยึดรากคำสอนพระพุทธเจ้า

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๒๙) วิทยาการต้นแบบต้องยึดความเป็นจิตอาสาเพื่อเพื่อนมนุษย์ ๓๐) มีฐานของการแบ่งปันไม่หวงวิชาไม่ริษยาเพื่อนวิทยาการด้วยกัน
(๓) วิธีการ ถ่ายทอดและวิธีการ พัฒนาวิทยาการต้นแบบ สันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี หรือ (พระวิทยาการต้นแบบ สันติภาพ)	๑) ถ่ายทอดเพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย มีตัวอย่างประกอบเหตุการณ์จริง ๒) มีการสื่อสารสองทางระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓) มีการทำกิจกรรมกลุ่ม เกม เพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ๔) เชิงวิชาการแต่มีกิจกรรมมาสนับสนุนบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้ ๕) ถ่ายทอดลักษณะกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ๖) ก่อนถ่ายทอดสื่อสารจึงต้องผ่านการวิเคราะห์ผู้ฟัง ๗) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความน่าสนใจมากขึ้น ๘) หลังจากทำกิจกรรมมีการแบ่งปันเพื่อเกิดการทบทวนและตระหนักรู้ ๙) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือเรียนรู้ลงมือทำด้วยตนเอง ๑๐) เรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง ๑๑) เนื้อหาไม่ต้องเตรียมมากแต่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เอง ๑๒) ต้องมีการคัดสรรผู้จะมาเป็นวิทยาการต้นแบบด้านสันติภาพ ๑๓) เปิดโอกาสให้ศึกษาดูงานจริงและฝึกผ่านเวทีการฝึกอบรมจริง ๑๔) ถอดทักษะจากวิทยาการต้นแบบมาเป็นทักษะของเราเอง ๑๕) วิธีการถ่ายทอดที่มีความหลากหลายเทคนิค ๑๖) สร้างกิจกรรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมแก้ปัญหาด้วยตนเอง ๑๗) ใช้เพลง สื่อวิดีโอ สถานการณ์ กิจกรรม เกม ๑๘) วิธีการในเกิดความน่าเชื่อถือ บอกว่า “ผลการวิจัย” กล่าวว่า ๑๙) วิธีการนำเสนอที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ แสดงว่าเรียนรู้อยู่ตลอด ๒๐) การนำเสนอควรสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ๒๑) ใช้ภาษาที่มีความเข้าใจง่าย ภาษาสื่อสารเชิงสันติภาพ ๒๒) ควรมีวิธีการสื่อสารหรือพัฒนาเชิงผสมผสาน ๒๓) ช่วงพักเบรกมีดนตรีผ่อนคลายเพื่อลดความตึงเครียด ๒๔) นำเสนอด้วยพาเวอร์พอยต์ด้วยตัวหนังสือประเด็นสำคัญ ๒๕) วิธีการสื่อสารสองทาง มีวิดีโอที่สอดคล้องกับเรื่องที่บรรยาย ๒๖) วิธีการเพื่อให้เกิดการจูงใจใ้มน้าวในการเรียนรู้ ๒๗) วิธีการสะท้อนกลับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๘) วิธีการยกตัวอย่าง กรณีศึกษา เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๒๙ เรียนรู้ผ่านกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ลงมือปฏิบัติลงมือทำ ๓๐) วิธีการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี สร้างโปรแกรมในการเรียนรู้ ๓๑) ฝึกทักษะการเป็นวิทยากรและมีการบันทึกวิดีโอ ๓๒) มีความสนุกสนานเพลิดเพลินมีอารมณ์ขัน ๓๓) วิธีการถ่ายทอดถ่ายทอดจากประสบการณ์ของวิทยากรเอง ๓๔) สามารถถ่ายทอดได้แม้ไม่มีสื่อหรืออุปกรณ์ใดๆ หรือไฟดับ ๓๕) ต้องผ่านการฝึกพัฒนามากกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมงขึ้นไป ๓๖) ต้องมีวิธีการถ่ายทอดกิจกรรมใหม่ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ๓๗) ต้องมีการรับสิ่งใหม่ๆ หมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๓๘) มีกระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม บรรยากาศมีความผ่อนคลาย ๓๙) มีวิธีการสื่อสารหรือพัฒนาด้วยเพลินกิจกรรมเพลินธรรม ๔๐) วิธีการพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรมเหมือนใบไม้ในกำมือ ๔๑) รู้เท่าทันกระแสของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการประยุกต์ ๔๒) วิธีการลงมือทำให้เกิดการสัมผัส ทดลอง เรียนรู้ผ่านกิจกรรม ๔๓) วิธีการออกแบบกิจกรรมเพื่อการสื่อสารในการฝึกอบรม ๔๔) วิธีการถ่ายทอดของวิทยากรยุคใหม่ต้องหาความแตกต่าง ๔๕) สร้างภาพลักษณ์ด้านการสื่อสารทางสื่อสังคมออนไลน์ในทางบวก
(๔) คุณสมบัติและ คุณลักษณะ ของการเป็นวิทยากร ต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี หรือ (พระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ)	๑) เข้าใจลักษณะบริบทขององค์กรและเข้าใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒) สามารถวิเคราะห์ว่าองค์กรต้องการอะไรในการจัดการฝึกอบรมครั้งนี้ ๓) วิทยากรต้นแบบควรมีเป็นพระสงฆ์เพราะรู้ในหลักพระพุทธศาสนา ๔) ต้องสามารถออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๕) มีศิลปะการถ่ายทอดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้เกิดความง่าย ๖) มีจิตวิทยาในการโน้มน้าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม ๗) สามารถเข้าใจปัญหาขององค์กร และระบบด้านการบริการสุขภาพ ๘) มีสื่อการสอนที่ทันสมัยเท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน ๙) เป็นวิทยากรกระบวนการกลุ่มสร้างการมีส่วนร่วม ๑๐) มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ๑๑) ต้องสามารถตอบโจทย์ขององค์กร ถ่ายทอดให้ถูกต้อง ๑๒) ต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะบรรยาย มีความรู้หลากหลายเพื่อเชื่อมโยง ๑๓) ต้องมีทัศนคติที่ดีในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๑๔) มีความเชื่อมั่นในพุทธสันติวิธีว่าจะทำให้องค์กรสังคมเกิดสันติสุข ๑๕) มีความประพฤติตนเป็นวิทยากรที่ดีในทุกมิติ ๑๖) มีความรอบรู้ มีความสงบเย็น ๑๗) กระบวนการฝึกอบรมที่มีความหลากหลายต้องเกื้อหนุนแบบกิจกรรม ๑๘) ต้องเสนอทางออกด้วยพุทธสันติวิธีที่มีความเหมาะสม ๑๙) มีความรู้พุทธสันติวิธี มีทัศนคติต่อพุทธสันติวิธีที่ดี และมีทักษะเสนอ ๒๐) ต้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ๒๑) มีใจรักศรัทธาในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ๒๒) สามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ๒๓) ต้องมีอารมณ์ขัน มีไหวพริบปฏิภาณ มีความใจกว้าง ๒๔) ควรเป็นนักเทศน์หรือนักพูดที่มีประสบการณ์ในการสื่อสารธรรม ๒๕) มีความเมตตาสูงเข้าใจผู้อื่นพยายามจะช่วยเหลือทุกคน ๒๖) มีผสมผสานเหตุการณ์ปัจจุบันกับธรรมะเพื่อการเชื่อมโยงปฏิบัติ ๒๗) มีท่าทางยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตร มีวาทีศิลป์ในการสื่อสาร ๒๘) มีน้ำเสียงที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ๒๙) ต้องมี KSA ความรู้ดี ทักษะการสื่อสารดี และทัศนคติที่ดี ๓๐) เป็นพระสงฆ์ที่ไม่ต้องมีชื่อเสียงหรือไม่มีการศึกษาสูง ๓๑) ต้องลงมือปฏิบัติมาก่อนในเรื่องที่จะสอนเพื่อเกิดความน่าเชื่อถือ ๓๒) มีความแตกฉานในคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง ๓๓) เป็นผู้ช่างสังเกต มีการปรับตัวเก่ง มีความรักในการเป็นวิทยากร ๓๔) มีความรู้ทางพระพุทธศาสนาและความรู้ในทางโลก ๓๕) มีความน่าเชื่อถือมีทักษะในการถ่ายทอดอย่างนุ่มนวลสร้างสันติสุข ๓๖) มีการวางแผนที่ดี มีเอกลักษณ์เป็นตนเอง ๓๗) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นวิทยากรต้นแบบ ๓๘) มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ๓๘) ยึดมั่นในพระธรรมวินัยมีวิจยารณะสัมปันโน ๓๙) มีทักษะในการใช้ประกอบการบรรยาย ๔๐) มีความน่ารักมีความเมตตาให้ผู้อื่นสัมผัสได้ ๔๑) มีความรักในการเผยแผ่คำสอนในทางพระพุทธศาสนา ๔๒) มีข้อมูลที่เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๔๓) มีความสามารถในการทำกิจกรรม ๔๔) มีสมณสาธูปที่สร้างความศรัทธาต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๔๕) มีความพร้อมด้านจิตใจ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ
(๕) ตัวชี้วัดด้านคุณสมบัติ ของการเป็นวิทยากร ต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี หรือ (พระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ)	๑) วัดจากการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒) วัดจากความสำเร็จและความสุขขององค์กรที่ผ่านการฝึกอบรม ๓) วัดจากความพึงพอใจด้วยการประเมินผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๔) วัดจากสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน ๕) วัดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๖) วัดจากความสนใจ เช่น ไม่นั่งหลับ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๗) วัดจากการเกิดความตระหนักรู้ภายในของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๘) วัดจากการเรียกร้องต้องการวิทยากรท่านเดิมมาบรรยายอีกครั้ง ๙) วัดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ๑๐) วัดจากใบประเมินก่อนและมีการประเมินภายหลังการฝึกอบรม ๑๑) วัดจากความรู้ วัดจากทักษะ วัดจากทัศนคติ ๑๒) วัดจากการติดตามผล ๑ เดือน ๓ เดือน ๖ เดือน และ ๑ ปี ๑๓) วัดจากการสื่อสารให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจ สนใจ เปิดใจเรียนรู้ ๑๔) วัดจากการสร้างกิจกรรมขึ้นมาเพื่อตอบโจทย์ขององค์กร ๑๕) วัดจากการที่วิทยากรต้องรู้ทฤษฎีการถ่ายทอด ๑๖) วัดจากการที่วิทยากรต้องสามารถประยุกต์ใช้ได้ ๑๗) วัดจากการที่วิทยากรต้องสามารถปรับใช้ได้เมื่อเจอสถานการณ์ ๑๘) วัดจากการที่วิทยากรคิดกิจกรรมขึ้นมาใหม่ เกิดผลกระทบต่อผู้ฟัง ๑๙) วัดจากการที่วิทยากรต้องมี Mindset ในเชิงบวก ๒๐) วัดจากการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ๒๑) วัดจากจำนวนของวิทยากรต้นแบบที่พึงประสงค์ ๒๒) วัดจากผู้เข้าอบรมมีความสุข รอยยิ้ม สงบ เห็นคุณค่าในตนเอง ๒๓) วัดจากภavana ๔ คือ กาย พฤติกรรม จิตใจ ปัญญาในการแก้ปัญหา ๒๔) วัดจากบุคลิกภาพภายนอก เช่น การปรากฏตัวให้เกิดศรัทธา ๒๕) วัดจากบุคลิกภาพภายใน เช่น มีความสงบเย็นเป็นประโยชน์ ๒๖) วัดจากการปฏิบัติตามเงื่อนไขของการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ ๒๗) วัดจากการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๒๘) วัดจากผู้นิมนต์ไปบรรยาย เช่น การนิมนต์ซ้ำๆ อบรมหลายรุ่น ๒๙) วัดจากใบประเมินผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ๓๐) วัดจากการสามารถควบคุมตนเองได้เมื่อเจอสถานการณ์ต่างๆ ๓๑) วัดจากการตอบโจทย์หรือแก้ปัญหาขององค์กรนั้นๆ ๓๒) วัดจากความมุ่งมั่นในการถือกุศลให้องค์กรสังคมเกิดสันติสุข
(๖) รูปแบบ ของการพัฒนาวิทยากร ต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี หรือ (รูปแบบการพัฒนา พระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ)	๑) พัฒนาด้านสันติภาพภายในก่อนจะเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๒) มีความรู้ความเข้าใจมีความเชื่อมั่นศรัทธาในพุทธสันติวิธี ๓) พัฒนาเป็นนักสื่อสารเชิงสันติภาพ เช่น พูด เขียนผ่านออนไลน์ ๔) แสวงหาความร่วมมือกับทุกศาสนาเพื่อขยายผลด้านสันติภาพ ๕) เริ่มจากพระสงฆ์ที่มีใจรักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๖) การนำข่าวเหตุการณ์ปัจจุบันมาประยุกต์ในการบรรยาย ๗) ฝึกทักษะการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่ายจากนามธรรมเป็นรูปธรรม ๘) เป็นพระสงฆ์ธรรมดาไม่ต้องมียศตำแหน่งเป็นวิทยากรต้นแบบได้ ๙) มีความแม่นยำในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก ๑๐) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์การคิดต่อยอดค้นหาคำถามของตน ๑๑) พัฒนาให้เห็นและสัมผัสแก่นของการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๑๒) ต้องไม่ลืมความเป็นพระสงฆ์ เช่น บุคลิกภาพ คำพูด กรอบของสงฆ์ ๑๓) สร้างกิจกรรมเรียนรู้แบบพระพุทธศาสนาเป็นกิจกรรมเชิงพุทธ ๑๔) พัฒนาเป็นวิทยากรกระบวนการมุ่งเน้นจากจิตใจมากกว่าภายนอก ๑๕) เปลี่ยนจากจิตใจก่อนค่อยพัฒนาพัฒนาสู่ภายนอก ๑๖) กิจกรรมเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้นแต่ความลึกซึ้งอยู่ที่วิทยากร ๑๗) ค้นหาแก่นของธรรมะโอดีด้วยการใช้หัวใจสอนมิใช่เพียงทำกิจกรรม ๑๘) ธรรมะโอดีเป็นธรรมะกระบวนการเน้นพัฒนาด้านจิตใจ ๑๙) ผู้จะมาเป็นวิทยากรต้นแบบสำคัญกว่ารูปแบบกระบวนการ ๒๐) เกิดความรักความศรัทธาในกระบวนการธรรมะโอดี ๒๑) พัฒนาให้สามารถคิดต่อยอดกิจกรรมเองได้ ๒๒) มีการคัดเลือกวิทยากรด้วยการสัมภาษณ์จากภายใน ๒๓) เน้นการพัฒนาจาก Mind Training การฝึกด้านจิตใจ ๒๔) หาบุคคลที่มีแนวคิด วิธีคิด อุทิศตนเดียวกันกับธรรมะโอดี ๒๕) วิทยากรต้องสามารถนำไปต่อยอดได้ในบริบทที่มีความแตกต่างกัน

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๒๖) จึงควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาMindsetเชิงบวก ๒๗) วิทยากรต้องสามารถเข้าใจแก่นของธรรมะโอติที่เป็นรูปธรรม ๒๘) พัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการแสดงออก ๒๙) วิทยากรต้นแบบต้องมี Mind Training เน้นการฝึกจากภายใน ๓๐) พัฒนาวิทยากรต้นแบบให้มีใจรักศรัทธาในรูปแบบของธรรมะโอติ ๓๑) ดึงศักยภาพของวิทยากรออกมาให้เกิดความเชื่อมั่น ๓๒) พัฒนาการละลายพฤติกรรม ลดความแปลกหน้าสร้างความคุ้นเคย ๓๓) พัฒนาจุดแข็งให้ดีที่สุด อย่าสนใจแต่จุดอ่อนจนจุดแข็งเป็นจุดอ่อน ๓๔) วิทยากรต้นแบบสร้างคุณค่าให้เกิดความคุ้มค่า ๓๕) เป็นการปั้นวิทยากรที่เก่งกว่าเราสร้างต้นกล้าธรรมะโอติ ๓๖) ต้องมีหลักสูตรที่มีความชัดเจน ๓๗) ต้องมีการประเมินวิทยากรที่เราพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓๘) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรับปรุงหลักสูตรจนเกิดมาตรฐาน ๒๙) ให้โอกาสร่วมสังเกตการณ์วิทยากรต้นแบบที่มีการฝึกอบรม ๓๐) ให้โอกาสร่วมทีมวิทยากรต้นแบบเพื่อการเรียนรู้ประสบการณ์ตรง ๓๑) ฝึกจากการลงพื้นที่จริง เพื่อถอดบทเรียน และฝึกการแก้ปัญหา ๓๒) พัฒนาหลักสูตร ทดลอง ปรับปรุง และรับรองหลักสูตร ๓๓) ต้องได้รับการฝึกงานก่อนยกระดับเป็นวิทยากรต้นแบบ ๓๔) มีการถอดบทเรียนทุกครั้งเมื่อไปบรรยายในองค์กรที่มีบริบทต่างกัน ๓๕) ควรเป็นพระสงฆ์ในการพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๓๖) วิทยากรต้นแบบต้องเริ่มจากความอยากจะเป็นมีฉันทะพัฒนาดน ๓๗) มีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแลวิทยากรต้นแบบในการพัฒนาดน ๓๘) มีการแบ่งระดับต้น กลาง สูง และระดับเชี่ยวชาญ ๓๙) รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบควรให้ลงมือปฏิบัติจริง ๔๐) เข้าใจในพุทธสันติวิธี และวิธีการใช้เครื่องมือของพุทธสันติวิธี ๔๑) ฝึกทักษะการเป็นวิทยากรต้นแบบให้เกิดความชำนาญเข้าใจ ๔๒) ฝึกทักษะใช้สื่อเทคโนโลยีในการนำเสนอให้เกิดความเชี่ยวชาญ ๔๓) ควรสร้างกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ๔๔) พัฒนาหลักการพูด หลักวิทยากร หลักทำพาเวอร์พอยส์ ๔๕) ทดลองฝึกภาคปฏิบัติ มีการทดลอง มีการประเมินผล มีการสะท้อน

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๔๖) ควรมีวิจัยการที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนในเรื่องนั้นๆ ๔๗) เริ่มจากบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นวิทยากรต้นแบบ ๔๘) ฝึกการออกแบบกิจกรรมเพื่อตอบสนององค์กรในบริบทต่างๆ ๔๙) พัฒนาด้านบุคลิกภาพของการเป็นวิทยากรต้นแบบ ๕๐) ควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๕๑) ฝึกการวิเคราะห์ห้องครก่อนสร้างกิจกรรมการตอบโจทย์ ๕๒) ฝึกการประสานในการเตรียมอุปกรณ์กับผู้จัดการฝึกอบรม ๕๓) ฝึกการเป็นนักฟังที่ดี ยอมรับคำวิจารณ์เพื่อการพัฒนา ๕๔) สร้างกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรลดความขัดแย้ง ๕๕) สร้างกิจกรรมเกี่ยวกับพุทธสันติวิธีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๕๖) มีการทบทวนตนเองผ่านกระบวนการของ PDCA ๕๗) ฝึกการสอนวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน๔ ๕๘) ฝึกออกแบบกิจกรรมที่นำไปสู่ความสงบสามัคคีในองค์กร ๕๙) ต้องคำนึงถึงอัตลักษณ์และบริบทขององค์กรที่เราไปบรรยาย ๖๐) พัฒนากิจกรรมพอกกีเลส เพื่อให้เกิดความชอบไว้วางใจ ๖๑) รูปแบบการพัฒนาปรับตามสถานการณ์ กลุ่มคน ต้องฝึกยืดหยุ่น ๖๒) มีรูปแบบตามศีล สมาธิ ปัญญา นึกถึงความเป็นมนุษย์ ๖๓) นึกถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม กิจกรรมต้องเป็นกลาง ๖๔) วิทยากรควรวาดต้นแบบบุคคลผู้เป็นวิทยากรต้นแบบให้เจอ ๖๕) ต้องสร้างการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ๖๖) รูปแบบมีการทดลองก่อน ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบแล้วนำไปใช้ ๖๗) ต้องเข้าใจในคำว่าพุทธสันติวิธีและสามารถนำพุทธสันติวิธีไปใช้ได้ ๖๘) รูปแบบต้องเป็นกิจกรรม เกม กระบวนการเรียนรู้มีส่วนร่วม ๖๙) ต้องเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ๗๐) ต้องเข้าใจบริบทขององค์กรสาธารณสุข บริษัท องค์กรการศึกษา ๗๑) ฝึกเป็นวิทยากรนักกระบวนการมีใช้นักบรรยายหรือทอล์คโชว์ ๗๒) ฝึกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือตามสถานการณ์ มีไหวพริบ ๗๓) ฝึกธรรมะบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ ๗๔) ฝึกการให้คำปรึกษา ฝึกการโค้ช ฝึกวิทยากรกระบวนการ FA ๗๕) หาความถนัดของแต่ละรูปว่ามีความเชี่ยวชาญในด้านใด

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๗๖) การใช้สื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เกม กิจกรรม เพลง สื่อ ๗๗) ฝึกการละลายพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๗๘) ฝึกทักษะการตอบคำถามเฉพาะหน้าหรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ๗๙) ฝึกทักษะสมดุล ไม่สนุกหรือเครียดเกินไป ต้องมีความเหมาะสม ๘๐) ฝึกภาคสนามด้วยการลงไปศึกษาความต้องการขององค์กร ๘๑) ฝึกภาคสนามด้วยการศึกษาปัญหาขององค์กรเพื่อออกแบบกิจกรรม ๘๒) มีการคัดกรองผู้สมัครก่อนจะนำมาพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๘๓) ยอมรับกติกาในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบถึงพระราชจะมากกว่า ๘๔) พาไปศึกษาดูงานในสถานที่ฝึกอบรมจริงเพื่อเกิดการเรียนรู้ ๘๕) พัฒนาด้านอุดมการณ์และการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ๘๖) ดูจากการมีความรัก ความศรัทธาในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๘๗) ศึกษาเรียนรู้ถอดบทเรียนจากพระสงฆ์รุ่นเก่าที่เป็นวิทยากรต้นแบบ ๘๘) ฝึกจากการให้แก้ปัญหาร่วมกัน โดยเป็นโจทย์ของการพัฒนา ๘๙) เริ่มจากการลดอัตตาตัวตนมุ่งเรียนรู้ร่วมกัน ๙๐) เริ่มจากสำรวจความต้องการ ความจำเป็น สภาพปัญหา ๙๑) ควรหาคุณลักษณะของMaster training ควรมีคุณลักษณะอย่างไร ๙๒) เกณฑ์ด้านกายภาพ เช่น อายุ พรรษา ประสบการณ์ การศึกษา ๙๓) เกณฑ์จิตตภาพ เช่น บุคลิกภาพ อารมณ์ จรณะ ความประพฤติ ๙๔) เกณฑ์ด้านจิตใจ เช่น มีความสุข มองโลกบวก มีMindsetบวก ๙๕) ศึกษาสภาพปัญหา กำหนดคุณสมบัติวิทยากร และพัฒนาหลักสูตร ๙๖) มีความประพฤติที่ดีงามมีประสบการณ์ในการฝึกอบรม ๙๗) ปฏิบัติตามเงื่อนไขตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ๙๘) พัฒนาวิทยากรกระบวนการ ออกแบบกิจกรรม โค้ชชิ่ง และAL ๙๙) ออกแบบกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากภายในจิตใจ ๑๐๐) ออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๐๑) เครื่องมือการออกแบบกิจกรรมจะติดตัววิทยากรตลอดไป ๑๐๒) วิทยากรต้องสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ๑๐๓) ให้อำนาจในการทำอาหารกับวิทยากรต้นแบบ เครื่องปรุงไปหาเอง ๑๐๔) ฐานกายสัมผัส ฐานใจหลอมรวม ฐานคิดต้องร่วมคิดร่วมสร้าง ๑๐๕) เข้าใจความขัดแย้งกับสอธรับพระพุทธศาสนาอย่างไร

หัวข้อ	สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ
	๑๐๖) สร้างวิทยากรต้นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ๑๐๗) ต้องการพระสงฆ์ที่สโรราบในการพัฒนาตน ยอมพัฒนาตนเอง ๑๐๘) ต้องการพระสงฆ์ที่มีฉันทะในการความทวิโทยในการพัฒนาตนเอง ๑๐๙) ใช้หลักภาวนา๔ เป็นกรอบในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๑๑๐) ฝึกทักษะการสื่อสาร ทักษะการฟัง ทักษะการคิดวิเคราะห์ ๑๑๑) มีรูปแบบการฝึกอบรมแบบกิจกรรมกลุ่มสร้างความสัมพันธ์ ๑๑๒) พุทธสันติวิธีต้องก้าวข้ามศาสนาแต่มองความเป็นมนุษย์ ๑๑๓) เริ่มจากไตรสิกขาศีลสมาธิปัญญา ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ๑๑๔) ศีลเป็นการอยู่ร่วมกัน เคารพกติกา เคารพในความแตกต่าง ๑๑๕) เริ่มจากการเรียนรู้จากภายในจิตใจก่อนพัฒนาสู่ภายนอก ๑๑๖) กิจกรรมควรมีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ๑๑๗) ต้องเติบโตทั้งภายนอกคือผู้เข้าอบรม และภายในคือทีมงาน ๑๑๘) มีการสะท้อนด้วยสารณียธรรมเพื่อการพัฒนา ๑๑๙) พัฒนาตามกรอบของพระธรรมวินัย ปฏิบัติตามเสขียวัตถ ๑๑๙) พัฒนาบุคลิกภาพ การเดิน การนั่ง กิริยามารยาท สัมมาวาจา ๑๒๐) รักษาศรัทธาไว้ให้ตั้งมั่น เป็นการรักษาลักษณะวิทยากร ๑๒๑) ต้องมีการปวารณาต่อกันไว้ก่อนการเรียนรู้กิจกรรม ๑๒๒) เน้นหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ ของพระพุทธเจ้า ๑๒๓) มีจิตวิญญาณในการถ่ายทอดเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ๑๒๔) การคัดเลือกวิทยากรต้องดูความอยากของผู้สมัครเข้ามา ๑๒๕) ต้องหาเวทีให้ลงมือปฏิบัติผ่านประสบการณ์ตรง ๑๒๖) พัฒนาแนวทางขอบ ไซ้ เชื่อ ด้วยรักศรัทธาเชื่อมั่น ๑๒๗) พัฒนารูปแบบของการจัดกิจกรรมเพื่อเกิดการเรียนรู้ ๑๒๘) ต้องฝึกการวิเคราะห์ศึกษาบริบทขององค์กรที่เราไปบรรยาย ๑๒๙) ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับองค์กรผ่านพุทธสันติวิธี ๑๓๐) รูปแบบการพัฒนามนุษย์ให้เกิดสันติสุขภายในจิตใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ประกอบด้วย วิทยากรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรผู้จัดการฝึกอบรม และผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ ถือว่าเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปพัฒนารูปแบบได้เป็นอย่างดี เพราะมีความ

หลากหลายมุมมองแต่สิ่งหนึ่งที่เห็นชัดคือต้องยึดหลักของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอันเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๓ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ

ประกอบด้วย

- ๕.๓.๑ ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ
- ๕.๓.๒ ทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ
- ๕.๓.๓ โฟกัสตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ
- ๕.๓.๔ สังเคราะห์การโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ
- ๕.๓.๕ สรุปการโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ

๕.๓.๑ ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย บทความ วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท มีการสัมภาษณ์ “วิทยากรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม องค์กรผู้จัดการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ” ศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เมื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์สู่การพัฒนารูปแบบตามวิธีการดำเนินวิจัย(D1) เพื่อการพัฒนาวิทยาการต้นแบบฉบับร่างอันประกอบด้วย “หัวข้อ วัตถุประสงค์ หลักสูตร หลักการ วิธีการ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการสอน และการวัดประเมินผล” ผู้วิจัยจึงพัฒนาTraining Road Map ซึ่งเป็นแผนที่การพัฒนาการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยการวางแผนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบต้องคำนึงถึง Training Needs ความจำเป็นในการฝึกอบรม มีความจำเป็นอะไรต้องพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี Training Need จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีเหตุการณ์ ๓ ประการ ดังนี้

๑) “เกิดการเปลี่ยนแปลง” เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับองค์กร สังคม ประเทศ โลกและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงพระวิทยากรต้นแบบต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรม พร้อมตระหนักว่าควรใช้รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแบบใดที่จึงจะเหมาะสมกับองค์กรและสังคมในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งมุ่งนำเอามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เมื่อโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นในการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบจึงควรได้รับการพัฒนา

๒) “เกิดปัญหา” เป็นปัญหาของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน เป็นปัญหาขององค์กรเมื่อนิมนต์พระวิทยากรไปอบรมบุคลากร สิ่งที่ยากให้เกิดแต่ไม่เกิดแต่สิ่งที่ไม่อยากให้เกิด

แล้วเกิด จึงนำไปสู่ปัญหาเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา การเผยแพร่ธรรมะในยุคปัจจุบัน ผู้คนสมัยใหม่มองว่า ผู้เผยแพร่ธรรมะมักใช้วิธีการ Upload มากกว่าวิธีการ Download ซึ่งวิธีการเผยแพร่ธรรมะแบบการ Upload เป็นการมุ่งสอนมุ่งบรรยายเป็นการชี้แนะ ชี้แนะแนวทาง เน้นพระวิทยากรเป็นหลัก เน้นบอกกล่าว เป็นการป้อนข้อมูล เป็นการสื่อสารทางเดียว ขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง ผู้ฟังไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ขาดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่มีชีวิตชีวาในการเรียนรู้ ไม่สามารถเข้าถึงจิตใจผู้ฟัง ผลปรากฏได้เฉพาะข้อมูลความรู้เท่านั้น ส่วนวิธีการเผยแพร่ธรรมะแบบ Download เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการแบ่งปัน ใช้กระบวนการฟังกันและกัน เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตัวของตัวเอง ค้นพบเป้าหมายด้วยตนเอง มุ่งหาทางออกในปัจจุบันมากกว่าการติดอยู่ในอดีต โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ธรรมะ

พระวิทยากรผู้ใช้วิธีการนี้จะต้องเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ด้วยการใช้นิยามว่า “พุทธบูรณาการ” เพื่อให้ธรรมะเกิดความน่าสนใจเกิดความเข้าใจง่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต อุปสรรคหรือปัญหาที่ทำให้ธรรมะกลายเป็นความน่าเบื่อ ของคนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสนใจใฝ่ธรรม เพราะผู้เผยแพร่ธรรมะขาดความรู้จริงในสิ่งที่ถ่ายทอด เวลาถ่ายทอดธรรมะจึงก่อให้เกิดความสงสัยในใจของผู้ฟัง ผู้เผยแพร่ธรรมะไม่มีทักษะในการถ่ายทอดหลักธรรมร่วมสมัย ขาดการวิเคราะห์ผู้ฟังเป็นใคร ขาดความตระหนักความต้องการที่แท้จริงของผู้ฟัง ผู้เผยแพร่ธรรมะใช้โวหารมากเกินไป เกิดเป็นกำแพงแห่งภาษา จึงต้องฝึกสื่อสารธรรมด้วยภาษาที่ง่ายแต่ต้องรักษารากศัพท์เดิมสามารถบอกที่มาได้ ผู้เผยแพร่ธรรมะขาดความรู้ศาสตร์ร่วมสมัยทำให้ไม่อาจเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับความเป็นไปของโลกในยุคปัจจุบัน ขาดเครื่องมือที่จะสื่อสารกับชาวโลกด้วยภาษาเดียวกัน จึงต้องศึกษาศาสตร์สมัยใหม่เพื่อเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ธรรมเพื่อการเข้าถึงคนทุกระดับ และบรรยากาศการเผยแพร่ธรรมที่ดูซีริบซีริบจริงจังมากเกินไปจนขาดชีวิตชีวา ถือว่าเป็นปัญหาในการเผยแพร่ธรรมในองค์กร จึงมีความจำเป็นในการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

๓) “เป็นนโยบายผู้บริหาร” เป็นการปฏิบัติตามแผนตามกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ นโยบายของผู้บริหารและองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะคณะสงฆ์ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นภารกิจหลักอันสำคัญที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงยั่งยืน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรหรือพระธรรมทูต พระธรรมทายาท เพื่อออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในตอบโจทยกลุ่มเป้าหมายในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะวิทยากรที่จะออกไปทำงานในองค์กรต่างๆ ต้องมีเครื่องมืออันหลากหลายในการถ่ายทอดธรรมะให้สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตของคนในองค์กร พระวิทยากรจะใช้เพียงวิธีการบรรยายอย่างเดียวเท่านั้นคงไม่สามารถตอบโจทยขององค์กรได้ พระวิทยากรจึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จึงเป็นนโยบายของคณะสงฆ์ ถือว่าเป็นผู้บริหารในกิจการคณะสงฆ์ การฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ประกอบด้วย ๑) เพื่อให้วิทยากรต้นแบบมีความรู้ มีทักษะในการเป็นวิทยากรจนกระทั่งสามารถเขียน หลักสูตรและแผนการสอนที่ตนเองจะเป็นผู้สอนได้ถูกต้องครบถ้วน ๒) เพื่อให้วิทยากรต้นแบบ สามารถทำการสอนโดยหลักพุทธสันติวิธีได้อย่างถูกต้อง สามารถแสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นการเข้าใจ พหุวัฒนธรรมด้วยการไม่กล่าวร้ายกับศาสนาหรือวัฒนธรรมอื่นๆ ๓) เพื่อสามารถวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ขององค์กรที่จำเป็นได้ครบถ้วนตามหลักการที่กำหนด จึงเป็นโจทย์ท้าทายในการสร้างรูปแบบพัฒนา วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ทำให้การจัดกระบวนการในการเรียนรู้จึงมีความจำเป็น มากสำหรับพระวิทยากรในยุคปัจจุบัน หมดเวลาสำหรับการบรรยายซึ่งเน้นตัวพระวิทยากรเป็น สำคัญ แต่พระวิทยากรต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วม โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงต้องมีการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมี พระพุทธศาสนาเป็นที่ตั้งแล้วนำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนเพื่อให้การสอนธรรมะร่วมสมัยมากขึ้น

รูปแบบการเผยแพร่แบบธรรมะโอดีหรือพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงปรับศาสตร์เข้า หาพระพุทธศาสนา ใช้รูปแบบกิจกรรมกระบวนการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ภายใต้อำนาจ “ฉลาด ประยุกต์ สนุกมีสาระ” การสื่อสารธรรมต้องมีภาวะวิเคราะห์ผู้ฟังผู้เข้าฝึกอบรม ถ้าไม่มีการวิเคราะห์ ผู้ฟังการบรรยายในครั้งนั้นจะประสบความล้มเหลว เพราะวิทยากรไม่รู้จักผู้ฟังเลยถือว่าเป็นการดูถูก ผู้ฟัง ซึ่งต้นแบบของนักวิเคราะห์ผู้ฟังระดับโลกคือพระพุทธเจ้า ถือว่าพระองค์เป็นนักนิเทศศาสตร์คน แรกของโลก เพราะพุทธกิจของพระพุทธเจ้า เข้ามีต ทรงตรวจดูอุปนิสัยของสัตว์ที่ควรบรรลุธรรม แล้วเสด็จไปโปรดสั่งสอน “ปัจจุเสว คเต กาเล ภพพาภพเพ วิโลกน” เช่น นางกิสสาโคตมี ซึ่งสูญเสีย ลูกร้องไห้คร่ำครวญ ปฏิเสธความจริง พระองค์ก็ทรงวิเคราะห์ก่อนแสดงธรรม ใช้อุบายเพื่อให้นาง ยอมรับความจริง ว่าความตายเป็นเรื่องธรรมดาทุกคนต้องตาย การวิเคราะห์ผู้ฟังจึงเหมือนกับการ ป้อนข้าวเด็กต้องเอาปากเด็กเป็นประมาณมิใช่เอาปากคนป้อน เลือกธรรมะให้เหมาะสมกับผู้ฟัง กับงานที่เราไปสื่อสารธรรมจึงถือว่ามืออาชีพอย่างแท้จริง ด้วยการวิเคราะห์ ตั้งแต่ “เพศ อายุ ศาสนา อาชีพ การศึกษา ช่วงวัย ความเชื่อ ภาษา ประเพณี ภูมิภาค สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและความ สนใจ” จึงยึดหลักของ P D C A ตั้งแต่ขั้นการวางแผนการสื่อสาร ถือว่าเป็นวิเคราะห์ผู้ฟังจากนั้นลง มือปฏิบัติด้วยการสื่อสารจริง และมีการประเมินผล ผลเป็นอย่างไรก็นำมาปรับปรุงใหม่ แล้วนำไป ทดลองอีกครั้ง การวิเคราะห์ผู้ฟังและการเลือกเรื่องบรรยายให้เหมาะสมจึงเป็นหลักจิตวิทยาในการ สื่อสารธรรม

ผู้วิจัยจึง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ถือว่าเป็น Training Road Map ซึ่งเป็นแผนที่การพัฒนาการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยการวางแผนการพัฒนาวิทยากรต้นแบบคำนึงถึง Training needs ถือว่าเป็นความจำเป็นในการ

ฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยจึง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

บทบาทพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข

โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า

จัดโดย ธรรมะโอดีร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต

ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาประเทศ ให้มีการพัฒนาเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ใช้ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมาย “การเสริมสร้างและพัฒนาคน” อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ได้มียุทธศาสตร์สำคัญที่เป็นปัจจัยสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการพัฒนามนุษย์มีความสัมพันธ์ตามแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยมีแนวทางการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาตามเผยแผ่ด้วยการกำหนดเป้าหมายจัดทำยุทธศาสตร์การเผยแผ่ มีกองงานพัฒนาสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความรู้ ทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้สื่อ เช่น นักเผยแผ่ธรรม พระธรรมวิทยากร พระสอนศีลธรรม พระธรรมทูต พระธรรมทูตสายต่างประเทศ พระวิปัสสนาจารย์ และสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพร้อมศาสนสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้สนับสนุนเชื่อมโยงกับแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาเพื่อมุ่งการเสริมสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะมุ่งการพัฒนา

ความรู้ทักษะนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน เสริมสร้างสันติสุขภายในสังคมและประเทศชาติ สามารถสื่อสารธรรมให้เกิดความเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้ เหมาะสมกับคนในยุคสังคมปัจจุบัน เพราะมนุษย์ในปัจจุบันมีความแตกต่างของคนในแต่ละยุค ซึ่งมีลักษณะความคิด ความสนใจ พฤติกรรมที่ต่างกันไป ทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องมีการประยุกต์คำสอนให้เหมาะสม ถ้าผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนายังจัดการเรียนรู้ใช้กระบวนการเรียนรู้และรูปแบบวิธีการเดิมๆ อาจจะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่ประสบความสำเร็จเพราะโลกมีความเปลี่ยนแปลง การเผยแผ่ต้องปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง นำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนให้การเผยแผ่ธรรมมีความน่าสนใจมากขึ้น

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นที่ยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตาทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นงานที่พระองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เอง เพียงพรชาแรกก็ทรงหมุนกงล้อแห่งพระธรรม จัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักของพระธรรมทูต งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีอายุยืนยาวที่สุด คือ “การเผยแผ่” โดยเฉพาะการเผยแผ่เชิงรุก (Strategic Propagation) งานเผยแผ่ธรรมเป็นรูปแบบการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสังคมสันติสุข เมื่อกาลเวลาผ่านไปวิธีการเผยแผ่ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน โดยยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของพระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรม ใช้ทฤษฎี ๔ ส. คือ ๑) สันทัสนา (แจ่มแจ้ง) เป็นการสื่อสารให้คนฟังเข้าใจแจ่มแจ้งเหมือนเห็นกับตาตัวเอง นักเผยแผ่ต้องเข้าใจชัดเจนในเรื่องที่ตนเองจะสื่อสารเหมือนกับหงายของที่คว่ำ จุดประทีปในที่มืด บอกทางแก่คนหลงทาง ๒) สมาทปนา (จงใจ) เป็นการปลุกใจให้อยากรับธรรมไปปฏิบัติ การเผยแผ่ที่ดีต้องทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธา จงใจให้น้อมรับเอาไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีผลในทางเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของคน ๓) สมุตเตชนา (กล่าวกล้า) เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้เผยแผ่ให้กำลังใจด้วยการยกตัวอย่างผู้ประสบความสำเร็จมาประกอบในการสื่อสารเพื่อให้เกิดพลัง ๔) สัมปหังสนา (ร่าเริง) เป็นการสร้างอารมณ์ขันให้ผู้ฟังมีความสุขสนุกในการฟัง ด้วยการยกนิทานมาประกอบในการเผยแผ่ ผู้ฟังเกิดความปีติในธรรม ซึ่งเข้าในลักษณะธรรมะสะอาต ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ ถือว่าเป็นการวิเคราะห์ผู้เผยแผ่ธรรม แต่ในปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเราไม่มีรูปแบบการฝึกที่ดี ขาดวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ จึงมีความล้มเหลวในการเผยแผ่ธรรมตามหลัก ๔ ป.คือ ๑) การปรับ พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ไม่ปรับวิธีการนำเสนอ ศึกษาเฉพาะทางธรรมขาดการศึกษาศาสตร์สมัยใหม่เพื่อบูรณาการ ทำให้ไม่ปรับตัว รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของสังคม จึงเป็นปัญหาของพระเผยแผ่ธรรมในการปรับตัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ๒) การประยุกต์ พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการประยุกต์หลักธรรม ขาดการประยุกต์วิธีการนำเสนอ ขาดการประยุกต์คำสอนในการเผยแผ่ธรรม เพื่อเข้าใจแบบง่ายๆ ทำให้การนำเสนอหลักธรรมไม่น่าสนใจ เพราะคำว่า

ประยุกต์ แปลว่า การปรับใช้ได้จริงแบบลักษณะที่ “โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย” ๓) การเปลี่ยน พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ยังนำเสนอรูปแบบเก่าๆ พุดไปเรื่อยๆ ไม่สนใจคน ฟัง ขาดสื่อประกอบการสอน ขาดเทคโนโลยีเชื่อมโยง ขาดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม ไม่มีการประเมิน คนฟังล่องหน้า ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน บางครั้งตั้งรับเฉพาะที่วัดเท่านั้น แต่ปัจจุบันนี้ต้องเปลี่ยน วิธีการ คือ ต้องรุกออกไปสอน ไปเผยแผ่ตามองค์กรต่างๆ เรียกว่า “ตกปลานอกหมู่บ้าน ประสานสิบ ทิศ” ตามการเผยแผ่เชิงรุก ๔) การประสาน พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการประสานงานเบื้องต้นและ วิเคราะห์องค์กรและผู้ฟังว่ากลุ่มเป้าหมายมีปัญหาอะไร เขาต้องการอะไร ขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง ขาดประสบการณ์ ในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมมีความหลากหลายทางศาสนา พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ขาด การวิเคราะห์ ใช้ช่วงโอกาสเผยแผ่ธรรมโจมตี กล่าวร้ายต่างศาสนา ถือว่าผิดหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ ในการเผยแผ่ธรรมตามโอวาทปาติโมกข์ คือ “การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย” ตามหลัก ๔ ป. ถือว่าเป็นจุดอ่อนในการเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเผยแผ่ธรรมไม่ประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบันของพระสงฆ์ ถ้าไม่มีการพัฒนา พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมอันเป็นต้นแบบของการขัดเกลากจิตใจคนในสังคมจะนำไปสู่คุณภาพชีวิต คุณภาพสังคม และคุณภาพของพระพุทธศาสนาในทางด้านลบ เกิดความขัดแย้งเมื่อพระสงฆ์ผู้เผยแผ่ ธรรมล้มหลักการ อุดมการณ์วิธีการ

ด้วยเหตุนี้จึงสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบที่สามารถประยุกต์เนื้อหาหลักธรรมและศาสตร์สมัยใหม่โดยวิทยากร ต้นแบบมีเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมด้วยการใช้กระบวนการของพุทธสันติวิธี นำไปสู่สันติสุขภายใน สังคมแห่งพหุวัฒนธรรม เพราะวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติเป็นวิทยากรแบบ Knowledge Facilitator เป็นวิทยากรกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ วิทยากรกระบวนการจึงเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลางมีหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการรวมตัว การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกิจกรรมที่มีรูปแบบ ขั้นตอน ของกลุ่มคนเพื่อการพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้สันติสุข รูปแบบธรรมะโอติถือว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการมุ่งเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้รับความสนใจจาก องค์กรต่างๆ เป็นจำนวนมาก แต่สภาพปัญหาคือ ขาดวิทยากรที่จะไปทำหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมใน รูปแบบธรรมะโอติ ซึ่งวิทยากรที่จะไปหน้าที่ต้องมียุทธศาสตร์ ทักษะการจัดกิจกรรม ทัศนคติการเผยแผ่ธรรม และสามารถทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายกัลยาณมิตร โดยมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน คือ “วิทยากรผู้เสริมสร้างองค์กรและสังคมสันติสุข” ทำให้ขาดพระวิทยากรที่มีสมรรถภาพ คุณภาพ มนุษยภาพ สุขภาพ ขาดวิทยากรต้นแบบที่เข้าใจหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ ตามหลัก โอวาทปาติโมกข์ในการเผยแผ่ธรรม ขาดวิทยากรต้นแบบที่ใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี สามารถสื่อสาร ธรรมเพื่อเกิดสันติสุขภายในองค์กรและสังคม ขาดการสร้างเครือข่ายวิทยากรอย่างกัลยาณมิตรที่

อุทิศตนทำงานเพื่อประกาศพระพุทธศาสนา จึงมีความประสงค์เพื่อมุ่งจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ภายใต้คำว่า“การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร : Train the Trainers”

ดังนั้น ในฐานะเป็นนิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี ซึ่งทำงานด้านการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรด้านความสุ่มมากกว่า ๑๐ ปี มีงานวิจัยระดับปริญญาโทรองรับรูปแบบการฝึกแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ตามแนวทางพระพุทธศาสนา คือ“พัฒนากาย พัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา จึงจัดทำ “โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีด้านโดยพุทธสันติวิธี” หลักสูตร“พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” บทบาทพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นการพัฒนามนุษย์เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนามีเป้าหมาย “การเสริมสร้างและพัฒนาคน” โดยพระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมในทางพระพุทธศาสนาได้รับการพัฒนาให้มี “กายดี พฤติกรรมดี จิตใจดี และปัญญาดี” ตามหลักภาวนา ๔ สามารถเป็นพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ด้วยความเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ ท่ามกลางความแตกต่างกันทางพหุวัฒนธรรม สามารถสื่อสารธรรมเพื่อองค์กรและสังคมเกิดสันติสุขต่อไป

๒.วัตถุประสงค์

๑)เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบให้มีหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางพระพุทธเจ้า ๒)เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบให้มีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรมสามารถอยู่กันได้อย่างสันติสุข ๓)เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบเพื่อการสื่อสารธรรมให้เกิดสันติสุขในองค์กร สถาบัน สังคม ประเทศชาติ ๔)เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพ โดยใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการเผยแผ่ธรรมะสู่สังคม ๕)เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีเครือข่ายในการทำงานด้านเผยแผ่ธรรม ๖)เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบของความเป็นผู้สงบเย็นและเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์

๓.กลุ่มเป้าหมายและการคัดเลือกพระวิทยากร

- ๑.เป็นพระสงฆ์นักเผยแผ่เข้ารับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จำนวน ๔๑ รูป
- ๒.มีระดับการศึกษานักธรรมชั้นเอกและการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า
- ๓.มีพรรษาจำนวน ๕ พรรษาขึ้นไป
- ๔.มีศรัทธามืออุดมการณ์อุทิศตนในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- ๕.มีทักษะ ประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- ๖.มีการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- ๗.ผ่านตามคุณสมบัติของการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๘.ผ่านการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบ

๙.ตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรตามเฉพาะกรณี

๔.สถานที่และระยะเวลาพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ

ระยะที่ ๑ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉัตรศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ ๕-๖ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ ระยะเวลา ๒ วัน รวม ๒๐ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์สามเณรและนักศึกษาอาชีวศึกษาแกนนำเข้าร่วมพัฒนาวิทยากรต้นแบบด้านวิถีพุทธ จำนวน ๑๒๐ รูป/คน “เป็นการทดลองรูปแบบก่อนสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ทำให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้เกิดประสบการณ์และเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ โดยวิทยากรต้นแบบต้องเป็นผู้มีจิตอาสาเป็นฐานในการพัฒนา

ระยะที่ ๒ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์การฝึกอบรมสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๓ วัน วันละ ๗ ชั่วโมง รวม ๓๕ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์นักเผยแผ่จากทั่วประเทศเข้าร่วมจำนวน ๘๐ รูป “เป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีการประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบโดยกลุ่มเป้าหมายมีประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องเน้นการพัฒนาการเป็นวิทยากรสันติภาพ ด้วยการใช้อาศัยเครื่องมือพุทธสันติวิธีในการเผยแผ่

ระยะที่ ๓ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์การฝึกอบรม วัดสุวรรณประสิทธิ์ เขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๕ วัน วันละ ๔ ชั่วโมง รวม ๒๘ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์นักเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากทั่วประเทศ เข้าร่วมจำนวน ๑๐๐ รูป “เป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีการประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ โดยกลุ่มเป้าหมายมีใจรักในการเผยแผ่มีความกระหายในเรียนรู้ ส่วนมากไม่มีประสบการณ์ขาดทักษะในการเป็นวิทยากร จึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาโดยสร้างการมีส่วนร่วม

ระยะที่ ๔ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน โดยการรับสมัครพระสงฆ์ที่มีอุดมการณ์กระหายเรียนรู้มีฉันทะในการเป็นวิทยากรเพื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมจำนวน ๔๒ รูป “เป็นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ภาควิชาการและภาคฝึกปฏิบัติการ” ถือว่าเป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ

ระยะที่ ๕ ใช้สถานที่ฝึกภาคสนาม ณ ภูธราพารีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เป็นการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ระหว่างวันที่ ๕-๒๗ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ด้วยการให้วิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรมลงพื้นที่จริง เพื่อฝึกภาคสนาม ประกอบด้วย “ถอดบทเรียนจากวิทยากรต้นแบบ ฝึกการทำงานร่วมกันในการเป็นวิทยากร ทดลองการเป็นวิทยากรต้นแบบกับกลุ่มเป้าหมาย ประเมินตนเองในการเป็นวิทยากรต้นแบบ” โดยคัดเลือกวิทยากรแบบเจาะจง จำนวน ๒๐ รูป เป็นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบภาคปฏิบัติและฝึกประสบการณ์ มีการประเมินผลผ่านการสังเกตการณ์ในการกระหายการเรียนรู้ และ K U S A เพื่อเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.หลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ใช้หลักสูตร“พระวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพ” ตามโครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี บทบาทพระสงฆ์กับการนำพุทธสันติวิธีเพื่อการเผยแผ่ธรรมพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างสันติสุข โดยยึดหลักโอวาทปาติโมกข์ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า โดยหลักสูตรผ่านการทดลองใช้และรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยหลักสูตรประกอบด้วย “ภาควิชาการ ภาคปฏิบัติการ ภาคสนามประสบการณ์”

๖.กิจกรรมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

กิจกรรมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ใช้หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพ” สามารถแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)
- ๒) ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)
- ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)
- ๔) ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)
- ๕) ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน๔)

๗.รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี

ธรรมะโอดี หรือ Dhamma for Organization Development : Dhamma OD เป็นรูปแบบการเผยแผ่ธรรมด้วยการ “เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม” โดยใช้กระบวนการเผยแผ่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า ใช้กระบวนการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” เป็นการฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่ โดยใช้สื่อที่ทันสมัย มีอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมเข้าหาธรรมะเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ด้วยกระบวนการ Do คือ ลงมือกิจกรรม Self เรียนรู้ด้วยตนเอง Enjoy

สนุกสนานเพลิดเพลินในขณะที่เรียนรู้ธรรมะ ทำให้เกิดความรักแรงบันดาลใจ เป็น การสอนความรู้ผสมผสานกับความสนุกสนาน จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ Play and Learn เพลินธรรม หมายความว่า เรียนรู้ธรรมะด้วยความเพลิดเพลินสนุกสนาน มี กิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยยึดหลักสำคัญว่า “โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย” ดังนั้น การเผยแผ่ธรรมยุคใหม่ ต้องใช้หลัก ๕ ประการ คือ ๑) คำนึงถึง เวลา ๒) ใช้ภาษาทันสมัย ๓) ปลูกปลูกใจด้วยสาระ ๔) แทรกธรรมะตามขั้นตอน ๕) ยึดแนวสอน แบบพุทธ กระบวนการของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนา เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้งกล้า ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวน ให้ปฏิบัติ ไร้ให้กล้า ปลูกให้ร่าเริง และใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของ เบอร์โล คือ SMCR หมายถึง ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตาม แนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก มีเป้าหมายการสร้างองค์กรสันติสุข

การพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีเพื่อทำงานด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาจะต้องคุณสมบัติ คือ “วิชายอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมกรุณา และยืนดวงตาแก่สังคม” ซึ่งหมายความว่า วิชายอด หมายถึงพระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องศึกษาด้านคันถธุระและวิปัสสนา ธุระอย่างถูกต้องชัดเจน ศึกษาพระไตรปิฎกและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จรณะเยี่ยม หมายถึง พระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องมีความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีงาม เพราะ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่า คำสอน” จรณะหรือจรรยาจึงนำมาซึ่งความศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง เปี่ยมกรุณา หมายถึง มีจิตมุ่งมั่นใน การรับใช้เพื่อนมนุษย์ เพราะงานเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ มีความอดทนในการ ออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ยืนดวงตาแก่สังคม หมายถึง การให้ปัญญาที่ถูกต้องแก่สังคม เป็นดวงตาแห่งปัญญาเกิดแสงสว่างภายในจิตใจ สร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่สังคม และสิ่งที่พระ วิทยากรธรรมะโอดีต้องคำนึงตลอดเวลา คือ “อนุповаโท อนุปมาโต การไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร” ผู้เผยแผ่ธรรมจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย จงเป็นคนปากช้า แต่หูตาไว พุทฺน้อย ทำให้มาก ดูให้มาก นิ่งให้มาก เพราะงานด้านการเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องเริ่มต้นที่ “ใจ” ก่อน ใจ เป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้นำ และทุมเทเสียสละ ใจรัก ใจประจักษ์แจ้งออกแรง ใจแสดงให้ เห็น ฉะนั้นงานเผยแผ่เป็นงานของพระอรหันต์ สังการโดยผู้บังคับบัญชาสายตรง คือ พระพุทธเจ้า เราผู้เดินตามรอยพระอรหันต์นั้น ขออาสาเป็นพุทธทาส คือ ผู้รับใช้พระพุทธเจ้า งานเผยแผ่นั้นต้อง สามารถนำพระธรรมคำสอนเข้าไปกระซิบพินิจในหัวใจของคนทั้งหลายอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้งกล้า และร่าเริง

โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของ พระพุทธเจ้า มีความสอดคล้องกันชัดมากซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง พระวิทยากร ของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความแจ่มแจ้ง เหมือนเปิดไฟในที่มืด

สาร (Message) หมายถึงพระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ จูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ช่องทาง หรือ สื่อ (Channel) หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอสารธรรมะด้วย สื่ออุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความเพลิดเพลิน อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรู้สึกบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิดความร่าเริง เกิดความศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี เรียกว่า “เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิมด้วยธรรมะโอดี”

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ยึดรูปแบบตามการหลักโอวาทปาติโมกข์คือ “หลักการ อุดมการณ์ และวิธีการในการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้า” กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จนเกิด ๕ ส. คือ ๑) สนุก คือสนุกด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ข้อคิดและธรรมะเพื่อชีวิต ๒) สาระ คือมีสาระควบคู่ไปด้วยความสนุกสนาน ข้อคิดสะกิดใจทุกครั้ง ๓) สงบ คือความสงบเป็นหนทางให้เกิดปัญญา มองตนเองก่อนค่อยย้อนดูคนอื่น ๔) สำนึก คือคิดได้ คิดเป็น รู้จักตนเองมากขึ้น กตัญญูต่อองค์กรและผู้บริหาร หัวหน้า พ่อแม่ ๕) สร้างสรรค์คือ นำสื่อสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้สร้างสรรค์น่าสนใจ อยากเรียนรู้ ไม่น่าเบื่อ และเป็นการเน้นรูปแบบกิจกรรม ๖ ประการ คือ ๑) ธรรมะนันทนาการ ประกอบด้วยเกม เพลงและกิจกรรมนำสู่, ธรรมะ Play and Learn เพลินธรรม ๒) ธรรมะจากสื่อ ประกอบด้วยการสอนธรรมะโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่ทันสมัย, PowerPoint ๓) ธรรมะสู่จิตสำนึก เป็นการพัฒนาสู่จิตสำนึกในการนำไปใช้และดำเนินชีวิตตามหลักธรรม, ใจประสานใจ ๔) ธรรมะสัมพันธ์ เป็นการเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ร่วมคิดร่วมทำ ๕) สังคมคุณธรรม เป็นการสร้างเครือข่ายคุณธรรมสู่สังคมเศรษฐกิจพอเพียง ๖) สะท้อนธรรม การอภิปราย สัมมนา และการถามตอบ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการและงบประมาณดำเนินการ

๑. พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี นิสิตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ด้านงบประมาณดำเนินการขอความสนับสนุนและอุปถัมภ์โครงการจากบุคคลและองค์กรต่างๆ เพื่อจัดเป็นภาคีเครือข่ายในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนพระพุทธศาสนา

๓. งบประมาณประกอบด้วย ค่าสถานที่ฝึกอบรม ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม ค่าอาหารผู้เข้าฝึกอบรม ค่าวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ค่าวิทยากรบรรยายพิเศษ ค่าของที่ระลึกวิทยากร ค่าดำเนินการฝึกอบรมและค่าทำหนังสือคู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

๙.วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

- ๑) พระศรีธรรมภาณี ดร. ผู้ช่วยอธิการฝ่ายบริหาร และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๒) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๓) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๔) พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๕) ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนาผู้นำและแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี
- ๖) ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการFA และการโค้ช
- ๗) อาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

๑๐.ผู้ประสานงานโครงการ

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life)
 โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒ , ๐๙๘-๓๕๖๒๖๕๓ Face book: Pramote OD Pantapat
 E-mail: boss04506@hotmail.com / www.DhammaOD.com

๑๑.การวัดผลและการประเมินการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

การวัดผลและการประเมินแบ่งออก ๔ ประการ คือ

- ๑) “การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม” (การประเมินผลการฝึกอบรมแบบ RLPR)
- ๒) “การประเมินผลวิทยากร” (การประเมินวิทยากรแบบ SMCRE)
- ๓) “การประเมินโครงการอบรม” (การประเมินโครงการแบบ CIPP)
- ๔) “การติดตามผลหลังการฝึกอบรม” (เก็บข้อมูลการติดตามผลหลังจากอบรม ๑-๒ เดือน)

วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกอบรมมีการประเมินผลการฝึกอบรม ๓ ช่วง คือ ๑) “การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม” เป็นการประเมินผลเพื่อสำรวจปัญหาความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม เป็นการวางแผนการอบรม ออกแบบกิจกรรม เพื่อสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ๒) “การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม” เป็นการประเมินการอบรมทั้งหมด ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร วิธีการถ่ายทอดความรู้ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ประกอบด้วย สถานที่ฝึกอบรม ที่พัก อาหาร ระยะเวลา เครื่องอำนวยความสะดวก

สะดวก เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบกลับจากผู้เข้ารับการอบรมว่าความพอใจเพียงใด เป็นการปรับระหว่างการฝึกอบรม ๓) “การประเมินผลหลังการอบรม” เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม โดยการประเมินครอบคลุมภาพรวมของโครงการ ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ความเหมาะสมของหลักสูตร รูปแบบกระบวนการในการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม และผลการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบสอบถาม หรือใช้แบบสัมภาษณ์

๑๒.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ได้พระวิทยากรต้นแบบที่มีหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางพระพุทธเจ้า ๒) ได้พระวิทยากรต้นแบบที่มีความเข้าใจในความเป็นพุทธวัฒนธรรมสามารถอยู่กันได้อย่างสันติสุข ๓) ได้พระวิทยากรต้นแบบสามารถสื่อสารธรรมให้เกิดสันติสุขในองค์กร สถาบัน สังคม ประเทศชาติ ๔) ได้พระวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพ โดยใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการเผยแผ่ธรรมะสู่สังคม ๕) ได้พระวิทยากรต้นแบบที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีเครือข่ายในการทำงานด้านเผยแผ่ธรรม ๖) ได้พระวิทยากรต้นแบบที่มีวิชายอด จริยะเยี่ยม สงบเย็นและเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์

จากการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้เกิดประโยชน์และสิ่งที่คาดหวัง (What expected) เริ่มต้นจากการได้รูปแบบ หลักสูตร กิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการ หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นการสร้างพระนักเผยแผ่รุ่นใหม่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบในด้านของพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ มีการบูรณาการเพื่อสื่อสารธรรมในองค์กร เป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีหรือวิทยากรสันติภาพ ด้วยการสื่อสารธรรมอย่างมีหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ให้เกิดสันติสุขในองค์กร และสังคมท่ามกลางพุทธวัฒนธรรม ได้เห็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุขในองค์กรสังคมและประเทศ โดยเกิดนวัตกรรม (Innovation) ซึ่ง “นวัตกรรมต้องเป็นเรื่องใหม่ ต้องดีกว่าเดิม ต้องทำให้เกิดความแตกต่าง ต้องสร้างมูลค่าหรือคุณค่า” จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดนวัตกรรม(Innovation) จำนวน ๖ นวัตกรรม คือ

- ๑) “รูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ”
- ๒) “พระวิทยากรต้นแบบด้านพุทธสันติวิธี”
- ๓) “หลักสูตรการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ”
- ๔) “คู่มือการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ”
- ๕) “จัดฝึกอบรมพัฒนาพระวิทยากรด้านสันติภาพ”
- ๖) “ด้านการบริการองค์กรและสังคมเพื่อเกิดสันติสุขในสังคม”

ทำให้เกิดผลกระทบ(So what) ต่อคุณภาพของชีวิต คุณภาพขององค์กร คุณภาพของ พระพุทธศาสนา และคุณภาพของสังคมรวมถึงประเทศชาติ” อันประกอบด้วย ๘ ประการ ดังนี้

๑) “ผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนา” หมายถึง การมีรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีคู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการสร้าง มาตรฐานการพัฒนาวิทยากรต้นแบบออกสู่สังคมเป็นการพัฒนามนุษย์ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรต่างๆ ได้เรียนรู้ธรรมะอย่างมีความสุข สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและ พัฒนาชีวิต

๒) “ผลกระทบต่อผู้เผยแผ่ธรรม” หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถสื่อสารธรรมด้วย พุทธสันติวิธี เป็นต้นแบบของผู้สื่อสารธรรมในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ยึด หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรมและเดินทางสายกลางตามมรรค ๘ โดยการไม่พูดร้าย การไม่ทำร้าย การไม่กล่าวโจมตีในเรื่องของพหุวัฒนธรรมแต่จะมุ่งเน้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๓) “ผลกระทบต่อพระพุทธศาสนา” หมายถึง ได้สร้างพระนักเผยแผ่ หรือ พระ วิทยากรต้นแบบที่มีคุณภาพมีศรัทธาอุทิศตนในออกไปทำงานด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสันติสุข ของเพื่อนมนุษย์ โดยวิทยากรมีเครื่องมือมีกิจกรรมมีสันติภายใน เพื่อการเผยแผ่ธรรมด้วยการบูรณา การแนวทางพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาจะอยู่รอดเมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ ของตนคือคันถธุระ วิปัสสนาธุระและสังคหธุระ วิทยากรต้นแบบจึงเป็นความหวังของพระพุทธศาสนา

๔) “ผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาสงฆ์” หมายถึง ปรัชญาการศึกษามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม งานวิจัยชิ้นนี้จะต้องขึ้นหิ้งไม่ขึ้นหิ้ง เพราะต้องนำไปขยายผลด้วยการจัด หลักสูตรระยะสั้นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ผลิตวิทยากรต้นแบบออกไปทำงานเผยแผ่ พระพุทธศาสนาด้วยคุณลักษณะ“วิชายอด จรรยาเยี่ยม เปี่ยมด้วยเมตตา หยิบยื่นดวงตาแก่ชาวโลก”

๕) “ผลกระทบต่อบุคคล” หมายถึง วิทยากรต้นแบบผ่านการพัฒนาสามารถเป็น ต้นแบบที่ดีในสื่อสารธรรมให้เกิดสันติภาพในระดับบุคคล จะนำมาซึ่งความสุขในการอยู่ร่วมกันภายใน องค์กรและสังคม เพราะสันติของบุคคล คือ สันติภาพสากลของโลก สังคมเราจะเกิดความน่าอยู่เมื่อ เราทุกคนเป็นบุคคลแห่งสันติภาพ

๖) “ผลกระทบต่อองค์กร” หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถบูรณาการ พระพุทธศาสนากับศาสตร์ใหม่ ให้เกิดสันติสุขภายในองค์กร ด้วยการนำเครื่องมือทางพระพุทธศาสนา ในมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับคนยุค ๔.๐ ให้เกิดความสุขในการทำงานและการบริหารชีวิต องค์กรจึง ไว้วางใจ เชื่อมั่นในวิทยากรต้นแบบเพราะผ่านรูปแบบการพัฒนาด้านพุทธสันติวิธี

๗) “ผลกระทบต่องสังคม” หมายถึง วิทยาการต้นแบบสามารถประยุกต์หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงคนในสังคมให้มีความสุขด้วยการเริ่มจากครอบครัวให้เกิดความสุข เพราะ“ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม” เป็นการตอบโจทย์สังคม

๘) “ผลกระทบต่อประเทศชาติ” หมายถึง เมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าด้วยการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี จะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดสันติสุข ด้วยการเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม จึงต้องเริ่มต้นจากพระวิทยาการต้นแบบเป็นผู้เผยแผ่ธรรมต้องยึดหลักการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม โดยการมุ่งหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่าง จึงนำไปสู่สันติสุขโดยพุทธสันติวิธี อันมีหลักการ อุดมการณ์ วิธีการของพระพุทธเจ้าโดยยึดทางสายกลาง คือ มรรค ๘ ในการสื่อสารธรรม ภายใต้คำว่า“พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ วิทยาการด้านสันติภาพ”

๕.๓.๒ ทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีตามวิธีการดำเนินการวิจัยแบบ R and D เป็น (R2) จึงนำไปทดลองก่อนทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ด้วยการนำรูปแบบไปใช้ “ทดลองก่อนทดลองจริง” เป็นการใช้วิธีการทดลอง (try-out) จำนวน ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉัตรศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ ๕-๖ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ ระยะเวลา ๒ วัน รวม ๒๐ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์สามเณรและนักศึกษาอาชีวศึกษาแกนนำเข้าร่วมพัฒนาวิทยาการต้นแบบด้านวิถีพุทธ จำนวน ๑๒๐ รูป/คน “เป็นการทดลองรูปแบบก่อนสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ทำให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้เกิดประสบการณ์และเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ โดยวิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้มีจิตอาสาเป็นฐานในการพัฒนา

ระยะที่ ๒ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์การฝึกอบรมสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๓ วัน วันละ ๗ ชั่วโมง รวม ๓๕ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์นักเผยแผ่จากทั่วประเทศเข้าร่วมจำนวน ๘๐ รูป “เป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีการประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบโดยกลุ่มเป้าหมายมีประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องเน้นการพัฒนาการเป็นวิทยาการสันติภาพ ด้วยการใช้อาศัยเครื่องมือพุทธสันติวิธีในการเผยแผ่

ระยะที่ ๓ ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์การฝึกอบรม วัดสุวรรณประสิทธิ์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๕ วัน วันละ ๔ ชั่วโมง รวม ๒๘ ชั่วโมง โดยมีพระสงฆ์นักเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากทั่วประเทศ เข้าร่วมจำนวน

๑๐๐ รูป “เป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” มีการประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ โดยกลุ่มเป้าหมายมีใจรักในการเผยแผ่มีความกระหายในเรียนรู้ ส่วนมากไม่มีประสบการณ์ขาดทักษะในการเป็นวิทยากร จึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาโดยสร้างการมีส่วนร่วม

เป็นการทดลองรูปแบบก่อนสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ เพื่อเป็นการดัดศักยภาพของผู้วิจัยออกมาใช้โดยมุ่งเพื่อผู้อื่นรวมถึงการค้นหารูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพระสงฆ์นักเผยแผ่พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นพระสงฆ์ที่เดินทางมาจากทั่วประเทศ มีความหลากหลายทางด้าน “อายุ พรรษา การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะการเป็นวิทยากร และ ภูมิภาควัฒนธรรมของประเทศ” ซึ่งบางรูปเคยผ่านการเป็นวิทยากรมีประสบการณ์ บางรูปไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร ผู้วิจัยจึงต้องอาศัยเครื่องมือกระบวนการเรียนรู้แบบการบรรยาย การเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบกิจกรรม การเรียนรู้แบบการโค้ชชิ่ง การเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร และการเรียนแบบActive Learning เป็นการสอนในศตวรรษที่ ๒๑ วิทยากรในศตวรรษที่ ๒๑ จึงต้องสร้างกิจกรรมใหม่ เรียนรู้ผ่านองค์ความรู้ใหม่ เรียนรู้ผ่านเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้โดยมีฐานของพระพุทธศาสนาและมีศาสตร์สมัยใหม่มาบูรณาการเพื่อสร้างรูปแบบสู่การพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อสร้างความแตกต่างจึงต้องลงมือทำ (Do) สร้างรูปแบบการพัฒนา (Be Have) และมีการแบ่งปันรูปแบบให้แพร่หลายขยายผล (Give) กว่าจะได้รูปแบบการพัฒนาต้องทดลองเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง มีการสัมภาษณ์การพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีและการทดลองรูปแบบก่อนสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี เพื่อพัฒนาไปสู่Model ในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธีนั้นยึดหลักการ อุดมการณ์ วิธีการในการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางพระพุทธเจ้าและการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ มีการถอดบทเรียนจากนักพูดวิทยาการต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญในการเผยแผ่ธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยจึงเลือกพระสงฆ์นักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้นแบบและวิทยาการต้นแบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมถอดบทเรียนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน ๑๐ ท่าน ประกอบด้วย

- ๑) พระพรหมมั่งคณาจารย์(หลวงพ่อปัญญา) ต้นแบบพระธรรมทายาทพระนักปาฐกถา
- ๒) พระพรหมบัณฑิต ศ.ดร. พระนักพูดนักวิชาการต้นแบบ
- ๓) พระราชธรรมนิเทศ (หลวงพ่อย่อม) พระนักเทศน์นักพูดแห่งยุค
- ๔) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี พระนักพูดธรรมะยุคใหม่ ต้นแบบการสร้างคำคมคำธรรม
- ๕) พระมหาสมปอง ตาลปุตโต พระนักพูดสร้างอารมณ์ขันให้คนเข้าถึงธรรมะแบบง่าย
- ๖) พอ.นพ.พงศ์ศักดิ์ ตั้งคณา นักพูดทอล์คโชว์อารมณ์ดี ใช้สื่อมาประยุกต์การพูด
- ๗) คุณอุดม แต้มพานิช (ไนต์อุดม) นักทอล์คโชว์อันดับหนึ่งของเมืองไทย

- ๘) พันโทสุธี สุขสากล นักพุทธธรรมะมีทำนอง นวัตกรรมการเผยแผ่ธรรมยุคใหม่
 ๙) อาจารย์จตุพล ชมพูนิช นักพุทธระดับขั้นเทพ นักทอล์คโชว์ของเมืองไทย
 ๑๐) คุณนิค วอยาซิช นักพุทธสร้างแรงบันดาลใจระดับโลก

โดยประเด็นสำคัญในการถอดบทเรียนหรือการจัดการความรู้ (KM) จากวิทยากรหรือนักพูดต้นแบบ ผู้วิจัยจึงสร้างประเด็นในการศึกษาวิทยากรต้นแบบ ๖ ประเด็น ประกอบด้วย ๑) มีจุดเด่นของการเป็นวิทยากรต้นแบบอย่างไร ๒) มีเทคนิควิธีการเป็นวิทยากรอย่างไร ๓) ประโยคคำพูดวลีสำคัญของการเป็นวิทยากรอย่างไร ๔) เกิดแรงบันดาลใจอะไรจากวิทยากรต้นแบบ ๕) การพัฒนาตนของวิทยากร มีวิธีการพัฒนาตนอย่างไร ๖) วิทยากรท่านนี้มีผลกระทบต่อองค์กรสังคมประเทศชาติอย่างไรในความเป็นวิทยากรต้นแบบ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพระนักเผยแผ่เกิดแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ รวมถึงการสัมภาษณ์กลุ่มทดลองเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ประกอบด้วย ๑) คุณสมบัติการเป็นพระวิทยากรต้นแบบ ๒) หลักการเป็นพระวิทยากรต้นแบบ ๓) อุดมการณ์การเป็นพระวิทยากรต้นแบบ ๔) วิธีการถ่ายทอดและพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๕) รูปแบบของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ๖) การเป็นพระวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพหรือพุทธสันติวิธีควรมีลักษณะอย่างไร ๗) อะไรเป็นตัวชี้วัดของการเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๘) บุคคลใดเป็นวิทยากรต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านในการเผยแผ่ธรรม เพื่อนำข้อมูลมาสร้างรูปแบบในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี การทดลองการสร้างรูปแบบก่อนการสร้างรูปแบบจริงจะทำให้เราเห็นมิติการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ซึ่งกว่าจะได้รูปแบบการพัฒนาจริงจะต้องมีการทดลอง โดยวิธีเดียวที่จะได้ผลคือ “การนำไปทดลองจริง”

ทำให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงนำมาสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบ สืบเนื่องมาจากการทดลองจึงนำไปสู่การเกิดรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็น “K-U-M-S-A-N MODEL” โดยพระสงฆ์ผู้มีความต้องการอยากจะพัฒนาเพื่อการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีจะต้องพัฒนาตามรูปแบบของ “K-U-M-S-A-N MODEL” ซึ่งเป็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ของผู้วิจัยเป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการทดลองรูปแบบ ประกอบด้วย ดังนี้

ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี พัฒนาสู่ “K-U-M-S-A-N MODEL”

ตารางที่ ๕.๑๙ แสดง ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

วิทยากรต้นแบบ	รูปแบบ	รายละเอียดของรูปแบบ
คุณวุฒิ	K (Knowledge)	มีความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator)

วิทยาการต้นแบบ	รูปแบบ	รายละเอียดของรูปแบบ
วิทยาการต้องมีความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้ง ทางโลกและทางธรรม รู้ ในการเป็นวิทยากร	ความรู้	มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก
คุณสมบัติ วิทยาการต้องคุณสมบัติใน การเข้าใจในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ เข้าใจ พหุวัฒนธรรม อุดมทุน	U (Understand) เข้าใจ	มีความเข้าใจในหลักคำสอนพระพุทธเจ้าและหัวใจของพระธรรมทูต มีความเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม มีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง มีความเข้าใจในปัญหาของเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี
คุณธรรม วิทยาการต้องมีคุณธรรม เป็นพื้นฐานใช้พุทธสันติ วิธีในการสร้างสันติสุข มี สันติภายใน มีความสงบ	M (Meditation) สมาธิ	มีสมาธิมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีการพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานเพื่อสร้างสันติภายใน มีการนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแผ่ธรรม มีความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
คุณภาพ วิทยาการต้องมีคุณภาพใน การสื่อสาร มีทักษะใน การทำกิจกรรม ทักษะ การสร้างสันติสุข	S (Skills) ทักษะ	มีทักษะในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่ม A L มีทักษะวิธีการถ่ายทอดสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา มีทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชชิ่ง มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสันติวิธี
คุณลักษณะ วิทยาการต้องมี คุณลักษณะภายในมีจิต วิญญาณความเป็นครู มี สัมมาทิฐิของวิทยากร	A (Attitude) ทัศนคติ	มีทัศนคติต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง มีอุดมการณ์ของนักเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีMindsetเชิงบวกมีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น มีความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน
คุณความดี วิทยาการต้องมีคุณความ ดีด้วยการสร้าง เครือข่ายการเผยแผ่เพื่อ ออกไปช่วยเหลือสังคม	N (Network) สร้างเครือข่าย	มีการสร้างพลังเครือข่ายทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยจิตอาสา

ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ตามแนวทางของ “K-U-M-S-A-N MODEL” ซึ่งเกิดเป็นนวัตกรรมจากการทดลองรูปแบบ หรือ (try-out) เป็นการทดลองรูปแบบก่อนการนำรูปแบบไปใช้จริง ดังนี้

๑) K (Knowledge) ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าต้องมีความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ กระบวนการ (Facilitator) มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก ถือว่าเป็นภาควิชาการเป็นปรียัติเป็นทฤษฎีในด้านของความรู้เบื้องต้นของการเป็นวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ประกอบด้วย “ความหมายของวิทยากร ประเภทของวิทยากร คุณค่าความสำคัญของวิทยากร ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยากร การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยากร การพูดสำหรับวิทยากร เทคนิคสำหรับวิทยากร การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยากร การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยากร บุคลิกภาพสำหรับวิทยากร หลักสูตรสำหรับวิทยากร การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยากร จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร และ Learning Facilitator สำหรับวิทยากร” ถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นเป็นทฤษฎีของการจะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ ผู้ที่จะพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้องศึกษาความรู้ด้านวิทยากรให้เกิดความแจ่มแจ้งจนเกิดความเข้าใจเพราะเป็นบันไดขั้นแรกของการพัฒนา ถือว่าเป็นปรียัติในด้านของวิทยากรต้นแบบ ซึ่งมีผู้ที่มิประสบความสำเร็จได้ศึกษาค้นคว้าเขียนไว้เพื่อเป็นความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ในศาสตร์สมัยใหม่ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิทยากรธรรมะโอดีควรจะมีรู้อย่างไร จึงจะทำให้การเป็นวิทยากรต้นแบบประสบความสำเร็จผล

ความรู้การเป็นวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทประกอบด้วย “ความหมายและความสำคัญวิทยากรตามพระพุทธเจ้า การพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า หลักการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า อุดมการณ์พัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า วิธีการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมของวิทยากรตามพระพุทธเจ้า และพระวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า” ซึ่งเป็นความรู้ในมิติของพระพุทธศาสนาว่าพระพุทธเจ้ามีการพัฒนาพระวิทยากรหรือพระธรรมทูตอย่างไร พระธรรมทูตที่ออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีคุณสมบัติอย่างไร พระพุทธเจ้าให้หลักการอุดมการณ์ วิธีการอย่างไรในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นความรู้เป็นทฤษฎีของพระพุทธเจ้าในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ และมีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี โดยธรรมะโอดีเป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ระหว่างศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา วิทยากรต้องจึงมีความรู้เกี่ยวกับธรรมะโอดีว่ามีรูปแบบการฝึกอบรมอย่างไร ดังนั้น K (Knowledge) จึงมีความสำคัญในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ถือว่าเป็นคุณสมบัติข้อแรกของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ทำให้สอดคล้องกับ “คุณวุฒิวิทยากร” ต้องมีความรู้หมั่นศึกษา

เล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรม มีความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ สิ่งสำคัญมากมีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎกอย่างถูกต้อง

๒) U (Understand) ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าต้องมีความเข้าใจในหลักคำสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม มีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง มีความเข้าใจในปัญหาของเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ถือว่าวิทยากรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ถูกต้องเพื่อจะไปเผยแผ่ที่ถูกต้อง การเผยแผ่จึงต้องยึดตามหลักของพระไตรปิฎกแต่วิธีการสามารถประยุกต์เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน วิทยากรต้องเข้าใจกระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันว่าทำอย่างไรผู้คนจะสามารถนำคำสอนไปประยุกต์ได้ในชีวิตและการทำงานได้ รูปแบบการเผยแผ่ วิธีการถ่ายทอดจึงต้องร่วมสมัยมีกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมแต่ต้องมีฐานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าลักษณะ “โลกไม่ชั่วธรรมไม่เสีย” วิทยากรต้นแบบจะต้องเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะถ้าวิทยากรยึดมั่นในอุดมการณ์ของพระพุทธเจ้าจะเป็นการนำสันติสุขไปสู่องค์กรและสังคม เพราะพระพุทธเจ้าทรงให้สาวกทำจิตใจให้สงบ มีความอดทนต่อการทำงานด้านการเผยแผ่ และไม่พูดกล่าวโจมตีหรือทำร้ายใคร ยังให้พระวิทยากรเคารพในความเป็นพหุวัฒนธรรม ยึดมีความแตกต่างกันยังต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การสร้างสันติสุข

วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีก่อนจะไปเผยแผ่ธรรม ในมิติขององค์กรวิทยากรต้องทราบว่าองค์กรนั้นมีปัญหาอะไร การที่องค์กรนิมนต์วิทยากรต้นแบบนั้นเขาต้องการอะไร เขาคาดหวังอะไร วิทยากรต้องสามารถตอบโจทย์องค์กรได้ วิทยากรจึงต้องวิเคราะห์องค์กรด้วยการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมรวมถึงการวิเคราะห์องค์กรตาม SWOT เพื่อวิทยากรจะนำมาทำหลักสูตร กิจกรรม กระบวนการให้เหมาะสมและตอบโจทย์ขององค์กร ส่วนมิติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นวิทยากรต้นแบบจะต้องทราบถึง ๖ ความรู้ความเข้าใจ คือ “รู้เขา รู้เรา รู้เป้า รู้สื่อ รู้สรุป รู้สลับ” วิทยากรจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการเริ่มต้นจากกิจกรรมสัมพันธ์เป็นการละลายพฤติกรรมและสร้างพื้นที่ของความปลอดภัย จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความไว้วางใจพร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน สิ่งสำคัญวิทยากรต้องรู้และเข้าใจถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตเน้นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นวัยทำงานในองค์กร วิทยากรต้องเข้าใจว่าผู้ใหญ่มีความต้องการอะไร ผู้ใหญ่มีกระบวนการเรียนรู้อย่างไร กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่วิทยากรต้นแบบพึงตระหนักสิ่งใดเป็นสำคัญ ทำให้สอดคล้องกับ “คุณสมบัติวิทยากร” วิทยากรต้องมีคุณสมบัติในการเข้าใจในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ เข้าใจพหุวัฒนธรรม มีความอดทนในความแตกต่าง

๓) M (Meditation) ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าต้องมีสมาธิมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบมีการพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานเพื่อสร้างสันติภายใน มีการนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแผ่ธรรม มีความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจะต้องมีกรรมฐานหรือวิปัสสนาฐานตามแนวสติปัฏฐาน๔ เป็นฐานสำคัญของวิทยากรต้นแบบ เพราะการทำงานด้านวิทยากรต้นแบบจะต้องเจอปัญหาอุปสรรค เจอบททดสอบ เจอความล้มเหลว วิทยากรต้นแบบต้องอาศัยวิปัสสนากรรมฐานเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างฐานของความมั่นคงทางด้านจิตใจสอรับการพุทธสันติวิธีอันเป็นสันติภายในของผู้จะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจึงต้องเรียนรู้และมีพุทธสันติวิธีเป็นเครื่องมือ ประกอบด้วย “ความหมายความสำคัญของพุทธสันติวิธี ประเภทของพุทธสันติวิธี เครื่องมือของพุทธสันติวิธี การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก” ทำให้พุทธสันติวิธีจึงเป็นเครื่องมือของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติ เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า วิทยากรต้นแบบธรรมะโอติต้องไปเสริมสร้างสันติสุขในองค์กร มิติของบุคลากรในองค์กร วิทยากรต้นแบบจึงพัฒนาตนให้เป็นผู้มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบด้วยการฝึกสติสมาธิเพื่อบ่มงู่ความสุขภายใน “เริ่มด้วยความสงบ จบด้วยความฉลาด” สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ถึงแม้จะเจอโลกธรรมฝ่ายลบ สรุปว่า วิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธีจะต้องมีสันติในเรื่อนใจ เป็นต้นแบบของความสงบสามารถรู้เท่าทันกิเลสทุกกลมหายใจ เพื่อนำความสงบไปมอบให้กับเพื่อนมนุษย์ ทำให้สอดคล้องกับ “คุณธรรมวิทยากร” วิทยากรต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานใช้พุทธสันติวิธีในการสร้างสันติสุข มีสันติภายใน มีความสงบเป็นฐานของการเป็นวิทยากรต้นแบบ

๔) S (Skills) ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าต้องมีทักษะในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มActive learning หรือA L ทักษะวิธีการถ่ายทอดการสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา มีทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชชิ่ง มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสันติวิธีโดยทักษะเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกทักษะประสบการณ์ กว่าจะเป็นวิทยากรธรรมะโอติต้องผ่านการฟัง การอ่าน การเขียน การพูด การศึกษา การพัฒนา การฝึกมากกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง วิทยากรต้นแบบจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานแต่สิ่งสำคัญของทักษะคือฝึกและลงมือปฏิบัติจริง ลองผิดลองถูก ทำซ้ำๆ จนเกิดทักษะความชำนาญในการถ่ายทอดการทำกิจกรรม จะเกิดปฏิภาณไหวพริบโดยอัตโนมัติเมื่อเจอสถานการณ์ต่างๆ วิทยากรจึงต้องเก่งและมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะเห็นว่าลักษณะอันโดดเด่นของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติจะต้องสามารถทำกิจกรรมได้มีทักษะในการออกแบบกิจกรรม เพราะกระบวนการ

ฝึกอบรมธรรมชาติจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรม วิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้มีความความคิดสร้างสรรค์ สามารถต่อยอดได้ สร้างพัฒนาการกิจกรรมให้เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง วิทยาการต้องหมั่นเรียนรู้ทักษะ การโค้ชซึ่ง ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มแบบ Active learning เพราะเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนรู้เป็น ศูนย์กลางของการฝึกอบรม วิทยาการต้นแบบในการทำกิจกรรมจะต้องเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจหลักจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ฝึกฝนจนเกิดความต่อเนื่อง วิทยาการ ต้นแบบจะต้องผลิตสื่อทางเทคโนโลยีเป็น เช่น การทำพาวเวอร์พอยน์นำเสนอ การดึงสื่อจากอินเทอร์เน็ต มาประยุกต์ใช้ รวมถึงการใช้สื่อประกอบการสอน สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายวิทยาการจะต้อง วิเคราะห์ เช่น การฝึกอบรมกลุ่มพยาบาล สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มพยาบาล วิทยาการต้นแบบต้อง ตระหนักและพิจารณาเพื่อความเหมาะสม

วิทยาการต้นแบบจะต้องมีทักษะการเสริมสร้างสันติวิธีหรือพุทธสันติวิธีในองค์กร เช่น ทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง วิทยาการต้นแบบจะต้องฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เพราะ ช่วงเวลาไปฝึกอบรมในองค์กร โจทย์หนึ่งของผู้จัดการฝึกอบรมต้องการคือความรักความสามัคคีใน องค์กร ซึ่งหมายถึงคนในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีความขัดแย้งกันในการทำงานหรือส่วนตัว มีผล ทำให้องค์กรขาดการพัฒนาไปในทางที่ดี ในฐานะเป็นวิทยาการต้นแบบจะต้องถือโอกาสนี้ทำให้คนใน องค์กรสามัคคีกันโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วิทยาการต้นแบบต้องมีทักษะในการจัดการ ความขัดแย้งจากภายในสู่ภายนอก ด้วยความสามารถจัดการกับทสิฐ มานะ ความโกรธ ภูมิใจ อิจฉา ไปสู่ ความขัดแย้ง วิทยาการต้นแบบต้องให้เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง เครื่องมือป้องกันความ ขัดแย้งในการทำงานร่วมกันรวมถึงการดำเนินชีวิต จึงต้องอาศัยกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงประสานใจ กิจกรรมจะเป็นประสานของคนในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี และวิทยาการต้องมีทักษะการ สานเสวนาเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ในมิติเกิดความขัดแย้งการสานเสวนาจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการ เสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะหัวใจของการสานเสวนาคือการฟังด้วยหัวใจ ฟังบุคคลที่เราเห็นต่าง ว่าเขาต้องการอะไร เขารู้สึกอย่างไร ดังนั้น วิทยาการต้นแบบสันติภาพจะต้องมีทักษะ (Skills) ที่ หลากหลายเพื่อการจัดกิจกรรมให้เกิดความเชื่อมโยงไปหาเป้าหมายตามความต้องการของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรม และผู้บริหารองค์กร ทำให้สอดคล้องกับ “คุณภาพวิทยาการ” วิทยาการต้องมีคุณภาพในการสื่อสาร มีคุณภาพด้านทักษะในการทำกิจกรรม ทักษะในการไกล่เกลี่ย ทักษะในการทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสันติสุข

๕) A(Attitude) ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าต้องมีทัศนคติต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ ใช้ความรุนแรง มีอุดมการณ์ของนักเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยาการต้นแบบ มีMindsetเชิงบวกมี สัมมาทิฐิในการเป็นวิทยาการต้นแบบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น วิทยาการต้นแบบจึงต้องปรับMindsetเชิงบวกหรือสัมมาทิฐิในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา มี ความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน เชื่อมั่นว่าการเป็นวิทยาการต้นแบบ

สามารถเปลี่ยนแปลงสังคมได้ เรียกว่า “เปลี่ยนแปลงสังคมในจุดที่เรายืน” ภายใต้อำนาจ “จุดไฟด้วยความ
ความเป็นวิทยากรต้นแบบ ใส่เชื้อด้วยธรรมะโอติธรรมะพัฒนาองค์กร เกื้อกูลด้วยพุทธสันติวิธี
เสริมสร้างสันติสุข และหนุนปัญญาพัฒนาชีวิตเพื่อนมนุษย์” บุคคลที่ประสบความสำเร็จล้วนมี
Mindset ในทางบวก ซึ่ง Mindset เป็นวิธีคิดในการนำไปสู่พฤติกรรมบวกหรือลบของแต่ละบุคคล จึง
แบ่งออก ๒ ประการ คือ ๑) ทศนคติปิด (Fixed Mindset) เป็นลักษณะวิทยากรที่กลัวความผิดพลาด
วิ่งหนีคำวิจารณ์ มีความอดทนต่ำ ท้อแท้ง่าย ล้มเลิกเร็ว ประสบความสำเร็จช้า มีวิทยากรจำนวนมาก
ที่มีMindsetแบบนี้ จึงยากที่จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนจากภายใน ๒) ทศนคติเปิด
(Growth Mindset) เป็นลักษณะวิทยากรที่มีการเรียนรู้ ทุกความผิดพลาดเป็นบทเรียนเป็น
ประสบการณ์บททดสอบ เพราะยิ่งสูงยิ่งเจอมารตัวใหญ่ ยิ่งสูงยิ่งต้องมีสติในการดำเนินชีวิตและการ
ทำงาน เช่น คุณตุนที่ลุกขึ้นมาทำเพื่อสังคม จนสามารถวิ่งไปอยู่ในหัวใจของผู้คนทั่วประเทศ ถึง
ช่วงแรกจะมีการวิจารณ์แบบดราม่าแต่คุณตุนได้เปลี่ยนแปลงสังคมในจุดที่ตนเองยืนด้วยการ “ก้ม
กราบ กอด” เป็นบุคคลผู้สร้างแรงบันดาลใจ คุณตุนจึงเป็นบุคคลที่มีMindsetเป็นสัมมาทิฐิ สามารถ
เปลี่ยนแปลงสังคมได้ การจะพัฒนาการเป็นวิทยากรต้นแบบจึงต้องมีMindsetแบบบวก โดยการมอง
ว่าการเป็นวิทยากรต้นแบบสามารถช่วยให้องค์กรสังคมดีขึ้นได้

วิทยากรต้นแบบจึงมีอุดมการณ์ที่ยึดมั่น คือใจที่อยากจะเป็นวิทยากรต้นแบบหรือเป็น
นักเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบที่มีอุดมการณ์จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา อันเป็นฐาน
ของความประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้นแบบ ขาดซึ่งอุดมการณ์ในการเป็น
วิทยากรต้นแบบจึงยากต่อการพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ อุดมการณ์ต้องทำเพื่อสังคมหรือผู้อื่น ด้วย
การก้าวข้ามการทำเพื่อตนเอง ถ้าวิทยากรต้นแบบมีอุดมการณ์เพื่อตนเองเท่านั้นจะยากมากในการ
พัฒนาตนเอง อุดมการณ์จึงเกิดจากหัวใจที่ยิ่งใหญ่ พร้อมทั้งจะรับใช้เพื่อนมนุษย์ในฐานะวิทยากร
ต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจึงต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น
เพราะครูเป็นฐานของการเป็นผู้สอนเป็นหลักกัลยาณมิตร ๗ ประการ ประกอบด้วย ๑) ปิโย คือการ
ทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง มี
ความรู้ناةคารพนับถือ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม
๔) วัตถุ คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการ
ใช้คำพูด ๕) วนักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กถา กัต
ตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ใช้กิจกรรมเพื่อทำให้สิ่งที่สอนง่าย
ขึ้น ๗) โน จัญฐาเน นิโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทาง สอน
ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และนอกจากนั้นวิทยากรต้นแบบต้องมีความเป็นจิตอาสา ด้วยการ
ออกไปช่วยเหลือสังคมในมิติต่างๆ เช่น น้ำท่วม หรือ สถานที่ใดที่ได้รับความเดือดร้อน การไปช่วย
เยียวยาด้วยธรรมะด้วยการรวมกลุ่มวิทยากรต้นแบบออกไปทำงานเพื่อสังคมเป็นกิจกรรมที่มีความ

รับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สอดคล้องกับ “คุณลักษณะวิทยากร” วิทยากรต้องมีคุณลักษณะภายในมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสัมมาทิฐิเชิงบวก มีความกระหายมีฉันทะในการเป็นของวิทยากร

๖) N (Network) ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าต้อง มีการสร้างพลังเครือข่ายทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจิตอาสา โดยเป้าหมายของการทำงานด้านเผยแผ่เป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพต้องการสร้างเครือข่ายของการเป็นวิทยากรต้นแบบ สามารถทำงานเป็นทีม เพราะทีมไม่สามารถเกิดขึ้นจากคำสั่ง แต่ทีมเกิดขึ้นจากใจของทุกท่าน วิทยากรจึงอาศัยเครือข่ายการทำงานร่วมกันผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อปปริหานิยธรรม ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กรเครือข่าย ยุคปัจจุบันไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยกันสร้างเครือข่าย เช่น การมีกลุ่มไลน์ของวิทยากรต้นแบบ การมีเฟซบุ๊กของวิทยากรต้นแบบ เพื่อช่วยกันสื่อสารธรรมะออกไปสู่สังคมในมิติของโลกปัจจุบัน ซึ่งผู้คนรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์ วิทยากรต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือสมัยใหม่มาสนับสนุนส่งเสริมให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง การทำงานเป็นเครือข่ายจึงต้องมีการพัฒนาทักษะ กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อการพัฒนาต่อยอดกิจกรรม และมีการมอบรางวัลเป็นแรงบันดาลใจให้วิทยากรต้นแบบที่ทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาและองค์กรสังคม ภายใต้คำว่า “โปรดช่วยกันดูแลคนดี” ทำให้สอดคล้องกับ “คุณความดีวิทยากร” วิทยากรต้องมีคุณความดีด้วยนึกถึงคนอื่นมากกว่าตนเอง ด้วยการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่เพื่อออกไปช่วยเหลือสังคม

ดังนั้น ผู้วิจัยสังเคราะห์ ร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งภาคแนวคิด ทฤษฎี การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยากรและด้านพระพุทธศาสนาเถรวาท ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสีย ประกอบด้วยวิทยากรกระบวนการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรม ผู้บริหารองค์กร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แล้วนำไปทดลองรูปแบบ ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยพระสงฆ์ที่จะพัฒนาตนเป็นพระวิทยากรต้นแบบจะต้องมี “คุณสมบัติหรือคุณลักษณะหรือมีกฎเกณฑ์การปฏิบัติ” ที่เรียกว่า “KUMSAN MODEL” ซึ่งเกิดจากการทดลองรูปแบบ หรือ (try-out) เป็นการทดลองรูปแบบก่อนสร้างรูปแบบ จึงนำ “KUMSAN MODEL” เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญไฟกักรูป (สนทนากลุ่มเฉพาะ) ร่างรูปแบบเพื่อ “การรับรองรูปแบบก่อนการนำรูปแบบไปทดลองจริง”

ในระยะที่ ๔ ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน โดยรับสมัครพระสงฆ์ที่มีอุดมการณ์กระหายเรียนรู้มีฉันทะในการเป็นพระวิทยากรเพื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมจำนวน ๔๑ รูป

“เป็นการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ภาคทฤษฎีและภาคฝึกปฏิบัติการ” ถือว่าเป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ

ในระยะที่ ๕ ภาคสนามประสบการณ์ตรง ณ ภูธราพารีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เป็นการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ระหว่างวันที่ ๔ พฤศจิกายน ถึง ๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ด้วยการให้พระวิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรมลงพื้นที่จริงเพื่อฝึกภาคสนาม ซึ่งการลงฝึกภาคสนามเพื่อต้องการให้พระวิทยากรต้นแบบเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงประกอบด้วย ๑) ถอดบทเรียนจากพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๒) ฝึกการเป็นผู้ช่วยพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๓) ฝึกการทำงานร่วมกันกับเครือข่ายพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพอย่างกัลยาณมิตร ๔) ฝึกทดลองการเป็นพระวิทยากรต้นแบบกับกลุ่มเป้าหมายจริง ๕) เป็นการประเมินผลการเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยใช้วิธีการคัดเลือกพระวิทยากรต้นแบบแบบเจาะจง จำนวน ๒๐ รูป เพื่อการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบภาคสนามและฝึกประสบการณ์ มีการประเมินผลผ่านการสังเกตการณ์ในการกระหายการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ รวมถึงจรรยาในการวางตนเพื่อความเหมาะสมในการเป็นต้นแบบ

๕.๓.๓ โฟกัสตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบด้วยการนำรูปแบบไปทดลอง จำนวน ๓ ครั้ง กับกลุ่มเป้าหมายที่เหมือนกันซึ่งเป็นพระสงฆ์ ด้วยการทดลองใช้รูปแบบก่อนทดลองรูปแบบจริงตามวิธีการดำเนินวิจัยแบบ R and D เป็น (R2) แต่ก่อนจะมีการทดลองรูปแบบจริงผู้วิจัยจึงต้องอาศัยการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๖ ท่าน ด้วยกระบวนการวิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวิธีการดำเนินการวิจัย (D1) เพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาวิทยาการต้นแบบและเพื่อรับรองรูปแบบถือว่าเป็นโปรโตไทป์เสียงจากบุคคลอื่นสะท้อนงานวิจัยและกัลยาณมิตร ด้วยการเรียนเชิญบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ด้านพุทธสันติวิธี ด้านวิทยาการการฝึกอบรม ด้านนักสันติวิธี ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการสื่อสาร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมฝึกอบรม ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านนักวิจัยเชิงการพัฒนาและวิจัยทางพระพุทธศาสนา ร่วมสนทนากลุ่มเพื่อสะท้อนส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และร่วมเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ควรจะเดินทางไปสู่ทิศทางและเป้าหมายอย่างไรที่จะทำให้เกิดความเหมาะสมในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีมากที่สุด ด้วยการใช้เครื่องมือการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๖ ท่าน โดยมีอาจารย์ดร. ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่ม (Moderator) ในครั้งนี้ และที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์เข้าร่วมรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในวันเสาร์ที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๘.๐๐ น. ใช้เวลา ๕ ชั่วโมง ณ ห้องพุทธเมตตา หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการพัฒนารูปแบบวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีให้เกิดความเหมาะสมที่สุดในยุคปัจจุบันและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพร้อมรับรองรูปแบบการพัฒนาผู้วิจัยได้ปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมคุณุณิพนธ์ทั้งสองท่าน ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเล่มนี้มากที่สุด คณะกรรมการควบคุมคุณุณิพนธ์ได้อนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๖ ท่าน สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี

- ๑) พระเมธาวิญญู รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มมร
- ๒) พระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร. ผอ.สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร
- ๓) พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มจร
- ๔) ศ.(พิเศษ) ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธีและสันติภาพ

- ๑) พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ รศ.ดร. อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มจร
- ๒) รศ.ดร.โคทม อารียา สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
- ๓) อาจารย์ศุภณัฐ เพ็ญพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการการฝึกอบรมและพัฒนาวิทยาการ

- ๑) พระครูปลัดสุวัฒนวิจิตรคุณ ประธานพระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี วัดยานนาวา
- ๒) ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม
- ๓) ผศ.ดร.วุฒิพงษ์ ฉายะพิงค์ ประธานสถาบันพัฒนาศักยภาพมนุษย์
- ๔) พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ
- ๕) ดร.สุรวงศ์ วัฒนกุล วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ
- ๖) อาจารย์วุฒิชัย บุญครองCEOบริษัทก่อการดีฝึกอบรม จำกัด วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการวิจัย

- ๑) ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา
- ๒) ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยการพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ๓) คุณยุพงค์ พาหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย กระทรวงสาธารณสุข

๕) คณะกรรมการควบคุมคุณุณิพนธ์เข้าร่วมรับฟัง

- ๑) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ประธานคณะกรรมการควบคุมคุณุณิพนธ์
- ๒) ผศ.ดร.อุทัย สติมั่น กรรมการควบคุมคุณุณิพนธ์

โดยมีประเด็นสำคัญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความต้องการเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญใน ๔ ด้านคือ ๑) ด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ๒) ด้านสันติวิธีและสันติภาพ ๓) ด้านวิทยาการการฝึกอบรมและพัฒนาวิทยาการ ๔) ด้านพัฒนาการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญแต่ละด้านหรือบางท่านมีความเชี่ยวชาญทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งจะช่วยเติมเต็มให้งานวิจัยเล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมองว่าประเด็นสำคัญในการสนทนากลุ่มสามารถแบ่งออก ๗ ประเด็น ดังนี้ ๑) กรอบการสร้างรูปแบบพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรจะเป็นอย่างไร ๒) กระบวนการของการฝึกอบรมวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรจะเป็นอย่างไร ๓) คุณลักษณะของวิทยาการต้นแบบ หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบ และวิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรจะเป็นอย่างไร ๔) โครงร่างหลักสูตร ๔ ภาค คือ ด้านพระวิทยาการต้นแบบ (ตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท) ด้านวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติ (รูปแบบการฝึกอบรม การออกแบบกิจกรรม) ด้านพุทธสันติวิธี (เครื่องมือพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี) และด้านสันติภายใน(วิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญานความครู) ๕) เพื่อเป็นการยืนยันรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ๖) งานคุณูปกตน์เล่นนี้ควรจะมีการปรับ เปลี่ยน เพิ่ม เติม ต่อ ยอด ให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร ๗) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ต่องานคุณูปกตน์เล่นนี้คืออะไร จึงสามารถสรุปและสังเคราะห์ประเด็นการโฟกัสกรุป ดังนี้

สรุปประเด็นการโฟกัสกรุป (Focus Group Discussion)

จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็น

ณ ห้องพุทธเมตตา หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันเสาร์ที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑

ตารางที่ ๕.๒๐ แสดงสรุปประเด็นการโฟกัสกรุป (Focus Group Discussion)

ที่	ประเด็น
๑	พระเมธาวิญญู รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มมร. ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า การฝึกอบรมเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องเริ่มจากตัวของผู้ที่จะไปเผยแผ่ จะต้องมีความพร้อมทั้งทางธรรม ผู้เผยแผ่ต้องมีความปรารถนาดี มีความคิดช่วยเหลือ มีความยินดี มีความเป็นกลาง จะต้องนำไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบซึ่งเป็นหลักธรรมสนับสนุนและมีขั้นตอนมีความอดทนต่อคำว่า ล่วงเกินในการเผยแผ่ธรรม พระพุทธเจ้าใช้เครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมคือ “ขันติธรรม” คุณสมบัติของพระพุทธเจ้าในการสื่อสารธรรม ๔ องค์ประกอบคือ “จริง เป็นประโยชน์ คนที่มีสัมมาทิฐิชอบ ถูกกาลเทศะ” คุณสมบัติเหล่านี้ถ้าขาดแล้วอาจจะทำให้บ้านเมืองวุ่นวาย สันติ

ที่	ประเด็น
	ศึกษาไม่เกี่ยวกับการเมือง แต่การเมืองจะดีหรือไม่ขึ้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญสรุปให้นำ “พรหมวิหารธรรม ขันติ ๓ ลักษณะ ลักษณะการตรัสของพระพุทธเจ้า” มาเพิ่มเติมในเล่ม ดุษฎีนิพนธ์ เพราะถือว่าเป็นองค์ประกอบและคุณลักษณะของผู้จะเป็นวิทยากรต้นแบบด้าน พระพุทธศาสนา พระเมธาวิจารย์ส รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มมร. กล่าวเสริมว่า ขอบใจผู้วิจัยที่ นิมนต์มาร่วมเวทีนี้ เพราะมาเจอผู้ทรงคุณวุฒิที่สุดยอดมาก กลัวผู้วิจัยจะเปลี่ยนใจเปลี่ยน อุดมการณ์แต่ตอนนี้ยังยึดมั่นในอุดมการณ์เดิม จึงอยากชวนพวกเราไปในสมัยพระพุทธเจ้าตรัส รู้ใหม่ๆ หนักใจมากกว่าจะไปสอนใครได้ โดยตอนนั้นพระพุทธเจ้ามีหลักสูตรแล้ว หนักใจว่าจะ เอาหลักสูตรไปสอนใคร สิ่งที่น่าหนักใจคือคนที่ตรัสรู้ตามหรือคนที่จะปฏิบัติตามหลักสูตร จึงมองเห็นกระบวนการ ๒ ประการคือ “๑)ผู้สอน ๒)หลักสูตรที่ใช้สอน” กำลังจะบอกพวกเรา ว่าผู้วิจัยกำลังสร้างคนเพื่อไปเป็นผู้สอนในชั้นในเวที สรุปผู้วิจัยจะสร้างคนให้ไปสอน อยากให้ ผู้วิจัยคำนึง ๒ ประการคือ ๑)งานที่ดีๆ ที่สร้างไว้โดยใครก็ตาม มักจะดับหลังจากคนที่ทำตาย แล้ว ๒)ทำงานธรรมดาแต่หากคนมาช่วยพัฒนางานจะเกิดความยั่งยืน จึงขอให้กำลังใจผู้วิจัย เดินหน้าต่อไป
๒	พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มมร. ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า เราต้องเข้าใจค่านักเผยแผ่หรือพระธรรมทูตซึ่ง แยกออกจากกันไม่ได้ ในความเป็นจริง “พระสงฆ์ทุกรูปต้องเป็นนักเผยแผ่เป็นพระธรรมทูต โดยพระธรรมวินัย” รวมถึงสมณสาธูปทุกอย่างถือว่าเป็นนักเผยแผ่อยู่ในตัวโดยอัตโนมัติ เราไม่สามารถแยกชีวิตพระสงฆ์ออกจากการเผยแผ่ได้ ขึ้นชื่อว่าพระสงฆ์ต้องเป็นพระเผยแผ่หรือพระ ธรรมทูตโดยพระธรรมวินัย นักเผยแผ่ไม่จำเป็นต้องพูดเพียงการมีสมณสาธูปที่เหมาะสมก็ถือว่าเป็น การเผยแผ่ทำให้เกิดความศรัทธา รวมถึงการโพสต์เฟซบุ๊กถือว่าเป็นการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา การเผยแผ่ต้องไม่กระทบตนเองและไม่กระทบผู้อื่นในความรู้สึกต้องให้ ข้อเท็จจริง เป็นหลักของพระธรรมกถึก องค์แห่งธรรมกถึกสำหรับการเผยแผ่ ๕ ประการ คือ ๑)แสดงธรรมไปตามลำดับไม่ตัดให้สับสน หรือขาดความ ๒)ชี้แจงยกเหตุผลมาแสดงให้ผู้ฟัง เข้าใจ ๓)สอนด้วยเมตตา ตั้งจิตปรารถนาให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ๔)ไม่แสดงธรรมเพราะเห็น แก่ลาภหรืออามิส ๕)ไม่แสดงธรรมกระทบตนและผู้อื่นด้วยการไม่ยกตน ไม่เสียดสีข่มขู่ผู้อื่น พระสงฆ์นักเผยแผ่ต้องพาประชาชนให้เข้าถึงคำสอนของพระพุทธเจ้า โดยไม่ต้องมีติด กับตัวสอนหรือผู้เขียน ไม่มีความรู้สึกว่าอ่านหนังสือผู้เขียนแต่อ่านคำสอนพระพุทธเจ้า คุณสมบัติที่จำเป็นของนักเผยแผ่เราต้องสร้างโมเดลแนวคิดเรื่อง “พระธรรมทูตในพระคัมภีร์ พระไตรปิฎก”โดยไม่เอาความคิดของใครมาใส่ ต้องไปศึกษาพระธรรมทูตจากต้นฉบับ

ที่	ประเด็น
	พระไตรปิฎกในฐานะเราเป็นนักวิจัย เราศึกษาการเผยแผ่ของเถรวาทหมายถึง พระไตรปิฎกและอรรถกถา คัมภีร์ อะไรที่เป็นข้อมูลตัวแทนของเถรวาทที่น่าเชื่อถือที่สุดที่เรามีผู้วิจัยต้องไปให้ถึง ตามไปให้สุดเพื่อหาแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สุด เป็นข้อมูลที่ไม่ถูกใช้โดยคนอื่นมาแล้ว ในข้อมูลวิทยากรหรือธรรมทูตในพระพุทธศาสนาเถรวาท จึงเน้นว่าขึ้นชื่อว่าพระสงฆ์ต้องเป็นนักเผยแผ่ เราต้องไปดูสมัยพุทธกาลวันที่พระพุทธเจ้าออกไปเป็นวิทยากร ๔๕ พรรษาของพระพุทธเจ้าและพระอรหันต์ เราจะเห็นแบบอย่างการปฏิบัติรวมถึงพระสงฆ์ในเมืองไทยที่เป็นนักปฏิบัติ เช่น หลวงพ่อชา ท่านพุทธทาส ถือว่าเป็นแบบอย่างประสบความสำเร็จสูงมากในการเผยแผ่ทั้งในและต่างประเทศ การเป็นวิทยากรเป็นโดยวิถีชีวิตของพระสงฆ์ทุกรูปส่วนการขึ้นเทศน์หรือบรรยายถือว่าเป็นวิทยากรพิเศษต้องได้รับการนิมนต์ไปเท่านั้น แต่การเป็นวิทยากรที่เขาไม่นิมนต์ถือว่าสำคัญที่สุดต้องสังเคราะห์ออกให้ได้ เพราะการเป็นวิทยากรแบบวิถีชีวิตต้องเป็นอยู่ตลอดเวลา พระสงฆ์จึงต้องเป็นวิทยากรโดยวิถีชีวิตและเป็นวิทยากรโดยพิเศษ คุณสมบัติของการเป็นวิทยากรหรือพระธรรมทูตสำคัญที่สุด ถ้าเราดูตามแบบพระพุทธเจ้าและพระอรหันต์จะต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน ต้องมีปรีชาที่ยอดเยียมคำสอนของพระพุทธเจ้าต้องมีความแม่นยำที่สุด ตามทฤษฎีการสื่อสารวิทยากรเป็นผู้ส่งสาร (S) ส่วนคำพระไตรปิฎกคำสอนเป็นข้อมูลผู้ส่งต้องมีความแม่นยำ (M) ต้องไม่แสดงคำสอนของพระพุทธเจ้าให้ผิดเพี้ยน วิทยากรต้องมีความแม่นยำในคำสอนของพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นคุณสมบัติที่ขาดไม่ได้ จากนั้นการปฏิบัติถือว่าเป็นส่วนสำคัญมากสำหรับวิทยากรเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ไม่ได้ขึ้นว่าวิทยากรจบการศึกษาระดับใดแต่ผู้คนศรัทธาเขาดูการปฏิบัติ เช่น หลวงพ่อคุณ ท่านสร้างบารมีจนผู้คนยอมรับ วิทยากรแบบพระสงฆ์ไม่ต้องโฆษณาแต่ถ้าเรามีดีคนจะมาหาเอง ถือว่าเป็นจรรยาบรรณของวิทยากร เราต้องสร้างความแตกต่างอย่าไปเลียนแบบทางโลกมากเกินไปแต่เราต้องนำทางโลกมาประยุกต์ใช้ แต่เราต้องสร้างอัตลักษณ์ของความเป็นวิทยากรแบบพุทธศาสนาของเราออกมาให้ได้
๓	พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ รศ.ดร. อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มจร. ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า เพื่อการยืนยันความรู้ความสามารถของผู้วิจัยเราจะเห็นว่าเนื้อหาในเล่มดัชนีพนธ์มีจำนวนมาก ประเด็นการศึกษามีความน่าสนใจมาก จึงตั้งเป็นประเด็นคำถามเพื่อนำไปสู่คำตอบเพื่อยืนยันกับผู้วิจัยว่า “มีวิธีการหรือรูปแบบอย่างไรในการพัฒนาวิทยากรสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” สิ่งที่เราต้องการหาคือรูปแบบหรือตัวกระบวนการในการพัฒนาวิทยากรว่าจะทำอย่างไรให้เกิดวิทยากรต้นแบบขึ้นมา ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีวิทยากรสันติภาพ จึงต้องการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีให้เกิดขึ้น

ที่	ประเด็น
	รูปแบบที่นำเสนอเป็นเชิงคุณสมบัติมากเกินไป เราต้องบอกว่าได้ว่าวิทยากรต้นแบบจะเกิดขึ้นได้อย่างไร ตัวแบบที่ดีจะต้องสะท้อนการได้มาซึ่งวิทยากรที่ดีของธรรมะโอดี ต้องคำนึงถึง ๒ ประเด็น คือ ๑) หลักสูตรหรือชุดความรู้ที่จะใช้ เป็นวิทยากรสามารถใช้ความรู้ทางพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธีได้ ต้องมีชุดความรู้ที่จะไปสร้างวิทยากรต้นแบบ ๒) ตัวกระบวนการ เราจะทำอย่างไรให้เกิดวิทยากรธรรมะโอดีขึ้น มีกระบวนการอย่างไร เช่น เราสร้างนักวิจัยแม่ไก่ต้องมี “ชุดความรู้สาระเนื้อหา” เราจะใช้อะไรภายใน ๕ วัน ผู้จะเป็นแม่ไก่ต้องผ่านกระบวนการความรู้อะไรมาบ้าง และต้องมี “กระบวนการฝึกอบรม” เริ่มตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้ายจากความง่ายไปหายาก โดยมีภาคทฤษฎีภาคปฏิบัติควรมีสัดส่วนเป็นอย่างไร ซึ่งยังไม่ปรากฏอยู่ในตัวแบบถามว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร วิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีไม่ใช่วิทยากรธรรมดา แต่เป็นวิทยากรสร้างกระบวนการที่การไหลเวียนของข้อมูลภายในองค์กรและสร้างความไว้วางใจโดยใช้ธรรมะเป็นสื่อกลาง เป็นวิทยากรที่ใช้พุทธสันติวิธีไปทำหน้าที่ในการสร้างความไว้วางใจในองค์กร เพราะองค์กรมีปัญหาต้นทุนในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง จึงต้องอาศัยกระบวนการฝึกอบรมหลากหลายรูปแบบ เราสามารถพัฒนาหรือผลิตวิทยากรต้นแบบสันติภาพไปช่วยในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เราจะสร้างวิทยากรสันติภาพอย่างไร จึงต้องแบ่งเป็น ๓ ส่วนในการทำให้เกิดวิทยากรต้นแบบ ประกอบด้วย ๑) Open mild หมายถึง การมีจิตตื่นรู้ พร้อมจะเปิดรับการเป็นวิทยากร พร้อมเปิดรับชุดความรู้ทางพระพุทธศาสนา โดยมีเนื้อหาสาระอันประกอบด้วยศีลสามัญตา วินัยมี ความสำคัญอย่างไร มีวิธีคิดแบบการเอาใจเขามาใส่ใจเรา หลักอริยสัจในการวิเคราะห์ปัญหา การลดอคติ วิธีการให้อภัยทาน การสื่อสารอย่างสันติ วิธีการของธรรมฉากัจฉา วิธีสุนทรียสนทนา เหล่านี้เป็นเครื่องมือที่สามารถให้ทำให้เป็นวิทยากรพุทธสันติวิธี ๒) Open heart หมายถึง จิตกระจำง ทำให้รู้ว่าการเป็นวิทยากรมีคุณค่าที่สามารถเข้าไปเยียวยาปัญหาแก้ปัญหาในองค์กรได้ ด้วยการใช้หลักของพระพุทธศาสนา ด้วยการเข้าไปเยียวยาปัญหาด้านจิตใจของคนในองค์กร แต่จะเข้าไปได้ต้องสามารถสื่อสารความรู้ทางพระพุทธศาสนา ๓) Open view หมายถึง จิตเจตจำนง เป็นการกระตุ้นให้เกิดกลัวกลัว มีความกล้าหาญ สามารถให้ลงมือปฏิบัติได้ มีความกล้าหาญที่จะลงมือทำและทำได้ด้วย สัดส่วนความรู้และการปฏิบัติการในชุดความรู้ที่ออกแบบเพื่อสร้างรูปแบบนำไปพัฒนาวิทยากรต้นแบบทำให้เกิดวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี จะต้องมีความกล้าหาญจะลงมือทำสามารถทำได้ด้วย วิทยากรต้องลงมือทดลองปฏิบัติ ทดลองทำ ทดลองสอน เหมือนการอบรมนักวิจัยลูกไก่

ที่	ประเด็น
	แม่ของ วช.ที่ร่วมมือกับ มจร พระมหาบุญเลิศ อินทพลญฺญ รศ.ดร. กล่าวเสริมว่า ท่านผู้วิจัยเป็นวิทยากรทำหน้าที่ในการฝึกอบรมในองค์กรต่างๆ จำนวนมาก เห็นสิ่งที่ตนเองทำว่าอะไรมีคุณค่า ควรค่าที่จะนำมาถอดบทเรียนเนื้อหาสาระของงานวิจัย ผู้วิจัยมีหลักอยู่พอประมาณจะนำหลักสิ่งที่มีเข้ามาในระเบียบวิจัยเพื่อให้เข้ากับคชฎีชน ผู้วิจัยต้องปรับกระบวนการเล็กน้อย ผู้วิจัยติดตามไปในฐานะลูกไก่ ซึ่งการอบรมลูกไก่ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรมาให้โดย วช. หลักสูตรนำมาทดลองโดยให้แม่ไก่ไปอบรมลูกไก่ สิ่งที่พบในกระบวนการอบรมลูกไก่ ๕ วัน จากคนไม่เป็นทำเป็น จากคนทำไม่ได้ทำได้ จากคนไม่กล้าขอทุนวิจัย กล้าขอทุนวิจัย เป็นการขยายผลนักวิจัย ปัจจุบันนักวิจัย ๑๒ คน ต่อประชากร ๖๐,๐๐๐ คน หลักสูตรลูกไก่รอเพื่อรับรองว่าจะให้ดีที่สุดแต่มันรอไม่ได้ เลยต้องไปทดลองพร้อมปฏิบัติจริง ก่อให้เกิดมีนักวิจัยเกิดขึ้น รวมถึงสังฆพัฒนาวิชาลัยสร้างพระธรรมทูตเกี่ยวกับสุขภาวะ ซึ่งพระสงฆ์ถูกบังคับให้เข้าร่วม ผู้วิจัยก็เข้าไปร่วม ร่างหลักสูตรแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์ให้ทำแบบนั้นแบบนี้ แต่พอไปทำจริงเปลี่ยนใหม่หมดต้องปรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ละรุ่น ๖๐ รูป พระสงฆ์ถูกบังคับมาหลักการคือ “ปลูกอุดมการณ์ สร้างเครือข่าย ขยายกิจกรรม” ผมเชื่อว่าผู้วิจัยเข้าใจดีอยู่ในกระบวนการฝึกอบรมอย่างไรให้คนเปลี่ยน สามารถทำได้เพียง ๓ วัน ก็เปลี่ยนแปลงได้ หลายรูปสะท้อนว่าถ้าไม่ได้เข้าอบรมสังฆพัฒนาวิชาลัยคงเสียโอกาสมาก เพราะเราต้องการสร้างพระสงฆ์นักพัฒนา เราต้องการให้พระสงฆ์มาสร้างแรงบันดาลใจ เห็นพระสงฆ์ต้นแบบในการพัฒนาสร้างเครือข่าย ๕๙ รูป ผู้วิจัยต้องคิดออกแบบงานวิจัยจากนักวิจัยลูกไก่และสังฆพัฒนาวิชาลัยเพราะเคยผ่านประสบการณ์ ผมให้กำลังใจผู้วิจัยเดินหน้าทำ แล้วขยายวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีท่านจะมีเครือข่ายจำนวนมาก
๔	พระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร. ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ผู้วิจัยเป็นนักเขียนสรุปสรุปทุกตอนแม้จะฟังบรรยายหรือเดินทางที่ใดมักจะเขียนและเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ในฐานะผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ในแง่ของกระบวนการวิจัยมีการศึกษาเชิงเอกสารถือว่าตอบโจทย์ มีการสัมภาษณ์ มีการทดลอง กระบวนการวิจัยถือว่าดีมาก เพราะเป็นการพัฒนารูปแบบ มีกลุ่มเป้าหมายแต่ต้องเน้นว่ากลุ่มเป้าหมายใดที่เราจะไปพัฒนาเพื่อเป็นวิทยากรต้นแบบ มีการประเมินก่อนและประเมินหลังเป็นอย่างไร ถือว่าเป็นกระบวนการวิจัย พอเราฝึกพัฒนารวมกับเอกสารรวมกับการสัมภาษณ์โมเดลหรือรูปแบบควรจะเป็นอย่างไร ขั้นตอนหรือหลักสูตรจะต้องมีการปรับเพื่อให้ชัดเจน มองว่าการเป็นวิทยากรต้นแบบจะต้องเริ่มจากพื้นฐานความรู้มาก่อน และต้องมีทัศนคติในการเป็นวิทยากร สิ่งสำคัญ

ที่	ประเด็น
	ต้องชัดเจนคือ “กระบวนการฝึกวิทยากร” เราจะใช้สูตรไหน จะใช้ศาสตร์สมัยใหม่หรือพระพุทธศาสนาในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ สรุปดัชนีพันธะเล่มนี้ถือว่าตอบโจทย์แล้วเพราะตอนนี้พัฒนามาถึงประมาณ ๗๙ เปอร์เซ็นต์แล้ว แต่ต้องไปสังเคราะห์ให้ชัดเจน
๕	พระปลัดสุวัฒนวิริคุณ ประธานวิทยากรธรรมะอารมณ์ดีและผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดยานนาวา ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ขอชื่นชมในฐานะกัลยาณมิตรเพราะเรียนรู้รู้ปฏิบัติมาด้วยกันตั้งแต่เป็นสามเณร มาถึงวันนี้เป็นความหวังของพระหนุ่มรุ่นใหม่ เพราะสิ่งที่ลองผิดลองถูกมานั้นจะได้รับการยอมรับในฐานะดัชนีพันธะเล่มนี้ ซึ่งลูกไก่แม่ไก่ด้านวิจัยมีจำนวนมากแต่ลูกไก่แม่ไก่ด้านวิทยากรยังไม่มีชัดเจน “ดัชนีพันธะเล่มนี้จะเป็นทางรอดของวิทยากรทั่วประเทศ” ให้พระธรรมวิทยากรหรือวิทยากรทุกแนวทางทั่วประเทศไทยต้องเดินตามดัชนีพันธะเล่มนี้รวมถึงน้องๆวิทยากรรุ่นใหม่ๆจึงตั้งคำถามกับผู้วิจัยว่า “พุทธสันติวิธี” ในดัชนีพันธะเล่มนี้กำลังหมายถึงอะไร เพื่อจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจและนำไปใช้ได้ตรงประเด็น กระบวนการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบเราควรมีรูปแบบอย่างไร ที่สามารถนำพระสงฆ์บุคคลทั่วไป หรือ ผู้มีจิตอาสา มาผสมผสานกับความเป็นพุทธสันติวิธี ถือว่าเป็นโจทย์ของธรรมะโอดี ที่จะเชื่อมพระสงฆ์ บุคคลกลุ่มใดมาเป็นธรรมะโอดี ส่วนคุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบควรศึกษาตามพระไตรปิฎก คุณลักษณะของวิทยากรต้นแบบควรมีลักษณะอย่างไร ควรเป็นวิทยากรที่มีความเป็นสันติสุขจากตนเองก่อน ด้วยการมีความเคารพตามหลักธรรมของคารวะ ๖ จะทำให้เกิดวิทยากรที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันวิทยากรที่เป็นพระสงฆ์เราจะอิงทางโลกมากเกินไป จนลืมพระไตรปิฎกหรือคำสอนของอาจารย์ครูอาจารย์สมัยเก่าและที่สำคัญมากคือ “วิปัสสนากรรมฐาน” วิทยากรทางพระพุทธศาสนาต้องสอนวิปัสสนากรรมฐานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยการให้กลับมาดูลมหายใจของตนเอง ทำให้วิทยากรมีพุทธคารวตา ธรรมคารวตา จุดแข็งที่สำคัญในการนำธรรมะสู่องค์กรใหญ่ๆคือ เรื่องเล่าของอาจารย์ของครูอาจารย์ เช่น หลวงปู่ชา ด้วยการศึกษารื่องของหลวงปู่ชา นำไปเล่าให้ทำผู้ฟังสนใจมากเพราะเข้าสู่วิถีชีวิตของพระป่า ทำให้เกิดปฏิสนธิธรรมคารวตา ทำให้วิทยากรเกื้อกูลต่อสังคมได้หมายถึงเมื่อคนมีความทุกข์ วิทยากรสามารถปฏิสนธิธรรมด้วยธรรมะ จึงหวังใจเล็กๆว่าผลงานดัชนีพันธะเล่มนี้จะเป็นเสมือนคัมภีร์ของวิทยากร ทำให้วิทยากรรุ่นน้องๆ กำลังเดินตามมามีธงเดินไปที่ไม่หลงทาง จึงคาดหวังว่างานเขียนชิ้นนี้จะทำให้พระวิทยากรทั่วประเทศ สามารถมีแนวทางในการเป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ว่าถ้าจะสร้างพุทธสันติวิธีในองค์กรควรจะเดินตามอย่างไร อันจะเป็นที่พึ่งและเกื้อกูลให้บุคคลองค์กรสังคมต่อไป พระครูปลัดสุวัฒนวิริคุณ กล่าวเสริมว่า ทั้งงานวิจัยทั้งทฤษฎีศาสตร์สมัยใหม่ จะทำ

ที่	ประเด็น
	ให้พระวิทยากรลีลิมจรรยาที่เหมาะสม จากประสบการณ์ของการอบรมพระวิทยากรมาเกือบ ๑๐ ปี สิ่งที่น่าห่วงมากคือ ๑) ไม่สามารถทำงานร่วมกับทีมอื่น เก่งมากแต่ไม่สามารถร่วมทำงานกับใครได้ ๒) วิทยากรเก่งแต่คนไม่ชอบ ตอนนี้ธรรมะอารมณ์ดีมีวิทยากรจำนวน ๓๐ รูป ยังไม่เชื่อว่าจะมีหลักสูตรที่ดีที่สุดแต่เรามีกลายณมิตรร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจจากบริษัทใหญ่ในประเทศไทย จึงต้องอาศัยวิทยากรกระบี่ไว้รูปร่าง ทำอย่างไรจะเกิดวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี ปัจจุบันวิทยากรของเรายังไม่มีศรัทธาในการแก้กฏสังคัม “วิทยากรต้องทำหน้าที่แก้กฏสังคัม” โดยพระรุ่นใหม่ทำอย่างไรจะแก้กฏสังคัมได้ เมื่อเราสร้างศรัทธาทำอย่างไรให้เรารักษาศรัทธาไว้ได้ โจทย์ของผู้วิจัยทำอย่างไรเพียงแค่พรสวรรค์คงไม่เพียงพอเราต้องให้โอกาสในการสร้างพรแสวง จึงต้องมีคู่มือมีคัมภีร์วิทยากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสร้างศรัทธาและรักษาศรัทธา ปัจจุบันเสียงหัวเราะเข้าไม่ใช้คำตอบของสังคัม เราจะไปต่อได้เราต้องแก้กฏสังคัม สร้างศรัทธาและรักษาศรัทธา ขอให้กำลังใจให้ผู้วิจัยสำเร็จ “เป็นพระวิทยากรรูปแรกของประเทศที่เป็น ดร.”
๖	รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ผู้วิจัยอยากให้ประเด็นที่ ๑ คือกรอบการสร้างรูปแบบพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรจะเป็นอย่างไร โดยเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเป็นวิทยากรว่าหน้าตาของวิทยากรควรจะเป็นอย่างไร แนวคิดทฤษฎีพุทธสันติวิธี แนวคิดทฤษฎีการเป็นวิทยากรพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นการศึกษาที่กว้างใหญ่เป็นกองทัพใหญ่แต่หัวใจคือเรื่องที่อยู่บทที่ ๕ ว่าเราจะมีการพัฒนาวิทยากรต้นแบบอย่างไรในบทที่ ๔ เป็นเรื่องธรรมะโอดี ซึ่งเป็นพระวิทยากรสันติภาพมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมถือว่ามิดันทุนที่ดี แต่การร้อยเรียงบท ๑-๔ ต้องนำไปสู่การอธิบายไปถึงบทที่ ๕ โดยมีการเพิ่มลักษณะพุทธสันติวิธีเข้าไป ธรรมะโอดีจึงเป็นการบูรณาการธรรมะกับศาสตร์สมัยใหม่ การวางกรอบถือว่าดีแล้ว แต่กรอบอาจจะกว้างไป แต่ควรเน้นว่าตัววิทยากรที่เราจะสร้างขึ้นมามีการใช้วิทยากรธรรมดาก่อนพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ แต่เมื่อมีการพัฒนาวิทยากรหวังว่าจะเอามาเป็นต้นแบบได้ ส่วนด้านมนทัศน์ ๓ เรื่องของงานวิจัยคือ ๑) ต้องการพัฒนางานองค์กร ๒) ต้องการการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๓) ต้องการแก้ไขความขัดแย้ง ชื่อเรื่องอาจจะมาหลายประเด็น ส่วนประเด็นที่ ๒ กระบวนการของการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรจะเป็นอย่างไร โดยอยู่ในหลักสูตร ๕ วันแต่มีความเข้มข้นเพียง ๓ วันเพราะเกี่ยวข้องกับพิธีการควรเน้นการอบรมไม่ต้องมีพิธีการมาก วันแรกเข้าใจว่าต้องการการบูรณาการระหว่างพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ แต่ยังไม่กลมกลืนกัน วันที่สองฝึกความเป็น

ที่	ประเด็น
	วิทยาการแต่เราสามารถบูรณาการได้ วันที่สามเน้นเรื่องพุทธสันติวิธีเป็นหลักและพูดถึงองค์กร ถือว่าเข้าประเด็นมาก ถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาวิทยาการ วันที่สี่เน้นการพัฒนาองค์กร เน้นการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีในองค์กรถือว่เป็นหัวใจในการพัฒนาวิทยาการ จึงขอย้ำว่า “วันที่สามกับที่สี่ต้องมีความเข้มข้นมากที่สุด คือ ด้านพุทธสันติวิธี ด้านพัฒนาองค์กร และด้านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี” ถือว่าเป็นหัวใจงานคุณฐิณิพนธ์เล่มนี้ กระบวนการฝึกอบรมจะลดพิธีการลง ส่วนการเป็นวิทยาการสมัยใหม่และวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาทให้แทรกเข้าไประหว่างการฝึกอบรมและเพิ่มการฝึกปฏิบัติ จะต้องให้วิทยากรรู้จักการใช้พุทธสันติวิธีและสันติวิธีในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ส่วนประเด็นที่ ๓ คุณลักษณะของวิทยาการต้นแบบ หลักการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์พัฒนาวิทยาการต้นแบบและวิธีการพัฒนาวิทยาการต้นแบบควรจะเป็นอย่างไร ส่วน K-U-M-S-A-N MODEL เป็นการผูกติดกับคุณลักษณะวิทยาการ โดยวิทยาการมีความรู้ใ้รู้ความเข้าใจ ที่จะอยู่ร่วมกันเคารพในความแตกต่าง ส่วนที่ดีในหลักสูตรจะใช้คำว่า วิชาจรณสัมปัญโญ มีการแทรกอยู่ตลอด ส่วนที่ดีมากคือ สมาธิ-มีสติมีขันติมีสันติโดยเฉพาะสันติภายใน จะต้องเป็นการนำสมาธิและสันติภายในแทรกเข้าไป ทักษะ วิทยาการสามารถออกแบบกิจกรรม แต่ทักษะที่ยิ่งไปกว่านั้นคือ “การล้มเลิกสิ่งที่ออกแบบไว้เพราะหน้างานไม่ได้เป็นตามที่เรออกแบบ” เช่นกลุ่มเป้าหมายเปลี่ยน วิทยาการต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ทักษะคิด-ควรใช้คำว่ามีจิตวิญญาณในความเป็นครู มีจิตอาสา มีทัศนคติที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ใช้อำนาจไปกดบังคับ หรือไม่ใช่ความรุนแรง และการสร้างเครือข่าย ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาวิทยาการ เราฝึกอบรมแล้วทำอะไรให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ต้องสามารถเขียนโครงการขึ้นมาเพื่อสามารถนำไปใช้ได้เพื่อขับเคลื่อนเมื่อฝึกอบรมแล้วเกิด so what หรือผลกระทบอย่างไร อาจจะตั้งเป็นกองทัพธรรม ภายใต้จุดขายเป็นความต้องการของสังคมสมัยใหม่ ให้คนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เมื่ออาสาเป็นวิทยาการต้องชูธงเพื่อสร้างพื้นที่ให้เห็นความสำคัญของพุทธสันติวิธีเพื่อให้องค์กรสันติสุข สิ่งที่เห็นภาพคือผู้จะมาเข้าฝึกอบรมวิทยากรนั้นเข้ามี Training need หรือ ความจำเป็นในการเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีแบบสันติ ด้วยการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ผู้ที่จะมาเป็นวิทยาการต้นแบบต้องมีความต้องการเป็นวิทยาการสันติภาพ เราต้องหาพระสงฆ์ที่มีความสนใจในเรื่องนี้ เมื่อพัฒนามาแล้วต้องมีช่องทางในทางปฏิบัติ ขั้นต้นต้องมาช่วยงานของธรรมะโอดี หรือพูดง่ายๆจบแล้วมีงานทำ ถือว่าเป็นการสร้างเครือข่าย อาจารย์ได้พูดถึงเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรต้องมีทัศนคติในธรรมะโอดี ทักษะในพุทธสันติวิธีในการ

ที่	ประเด็น
	แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร และอาจารย์นำเสนอว่าอยากให้วิทยากรมีโอกาสลงพื้นที่ไปในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเรียนรู้ด้านสันติวิธี รศ.ดร.โคทม อารียา กล่าวเสริมว่า ยังไม่มีสังเคราะห์ต้องไปสังเคราะห์ให้ชัดเจนกว่านี้ ผู้วิจัยต้องใส่ประสบการณ์ของตนเองเข้าไปด้วยเพราะยังไม่มีตัวตน ต้องมีการเชื่อมโยงให้เกิดขึ้น จะเกิดการเชื่อมโยงในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ “เจตนารมณ์ของผู้วิจัยต้องการสร้างวิทยากรต้นแบบเพื่อเผยแพร่ธรรมและแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร” จะต้องใส่เอาไว้เรื่องเจตนารมณ์
๗	อาจารย์ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ขึ้นมาในการรวบรวมวรรณกรรมของงานวิจัยมีคุณค่า เหมือนข้าวยาในภาคใต้มีองค์ประกอบหลากหลายของข้าวยา จึงเปรียบข้าวยาเหมือนงานดุขี้เล่มนี้ ถามว่าอะไรข้าวยาสำคัญที่สุดที่ขาดไม่ได้ เราต้องถามคนในพื้นที่ คนที่ไม่เข้าใจในข้าวยาไม่รู้ว่าจะต้องรับประทานแบบใด ผู้วิจัยจึงต้องย่อยให้เห็นองค์ประกอบต่างๆ ให้สามารถมองออกว่าอะไรคือองค์ประกอบของข้าวยา พระพุทธศาสนากับพุทธสันติวิธีสามารถไปด้วยกันได้มีหลักการพื้นฐานไปด้วยกัน คำสำคัญรวมกันคือ “วิทยากรต้นแบบ ธรรมะโอติ โดยพุทธสันติวิธี” ถ้าเราไม่ได้ศึกษาจริงๆ จะตั้งคำถามว่าคืออะไร แต่ถ้ามองเชิงบวกจะทำให้คนศึกษาและเข้าใจ จะทำอย่างไรให้เราเข้าใจในหัวข้อชื่อเรื่อง ส่วนวัตถุประสงค์เป้าหมายปลายทางอยากให้เกิดอะไร ด้วยการศึกษารูปแบบการพัฒนา แล้วนำมาพัฒนาและนำเสนอรูปแบบ มองว่าเหมือนยังไม่สุด งานนี้ต้องการพัฒนาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ถ้าเราได้วิทยากรต้นแบบมาแล้วจะไปเป็นวิทยากรอบรมในองค์กรหรือเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยการมีบทบาทของวิทยากรคือสร้างความรู้ความเข้าใจทำให้องค์กรที่มีความขัดแย้งเกิดความสมานฉันท์และปรองดองกันมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง จะต้องมีความขัดแย้งระหว่างเป็นเพียงวิทยากรหรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ด้านเนื้อหาผู้จะมาเป็นวิทยากรจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาสาระเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ซึ่งเป็นสันติวิธี วิทยากรต้องรู้เข้าใจเกี่ยวสันติวิธี เพราะในองค์กรมีความขัดแย้ง ถ้าจะไปแก้ปัญหาความขัดแย้งต้องเข้าใจก่อนว่าความขัดแย้งคืออะไร ธรรมชาติความขัดแย้ง มีวงจรความขัดแย้งอย่างไร มีการพัฒนาการแบบใดถือว่าตัว K คือความรู้ที่อยู่ในModelวิทยากรต้องมีความรู้ด้านความขัดแย้ง มองมิติในเชิงป้องกัน conflict prevention มองเชิงจัดการ conflict management มองเชิงPeace building กระบวนการ

ที่	ประเด็น
	สร้างสันติภาพ เป็นภาพรวมให้เห็น ผู้จะเป็นวิทยากรต้นแบบต้องมีความรู้ด้านพระพุทธศาสนา และศาสตร์สมัยใหม่คือสันติวิธี ด้วยการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมจึงต้องฝึกทักษะการถ่ายทอด ในการแก้ปัญหาถือว่าเป็นศิลปะต้องมีการฝึกปฏิบัติ ด้านเครื่องมือ (Tool) เครื่องมือของวิทยากรคือ เน้นการมีส่วนร่วม เน้นกรณีศึกษา เน้นการพูดคุย เราจะพัฒนาวิทยากรต้นแบบเราใช้เครื่องมืออะไร เราจะนำไปใช้กับ กลุ่มเป้าหมายใด คือ Target group คืออะไร ใช้กับกลุ่มองค์กรต่างๆ กลุ่มเป้าหมายที่เราจะไป ใช้เราใช้กับใครจึง “อยากเห็นเส้นทางไปสู่สันติ” หมายถึงเส้นทางที่จะพัฒนาวิทยากรมี ขั้นตอนอะไรบ้าง ในงานคุณชินพันธ์มีขั้นตอนอะไรบ้าง เช่น ต้องเป็นพระสงฆ์เท่านั้น แต่ถ้าไม่เป็นพระสงฆ์เกิดความสนใจเรื่องธรรมะโอตืออยากจะทำเพื่อเป็นวิทยากรได้หรือไม่อย่างไร อาจจะมี ๒ สายคือ สายพระสงฆ์ และสายบุคคลทั่วไป น่าจะการแบ่งระดับผู้เข้าอบรมวิทยากร ต้นแบบคือ กลุ่มที่ ๑ ไม่มีองค์ความรู้เลยเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี จะมีการ พัฒนาอย่างไรมีความยากง่ายอย่างไร กลุ่มที่ ๒ มีองค์ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและพุทธ สันติวิธี เราจะเติมเต็มอย่างไร กลุ่มที่เป็นวิทยากรอยู่แล้ว กลุ่มที่ ๓ มีองค์ความรู้เกี่ยวกับ พระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี มีความเชี่ยวชาญการเป็นวิทยากรและเป็นนักสันติวิธีแต่ยัง ขาดเวที เราจะพัฒนาอย่างไรให้เป็นวิทยากรต้นแบบ กระบวนการวิธีดำเนินการวิจัยให้ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้วมาสร้างรูปแบบสร้างโมเดลในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ อาจารย์ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ กล่าวเสริมว่า คุณชินพันธ์เล่มนี้เป็นเล่มที่มีคุณค่ามาก ยิ่งเปิดอ่านดูยิ่งมีครบทั้งหมดตามที่ผู้ทรงคุณพูดถึง ผมมั่นใจว่าผู้วิจัยบอกในใจว่ามีครบแล้ว จึงมีข้อเสนอแนะว่าให้ผู้วิจัยอิงจากข้อเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิเพราะมีครบทุกอย่างในเล่ม จึงจะ อนุญาตเอากลับบ้านด้วย วิธีการสร้างคนไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว แต่กระบวนการที่เราทำก็ไม่ง่าย แต่แสดงให้เห็นว่าเราอยากสร้างคนที่เป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตือ เรามีเป้าหมายเดียวกันแต่ วิธีการต่างกัน วิธีการหลากหลายเหมือน“เราจะมาหาจุดพ่วงน้อย เราจะบอกขั้นตอน อย่างไร” เพราะเราไม่เท่ากัน ความรู้ไม่เท่ากัน ทักษะไม่เท่ากัน ทศนคติไม่เท่ากัน เป้าหมายคือ วิทยากรต้นแบบ โมเดลที่ทำมาถือว่าชัดเจน แต่ต้องบอกได้ว่า ความรู้ทางพระพุทธศาสนาควร จะรู้อะไร ความรู้ทางพุทธสันติวิธีควรรู้อะไร มีกล่องให้ชัดเจน เช่น กล่องความรู้ กล่องทักษะ กล่องทัศนคติ เป็นต้น ผู้วิจัยทำมาครบแล้วเพียงสังเคราะห์ตามกล่องต่างๆให้ชัดเจน ถ้าต้องการให้คนมีความรู้จะหาวิธีการอย่างไรให้คนมีความรู้ หรือฝึกอบรมได้ ๓ กล่องพร้อมกัน ควรจะมีหลักสูตรอย่างไร ควรแบ่งระดับหลักสูตรระดับพื้นฐาน หลักสูตรระดับกลาง หลักสูตร ระดับสูง เพื่อพัฒนาตามลำดับเพื่อเป็นวิทยากร เช่น ระดับสูงสามารถออกแบบกิจกรรมได้ให้ เหมาะสมกับองค์กร การมีความเชี่ยวชาญในการเป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตือ กว่าจะเป็น

ที่	ประเด็น
	วิทยาการต้องผ่านการสะสม การเรียนรู้ เราจึงมาช่วยกันให้มีรูปร่างแต่ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว จึงขอสนับสนุนในดัชนีพนธ์เล่มนี้
๘	ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ผู้วิจัยทำตามกระบวนการวิจัยของ R and D ถือว่ามีความครบถ้วน เริ่มจากศึกษาจากเอกสารงานวิจัย สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ดี เพราะผู้วิจัยเป็นนักอ่านนักคิดนักสัมภาษณ์ทำงานเนื้อหาดีมาก แต่ยังขาดการสรุปเป็นประเด็นชัดเจน ด้วยการสรุปเป็นเนื้อเดียวกันให้ชัดเจน ถือว่าผู้วิจัยศึกษาครบหมดทั้ง R๑ ทั้งเอกสารการศึกษาและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ทราบว่าผู้วิจัยมีการทดลองไปแล้วและนำความรู้มาปรับแก้เพื่อจะมาคุยกันวันนี้และจะนำไปทดลองอีกครั้ง กระบวนการของผู้วิจัยถือว่าเป็นกระบวนการของ R and D ทั้งหมด เพียงแต่ว่าผู้วิจัยศึกษาเยอะมีเนื้อหาดีมากจึงต้องนำมาสรุปแต่ละประเด็น เช่น การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องสามารถสรุปว่าคุณลักษณะของวิทยาการควรเป็นลักษณะอย่างไร เพราะผู้วิจัยสัมภาษณ์หลากหลาย มีการสัมภาษณ์วิทยาการที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศเป็นนักพูดมีชื่อดัง ว่าการเป็นวิทยาการที่ดีต้องมีองค์ประกอบอะไร จากนั้นผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการว่าเขาต้องการวิทยาการแบบใด สัมภาษณ์พระสงฆ์ที่เป็นวิทยาการต้นแบบ ถือว่าครบในการวิจัยแบบ R and D เพียงแต่ว่าผู้วิจัยต้องสรุปให้เห็นชัดเจน ถ้าได้คุณลักษณะของวิทยาการต้นแบบซึ่งมี ๒ ลักษณะ คือ ต้องการ Prototype พัฒนาต่อเป็นเวอร์ชัน๑.๑ ๑.๒ หรือต้องการที่เป็นสมบูรณ์แบบแล้ว ผู้วิจัยต้องการวิทยาการที่สามารถนำไปต่อยอดใช้งานได้ จึงต้องให้ชัดเจนในกระบวนการว่า เราต้องการวิทยาการที่สมบูรณ์แบบแล้วหรือวิทยาการที่สามารถปรับพัฒนาไปเรื่อยในครั้งต่อไป ส่วนด้านโครงสร้างหลักสูตรนั้นผู้วิจัยมีโครงสร้างแล้วแต่ขาดรายละเอียดในโครงสร้าง ให้น้ำหนักแต่ละโครงสร้างอย่างไรบ้าง คิดแบบbackward disigeว่าคุณลักษณะของวิทยาการที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง กิจกรรมอะไรจะนำไปสู่คุณลักษณะของเราต้องการ จะทำให้ชัดว่าเราจะมีวัดและประเมินผลอย่างไร วิทยาการพุทธสันติวิธีเราจะให้น้ำหนักอย่างไรในการพัฒนา ผู้วิจัยควรเน้นการพัฒนาพระสงฆ์อย่างเดียวก่อนเพราะกระบวนการฝึกอบรมหรือชุดฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน จะทำให้เกิดความสับสน เช่น พระพุทธศาสนาถ้าเป็นพระสงฆ์ทุกรูปมีพื้นฐานแต่ถ้ามีบุคคลทั่วไปด้านพระพุทธศาสนาต้องใช้เวลานานในการพัฒนา ผู้วิจัยถือว่ามีกระบวนการชัดเจนในการวิจัยแบบ R and D เพียงแค่สรุปสังเคราะห์แต่ละประเด็นให้เกิดความชัดเจนจะทำให้ต่อยอดไปมากขึ้น ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ กล่าวเสริมว่า ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้เป็นงานวิจัย R and D เป็น

ที่	ประเด็น
	งานวิจัยเชิงนวัตกรรมสังคมศาสตร์ เราจึงไม่จำเป็นต้องทางวิทยาศาสตร์มากเกินไป แต่ถ้าจะวัดได้ก็เป็นการดีเพื่อมาสนับสนุน แต่มนุษย์เราจะมีความหลากหลายค่อนข้างมาก ถือว่าเป็นสิ่งเริ่มต้น เราจึงไม่สามารถสร้างใครเป็นต้นแบบได้ทันที ผู้วิจัยอยู่ในการฝึกอบรมมานานมีองค์ความรู้มากจึงต้องเพิ่มเติม ซึ่งมีการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ปริญญาโท จึงอยากเห็นหลักสูตรให้มีความชัดเจน ธรรมชาติถือว่ามากกว่าหลักสูตรลูกไก่แม่ของนักวิจัย เป้าหมายที่อยากให้วิทยากรได้รับคืออะไร จึงต้องมีคู่มือในการเอาไปแก้ไขปัญหาในองค์กร จึงมองว่างานคุณนิพนธ์เล่มนี้เป็นงานที่ดีแต่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมอีก ในกรณีข้อความเชิงลบที่ยังไม่ข้อมูลประจักษ์ อ้างถึงฟังต้องระวัง ข้อมูลดีต่อกับปัจจุบันต้องสามารถบอกได้ว่าเราคืออะไร เช่น ตรงกับยุคสมัยใหม่มากกว่า ในกรณีที่เขาวิพากษ์หลักการสอนในพระพุทธศาสนาในอดีตและปัจจุบัน
๙	ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า จากประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรมา ๑๔ ปี เห็นการพัฒนาและการเติบโตของตนเองในการเป็นวิทยากร วิทยากรไม่ใช่เพียงแค่พรสวรรค์แต่มันเริ่มจากการพัฒนาตนเองอย่างยิ่งยวด ผู้จะมาเป็นวิทยากรต้อง ๒ ประการ คือ “๑)มีความสนใจ ๒)เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้” ถือว่าเป็นคุณสมบัติของวิทยากร ขอสนับสนุนแนวคิดอาจารย์โคทม อารียาว่า “วิทยากรเป็นนักออกแบบกระบวนการและเป็นผู้ที่นำทีม” ถือว่าเป็นเรื่องจริงจากประสบการณ์ของการเป็นวิทยากร วิทยากรต้องปรับตามสถานการณ์หน้างาน ถือว่าเป็นCompetency สูงสุดของวิทยากรจึงมอง ๒ มุม คือ ๑)มุมของวิทยากร ๒)มุมของเนื้อหา เราต้องมองว่าถ้าวิทยากรใช้ ตัวกระบวนการไม่ใช่เรื่องยาก วิทยากรที่ใช้จะสามารถออกแบบกระบวนการได้หมด วิทยากรคือนักออกแบบ วิทยากรคือช่างตัดผ้า วิทยากรเป็นผู้ที่แก้ไขเสื้อผ้าที่ตัดไปแล้วไม่พอดี ออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับองค์กร “วิทยากรต้องมีความเก่งในการวินิจฉัยองค์กร” โดยต้องวินิจฉัยปัจเจกบุคคล และวินิจฉัยองค์กรระดับโครงสร้างขององค์กร ต้องวินิจฉัยองค์กรแล้วเอามาออกแบบกระบวนการ ถือว่าเป็นCore value ของบุคคลผู้จะมาเป็นวิทยากร ส่วนบุคลิกภาพสามารถพัฒนาได้ หลักสูตรในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบมี ๓ ประการคือ “Knowledge Skill Attitude” ซึ่งในโมเดลมีเรียบริ้อย แต่กระบวนการต้อง Practice อยู่ตลอดเวลา มีการลงมือทำถอดบทเรียนหลายๆครั้ง วิทยากรจะต้องทำและถอดบทเรียนอยู่ตลอดเวลา วิทยากรต้องไปฝึกปฏิบัติกับองค์กรจริง ไปฝึกเสร็จแล้วกลับมาถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพราะเจอสภาพจริงมีอะไรมากมายจะต้องเผชิญต้องแก้ไขปัญหามาเฉพาะหน้า กระบวนการถอดบทเรียนมีความสำคัญมากสำหรับวิทยากร ทำให้คุณนิพนธ์เล่มนี้เป็นงานInnovative เป็นงานนวัตกรรม ถือว่าเดินตามDesign Thinking (การออกแบบความคิด) อยากให้ผู้วิจัยศึกษา

ที่	ประเด็น
	กลุ่มเป้าหมายด้วยว่า เขาต้องการวิทยาการแบบไหนซึ่งมีอยู่ในเล่มแล้ว “คนGenนี้ต้องการวิทยาการแบบใดสักเคราะห์มาเพื่อมาสร้างรูปแบบให้สอดคล้อง” เพราะวิธีการเรียนรู้ในปัจจุบันเปลี่ยนไปมาก วิทยาการเมื่อ ๑๔ ก่อนกับวิทยาการปัจจุบันมีความแตกต่างกันเพราะวิธีการเรียนรู้ของคนต่างแตกต่างกัน สมัยก่อนพูดแบบใดก็ได้แต่สมัยนี้ต้องชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้ ทฤษฎีไม่ต้องให้ลงมือปฏิบัติเลย ผู้วิจัยศึกษาแล้วออกแบบหรือสร้างรูปแบบเพื่อนำไปทดลองถือว่าเป็นการDesign Thinking ทำให้เกิด Innovation ใหม่ๆ กระบวนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบนอกจากจะมี Knowledge Skill Attitude แล้วต้องมี Knowledge sharing เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิทยาการที่เรา กำลังจะสร้างถือว่าเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงด้วยการเริ่มจากเราก่อนพร้อมก่อนมีพลังในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ส่วนอุดมการณ์ของการเป็นวิทยาการต้นแบบจึงกลับมาถามตนเองเหมือนกันเรามีอุดมการณ์อะไรในการเป็นวิทยาการต้นแบบ จึงมีความเชื่อว่า “ความรู้และการเติบโตเป็นสิทธิมนุษยย์ทุกคน” ทุกคนมีโอกาสดังจะต้องได้รับการเรียนรู้ ถ้าเขามีเงื่อนไขในการเรียนรู้ วิทยาการจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ดี เชื่อมั่นว่ามนุษย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเอง เชื่อมั่นมนุษย์ทุกคนมีความหลากหลาย ต้องมีการสร้างการเรียนรู้ที่เฉพาะ ถือว่าเป็นความเชื่อมั่นในการพัฒนาคนในบทบาทของวิทยาการ ผู้มีความปรารถนาเป็นวิทยาการเป็นผู้อยากจะเรียนรู้ต้องการลงมือทำพร้อมติดตาม เราเป็นวิทยาการสายโค้ชเราใช้วิธีการโค้ชเพื่อค้นหาตนเองว่า เป็นสิ่งที่ใช่สำหรับการเป็นวิทยาการหรือไม่ มีวิธีการโค้ชเพื่อหาการเป็นวิทยาการ การฝึกการเป็นวิทยาการต้องหาประสบการณ์หาพื้นที่ในการทดลองในการเป็นวิทยาการแล้วนำมาถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่เรามีเวลาจำกัด เราค่อยต่อยอดหลังจบการศึกษา สำหรับเทคนิควิธีการในการปรับเปลี่ยน ถือว่าเป็นเรื่อง “เหนือความคาดหมายของวิทยาการฝึกอบรม” วิทยาการต้องทำการบ้านไปดีผ่านการวินิจฉัยคนและองค์กร ด้วยประสบการณ์ของวิทยาการบุคลิกของคนในองค์กรจะเป็นแบบใด วิทยาการจะต้องเจออะไรบ้าง แต่บางครั้งมีเกินจินตนาการของเราแต่เรามีการเตรียมไปเป็นแผน ๑ ๒ ๓ เตรียมแผนความเสี่ยง วิทยาการต้องเหมือนโอเรม่อนเราต้องมีทรัพยากรในกระเป๋า หรือเป็นพญารบบนหลังช้าง เราต้องทราบว่าจะต้องใช้เครื่องมือใดเรามีหมด เราสามารถเลือกเครื่องมือได้เลย วิทยาการต้องถูกฝึกเรื่องแผนหลัก แผนสำรอง แผนกลุ่ม แผนวิเคราะห์ ในการพัฒนาวิทยาการ ดร.จตุพร วิศิษฎ์โชติอังกูร กล่าวเสริมว่า เราต้องเข้าใจคำว่าวิทยาการให้ชัด งานคุณุณินพนธ์เล่มนี้วิทยาการคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพียงเป็นวิทยาการ L. FA ยังไม่เพียงพอแต่ต้อง

ที่	ประเด็น
	๑) เป็น P. FA ต้องเป็นวิทยากรกระบวนการในการเรียนรู้ จะต้องสร้างการเติบโตของผู้คนในการเรียนรู้ ต้องให้ผู้เรียนต้องเผชิญกับอะไรบางอย่างเพื่อเกิดการเรียนรู้ ๒) การประเมินผลต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพ ปริมาณจะทำให้เกิดความชัดเจนส่วนคุณภาพจะทำให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อยืนยันว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ๓) ต้องการเอกสารที่รูปร่างหน้าตาดี จะต้องมีการสังเคราะห์ แต่เล่มนี้มีคุณภาพมากเพราะผมเป็นวิทยากรอยู่แล้ว ๔) ผู้วิจัยเจอคนเก่งมาเยอะจึงได้ข้อมูลมหาศาลจึงมี “ความคาดหวังกับความจริง” ความคาดหวังของผู้ทรงคุณในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ กับความจริงที่เกิดขึ้นในฐานะเป็นนักวิจัยภายใต้ข้อจำกัดอะไรบางอย่างซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิอาจจะไม่ทราบ กำลังจะบอกผู้วิจัยว่าโลกนี้ไม่มีอะไรสมบูรณ์แบบ จะมีช่องว่างให้เราพัฒนาอยู่เสมอ งานดุซก๊วไนพนธ์เล่มนี้ถ้าไม่สมบูรณ์แบบให้ผู้วิจัยลงไปข้อเสนอแนะแล้วเปิดเล่มจบ ต้องสามารถบอกว่าทำไมงานดุซก๊วไนพนธ์เล่มนี้จึงสามารถตอบโจทย์ได้แบบนี้ จึงขอให้กำลังใจผู้วิจัยให้งานดุซก๊วไนพนธ์สำเร็จด้วยดี
๑๐	อาจารย์วุฒิชัย บุญครอง CEO บริษัทก่อการดีฝึกอบรม จำกัด วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า เป็นการเสริมจาก จากดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร ความจริงแผนอยู่ในขั้นตอนของการเตรียมข้อมูลที่จะไปบรรยายหรือไปสอน ถึงจะเป็นหลักสูตรเดียวกันเราต้องจัดทำ Action plan ทุกครั้ง เพราะบริบทขององค์กรทุกองค์กรจะแตกต่างกันไม่เหมือนกัน การทำ Action plan จึงเป็นการทบทวนในการสอน ถ้าเจอโจทย์แบบนี้จะต้องทำอย่างไร จึงใช้ภาษาวิทยากรคือ “จอมยุทธ์ที่ดีต้องไม่มีกระบี่ในมือ” เช่น ไฟดับ ข้อมูลที่เตรียมมาหาย โน้ตบุ๊กมีปัญหา จะต้องสอนได้ถึงไม่มีเครื่องมืออุปกรณ์สื่อที่เตรียมไว้มาช่วย วิทยากรจะต้องสร้างศรัทธาเมื่อเจอวิทยากรเป็นครั้งแรก ถ้าเราจะมองว่าใครสามารถเป็นวิทยากรได้หรือไม่ดูได้ที่ “เขาหมกมุ่น” หรือไม่ ถ้าอยากเป็นวิทยากรต้องหมกมุ่นเรื่องที่ยากจะสอน ยากจะถ่ายทอด จะเกิดการศึกษาอ่านหนังสือหาข้อมูล เรียกว่า “หมกมุ่น” แต่ถ้าอยากเป็นวิทยากรไม่มีความหมกมุ่นในเรื่องของความรู้ ทักษะ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สอน แต่อยากเป็นวิทยากรเพราะคนอื่นเป็น ในสังคมออนไลน์เราเจอวิทยากร Promotion เป็นจำนวนเยอะมาก เป็นการลดแลกแจกแถมทุกอย่าง อาจารย์วุฒิชัย บุญครอง กล่าวเสริมว่า ผมเชื่อว่างานดุซก๊วไนพนธ์เล่มนี้ ไม่ใช่เพิ่งจะเริ่ม ผู้วิจัยเรียนรู้มานาน มีการพัฒนาการมาหลายปี ผมเคยร่วมงานกับวิทยากรธรรมชาติดีทำให้ผมมองว่าเราจะรักษาพระวิทยากรไว้ได้อย่างไร รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมเราจะสร้างวิทยากรธรรมชาติได้อย่างไร เราพัฒนาวิทยากรธรรมชาติมา ๕ ปี แต่เราไม่สามารถรักษาไว้ได้เพราะทุกท่านมีความเป็นไอส์ไตล์ คือ สไตล์ใครสไตล์มัน แต่เราไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ปัจจุบันเล่มนี้ได้ทั้ง “ตัววิทยากรและรูปแบบหลักสูตรการพัฒนา” เรามีกระบวนการพัฒนา

ที่	ประเด็น
	วิทยาการอย่างไร วิทยาการสามารถเขียนแผนออกแบบแผนการสอนได้ วิทยาการสอนอะไรก็ได้ จากยากที่สุดให้ง่ายที่สุดเรียกว่า “ง่ายคืองาม” ขอชื่นชมและให้กำลังใจผู้วิจัยอย่าลืมนึกว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีวิทยาการหลายรุ่น เพราะ “ความเชื่อของคนรุ่นหนึ่ง ไม่ใช่ความจริงของคนอีก รุ่นเสมอไป” เรามีวิทยาการหลายรุ่นมากที่นั่งในห้องนี้ ขอให้สกัดสังเคราะห์ออกมาให้ชัดเจน ธรรมชาติของพระพุทธรูปเจ้าชัดเจนที่สุด
๑๑	ดร.วุฒิพงษ์ ภาวะพิงค์ ประธานสถาบันพัฒนาศักยภาพมนุษย์ วิทยาการผู้เชี่ยวชาญการ สื่อสาร พฤติกรรมมนุษย์ และวิทยาการกระบวนการโอดีพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า มองไปถึงโครงสร้างระดับมหภาคของดัชนีนิพนธ์ เล่มนี้ แต่เบื้องต้นขอชื่นชมผู้วิจัยที่มีความเพียรเก็บเล็กผสมน้อย จึงขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา อยากให้ปรับบ้านหลังนี้แต่ห้องเหมือนเดิม เพราะมองการวิจัยเรื่องนี้ผ่านกรอบเป็นเครื่องมือ ระดับดัชนี เป็นเครื่องมือระดับดัชนีบัณฑิต งานดัชนีนิพนธ์เล่มนี้เป็นผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัย ที่มีภาวะวิสัยสูง เมื่อดูทั้งแล้วถึงจะเป็นระดับการวิจัย R and D ก็ตาม ผลที่ได้ออกมา มีความเป็น Objective หรือไม่ หมายความว่า ถ้าไม่ใช่ผู้วิจัย ถ้าเป็นบุคคลอื่นๆ สามารถใช้ได้ เหมือนกันหมด ประเด็นการพัฒนาวิทยาการให้เชี่ยวชาญต้องใช้เวลามาก เรียกว่าใช้มาทั้งชีวิต ครั้งหนึ่งผู้วิจัยเคยไปอบรมกับผู้ทรงคุณวุฒิในฐานะเป็นนักเขียนซึ่งมีกิจกรรม จึงให้นั่ง สังเกตการณ์เพราะกลัวจะไม่เหมาะกับสมณสาธูป จึงตั้งสมมติฐานว่าความจริงผู้วิจัย “ต้องการพัฒนาวิทยาการหรือต้องการพัฒนา โมเดลของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี” จริงๆคืออะไร เพราะผู้วิจัยเป็นวิทยาการอบรมธรรมะ โอดีมานานมากถือว่ามีความสำเร็จสูง ถ้าให้มองในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิมองว่า สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ “โมเดลของการฝึกอบรมโอดีในองค์กร” มีความเป็นภาวะวิสัยสูง การวิจัยต้องมีความเป็น วิทยาศาสตร์มีเหตุและมีผล เรากำลังฝึกระดับดัชนีบัณฑิตมีเหตุและมีผล เหมือนเราปรู้งยาต้อง สามารถอธิบายตั้งแต่แรกจนถึงสุดท้าย มีทฤษฎีใด backup ในการทำดัชนีนิพนธ์ มีเหตุจึงเกิดผล ผลคือโมเดล หากผลจะออกมา กระบวนการพัฒนา Core competency ของวิทยาการโอดีมี หรือไม่มี คืออย่างไร ซึ่งยังไม่พบกระบวนการในเล่มนี้ งานดัชนีนิพนธ์ต้องสังเคราะห์โมเดล ออกมานี้คือ ดัชนีบัณฑิต ไม่ใช่วิเคราะห์แต่ต้องสังเคราะห์ จึงมีกระบวนการในการพัฒนา วิทยาการ แล้วใครเป็นผู้บอกว่าใช้ได้ ซึ่งเป็นผ่านในฐานะวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงถามอีกว่า วิจัยเล่มนี้ต้องการพัฒนาวิทยาการหรือต้องการรูปแบบการอบรมแบบโอดี ผู้วิจัยตอบว่า “ต้องการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาวิทยาการต้นแบบ” ผู้ทรงคุณวุฒิมองว่าเป็นที่ยากมากเพราะ ต้องเวลานานในการนำรูปแบบไปพัฒนาวิทยาการ ถือว่าเป็นตั้งข้อสังเกตที่ตมมาก ผู้ทรงคุณวุฒิ เคยเห็นผลงานของผู้วิจัยจึงตั้งคำถามว่า จริงๆแล้วต้องการสร้างวิทยาการคล้ายกับผู้วิจัยหรือ

ที่	ประเด็น
	วิทยาการธรรมโอติ คำตอบคือใช่ ถามว่ากว่าจะเป็นวิทยาการธรรมโอติวันนี้ ต้องถอดสังเคราะห์ออกมา คำถามผู้วิจัยจะพัฒนาอย่างไร (How to) ปริญาเอกต้องมีความเป็นภาววิสัยสูง ไม่ใช่เป็นอัตตวิสัย กลิ่นไอของวิจัยเชิงคุณภาพจะมีอัตตวิสัยสูงแต่องานดุขุณิพนธ์เล่มนี้ต้องเป็นภาวะวิสัยสูง หมายถึง ใครศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้ งานดุขุณิพนธ์ต้องสามารถให้คนอื่นทำได้ มีใช้ผู้วิจัยทำเป็นอยู่คนเดียว Model มี processเพื่อนำไปสู่บางอย่าง How toเป็นอย่างไร จริงๆเราจะทำหลักสูตรพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จึงต้องมีคำอธิบายรายวิชา หัวข้อ การจะเป็นวิทยากรด้านพระพุทธศาสนาสิ่งที่ดีมากคือมีทฤษฎีรับรองเช่นPlay and learn มีทฤษฎีทางพระพุทธศาสนา คือ บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ คำถาม How to คืออะไร หมายถึงผู้วิจัยจะฝึกอย่างไร มีความกว้างมากในดุขุณิพนธ์เล่มนี้ แต่อยากให้พระสงฆ์ศึกษาสามารถนำไปใช้ได้หมด จะต้องขีดขอบเขตไม่ให้กว้างมาก โดยเล่มนี้อาจหนาเพียง ๕๐ หน้า แต่โมเดลไม่ซ้ำใครเลยในโลกใบนี้ สามารถทำได้ ในด้านมหภาพนั้น “ผู้วิจัยจะพัฒนาโมเดลให้เป็นภาววิสัยได้อย่างไร” ใครเป็นผู้บอกได้ว่าเป็นภาววิสัย อะไรเป็นเครื่องมือวัด ซึ่งผู้วิจัยไปอบรมมีหลายที่มีการวัดด้วยการใช้ลิเคิร์ทสเกล ซึ่งถ้าต้องการวัดความรู้สึกเราไม่นิยมใช้ลิเคิร์ทสเกล เพราะยังไม่มีควมลึกลงกระบวนการพัฒนาวัดก่อนวัดหลัง เกณฑ์ที่สร้างขึ้นมามต้องสามารถบอกได้ว่า ถ้าวิทยากรระดับ A B C D มีเครื่องมืออะไรในการพัฒนาถือว่ามีความสำคัญมาก ในแง่ของการพัฒนาวิทยากรพัฒนาด้านSystematic thinking ถ้าวิทยากรมีความคิดไม่เป็นระบบระเบียบจะไม่ทราบว่าจะอะไรเป็นเหตุเป็นผล ไม่รู้ว่าอะไรเป็นหัวข้อหลักอะไรเป็นหัวข้อรอง จึงต้องพัฒนา สิ่งสำคัญมาก “วิทยากรต้องทำให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกว่าเขามีคุณค่า” สิ่งที่เราเจอมากวิทยากรมักใช้แทนตนเองว่าอาจารย์ เราควรใช้วิทยากรว่า กระผม ดิฉัน ผู้เข้าอบรมไม่ใช่ลูกศิษย์ในบทบาทวิทยากร เราต้องให้เกียรติผู้เข้าอบรมว่ามีคุณค่า ผู้เข้าอบรมมาในวันนี้ในฐานะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สร้างบรรยากาศที่ให้เกียรติและสร้างคุณค่า มีวิทยากรจำนวนมากใช้ภาษาพรสุวาจาเพื่อสร้างความมันส์ การใช้ภาษาของวิทยากรจึงมีความสำคัญ ยิ่งเป็นวิทยากรพระสงฆ์ต้องไม่ใช้ภาษาที่เป็นพรสุวาจา แม้ลีลาท่าทางก็ต้องระมัดระวัง เพราะสมณเพศต้องมีความสงบเรียบร้อย วิทยากรสันติภาพต้องมีลักษณะเฉพาะ การจะฝึกอบรมโอติให้ได้ผลสูงจะต้องมีผู้ช่วยวิทยากรที่เป็นฆราวาส ประเด็นไม่ได้อยู่ที่ว่าใครเป็นวิทยากรไม่ว่าจะเป็นพระสงฆ์หรือฆราวาส แต่อยู่ที่สิ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะด้วยพุทธสันติวิธี ส่วนตัวอยากให้ไป “พัฒนาโมเดลธรรมโอติมากกว่าการพัฒนาวิทยากร” เราพัฒนาโมเดลมากเกี่ยวกับสุขภาพจิตต้องมีทฤษฎีรองรับแล้วมีการวิพากษ์สุดชีวิต แล้วนำไปทดลอง มีการวัดประเมินผลแล้วได้โมเดลในการพัฒนา ทำให้เราได้รูปแบบการอบรมโอติขององค์กร สร้างโมเดลต้องผ่าน

ที่	ประเด็น
	การวิพากษ์และมีทฤษฎีรับรอง มีกระบวนการฝึกอบรมตั้งแต่กิจกรรมแรกจนถึงกิจกรรมสุดท้ายเช่น ให้ผู้เข้าอบรมนั่งล้อมวงเป็นวงกลม แนะนำตัว เป็นต้น ถ้าหยิบเล่มขึ้นมาสามารถปฏิบัติได้เลย จะเป็นวิทยาศาสตร์ในระดับคุณวุฒิขั้นสูง ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิรับรองก็นำไปใช้ได้ หลักสูตรที่เราสร้างขึ้นมาจากผู้ใดมาศึกษาสามารถนำไปทำได้ ถือว่า “เป็นคุณภาพการต่อแผ่นดินต่อสังคมต่อพระพุทธศาสนาของคุณวุฒิขั้นสูง” เพราะเป็นการผลิตหลักสูตรเพื่อนำไปพัฒนาคน ใครอ่านสามารถนำไปทำได้แต่ลีลาต่างกัน มีทฤษฎีรองรับทั้งหมด จะเป็นต้นแบบที่สุดยอด ดร.เบญจมาศเสริมว่า “เป็นการได้มาซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมธรรมะโอติ” ผู้วิจัยมองว่าผู้ทรงคุณวุฒิต้องการให้สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติให้ชัดเจน มีกระบวนการฝึกอบรมและชุดการฝึกอบรมที่ชัดเจน ซึ่งในสมัยปริญญาโทผู้วิจัยได้สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติเรียบร้อยแล้ว หลักสูตรการฝึกอบรมธรรมะโอติถูกพัฒนามาแล้ว เมื่อหลักสูตรพัฒนามาแล้ว จึงอยากต่อลมหายใจของธรรมะโอติ จึงต้องการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิมองว่าการพัฒนามนุษย์มีความยากต้องใช้เวลานาน จึงต้องการให้ศึกษาเชิงลึก เช่น องค์การเกี่ยวกับสตรี จะทำอย่างไรถ้าจะพัฒนาเฉพาะองค์กรสตรี ควรเพิ่มหรือตัดอะไรหรือองค์กรผู้สูงอายุควรพัฒนาอย่างไร เพราะมองว่าปริญญาเอกต้องฉลาดลึก ดร.วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์ กล่าวเสริมว่า ถ้าผู้วิจัยยืนยันจะพัฒนาคนอยู่ขอเสนอว่า คนกับกระบวนการพัฒนาไปด้วยกันแยกกันยาก เราต้องพัฒนาวิทยากรให้มีความคิดที่เป็นระเบียบ สามารถโน้มน้าวให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรม หัวข้อที่ฟังมีคือ ๑) “การจัดระบบความคิด” ต้องรู้ว่าเหตุและผลอะไรเป็นหลักประเด็นรอง อะไรสัมพันธ์กับอะไร เรียงลำดับอะไรควรมาก่อนอะไรควรมาหลัง ๒) “รูปแบบการสื่อสารและลีลา” ของวิทยากรต้นแบบ ๓) “การสร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหา” ต้องไปปรึกษากับนักกิจกรรมและนักจิตวิทยา ต้องนำเสนอทฤษฎีรองรับเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ๔) “ต้องมีความโน้มน้าว” จนอยากเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพียง ๑ วันก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ วิทยาศาสตร์ใครมาจับก็จับรู้ ใครมาดูก็ดูเห็น ลงมือทำก็ทำเป็น เห็นผลลัพธ์ ๕) “วิธีการสอน” มี ๓๒ วิธี จะเลือกวิธีใดมาสอนพระวิทยากรต้นแบบ กิจกรรมอะไรที่มีความสัมพันธ์กับการสอน ผู้วิจัยต้อง “พัฒนาวิทยากรกระบี่ไร้รูปทรง” เรากำลังจะไปพัฒนาพระสงฆ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโลก ด้วยสมมุติฐานไม่เชื่อว่าทำได้แต่ถ้าทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะเป็นภาวะวิสัยสูง วิทยากรต้นแบบต้อง “ซิซเซอร์ เค้าสเลอ เมนเทอ ฟาซิซิเตเตอร์ ลิสเตอร์ โค้ชเซอร์” ถามว่าเรามีกระบวนการอย่างไรจะทำให้วิทยากรต้นแบบเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา ๓ วัน ซึ่งชื่นชมในการเป็นวิทยากรของผู้วิจัยแต่ต้องพัฒนาไปถึงคุณวุฒิ งานต้องเป็นระดับปริญญาเอกสังเคราะห์ คือสังเคราะห์สิ่งใหม่เกิดขึ้น มีทฤษฎีรองรับ นำไปทดลองใช้ แล้วประเมินผล

ที่	ประเด็น
๑๒	ดร.สุรวศ์ วัฒนกุล วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ถือว่าผู้วิจัยลงทุนเยอะมากกว่าจะมารูปเล่ม ผมบรรยายถวายความรู้พระสงฆ์มา ๓๐ ปี ถ้าพระสงฆ์ผู้ปรารถนาดีต่อพระพุทธศาสนานำรูปแบบจากเล่มนี้ไปใช้จะเกิดประสิทธิภาพมากแต่ต้องเรียบเรียงใหม่ให้เกิดความสัมพันธ์ที่เป็นความเกี่ยวเนื่อง จากประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรมา ๔๐ ปี ในการขายเขาจะขายอยู่ ๒ อย่างคือ “ขายคนและขายของ” ขายคนคือวิทยากร ส่วนขายของคือแนวคิดหรือไอเดีย ถือว่าเป็นสินค้าที่ต้องซื้อ บ้านเราต้องเป็นมินิมาร์ทที่มีครบทุกอย่าง ซึ่งมีหลากหลาย ขึ้นอยู่ว่าเราจะมุ่งไปที่ใด Content ต้องเน้นตามความมุ่งศึกษา ผมมองว่านี่คือ “คู่มือการสอนคนให้เข้าถึงธรรมะ” ซึ่งอนาคตอาจจะเป็นสาขาวิชาที่ต้องศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นการรวบรวมแนวคิดสามารถทำให้คนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ถ้าจะหาคนเพื่อเข้าสู่หลักสูตรนี้จะต้องหาคนมีพื้นฐานดีในด้านพระพุทธศาสนา คือ ผู้ เป็นอนุศาสนาจารย์ เป็นผู้ที่มีพื้นฐานที่แต่งตัวได้ง่ายแต่ก็ไม่ปิดกั้นคนนอกที่ไม่ได้เป็นอนุศาสนาจารย์ เพราะบางคนอาจจะปฏิบัติตามหลักธรรมทุกประการ วิทยากรอย่าไปติดกับเนื้อหามาก เพราะพระพุทธเจ้าตรัสว่าเธอทั้งหลายจงแสดงทั้งอรรถและพยัญชนะ จึงต้องทำคู่มือวิทยากรเล่มเล็กๆ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติ จึงต้องออกแบบหลักสูตรว่าใครมีความขัดแย้งแบบนี้ต้องใช้ธรรมะหัวข้อนี้ แต่เมื่อเงื่อนไขเปลี่ยน คนเปลี่ยน การฝึกอบรมต้องเปลี่ยน วิทยากรบางท่านอาจมองการเป็นวิทยากรมีใช้พรสวรรค์แต่ผมมองว่าพรสวรรค์ทุกคนมี เพราะพรสวรรค์คือผลของกรรมเดิมในชาติก่อน เราต้องสามารถจัดหลักสูตรให้เป็นวิทยาศาสตร์ แต่สิ่งที่ผู้วิจัยทำคือ “ความฝันที่กินได้” ผมจึงมองว่าภาวะวิสัยของผู้วิจัยชัดเจนแต่ อาจารย์ดร. วุฒิพงศ์ต้องการเป็นรูปธรรม เพราะผู้วิจัยจะจบเป็นคนแรกของหลักสูตรจึงต้องพัฒนางานให้เป็นภาวะวิสัย และที่อาจารย์รศ.ดร.โคทม ปราการณเกี่ยวกับภาคใต้ ถือว่าเป็นห้องทดลองเป็นอย่างดี เป็นการเอาหลักสูตรไปทดลอง วิทยากรต้องสามารถพูดให้ได้ความอยู่ ๕ ความ คือ ๑) “ความเชื่อ” เราองว่าความเชื่อเป็นนามธรรมสูงมาก การจะเปลี่ยนคนให้เชื่อจึงเป็นสิ่งที่ยาก วิทยากรบางท่านมาเข้าอบรมจากเราอาจจะเข้าใจทันทีแต่บางคนพูดอยู่หลายครั้งก็ไม่เข้าใจ ๒) “ความจริง” เป็นข้อมูลของข่าวเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันประกอบแต่ต้องสามารถโยงให้เก่ง ปัญหาของวิทยากรซึ่งไม่ทั้งหมดในการนำเสนอคือโยงไม่เก่ง ตรรกศาสตร์มีปัญหา ไม่สามารถโยงจากเนื้อหาไปหาตัวอย่างที่เกิดขึ้น ๓) “ความรู้” ทฤษฎีต้องมีใช้ทางธรรมอย่างเดียวต้องมีวิชาความรู้ของผู้ที่เราไปอบรม จะทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจว่าเราเป็นคนที่ทันสมัย ผู้วิจัยจึงต้องไปสร้างวิทยากรต้นแบบ ๔) “ความฝัน” ถือว่าเป็นภาวะวิสัย ๕) “ความเห็น” ที่เหมาะสมเพราะสังคมไทยปัจจุบัน

ที่	ประเด็น
	“ค่าฟรีแต่ไม่มีข้อเสนอแนะ” เป็นเพียงนักวิจารณ์ลอยๆ วิทยากรต้องให้ความเห็นที่มีเหตุผล ดร.สุรวงศ์ วัฒนกุล กล่าวเสริมพอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา เกี่ยวกับประเมินผลว่าผู้ที่เรียนรู้เขา ๑) เข้าใจหรือไม่ ๒) พอใจหรือไม่ ๓) ไว้ใจหรือไม่ หมายถึงเชื่อหรือไม่ ถือว่าเป็นหลักการของนิเทศศาสตร์ ผู้วิจัยทำดัชนีนิพนธ์สามารถตอบได้ ๒ อย่างคือ “คนและหลักสูตร” เพียงเติมทั้งสองข้อให้เต็ม ด้วยการนำข้อมูลมาเสริมและนำข้อมูลที่ไม่จำเป็นออก จะต้องโยงทั้งสองว่าสัมพันธ์กันอย่างไร ขาดอันใดไม่ได้ มีงานวิจัยของนิสิตมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งพูดว่า “บัณฑิตไทยคือควายกระป๋อง” หมายถึง บัณฑิตออกมาเหมือนกัน มีมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งอาจจะดูหมิ่นกระบวนการผลิต แต่ในการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ๓ ระดับคือ “๑) จบปริญญาตรี จำและทำตามที่สอนถือว่าผ่าน ๒) จบปริญญาโท ให้ค้นคว้าแล้วสรุปมานำเสนอให้อาจารย์ฟัง อาจารย์จะบอกว่าใช่หรือไม่ ๓) จบปริญญาเอก จะต้องเป็นคน ที่คิดเพิ่มเติมได้ สามารถออกแบบเองได้ วิทยากรต้นแบบจึงต้องจำและทำเองได้ สามารถหาข้อมูลมาวิเคราะห์ ต้องออกแบบกิจกรรมเองได้” จึงสรุปวิทยากรมีอาชีพหรือไม่ดูเพียง ๓ ประการ คือ ๑) พูดถูกและเก่ง หลักการตรง มีศิลปะในการเล่าเรื่อง ต้องเก่งวิชาย่อความและเรียงความ ๒) สามารถตอบปัญหาเป็น เห็นอาการของโรคดูออกว่าเป็นอะไร ให้ยาหรือหลักธรรมถูก ๓) สามารถมีข้อเสนอแนะหลังจากคอมเมนต์ สิ่งหนึ่งที่ต้องไปทำคือการสังเคราะห์หลังด้วยการย่อให้ชัดเจนขึ้น
๑๓	คุณยุพยงค์ พาหา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเชิงปริมาณและผู้ช่วยสาธารณสุข ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ในฐานะผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอซึ่งมีบุคลากรอยู่ภายใต้การดูแลจำนวน ๒๐๐ คนในองค์กร ซึ่งเกิดปัญหาในองค์กรมีหัวหน้ามีลูกน้องมีคนงาน ซึ่งมีความแตกต่างเหมือนบัว ๔ เหล่าตามแนวทางพระพุทธศาสนา ถ้ามองว่าในฐานะเราเป็นผู้บริหารจะยอมลงทุนเพื่อจะพัฒนาองค์กรเราจะเลือกวิทยากรแบบใด เราพยายามค้นข้อมูลทุกช่องทางหรือ HR ขององค์กรบอกว่า ๑) เป็นวิทยากรที่เป็นพระสงฆ์ แต่ต้องไม่ใช่พระมาเทศน์แล้วนั่งหลับ ๒) วิทยากรไหนก็ได้แต่ไม่ใช่มาให้เห็นเน้นสนุกสนานอย่างเดียว ไม่ลุยโคลน ในฐานะผู้จัดเราจะหาคุณสมบัติวิทยากรมาจากที่ใด องค์กรของเราเคยจัดการฝึกอบรมกับธรรมะโอดีจำนวน ๓ ครั้ง ใช้หลักสูตร ๓ วัน ซึ่งมองว่าการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีสามารถตอบโจทย์ตอบความต้องการของคนในองค์กร ซึ่งคนในองค์กรเป็นผู้เลือกโดยไม่ต้องเน้นเร่งเต็นหาหรือนั่งสมาธิทั้งคืนทั้งวัน กระบวนการวิจัยมองว่าผู้วิจัยมาถึง ๘๐ เปอร์เซนต์ เพียงแต่ต้องเพิ่มรายละเอียดของกระบวนการฝึกอบรมและชุดการฝึกอบรมให้ชัดเจนมีวัตถุประสงค์ชัดเจน เมื่อฝึกอบรมวิทยากรต้องได้พื้นฐานได้แรงบันดาลใจแต่วิทยากรต้องไปพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในการเป็น

ที่	ประเด็น
	วิทยาการต้นแบบ ส่วนการวิจัยจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม สิ่งที่จะทำให้น่าเชื่อถือคือการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ชัดเจนในรูปของวิทยาศาสตร์ ขอเสนอว่าในส่วนที่เป็นเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสามารถเอาผลของกลุ่มตัวอย่างที่พัฒนาจำนวน ๖๐ รูป ต้องสร้างเครื่องมือการประเมินผลในการฝึกวิทยากร ความรู้ ทักษะ ทักษะการเปลี่ยนของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ต้องใช้สถิติขั้นสูง เราสามารถเห็นประเด็นให้ชัดเจน จะเป็นผลรองรับหลักสูตร การวิจัยก็คือการวิจัย ถึงผลออกมาจะไม่ได้เราก็ต้องยอมรับเป็นกระบวนการวิจัย เราเพียงใส่ในข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในงานวิจัยครั้งต่อไป เราต้องมีการถอดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเราไม่มีเวลาจะไปติดตามว่าสามารถทำได้จริงหรือไม่ ต้องมีห้องในการถอดบทเรียน ในด้านสาธารณสุขมองว่า ท่านสามารถติดตามได้ใครเป็นวิทยากรที่เหมือนผู้วิจัย ถอดบทเรียนแต่ละท่านออกมาตามกระบวนการวิจัย จึงสรุปว่ามีการนำเชิงปริมาณเข้ามาประเมินก่อนหลังการฝึกอบรมตาม K-A-S เหมือนกับการฝึกอบรมนักวิจัยลูกไก่ แม่ไก่มีหน้าที่อบรมนักวิจัยลูกไก่ เสร็จแล้วคัดลูกไก่ที่ผ่านการฝึกอบรมนำมาโฟกัส โดยซูเปอร์แม่ไก่โฟกัสลูกไก่ว่ากระบวนการเป็นอย่างไร แม่ไก่สอนเข้าใจหรือไม่ ต้องมีการปรับปรุงอย่างไร เป็นการประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิจึงพยายามแนะนำผู้วิจัยให้มีการประเมินผลก่อนหลังและมีการโฟกัสวิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรม
๑๔	พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ในฐานะเคยพัฒนาวิทยากรจิตโพธิสัตว์ซึ่งทำงานร่วมกับผู้วิจัยหลายครั้ง เรื่องการฝึกวิทยากรที่เป็นพระสงฆ์หรือฆราวาสย่อมไม่ต่างกันมากนัก วิทยากรต้องสามารถไปเปลี่ยนชีวิตคนได้ ในหลักการที่ทำมาตลอดในการเป็นวิทยากรคือ “วิทยากรสามารถเปลี่ยนแปลงคน” กระบวนการพัฒนาวิทยากรจากที่เคยสัมผัสในการอบรมวิทยากรของผู้วิจัยนั้น ถือว่าสามารถทำให้วิทยากรเห็นภาพว่าไปจะทำงานอะไร งานลักษณะอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร ภาพที่สะท้อนออกมาถือว่าชัดเจน ประสพการณ์ในการฝึกอบรมทำอย่างไรจะเปลี่ยนผู้ฟังได้ โดยใช้หลักการของรัชกาลที่ ๙ คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา คนไม่เปิดบ้านเข้าบ้านเขาไม่ได้ คนไม่เปิดใจเข้าใจเขาไม่ได้ ไม่เข้าใจก็ไม่เข้าถึงจึงพัฒนาไม่ได้ วิทยากรรู้หลักนี้ถือว่าสุดยอด แล้วนำไปใช้ มีการประเมินผล ประสพการณ์ที่ถวายเป็นความรู้พระสงฆ์จำนวน ๓ รุ่น หลักสูตรจิตโพธิสัตว์ต้นแบบจำนวน ๓๐๐ รูป ด้วยการสร้างความภูมิใจในการเป็นวิทยากรว่าวิทยากรมีความสำคัญอย่างไร ในเปลี่ยนแปลงจิตใจของคน จะทำให้วิทยากรมีความสุขในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้คนที่มาเป็นวิทยากรเห็นภาพแบบนี้ โดยเริ่มจากการฝึกอบรมวิทยากรแล้วให้ตามไปดูสถานที่จริงในการบรรยายจะเห็นบทบาทของการเป็นวิทยากร เป็นวิทยากรควรทำอย่างไร เมื่อเรียนทฤษฎี

ที่	ประเด็น
	แล้วจึงต้องไปถอดบทเรียนจากการวิทยากรที่บรรยายจริงเพื่อฝึกประสบการณ์ตรง เราต้องให้หลักการเครื่องมือไปก่อน ศึกษารูปแบบ จากนั้นให้วิทยากรไปติดตามดูในขณะที่เราทำ แล้วให้วิทยากรทดลองทำเอง และมีการประเมินผล นี่คือการประสบการณ์ที่ทำมา สรุปของผู้ทรงคุณวุฒิคือ “ฝึกอบรม ติดตามเพื่อถอดบทเรียน ทดลองทำ ประเมินผล” จากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิมองว่า จะเป็นวิทยากรได้นั้น ขึ้นอยู่กับพลังความใส่ใจของพระสงฆ์รูปนั้น บางครั้งมีพื้นฐานแล้วมาดูครั้งเดียวก็สามารถปฏิบัติได้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาวิทยากรมีความกระตือรือร้นด้วยการทดลองแล้วส่งมาดู เชื่อว่าผู้วิจัยทำได้เพราะมีประสบการณ์มาหลายปี ทำอย่างไรก็ไม่เหมือนต้นแบบเพราะต้องอาศัยประสบการณ์ ผมบรรยายมา ๓๐ ปี ธรรมะโอดีทำมา ๑๕ ปี วิทยากรมาฝึกใหม่เราต้องให้กำลังใจ พัฒนาตนเองไปเรื่อยๆ เดี่ยวจะดีขึ้นเอง “ทุกอย่างขึ้นอยู่กับใจมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นวิทยากรต้นแบบ” จะเกิดผลสำเร็จ วิทยากรมี ๒ ประเภท คือ ๑) เพื่อช่วยเหลือคน ๒) เพื่อมุ่งอยากได้เงิน วิทยากรต้นแบบต้องไม่เอาเงินเป็นตัวตั้งแต่เอาความสุขที่ได้ช่วยคนเป็นตัวตั้ง วิทยากรที่จะสำเร็จต้องลงมาฝึกพัฒนาทดลองแล้วมีการประเมินผล วิธีการต้องให้ลงมือปฏิบัติเองแต่ผู้มาฝึก “ต้องมีจิตอันปรารถนาอันแรงกล้าที่อยากจะเป็นวิทยากร” เพื่อจะไปสอนคน มีเทคนิคการประเมินผลอย่างไร โดยมีเกณฑ์การประเมินตามทฤษฎีแต่ต้องประเมินจากประสบการณ์ของผู้ประเมิน มีการสังเกตการณ์ ผู้ประเมินต้องใช้ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรประเมินผลออกมา ทั้ง “ประสบการณ์และทฤษฎี” พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา กล่าวเสริมว่า เหตุที่มาเป็นวิทยากรเพราะพระสงฆ์รูปหนึ่งไม่มีสมณศักดิ์ใดๆ เลย โดยเป็นลูกศิษย์หลวงพุทธทาส จึงทำให้ชีวิตพลิก หลักสูตรทำอะไรให้ไปพัฒนาหรือสะกิดใจของวิทยากร ถ้าใจมาทุกอย่างไม่มีปัญหา ขอให้พระวิทยากรเป็นพระที่ดีก่อน ก่อนอื่นสร้างพระให้เป็นพระที่ดีก่อน รูปแบบหลักสูตรเราจะพัฒนาใดขนาดไหนก็ตาม ถ้าผู้จะเป็นต้นแบบไม่ดีถือว่าเสียของ “ต้องเป็นพระสงฆ์อยากจะทำอย่างเต็มที่ อยากจะแก้ทุกข์สังคม” เราต้องสร้างคนสร้างพระให้เป็นพระที่ดีก่อนโดยเน้นที่จิตใจ ผู้วิจัยมีปณิธานมีเป้าหมายดีมาก ทำอย่างไรจะสร้างพระไปช่วยกันเปลี่ยนสังคม สูตรนี้สำเร็จยินดีสนับสนุน อบรมเดือนละ ๓ รุ่น ปีหนึ่ง สร้าง ๖๐๐ รูป เกณฑ์คนมาบวชพระให้มากๆ เพราะสังคมเราปัจจุบันแย่มาก ถ้าเราไม่สร้างพระดีๆ พระวิทยากรดีๆ เราจะอยู่กันอย่างไร ผมให้กำลังใจผู้วิจัยเต็มที่ ทัศนคติดี สิ่งที่ทำดี ผมฟัง ๓๐ นาทียังเปลี่ยนชีวิตได้ แล้วหลักสูตรเรา ๓-๕ วันจะเปลี่ยนชีวิตไม่ได้หรือ ในหลักสูตรต้องมาสร้างพระให้เป็นพระที่ดีก่อน คำสอนของพระพุทธเจ้าสุดยอดมาก ทฤษฎีอื่นๆเรื่องเล็ก การเปลี่ยนพระสงฆ์ให้เป็นพระวิทยากรที่ดี ให้อยากมาแก้ทุกข์สังคม เรามาสร้างสังคมที่ดีร่วมกัน

ที่	ประเด็น
๑๕	ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้วิจัยเชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็น K-U-M-S-A-N MODEL ถือว่ามีความชัดเจนแล้วเพราะเป็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากการทดลอง เพียงปรับให้ชัดว่าเป็นวิทยากรธรรมะโอดีควรมีองค์ประกอบอะไร จะทำให้งานคุณุภินิพนธ์มีความสมบูรณ์แบบตามรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี
๑๖	ศ.(พิเศษ) ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ผู้วิจัยต้องสังเคราะห์ความเป็นวิทยากรต้นแบบด้านพระพุทธศาสนาให้เกิดความชัดเจน อะไรที่เป็นการสะท้อนว่าเป็นวิทยากรต้นแบบด้านพระพุทธศาสนาถอดหรือสังเคราะห์ออกมาให้ได้ โดยให้สอดคล้องกับทฤษฎีทั้งศาสตร์สมัยใหม่และทฤษฎีทางพระพุทธศาสนา
๑๗	ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์หลักสูตรสันติศึกษา ผู้ดำเนินรายการโฟกัสกรุ๊ป ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ในฐานะผู้ดำเนินรายการที่ยอดเยี่ยมมาก ผู้วิจัยได้ข้อมูลตรงตามประเด็น อาจารย์พยายามเชื่อมโยงข้อมูลจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้วิจัยตกผลึกด้วยการต่อเติมเสริมแต่งให้ข้อมูลมีความคมชัดมากขึ้นและทรงคุณค่ามากยิ่งขึ้น จึงขอขอบคุณท่านอาจารย์ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ ในฐานะอาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา
๑๘	ผศ.ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรรมการควบคุมคุณุภินิพนธ์ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ในฐานะกรรมการควบคุมคุณุภินิพนธ์ขอชื่นชมผู้วิจัย เป็นกรรมการมาตั้งแต่ปริญญาโท ยังไม่เคยมีนิสิตท่านใดที่มีความพร้อมมากขนาดนี้ ในเชิงศักยภาพส่วนตัวท่านมีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิที่เกินวัย มีความรู้ หมั่นจดบันทึกมีความเก่งมากจนเป็นที่ยอมรับ ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเข้าหาที่ปรึกษาบ่อยมากเพื่อปรึกษา ทำให้ได้คุณประโยชน์เยอะค่อนข้างมากในงานคุณุภินิพนธ์เล่มนี้ จึงขอชื่นชมคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้วิจัย หัวใจของผู้วิจัยคือ มีความตั้งใจมาก ในการโฟกัสครั้งนี้“เป็นการโฟกัสที่สมบูรณ์แบบที่สุดเท่าที่ได้เคยโฟกัสมาทั้งความพร้อมของผู้วิจัยความพร้อมของห้องบรรยากาศ และที่สำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ” ทุกท่านวันนี้สุดยอด อยากให้ถอดทุกคำพูดของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นสิ่งที่มีความหมายมีประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อมูลที่ดีที่สุดในงานคุณุภินิพนธ์เล่มนี้ให้ดียิ่งขึ้น จึงขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน สิ่งสำคัญของการโฟกัสต้องเปิดใจ รับฟังทุกอย่าง มีใจเป็นกลาง โดยเฉพาะนิสิตสันติศึกษา คุณสมบัติแรกของนิสิตสันติศึกษาต้องกล้าที่จะยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อผ่านเวทีโฟกัสครั้งนี้ไปได้ถือว่าสุดยอดมาก วิทยากรต้นแบบเช่นเดียวกันต้องยอมรับการวิพากษ์เพื่อการพัฒนา เชื่อมั่นว่าผู้วิจัยเป็นนักเปิดใจพร้อม

ที่	ประเด็น
	การรับฟังอย่างเต็มที่ จึงฝากถึงนิสิตทุกท่านต้องฝึกตนเอง เพราะการมาชมอย่างเดียวนิสิตจะไม่ได้อะไรเลย การที่ผู้ทรงคุณวุฒิมาเสนอแนะเต็มที่แบบนี้ถือว่ามีความเป็นอยู่อย่างยิ่ง ต่อจากนี้ผู้วิจัยต้องเข้าใจในงานของตนเอง ระเบียบวิธีวิจัยทุกอย่าง สิ่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอมาทั้งหมดจะทำให้ผู้วิจัยเกิดการตกผลึกทางความคิด ความตั้งใจมีเต็มที่สุดแล้ว ส่วนความเข้าใจในงานวิจัยต้องสามารถอธิบายให้เป็นเหตุเป็นผลได้ทางวิทยาศาสตร์ จึงต้องไม่หลงในคำชมหรือกังวลกับคำวิพากษ์ แต่เราต้องเอาหลักมาวางแล้วเดินไปตามกระบวนการวิธีการวิจัย เชื่อว่างานคุณุณินพนธ์เล่มนี้จะเป็นต้นแบบที่ดีมาก พร้อมขยายไปได้ทั่วประเทศ ถือว่ามีความเป็นมาตรฐานที่สูงมาก ส่วนประเด็นอื่นๆ ต้องมีการปรับต้องสามารถบอก “วิธีการเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย” ทำอย่างไร ถือว่าเป็นวิธีการกระบวนการ ถามว่าHow toมีไหม คำตอบคือมี แต่ต้องไปปรับให้ชัดขึ้น เราเน้นไปที่คุณสมบัติมากแต่กระบวนการฝึกพัฒนาต้องปรับให้เห็นภาพชัดเจน ต้องมีความเป็นองค์รวมเท่าๆกันระหว่างกระบวนการกับคุณสมบัติ มีการเพิ่มสัดส่วนในการอธิบายรูปแบบการพัฒนาวิทยากรธรรมชาติ โดยกลับไปดูการนิยามศัพท์ว่าวิทยากรต้นแบบคืออะไร หรือเพียงต้องการสร้างพระวิทยากร ผู้วิจัยต้องมีการสังเคราะห์ให้มีการกระชับมากขึ้น ตั้งแต่เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ต้องมีการสังเคราะห์ จึงสรุปว่างานคุณุณินพนธ์เล่มนี้ต้องสร้างรูปแบบแล้วนำไปฝึกทดลอง จากนั้นนำผลจากการฝึกทดลองมาสรุปอีกครั้ง จึงมีการยืนยันรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี จึงขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในความเมตตาให้ข้อมูลที่ทรงคุณค่า
๑๙	พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ และผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา ประธานกรรมการควบคุมคุณุณินพนธ์ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญว่า ให้ผู้วิจัยปรับตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำด้วยการสังเคราะห์เนื้อหาให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นและเรียงลำดับความสำคัญของโมเดลการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี สร้างกระบวนการฝึกอบรมและชุดฝึกการอบรมแล้วนำไปทดลองจริง เพื่อให้รูปแบบมีความมีความมาตรฐานสามารถใช้งานได้ จึงขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนางานคุณุณินพนธ์เล่มแรกของหลักสูตรสันติศึกษา เพื่อจะนำไปสู่การผลิตวิทยากรสันติภาพ ดร. รุ่งแรกของโลก

๕.๓.๔ สังเคราะห์การโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ผู้วิจัยสรุปสังเคราะห์การโฟกัสจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยมีการสรุปสังเคราะห์แต่ละท่านเพื่อนำมาพัฒนารูปแบบให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ดังนี้

๑) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พระเมธาวิเชียร รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มมร ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า การจะเป็นวิทยากรต้นแบบต้องเริ่มจากการมีพรหมวิหารธรรมในใจ มีความอดทน มีหลักการสื่อสารตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ถือว่าเป็นคุณสมบัติของวิทยากรต้นแบบที่สำคัญ โดยยกพระพุทธเจ้าว่าเป็นนักสร้างหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรชุดแรกของโลก พระองค์กังวลว่าหลักสูตรที่ค้นพบนั้นจะมีใครสามารถปฏิบัติตามได้หรือไม่ ผู้ที่เข้าใจในหลักสูตรของพระพุทธเจ้าท่านแรกของโลก คือ พระอัญญาโกณฑัญญะ เพราะท่านอาจจะมีการประสพการณ์เดิม มีความกระหายในการเรียนรู้ จึงเรียนรู้ได้รวดเร็วต่อยอดเข้าใจในหลักสูตร ถือว่าหลักสูตรของพระพุทธเจ้านำมาทดลองอย่างได้ผลและพัฒนาตามลำดับทำให้ปัญจวัคคีย์เป็นวิทยากรต้นแบบ แสดงว่าหลักสูตรมีการปรับปรุงตามPDCA เพื่อให้เหมาะสมกับผู้ฟังผู้รับสาร จึงตระหนักว่าหลักสูตรจะดีอย่างไรก็ตามจะต้องมีการคำนึงถึงการวิเคราะห์ผู้ฟังอย่างละเอียด รวมถึงการคัดเลือกผู้มาเป็นวิทยากรจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มิใช่จะเอาใครมาก็ได้โดยไม่ได้ผ่านการคัดเลือก ในทางพระพุทธศาสนาไม่มีคำว่าวิทยากร มีแต่คำว่า พระธรรมทูตหรือสมณทูต แต่มีความหมายเหมือนกัน จึงมองว่าผู้สอน กับหลักสูตรการสอนจะต้องมีความสัมพันธ์กันจึงสามารถพัฒนาวิทยากรต้นแบบได้เป็นอย่างดี

๒) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มจร ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า การเป็นนักเผยแผ่กับพระธรรมทูตเป็นเรื่องเดียวกันต้องมีความสัมพันธ์กัน พระสงฆ์ทุกรูปจึงเป็นนักเผยแผ่ ซึ่งการเผยแผ่มิใช่การพูดเท่านั้น สมณสาธูปทั้งปวงย่อมเป็นการเผยแผ่เหมือนพระอัสสชิ เผยแผ่ด้วยการมีสมณสาธูปทั้งดงาม วิชายอดเยี่ยม การเผยแผ่ต้องยึดในองค์แห่งธรรมกถึก โดยเฉพาะการไม่กระทบตนและไม่กระทบผู้อื่น นักเผยแผ่จะต้องมีความตระหนักเป็นพิเศษ หน้าที่ของนักเผยแผ่ต้องนำพาผู้คนเข้าสู่ธรรมะอย่างเรียบง่ายเพื่อสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยต้องค้นไปให้ถึงพระธรรมทูตในพระคัมภีร์พระไตรปิฎก เช่น บุคคลที่จะเป็นทูต นักเผยแผ่จะต้องเป็นทูตสันติภาพควรมีคุณลักษณะอย่างไร และศึกษาพระสงฆ์ต้นแบบด้านเผยแผ่ในเมืองไทยว่ามีปัจจัยอะไรที่ทำให้การเผยแผ่ประสบความสำเร็จ เช่น หลวงพ่อชา หลวงพ่อพุทธทาส จะเผยแผ่จึงต้องเผยแผ่ทั้งปริยัติและเผยแผ่ปฏิบัติ วิทยากรผู้ส่งสารต้องมีความแม่นยำในหลักคำสอนตามพระไตรปิฎก จึงต้องสร้างอัตลักษณ์ในการความเป็นวิทยากรแนวพุทธ ด้วยการสร้างความแตกต่างอย่างนำทางโลกนำทางธรรม แต่ต้องนำทางโลกมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนการเผยแผ่เรียกว่า “ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” หมายถึง นำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเกิดความน่าสนใจมากขึ้น

๓) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พระมหาบุญเลิศ อินทพลโญ รศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มจร** ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า เรามีวิธีการและมีกระบวนการอย่างไรในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ สิ่งที่ผู้วิจัยต้องศึกษาคือตัวรูปแบบและกระบวนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ซึ่งจะทำอย่างไรจะเกิดวิทยาการต้นแบบขึ้น สรุปง่ายๆคือ "สร้างรูปแบบเพื่อนำไปพัฒนาวิทยาการต้นแบบ" ผู้วิจัยต้องไปพัฒนา ๒ ประเด็น ๑) “หลักสูตรหรือชุดความรู้” ที่จะใช้พัฒนาวิทยาการ เป็นชุดความรู้ทางพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ต้องมีชุดความรู้ที่จะไปสร้างวิทยาการต้นแบบ ๒) “ตัวกระบวนการ” เราจะทำอย่างไรให้เกิดวิทยาการสันติภาพขึ้น มีกระบวนการฝึกหรือวิธีการฝึกอย่างไร โดยยกกรณีการ สร้างนักวิจัยแม่ไก่และกรณีสังฆพัฒน์วิชาลัย บางครั้งจะรอให้หลักสูตรสมบูรณ์แบบที่สุดเป็นไปได้ยากมาก แต่ต้องมีเค้าโครงของหลักสูตร เราจึงต้องทดลองไปด้วย ปรับไปด้วย จนเกิดเป็นรูปแบบ บางครั้งเราเตรียมหลักสูตรไว้อย่างดีแต่พอถึงหน้างานจริงๆ ต้องปรับใหม่ทั้งหมดตามบริบทนั้นๆ

วิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีไม่ใช่วิทยาการธรรมดาแต่เป็นวิทยาการไปเสริมสร้างสันติสุขในองค์กร เป็นวิทยาการที่ไปช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของคนในองค์กรด้วยเครื่องมือของพุทธสันติวิธี จึงต้องให้วิทยาการเปิดใจเรียนรู้ในการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีและเครื่องมือพุทธสันติวิธี พร้อมลงมือฝึกปฏิบัติการออกแบบกิจกรรม ออกแบบกิจกรรมที่แก้ปัญหาความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี จึงต้องมีการทดลองฝึกภาคสนาม ผู้ทรงคุณวุฒิเชื่อมั่นว่าผู้วิจัยสามารถทำได้ เพราะมีประสบการณ์ตรงในการฝึกอบรมมายาวนาน พร้อมทั้งได้รับแรงบันดาลใจจากการพัฒนาลูกไก่อ้นักวิจัยและสังฆพัฒน์วิชาลัย เป็นแรงผลักดันการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีให้เกิดผลสูงสุด

๔) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร** ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า เบื้องต้นผู้วิจัยได้เดินตามกรอบของการวิจัยแบบเชิงพัฒนาได้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อสร้างรูปแบบไปพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ประเด็นจะต้องสร้างหลักสูตรให้มีความชัดเจน มีกระบวนการฝึกอบรมวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ถือตอบโจทย์ตามวิธีการในการดำเนินการวิจัยแบบ R and D เพียงไปสร้างหลักสูตรแล้วนำไปทดลอง แล้วนำผลการทดลองมาสรุปผลวิจัย

๕) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พระครูปลัดสุวัฒนวิชิคุณ ประธานวิทยาการธรรมะ อารมณดีและผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดยานนาวา** ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้จะเป็นคู่มือคัมภีร์ของวิทยาการที่ดีที่สุดเพื่อให้วิทยาการรุ่นใหม่ ๆ มีโอกาสได้เติบโต มีแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมเพราะเรามีรูปแบบที่ผ่านการวิจัย จึงเป็นทางรอดของพระวิทยาการทั่วประเทศ แต่วิทยาการต้นแบบต้องไม่อิงทางโลกเกินไป ควรมีการสอนวิปัสสนากรรมฐานทุกครั้งที่ไปบรรยายเพราะเป็นฐานสำคัญของพระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบจึงต้องสามารถนำพา

ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานได้ วิทยาการต้นแบบจะต้องปฏิสังขารการวัด สามารถตอบปัญหาธรรมะได้ เพื่อการช่วยเหลือผู้คนในปัญหาของชีวิต เราจึงต้องสร้างพระวิทยากรให้ศรัทธาในการถือกุศลสังคม ช่วยสังคมให้จุดที่เราสามารถทำได้ บทบาทของวิทยาการต้นแบบจะต้องสร้างศรัทธาและรักษาศรัทธา ในตั้งมั่นไว้ สิ่งที่น่าเน้นย้ำคือ วิชาจรณสัมพันธ์ของวิทยาการต้นแบบ

๖) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า หัวใจสำคัญของคชภูมิจินนธ์เล่มนี้ อยู่บทที่ ๕ ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ว่าเราจะพัฒนาวิทยาการต้นแบบอย่างไร โดยผู้วิจัยมีต้นทุนดีในเรื่องของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี วิทยาการที่สร้างขึ้นมาต้องการ "เผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาองค์กร และจัดการความขัดแย้งเสริมสร้างองค์กรสันติสุข" จึงต้องออกแบบกระบวนการฝึกและชุดการฝึกอบรม ๓ ด้านที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ คือ ๑)ด้านพุทธสันติวิธี ๒)ด้านพัฒนาองค์กร ๓)ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี” ถือว่าเป็นหัวใจงานคชภูมิจินนธ์ ส่วนวิทยาการแนวพุทธและวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ต้องสอดแทรกเข้าไปในทุกกิจกรรมในการพัฒนา สิ่งสำคัญวิทยาการต้นแบบต้องรู้จักใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของคนในองค์กร

ส่วนในโมเดลของการพัฒนาวิทยาการเป็นคุณลักษณะของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ KUMSAN ตั้งแต่ความรู้ ความเข้าใจ สมาธิ ทักษะ ทักษะคติ สร้างเครือข่าย ถือว่าเป็นรูปแบบในเชิงคุณลักษณะของวิทยาการต้นแบบถือว่าครบถ้วน เช่น ด้านทักษะ วิทยาการสามารถออกแบบกิจกรรมได้ แต่ทักษะที่ยิ่งไปกว่านั้นคือ “การล้มเลิกสิ่งที่ออกแบบไว้เพราะหน้างานไม่ได้เป็นตามที่เรากำหนด ” วิทยาการต้องสามารถปรับตัวมีปฏิภาณไหวพริบมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทัศนสถานการณ์ในปัจจุบันปรับเปลี่ยนได้ตลอดให้เหมาะสม

จึงตั้งคำถามว่า Training need หรือ ความจำเป็นในการเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธีมีความจำเป็นอะไรบ้าง จำเป็นอย่างไร ผู้วิจัยต้องสามารถตอบให้ได้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี จึงต้องค้นหาพระสงฆ์ที่มีความสนใจอยากเรียนรู้ในเรื่องนี้ ถือว่าเป็นคุณสมบัติของผู้จะมาเป็นวิทยาการต้นแบบ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยาการต้องมีทัศนคติในสันติภาพ ทัศนคติในพุทธสันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร พร้อมลงพื้นที่ปฏิบัติทดลองจริงและพื้นที่ที่มีความขัดแย้งเพื่อเรียนรู้เครื่องมือเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

อาจารย์เข้าใจความต้องการผู้วิจัยว่า “เจตนารมณ์ของผู้วิจัยต้องการสร้างวิทยาการต้นแบบเพื่อเผยแผ่ธรรมและแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร” จึงต้องไปสังเคราะห์ให้ชัดขึ้นกว่าเดิม และใส่ประสบการณ์ของผู้วิจัยเข้าไปด้วยเพื่อการเชื่อมโยงของงานวิจัยจะเกิดความน่าสนใจยิ่งขึ้นจึงขอให้กำลังใจผู้วิจัยสร้างกองทัพธรรม

๓) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า** คำสำคัญในงานดัชนีพนธ์เล่มนี้ มี ๓ คำ คือ ๑) วิทยาการต้นแบบ ๒) ธรรมะโอดี ๓) พุทธสันติวิธี ผู้วิจัยต้องย่อยสังเคราะห์ให้เห็นถึงองค์ประกอบของแต่ละคำออกมาให้ได้ว่าคืออะไร อย่างไร เราจะสร้างวิทยาการเพื่อแก้ไขความขัดแย้งของคนในองค์กร พระวิทยาการต้องเข้าใจในเครื่องมือของสันติวิธี เข้าใจว่าความขัดแย้งคือธรรมชาติของความขัดแย้ง วงจรของความขัดแย้ง ในมิติในเชิงป้องกัน เชิงการจัดการ และเชิงสร้างสันติภาพ วิทยาการต้นแบบจะต้องเข้าใจบริบทของคำว่าความขัดแย้ง วิทยาการต้นแบบจึงต้องเข้าใจในศาสตร์สมัยใหม่คือ สันติวิธี วิทยาการต้องมีเครื่องมือ เช่น สร้างการมีส่วนร่วม เน้นกรณีศึกษา เน้นการพูดคุย ในการจะพัฒนาวิทยาการต้นแบบเราจะใช้เครื่องมืออะไร ส่วนพระพุทธศาสนาวิทยาการต้นแบบมีความจำเป็นมากเพราะเป็นฐานสำคัญ

จึงมีคำกล่าวว่า "อยากเห็นเส้นทางไปสู่เส้นชัย" หมายถึง เส้นทางที่จะพัฒนาวิทยาการมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง เกณฑ์ระดับผู้มาสมัครเราควรจะวัดจากอะไรบ้าง เช่น ๑) กลุ่มที่ไม่มีความรู้เลยเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ๒) กลุ่มที่มีความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ๓) กลุ่มที่เป็นวิทยาการอยู่แล้วมีความรู้เกี่ยวกับพุทธสันติวิธีและพระพุทธศาสนาแต่ยังขาดเวที เราควรจะทำอย่างไร เราจึงต้องไปออกแบบ อาจารย์จึงย้ำว่าสิ่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิพูดมานั้นมีครบทุกกระบวนการในเล่มนี้ จึงอยากให้ผู้วิจัยอิงจากข้อเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิเพราะมีครบทุกอย่างในเล่ม ผู้วิจัยตระหนักว่า "วิธีการสร้างคนไม่มีสูตรสำเร็จ" แต่เป้าหมายคือ เราต้องการสร้างวิทยาการต้นแบบ วิธีการอาจจะมีความหลากหลาย เหมือนเราเดินทางมาหาจุดหมาย เราสามารถบอกขั้นตอนอย่างไร เพราะเราไม่เท่ากัน ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทักษะคิด ไม่เท่ากันแต่เป้าหมายเราคือ "สร้างวิทยาการต้นแบบ"

Model ที่ออกมาถือว่าชัดเจนแล้วเพียงแต่บอกว่า ความรู้ทางพระพุทธศาสนาควรจะรู้อะไร ความรู้ทางพุทธสันติวิธีควรจะรู้อะไร ทำให้เป็นกล่องคือ "กล่องด้านความรู้ กล่องด้านความเข้าใจ กล่องด้านสติ-สันติ กล่องด้านทักษะ กล่องด้านทัศนคติ กล่องด้านเครือข่าย" ผู้วิจัยทำมาครบแล้วเพียงสังเคราะห์ตามกล่องต่างๆ ถ้าต้องการให้วิทยาการมีความรู้ด้านพุทธสันติวิธีเราจะมีวิธีการอย่างไร ถ้าเราจะอบรม ๖ กล่อง พร้อมกันจะมีหลักสูตรอย่างไร หรืออาจจะมีการแบ่งหลักสูตรออกเป็น ๓ ระดับ คือ หลักสูตรระดับพื้นฐาน หลักสูตรระดับกลาง และหลักสูตรระดับสูง เช่น ระดับสูงอาจจะต้องสามารถออกแบบกิจกรรมได้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร มีความเชี่ยวชาญในการเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดี

๔) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า** ผู้วิจัยได้ทำตามกระบวนการวิจัยของ R and D ครบถ้วนแล้ว แต่ยังคงขาดการสรุปประเด็นชัดๆ และสังเคราะห์ออกมาเท่านั้น ส่วนโครงสร้างของหลักสูตรมีโครงสร้างแล้วแต่ต้องเพิ่มรายละเอียดในโครงสร้าง ว่าคุณลักษณะของวิทยาการที่พึง

ประสงค์ควรมีอะไรบ้าง กิจกรรมอะไรที่นำไปสู่คุณลักษณะที่เราต้องการ และมีการวัดผลและประเมินผลอย่างไรแต่ไม่ต้องเน้นเชิงวิทยาศาสตร์มากเกินไปเพราะเป็นงานวิจัยเชิงนวัตกรรม สังคมศาสตร์ เพราะมนุษย์มีความหลากหลาย ผู้วิจัยต้องเน้นการพัฒนาในพระสงฆ์ก่อนเพราะกระบวนการฝึกอบรมและชุดฝึกอบรมมีความแตกต่างกันกับบุคคลทั่วไป จึงเห็นว่าวิธีการวิจัยเชิงพัฒนามีความชัดเจนเพียงแค่สังเคราะห์ให้ชัดเจนเท่านั้น

ผู้วิจัยต้องมีการสังเคราะห์ มองว่าต้องมี ๒ หลักสูตร คือ “๑) หลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๒) หลักสูตรพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” จะต้องมีชัดเจนทั้งสองหลักสูตร เพื่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบให้เกิดผล จากนั้นจึงต้องมีคู่มือวิทยากรในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือให้วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีนำไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง

๙) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า การจะเป็นวิทยากรไม่ใช่มีเพียงพรสวรรค์แต่ต้องพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ผู้จะพัฒนาตนเองเป็นวิทยากรจะต้องพัฒนา ๒ ประการ คือ ๑) มีความสนใจ ๒) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นคุณสมบัติของวิทยากร เพราะ "วิทยากรเป็นนักออกแบบกระบวนการและเป็นผู้สังเกตกระบวนการ" ตามแนวคิดของอาจารย์โคทม อารียา ถือว่าเป็นความจริงจากประสบการณ์ตรง วิทยากรต้องปรับตามสถานการณ์หน้างาน เราจึงต้องเข้าใจ ๒ มุม คือ มุมของวิทยากรและมุมของเนื้อหา ถ้าวิทยากรใช้ตัวกระบวนการสามารถออกแบบได้หมด วิทยากรจึงเปรียบกับช่างตัดผ้า สามารถออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับองค์กร สิ่งที่สำคัญมากคือ "วิทยากรต้องมีความเก่งในการวินิจฉัยองค์กร" วินิจฉัยในระดับปัจเจกบุคคล วินิจฉัยระดับโครงสร้างขององค์กร เป็นการวินิจฉัยเพื่อมาออกแบบกระบวนการฝึกอบรม ถือว่าเป็นหลักสำคัญของผู้จะมาเป็นวิทยากร

หลักสูตรในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจึงต้องประกอบด้วย ๓ ประการ คือ “Knowledge Skill Attitude Knowledge sharing” ซึ่งมีอยู่ในโมเดลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่วิทยากรต้องถอดบทเรียนอยู่ตลอด วิทยากรต้นแบบต้องไปฝึกปฏิบัติกับองค์กรจริง ฝึกแล้วกลับมาถอดบทเรียนเพราะสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้เป็นงาน Innovative เป็นงานนวัตกรรม มีการ Design Thinking เป็นการออกแบบความคิด จึงอยากให้ผู้วิจัยศึกษากลุ่มเป้าหมายว่าคน Gen ในองค์กรปัจจุบันว่าเขาต้องการวิทยากรแบบใด ต้องสังเคราะห์เพื่อนำมาสร้างรูปแบบให้สอดคล้อง เพราะการเรียนรู้ของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก เพราะปัจจุบันเน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี เมื่อผู้วิจัยออกแบบหรือสร้างรูปแบบเพื่อนำไปทดลองถือว่าการ Design Thinking ทำให้เกิด Innovationใหม่ๆ และพัฒนาสู่ Knowledge sharing เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิทยากรที่เราจะสร้างถือว่าเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า “ความรู้และการเติบโตเป็นสิทธิมนุษยชนทุกคน” วิทยาการต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ ผู้ที่มีความปรารถนาอยากจะเป็นวิทยากรต้นแบบจะต้องหมั่นเรียนรู้และลงมือทำพร้อมติดตาม วิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบจึงต้องหาพื้นที่ในการทดลองจริงให้ตนเอง เพราะการฝึกอบรมจริงจะมีเทคนิคในการปรับเปลี่ยน ถือว่าเป็นเรื่อง “เหนือความคาดหมายของวิทยากรฝึกอบรม” แต่วิทยากรต้องทำการบ้านให้ดีในการวินิจฉัยองค์กร มีหลายแผน แผนหลัก แผนสำรอง ในการเตรียมเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยาการต้นแบบจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นL.FA ยังไม่พอแต่ต้องเป็น P.FA ต้องเป็นวิทยากรกระบวนการในการเรียนรู้ จึงต้องมีการประเมินผลเชิงคุณภาพหรือปริมาณจะทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น จากนั้นสังเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความชัดเจน ให้หุ่คดี ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า “ความจริงกับความหวัง” ความคาดหวังของผู้ทรงคุณวุฒิในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กับความจริงที่เกิดขึ้น ในฐานะผู้วิจัยภายใต้ข้อจำกัดบางอย่าง งานดุขุณิพนธ์เล่มนี้จะเป็นคุณูปการต่อพระพุทธศาสนาและองค์กร สังคมต่อไป

๑๐) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์วุฒิชัย บุญครอง CEO บริษัทก่อการดี ฝึกอบรม จำกัด วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า เวลาเราทำหลักสูตรต้องมีAction plan เป็นแผนปฏิบัติการสอนเพราะบริบทขององค์กรมีความแตกต่างกัน ถ้าเจอโจทย์ลักษณะแบบนี้ควรจะ มีการสอนอย่างไรวิทยากรจะต้องเป็นลักษณะ “จอมยุทธ์ที่ดีต้องไม่มีกระบี่ในมือ” เช่น ไฟดับ ข้อมูลเตรียมมาหาย โน้ตบุ๊กมีปัญหา จะต้องสามารถสอนได้ถึงไม่มีเครื่องมือสื่ออุปกรณ์ วิทยากรจะต้อง สร้างศรัทธาตั้งแต่เจอวิทยากรครั้งแรก

ใครจะเป็นวิทยากรได้ต้องดูการหมกมุ่น เพราะถ้าอยากเป็นวิทยากรจะหมกมุ่นเรื่อง ที่อยากสอน อยากจะถ่ายทอด จะมีการศึกษาข้อมูล เรียกว่า “หมกมุ่น” งานดุขุณิพนธ์เล่มนี้ไม่ใช่จะ เพิ่งเริ่มทำแต่ผู้วิจัยเรียนรู้มานานเพราะเป็นวิทยากรมาหลายปี ผู้วิจัยจึงต้องไปพัฒนารูปแบบหลักสูตร การพัฒนาวิทยากรต้นแบบ วิทยากรสามารถเขียนแผนการสอนออกแบบแผนการสอนได้ จากยากไป ง่าย เพราะ “ง่ายคือความงาม” ผู้ทรงคุณวุฒิมีวิทยากรหลายรุ่น จึงตระหนักว่า “ความเชื่อของคน รุ่นหนึ่ง ไม่ใช่ความจริงของคนอีกรุ่นเสมอไป” จึงควรนำสิ่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำไปสังเคราะห์ให้เกิด ความง่ายที่สุด

๑๑) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์ ประธานสถาบันพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญการสื่อสาร พฤติกรรมมนุษย์ และวิทยากรกระบวนการโอดี พัฒนางค์กร ผู้วิจัยสังเคราะห์ งานดุขุณิพนธ์เล่มนี้เป็นผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัยที่มีภาวะวิสัยสูง จึงถามผู้วิจัยว่า ต้องการพัฒนาวิทยากรต้นแบบหรือต้องการพัฒนาโมเดลของการฝึกอบรมแบบ ธรรมะโอดี ผู้วิจัยจึงตอบว่าต้องการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิอาจจะมอง ว่าเป็นเรื่องยาก โดยงานระดับปริญญาเอกต้องมีความเป็นภาวะวิสัยสูงไม่ใช่อัตตวิสัย คำว่าภาวะวิสัย

สูง หมายถึง ใครศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้ ต้องสามารถให้ผู้อื่นทำได้ มิใช่ผู้วิจัยทำเป็นอยู่คนเดียว จึงต้องมีHow to เป็นวิธีลงมือทำ ทำให้เกิด Model จึงต้องมี Process เพื่อนำไปสู่How to การลงมือทำลงมือปฏิบัติ หลักสูตรการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ต้องมีคำอธิบายในรายวิชา หัวข้อ ขั้นตอน พระสงฆ์สามารถนำไปใช้ได้หมด

คำถามผู้วิจัยจะพัฒนาโมเดลให้เป็นภาวะวิสัยได้อย่างไร การพัฒนาวิทยาการต้องพัฒนา ด้าน Systematic thinking ความคิดที่เป็นระบบ วิทยาการจะต้องมีความคิดที่เป็นระบบ ควรทราบ หัวข้อหลักหัวข้อรอง โดยวิทยาการ "ต้องทำให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกว่าเขามีคุณค่า" ด้วยการสร้างบรรยากาศ ให้เกียรติผู้ฟังและไม่ซ้ำจากพรสุวาจา ผู้ทรงคุณวุฒิต้องการให้พัฒนาโมเดลของธรรมะโอติมากกว่า การพัฒนาวิทยาการ เป็นการพัฒนาลัทธิสูตรเพื่อพัฒนาคณะ จะเป็นคุณูปการต่อแผ่นดินต่อสังคมต่อ พระพุทธศาสนาของอุษณัฐ เพราะมองว่าปริญาเอกจะต้องลึกละลึก จึงควรพัฒนาวิทยาการ ต้นแบบสันติภาพ โดยลงลึกองค์การที่เป็นสตรีหรือผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยมองว่าปัจจุบันผู้วิจัยเน้นเฉพาะองค์กรอยู่แล้วคือ “โรงพยาบาล โดยมี กลุ่มเป้าหมายเป็นหมอ พยาบาล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุขทั้งหมด” เพราะเป็นบุคคลที่มีความเสียสละสูงมากในหลายอาชีพ ควรนำธรรมะเข้าไปเยียวยาจิตใจให้ดีขึ้น มีความเบิกบานกับการ รับใช้เพื่อนมนุษย์ จึงเน้นไปที่บุคลากรสาธารณสุข แต่วิทยาการธรรมะโอติสามารถเข้าไปอบรมได้ทั้ง บริษัท องค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนแต่ต้องเปลี่ยนตามบริบทขององค์กรและกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ หรือ TNขององค์กร จึงเน้นว่ากลุ่มเป้าหมายของธรรมะโอติคือ วิทยุใหญ่ วิทยุคนทำงาน ตั้งแต่แม่บ้านคนงาน คนสวนจนถึงผู้บริหารในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยมองว่าเป็นความใจกว้างอย่างยิ่งในการให้ วิทยาการไปฝึกทดลองถอดบทเรียนวิทยาการต้นแบบคือผู้วิจัยเอง จึงเป็นภาวะวิสัยเพราะถ่ายทอดทุก กระบวนการโดยไม่หวงวิชา จากปัจเจกปัญญาเป็นสาธารณปัญญา มีความเป็นสากลทุกคนสามารถ เข้าถึงและนำไปปฏิบัติได้ โดยสมัยปริญาโทผู้วิจัยได้หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ มาแล้ว จึงต้องการต่อยอดเพื่อพัฒนาวิทยาการต้นแบบจึงต้องมี ๒ หลักสูตร คือ "หลักสูตรธรรมะโอติ และหลักสูตรพัฒนาวิทยาการ"

ผู้ทรงคุณวุฒิมองว่าเราจะพัฒนาคณะและพัฒนาวิทยาการต้นแบบ จะต้องทำหลักสูตรที่มี หัวข้อประกอบด้วย ๑) การจัดระบบความคิด ๒) รูปแบบการสื่อสารและลีลา ๓) การสร้างกิจกรรมที่ สอดคล้องกับเนื้อหา ๔) ต้องมีการโน้มน้าว ๕) วิธีการสอน ผู้วิจัยจึงต้อง “พัฒนาวิทยาการกระบี่ไว้ รูปร่าง” เพราะเราจะไปเทรนพระสงฆ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโลก วิทยาการต้นแบบต้องประกอบด้วย “Teacher Counselor Mentor Facilitator Leader Coach” และมีการสังเคราะห์ให้เกิดสิ่งใหม่ มีทฤษฎีรองรับ นำไปทดลอง แล้วมีการประเมินก่อนหลัง สามารถส่งต่อได้เป็นอย่างดี

๑๒) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.สุรวงศ์ วัฒนกุล วิทยาการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำ ระดับประเทศ ประสบการณ์วิทยาการมากกว่า ๔๐ ปี ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า อุษณัฐนิพนธ์เล่มถือว่า

เป็นหนังสือคู่มือสำหรับวิทยากรต้นแบบเพื่อสอนให้คนเข้าถึงธรรมะ วิทยากรต้นแบบจึงต้องสอน
 อรรถและพยัญชนะตามแนวทางของพระพุทธเจ้า หลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจึงต้องให้
 วิทยากรมีการทดลองแล้ววัดผลออกมาเป็นวิทยาศาสตร์ เพราะการประเมินผลจะต้องเกิดจากการ
 "เข้าใจ พอใจ ไว้วางใจ" ถ้าวัดตามหลักของนิเทศศาสตร์ ดุษฎีนิพนธ์เล่มจึงเป็นการพัฒนา ๒ อย่าง คือ
 คนซึ่งวิทยากรต้นแบบ และหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ควบคู่กันไป เพราะการศึกษาใน
 สหรัฐอเมริกามี ๓ ระดับคือ ๑) จบปริญญาตรี จำและทำตามการสอนถือว่าผ่าน ๒) จบปริญญาโท
 ให้ค้นคว้าแล้วสรุปมานำเสนอให้อาจารย์ฟัง อาจารย์จะบอกว่าใช่หรือไม่ ๓) จบปริญญาเอก จะต้อง
 เป็นคนที่คิดเพิ่มเติมได้ สามารถออกแบบเองได้ วิทยากรต้นแบบจึงต้องจำและทำเองได้ สามารถหา
 ข้อมูลมาวิเคราะห์ และต้องออกแบบกิจกรรมเองได้ และผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าต้องมีการสังเคราะห์
 ข้อมูลให้เกิดความชัดเจนจากนั้นสร้างคู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบเพื่อนำไปสอนคนให้เข้าถึง
 ธรรมะ จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์มหาศาลต่อพระพุทธศาสนาและสังคม

**๑๓) สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ คุณยุพยงค์ พาหา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเชิง
 ปริมาณและผู้ช่วยสาธารณสุข ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า** เมื่อองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งเราจะเลือก
 วิทยากรแบบใดที่สามารถตอบโจทย์ขององค์กร ซึ่งวิทยากรมีหลากหลายรูปแบบ เราจึงพยายามถาม
 ความต้องการของคนในองค์กร เราพยายามหาข้อมูลวิทยากรจาก HR หรือองค์กรที่เคยจัดการ
 ฝึกอบรมที่สามารถตอบโจทย์ จึงมองว่าธรรมะโอดีสามารถตอบโจทย์องค์กรได้ เพราะกระบวนการ
 ฝึกอบรมสามารถตอบโจทย์ทั้งด้านจิตใจ สัมพันธภาพ ลดความขัดแย้งในองค์กร รวมถึงมีใช้ให้นาน
 สมารถตลอดทั้งวัน แต่ให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ร่วม สร้างการมีส่วนร่วมมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพใน
 องค์กร รวมถึงพัฒนาจิตใจตามแนวทางพระพุทธศาสนา จึงทำให้องค์กรตอบโจทย์เป็นอย่างดี

ผู้ทรงคุณวุฒิมองว่าในกระบวนการวิจัยมาถึง ๘๐ เปอร์เซ็นต์แล้ว เพียงเพิ่ม
 รายละเอียดของ “กระบวนการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบและชุดฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ” ด้วยการ
 คำนวณและวิเคราะห์สถิติการวิจัยเพื่อให้มีความชัดเจนเชิงวิทยาศาสตร์มามีส่วนสนับสนุน
 ประกอบด้วย ๑) สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าต่ำสุด
 (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย mean median ๒) ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน (S.D) ของกลุ่มตัวอย่างและสถิติอ้างอิงได้แก่ ค่าทดสอบค่า ratting scale และ t-test

โดยให้ผู้วิจัยเอาผลของกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ มาสร้างเครื่องมือการ
 ประเมินผลในการฝึกวิทยากรต้นแบบ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ พฤติกรรมการ
 เปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้สถิติขั้นสูงมาก แต่เพียงให้เห็นประเด็นชัดเพื่อรับรองหลักสูตร
 ทางวิทยาศาสตร์ เราต้องยอมรับเพราะเป็นกระบวนการวิจัย จึงให้นำการวิจัยเชิงปริมาณเข้ามา
 ประเมินก่อนหลังตามแนวทางของ KAS เหมือนการฝึกอบรมนักวิจัยลูกไก่ แม่ไก่มีหน้าที่อบรมลูกไก่

จากนั้นคัดเลือกลูกไก่ไปโพกัส โดยชุบเปอร์แม็กไก่โพกัสลูกไก่กระบวนการฝึกอบรมและกระบวนการสอนของแม็ก ถือว่าเป็นการประเมินผล การอบรมวิทยากรต้นแบบเช่นเดียวกัน

๑๔) สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยากรผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ว่า ในฐานะเคยพัฒนาวิทยากรจิตโพธิสัตว์จำนวน ๓ รุ่น ๓๐๐ รูป เชื่อว่า “พระวิทยากรสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตคน” ได้อย่างแน่นอน ด้วยการใช้หลักการของรัชกาลที่ ๙ คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพราะคนไม่เปิดบ้านเข้าบ้านไม่ได้ คนไม่เปิดใจเข้าใจเขาไม่ได้ ถ้าไม่เข้าใจไม่เข้าถึงจึงพัฒนาไม่ได้ วิทยากรต้นแบบต้องเข้าใจหลักการนี้เป็นอย่างดี เราจึงต้องสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นวิทยากรว่าวิทยากรสามารถเปลี่ยนแปลงจิตใจคนอย่างไร จะทำให้วิทยากรมีความสุขในการทำงาน ต้องสร้างแรงจูงใจให้พระสงฆ์มาเป็นวิทยากรต้นแบบ

กระบวนการในการฝึกเริ่มจากให้ความรู้ด้านทฤษฎี ฝึกปฏิบัติ ถอดบทเรียนจากวิทยากรต้นแบบ และฝึกทดลองจากประสบการณ์ตรง เราต้องให้เครื่องมือไปก่อน จากนั้นติดตามดูวิทยากรต้นแบบแล้วลงมือทดลองทำ และมีการประเมินผล สรุปจากผู้ทรงคุณวุฒิ คือ “ฝึกอบรมด้านทฤษฎีติดตามเพื่อถอดบทเรียน ทดลองทำ ประเมินผล” จะทำให้การพัฒนาได้ผลยิ่ง แต่ขึ้นอยู่กับพลังความใส่ใจใคร่รู้ของพระสงฆ์รูปนั้นๆ แต่เราต้องให้กำลังใจพระสงฆ์รุ่นใหม่ เพราะ “ทุกอย่างขึ้นอยู่กับใจมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นวิทยากรต้นแบบ” ย่อมเกิดผลสำเร็จ ถ้าตั้งใจเบื้องต้นอยากช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เราจึงต้องคัดเลือกผู้มาฝึกจากการมีจิตปรารถนาอันแรงกล้าที่อยากจะ เป็นวิทยากร ย่อมนำไปสู่การเป็นวิทยากรต้นแบบ แต่ช่วงที่ฝึกเราต้องมีการประเมินผลจากผู้มีประสบการณ์ตรง ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวย้ำว่า รูปแบบการพัฒนาที่เราจะสร้างขึ้นจะดีขนาดไหนก็ตาม แต่ถ้าตัวแบบต้นแบบคือ พระสงฆ์ ในการพัฒนาไม่มีคุณภาพ จึงยากจะประสบความสำเร็จ ในหลักสูตรจึงต้องพัฒนาพระสงฆ์ให้เป็นพระดีเราจะได้พระวิทยากรต้นแบบที่ดีด้วย โดยเริ่มจากเป็นพระสงฆ์ที่อยากแบ่งปันและอยากเกื้อกูลสังคม เราจึงต้องเริ่มฝึกจากการพัฒนาจิตใจก่อน ด้วยวิปัสสนากรรมฐาน

๑๕) สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้วิจัยเชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยสัมภาษณ์ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็น K-U-M-S-A-N MODEL ถือว่ามีความชัดเจนแล้วเพราะเป็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากการทดลอง เพียงปรับให้ชัดว่าเป็นวิทยากรธรรมะโอดีในการพัฒนาองค์กรควรมีองค์ประกอบอะไร จะทำให้งานคุณุภีนิพนธ์มีความสมบูรณ์แบบตามรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

๑๖) สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ศ.(พิเศษ) ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยสัมภาษณ์ว่า ผู้วิจัยต้องสัมภาษณ์ความเป็นวิทยากรต้นแบบด้านพระพุทธศาสนาให้เกิดความชัดเจน อะไรที่เป็นการสะท้อนว่าเป็นวิทยากรต้นแบบด้านพระพุทธศาสนาถอดหรือสัมภาษณ์ออกมาให้ได้

๑๗) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต** ในฐานะกรรมการควบคุมคณาจารย์ ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเข้ารับฟังตลอดของการโฟกัส ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้วิจัย ทั้งวิทยุคุณวุฒิพร้อมในการทำคณาจารย์เล่มนี้ มีการปรึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ความตั้งใจเต็มร้อย ถือว่าการโฟกัสที่สมบูรณ์แบบที่สุดเพราะความพร้อมผู้วิจัย ความพร้อมของห้องและบรรยากาศ ความพร้อมของผู้ทรงคุณวุฒิ ถือว่าสมบูรณ์แบบที่สุด ผู้วิจัยเองเปิดใจรับฟังผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีใจเป็นกลางและต้องการพัฒนางานคณาจารย์ให้ดีที่สุด ด้วยการยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ สิ่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอมาจึงเป็นคุณค่ามหาศาลสำหรับผู้วิจัยและผู้เข้ารับฟัง สิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องทำคือ สรุปทุกประเด็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาสังเคราะห์พัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ต้องสามารถบอกได้ว่า “วิธีการเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย” มีการสังเคราะห์ให้เกิดความกระชับ สรุปคณาจารย์เล่มนี้ “เป็นการสร้างรูปแบบแล้วนำไปทดลองจากนั้นนำผลทดลองมาสรุปประเมินผล” และยืนยันรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี เป็นการจับที่มีคุณภาพอย่างยิ่ง ขออนุโมทนาบุญ กับท่านอาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรรมการคณาจารย์ ในความเมตตาให้คำปรึกษาสะท้อนแนวคิดมุมมองในการพัฒนางานคณาจารย์อย่างกัลยาณมิตร และเต็มกำลังใจในการทำวิจัย

๑๘) **สังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ และผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา มจร และประธานกรรมการควบคุมคณาจารย์** ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า ให้ผู้วิจัยปรับตามผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำด้วยการสังเคราะห์เนื้อหาให้เกิดความชัดเจน เรียงลำดับความสำคัญของโมเดลสิ่งใดควรจะขึ้นก่อนและสร้าง ๒ อย่างคือ “กระบวนการฝึกอบรม และ ชุดฝึกการฝึกอบรม” แล้วนำโมเดลไปทดลองจริง เพื่อให้รูปแบบมีความมาตรฐาน และจะเป็นผลผลิตของหลักสูตรสันติศึกษาเป็นวิศวกรสันติภาพ ดร.รุ่นแรก ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ในความเมตตาให้คำปรึกษาสร้างแรงบันดาลใจแบบกัลยาณมิตรและให้กำลังใจเสมอมา

๕.๓.๕ สรุปการโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

จากการโฟกัสของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๖ ท่าน ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยผู้ทรงคุณวุฒิมุ่งเน้นให้ผู้วิจัยนำรูปแบบไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายจริง เพื่อเป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ด้วยการประเมินผลก่อนและประเมินผลหลังการฝึกอบรมเพื่อนำมาสนับสนุนและทำให้งานวิจัยมีความเป็นวิทยาศาสตร์มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปจากสิ่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

๑) มีการสรุปและสังเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

- ๒) พัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีให้สามารถนำไปปฏิบัติได้
- ๓) พัฒนาระบบการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
- ๔) พัฒนาชุดฝึกการอบรมวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
- ๕) หลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
- ๖) เน้นใช้เครื่องมือด้านพุทธสันติวิธีและรูปแบบฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีพัฒนาองค์กร
- ๗) คู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบและคู่มือการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี
- ๘) นำรูปแบบใช้ทดลองเพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
- ๙) วิทยากรต้นแบบต้องฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์ตรงและทดลองจากพื้นที่จริง
- ๑๐) ประเมินผลการทดลองด้วยค่าสถิติเพื่อหาความเป็นวิทยาศาสตร์น่าเชื่อถือมากขึ้น

๕.๔ พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ในบทที่ ๕ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ตามแนวทางพุทธสันติวิธี สรุปเป็นพุทธบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จากนั้นผู้วิจัยสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและองค์กรเกี่ยวข้องการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ถือว่าเป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ (R1) อย่างครบถ้วน จากนั้นผู้วิจัยร่างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามวิธีการวิจัย (D1) แล้วนำร่างรูปแบบไปทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบจริงถึง ๓ ครั้ง จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพระสงฆ์นักเผยแผ่เพื่อการทดลองรูปแบบ จากนั้นผู้วิจัยนำรูปแบบมาโฟกัสเพื่อตรวจสอบและรับรองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๖ ท่าน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์การโฟกัสรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบเพื่อนำไปปรับปรุงและสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญและกรรมการควบคุมดัชนีพันธ์ เพื่อนำรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีไปใช้ทดลองจริง ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ระยะเวลา ๔ วัน และฝึกภาคสนามจริง ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ระยะเวลา ๓ วัน ผู้วิจัยจึงพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ประกอบด้วย ดังนี้

- ๕.๔.๑ กระบวนการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕.๔.๒ บูรณาการรูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕.๔.๓ กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี
- ๕.๔.๔ กระบวนการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕.๔.๕ แผนกิจกรรมพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๕.๔.๖ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๔.๑ กระบวนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

กระบวนการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ได้เริ่มจากสังเคราะห์เกณฑ์ของการคัดเลือกพระสงฆ์จากทั่วประเทศไทยเพื่อเข้ารับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ โดยสังเคราะห์เกณฑ์ของการคัดเลือกเพื่อต้องการได้กลุ่มตัวอย่างที่ดีที่สุดในการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี เพราะมองว่ากลุ่มตัวอย่างต้องเป็นพระสงฆ์ที่มีอุดมการณ์ในการเผยแผ่มีศรัทธาในกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีและมีศรัทธาในกระบวนการของพุทธสันติวิธี จึงมีเกณฑ์การรับสมัครพระสงฆ์จากทั่วประเทศ มีขั้นตอน ดังนี้

๑) “การประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัคร” พระสงฆ์ผู้มีอุดมการณ์ในการเผยแผ่ มีจิตปรารถนาอย่างแรงกล้าในการพัฒนาตน มีความกระหายในการเรียนรู้ มีฉันทะความมุ่งมั่นอยากจะเรียนรู้ อยากเติบโตในการเป็นวิทยากรต้นแบบ และต้องการเกื้อกูลสังคมให้เกิดสันติสุข โดยมีการประชาสัมพันธ์ถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านสื่อต่างๆ เช่น กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก หนังสือบ้านเมืองออนไลน์ หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ออนไลน์ เป็นการนำสื่อสังคมออนไลน์มาช่วยประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ทำให้ได้รับความสนใจอย่างมากจากพระสงฆ์ทั่วประเทศ เช่น พระธรรมทายาท พระธรรมวิทยากร พระธรรมทูต พระสงฆ์นักเผยแผ่ พระสงฆ์ที่ทำงานด้านการฝึกอบรม จากทั่วประเทศ โดยมีการเปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๑-๒๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๒๐ วัน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ที่สนใจสมัครและปฏิบัติตามเงื่อนไขของหลักสูตรการฝึกอบรม

๒) “ขั้นตอนการสมัครผ่านกลุ่มไลน์” เมื่อพระสงฆ์มีความสนใจจึงเปิดโอกาสให้มีการสแกนคิวอาร์โค้ดเข้ามาในกลุ่มไลน์ชื่อว่า “สมัครพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อรับข่าวสารและการชี้แจงเงื่อนไขในการสมัครวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยพระสงฆ์ที่เข้ามาในกลุ่มไลน์เบื้องต้นเป็นผู้มีความสนใจในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ถือว่าเป็นการคัดกรองในระดับเบื้องต้น โดยมีสมาชิกในกลุ่มไลน์จำนวน ๑๕๐ รูป ถือว่าได้รับความสนใจเป็นจำนวนมาก ซึ่งไม่ได้มีเฉพาะพระสงฆ์เท่านั้นที่สนใจ แต่มีบุคคลทั่วไปเข้ามาสอบถามรายละเอียดการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ เพราะหลักสูตรมีความน่าสนใจและอยากจะพัฒนาตนเองในด้านวิทยากรสันติภาพ ผู้วิจัยจึงแนะนำให้มาร่วมเป็นจิตอาสาพัฒนาวิทยาการต้นแบบและตั้งกลุ่มไลน์สำหรับบุคคลที่มีความสนใจในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ซึ่งในรุ่นต่อไปจะมีการพัฒนาวิทยาการสำหรับบุคคลทั่วไป แสดงให้เห็นว่ายังมีบุคคลยังต้องการเรียนรู้วิทยากรต้นแบบสันติภาพ สำหรับการรับสมัครพระสงฆ์ปิดการรับสมัครวันที่ ๒๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๒๑.๐๐ น.

๓) “กรอกใบสมัครด้านคุณสมบัติผ่าน Google Form” จากนั้นพระสงฆ์กรอกใบสมัครด้านคุณสมบัติการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพผ่าน Google Form ให้ครบถ้วน โดยเป็น

คุณสมบัติเบื้องต้น เช่น หมายเลขบัตรประชาชน ชื่อ ฉายา นามสกุล ที่อยู่สังกัด อายุ พรรษา การศึกษาทางโลกทางธรรม ไลน์ เฟซบุ๊ก ความรู้ความเข้าใจทักษะด้านวิทยาการ ด้านธรรมะโอดี ด้านพุทธสันติวิธี ด้านภาษาอังกฤษ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านวิปัสสนากรรมฐาน และความคาดหวังต่อการเข้าโครงการ จะเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการพิจารณาของกรรมการในการคัดเลือกวิทยาการต้นแบบสันติภาพ รวมถึงเป็นความมุ่งมั่นในการเรียนรู้วิธีการสมัครผ่านสื่อเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับยุคดิจิทัลในสังคมปัจจุบัน นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๔) “เขียนบทความ เรียงความ หรือตอบคำถาม” เกณฑ์การรับสมัครที่สำคัญเป็นการให้ผู้สมัครเขียนบทความ เรียงความ หรือ ตอบคำถามตามทัศนคติมุมมองของผู้สมัครเอง เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติของพระสงฆ์ผู้สมัคร ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดมี ๒ ประเด็นคำถาม คือ ๑)อะไรเป็นแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ ๒)ในฐานะท่านจะพัฒนาเป็นวิทยาการสันติภาพจะช่วยเกื้อกูลสังคมให้เกิดสันติสุขได้อย่างไร โดยมีกติกาในการเขียนอย่างน้อย ๑ หน้ากระดาษต่อข้อ แล้วส่งผ่านทางอีเมลเพื่อรวบรวมให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา การเขียนผู้วิจัยมองถึงกระบวนการคิดของพระสงฆ์ผู้สมัครว่า มีความกระตือรือร้นอยากจะศึกษาค้นคว้า ใฝ่เรียนรู้ในประเด็นคำถาม ความรับผิดชอบหน้าที่ การยอมรับเงื่อนไขกติกา การเป็นผู้ใจกว้าง การวางแผนจัดความคิดให้เป็นระบบ ถือว่าเป็นการคัดกรองผู้สมัครเป็นอย่างดี ซึ่งบางท่านอาจจะไม่เห็นด้วยเพราะมีหลายขั้นตอนในการรับสมัคร แต่ผู้วิจัยมองว่าเป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสาร ทัศนคติ มุมมองเป็นอย่างดี รวมถึงการสื่อสารภายในกลุ่มไลน์ถือว่าเป็นการประเมินผลที่ดีที่สุด เพราะมีการสื่อสารเชิงบวกและการสื่อสารเชิงลบ โดยผู้สมัครไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกการประเมินผล สำหรับการเขียนบทความ เรียงความ และตอบคำถาม จึงมีการปิดรับสมัครวันที่ ๒๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๒๑.๐๐ น.

๕) “คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาผู้สมัคร” ปิดการรับสมัครตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อรวบรวมเรียบเรียงเอกสารด้านการเขียนบทความ เรียงความ ตอบคำถามและใบสมัครด้านคุณสมบัติผู้สมัคร ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสาร ความรับผิดชอบ มีความกระหายในการเรียนรู้ การปฏิบัติตามเงื่อนไข ทัศนคติ มุมมอง และคุณสมบัติเบื้องต้น ซึ่งคัดเลือกพิจารณาในวันที่ ๒๒ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ ณ ห้องพุทธเมตตา หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เวลา ๑๖.๐๐-๒๑.๐๐ น. โดยมีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาในการเขียนบทความ เรียงความ ตอบคำถามและคัดเลือกคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อเป็นการคัดเลือกเข้ารับการพัฒนาเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา
ประธานคณะกรรมการคัดเลือก

๒) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร.	ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาจุฬา รองประธานคณะกรรมการคัดเลือก รูปที่ ๑
๓) พระมหาดวงเด่น วิฑูญาโณ ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา รองประธานคณะกรรมการคัดเลือก รูปที่ ๒
๔) ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา กรรมการคัดเลือก
๕) ดร.นพ.บรรพต ตันธีรวงศ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา กรรมการคัดเลือก
๖) ดร.พูนสุข มาศรีสรสรรค์	อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา กรรมการคัดเลือก
๗) ดร.อำนาจ บัวศิริ	อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย กรรมการคัดเลือกภายนอก
๘) ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรรมการคัดเลือกภายนอก
๙) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท	เลขานุการ กรรมการคัดเลือก

๖) “การสื่อสารทางเฟซบุ๊กและสื่อสารทางไลน์” คณะกรรมการมีการประเมินผลจากการสื่อสารทางเฟซบุ๊กว่าผู้สมัครมีการช่องทางสื่อสารทางสังคมออนไลน์เป็นอย่างไร เพราะวิทยากรต้นแบบสันติภาพจะต้องเป็นต้นแบบของการสื่อสารให้เกิดสันติภาพในทุกมิติ โดยไม่เป็นต้นเหตุเพื่อสร้างความขัดแย้งใดๆ แต่จะเป็นบุคคลแห่งสันติภาพจากการสื่อสารทางเฟซบุ๊ก หรือนำเฟซบุ๊กมาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุข และการสื่อสารทางกลุ่มไลน์ “สมัครวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” โดยเปิดโอกาสให้ผู้สมัครแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานด้านสันติภาพ จะเห็นมิติของการสื่อสารสำหรับผู้สมัครถือว่าเป็นการประเมินผลที่ดีมาก รวมทั้งเป็นการฝึกความอดทนในความคิดมุมมองที่มีความแตกต่างกัน ฝึกการฟังด้วยหัวใจ ฝึกความมีใจกว้าง ฝึกการยอมรับในความคิดเห็น ฝึกการมองแบบวิภาษวาทมองแบบแยกแยะ ฝึกการสื่อสารเชิงสันติภาพ ฝึกการร่วมกันกับบุคคลอื่น ฝึกการให้เกียรติและเคารพในกลุ่ม ฝึกโยนิโสมนสิการเป็นการพิจารณาแบบมีสติและฝึกการตอบที่มีความนุ่มนวลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการสื่อสาร คณะกรรมการให้ความสำคัญมากในมิติของการสื่อสารเพื่อสันติภาพ

๗) “สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์” คณะกรรมการมีการประเมินผลด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เพราะการเดินทางมาสัมภาษณ์ด้วยตนเองต้องใช้เวลานาน เสียค่าเดินทาง เพราะผู้สมัครมาจากทั่วประเทศ โดยกรอกใบสมัครผ่าน Google Form มาจำนวน ๑๓๓ รูป จึงมีความจำเป็นต้อง

สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อการประเมินผลด้านทัศนคติ ทักษะในการตอบคำถาม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการฟังด้วยตั้งใจ ความเข้าใจในพุทธสันติวิธี การมองพหุวัฒนธรรม และเป็นการยืนยันการเข้าร่วมฝึกอบรมภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ภาคสนามประสบการณ์สามารถเข้าร่วมได้ มีเงื่อนไขใดในการเข้าร่วมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ผู้วิจัยมองว่าเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครจะทำให้ได้พระสงฆ์ที่เป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ ๒๕-๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ๖ วัน เพื่อประเมินผลด้านสัมมาทิฐิมุมมอง กระบวนการสื่อสารในมุมมองการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ประเด็นคำถามประกอบด้วย ๑) ท่านมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นพระวิทยากรในการพัฒนาองค์กรฝึกอบรมผู้ใหญ่หรือไม่ อย่างไร ๒) อะไรเป็นจุดแข็งที่สุดของการเป็นพระวิทยากรของท่าน ๓) ถ้ามีโอกาสไปบรรยายกับบุคลากรในองค์กรที่มีผู้ฟังนับถือศาสนาพุทธ คริสต์ อิสลาม ท่านจะมีวิธีการบรรยายอย่างไร ๔) ท่านได้ติดตามผลงานของธรรมะโอดีหรือไม่ ท่านมองว่ารูปแบบของธรรมะโอดีมีความแตกต่างจากรูปแบบธรรมะอื่นๆอย่างไร ๕) เพราะเหตุใดท่านจึงอยากเข้าร่วมรับการพัฒนาการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๖) นักสันติภาพที่เป็นแรงบันดาลใจของท่านคือใคร เพราะเหตุใด โดยมีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ท่านละ ๑๕-๒๐ นาที จากนั้นคณะกรรมการนำมาพิจารณาคัดเลือกเพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสมัครเข้ารับการพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๘) “ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก” นำผลการประเมินของคณะกรรมการมาสังเคราะห์เพื่อจัดลำดับคะแนนการประเมินผลของผู้สมัคร โดยคัดเลือกพระสงฆ์จำนวน ๔๑ รูป เพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เข้าฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นสถานที่อันประกอบด้วยสัปปายะเหมาะแก่การพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ในระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน จึงมีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ผ่านทางเฟซบุ๊กและกลุ่มไลน์เพื่อเตรียมตัวในการฝึกอบรม คณะกรรมการจึงคัดเลือกจากพระสงฆ์ผู้สมัครมาจำนวน ๑๓๓ รูป โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ด้านการเขียนตอบคำถามปลายเปิด ด้านการสื่อสารทางสื่อสังคมออนไลน์ ด้านการสัมภาษณ์ทัศนคติเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้านการเป็นวิทยากรธรรมะโอดี และด้านวิทยากรพุทธสันติวิธี เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ เป็นระดับการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร ดังนี้

ตารางที่ ๕.๒๑ แสดงผลการคัดเลือกการเข้ารับการอบรม

ที่	ระดับ	เกรด	จำนวนรูป	หมายเหตุ
๑	ดีมาก	A	๔๑	ผ่านการคัดเลือก
๒	ดี	B	๒๐	สำรองเพื่อการคัดเลือก
๓	ปานกลาง	C	๗๒	สำรองเพื่อการคัดเลือก
๔			๑๓๓	

สรุปว่า กระบวนการพัฒนายิทยากรต้นแบบสันติภาพ มีเกณฑ์การคัดเลือกพระสงฆ์เข้า
รับพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เพื่อกำหนดกรองพระสงฆ์เข้าสู่การพัฒนาอย่างมี
ประสิทธิภาพสูงสุด จึงสรุปขั้นตอนเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๙ ขั้นตอน
ดังนี้

- ๑) การประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัคร
- ๒) ขั้นตอนการสมัครผ่านกลุ่มไลน์
- ๓) กรอกใบสมัครด้านคุณสมบัติผ่าน Google Form
- ๔) เขียนบทความ เรียงความ หรือตอบคำถาม
- ๕) คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาผู้สมัคร
- ๖) การสื่อสารทางเฟซบุ๊กและสื่อสารทางไลน์
- ๗) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์
- ๘) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม
- ๙) เข้ารับการพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ



ประกาศ

รายชื่อพระสงฆ์ผ่านการคัดเลือกเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL

บทบาทพระสงฆ์กับการแก้แกล้งสังคมเพื่อการพัฒนาพระสงฆ์สู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข

โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแพร่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า

จัดโดย ธรรมะโอติร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต

ระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ ๕.๒๒ แสดงรายชื่อผลการคัดเลือกการเข้ารับการอบรม

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	ฉายา	นามสกุล	จังหวัด
๑	พระมหา	อุทัย	พลเทโว	พลเทพ	นครราชสีมา
๒	พระครู	สุนทรธรรมนิเทศก์	ฐิติคุณ	ทองไผ่	สตูล

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	ฉายา	นามสกุล	จังหวัด
๓	พระ	ปรเมศทร์	โชติธมโม	แสงทอง	แพร่
๔	พระ	อนุรักษ์	อนุรกขิโต	รัฐธรรม	นครศรีธรรมราช
๕	พระ	สิริโชติ	สิริปญโญ	บุญปก	ร้อยเอ็ด
๖	พระ	ภัทรชัย	โชติโก	ระวังวงศ์	นครศรีธรรมราช
๗	พระ	ชญานันท์	กิตติปญโญ	แสงสว่าง	เชียงใหม่
๘	พระ	กอบชัย	เขมานนโท	แซ่ฮ้าง	นครราชสีมา
๙	พระ	สมพงษ์	ชินวโร	วิสัย	ศรีสะเกษ
๑๐	พระ	ธเนศ	ฐานิโย	ทองอัม	สุรินทร์
๑๑	พระมหา	ไพโรจน์	กนโก	นวลสำลี	นครราชสีมา
๑๒	พระมหา	ดวงเด่น	ฐิตญาโณ ดร.	ตุนิน	กรุงเทพมหานคร
๑๓	พระ	ชยุต	อธิปญโญ	บัวนารถ	ฉะเชิงเทรา
๑๔	พระมหา	ประกาศิต	สิริเมโธ	ฐิติปสิทธิกร	นครปฐม
๑๕	พระอธิการ	สีห์สุราช	วิสุทสสีโล	ศรีสิทธิศาสตร์	หนองบัวลำภู
๑๖	พระอธิการ	คมจิต	ฐานวุฑโฒ	แสงไสย	ร้อยเอ็ด
๑๗	พระมหา	สุชาติ	อนาลโย	ใหม่อ่อน	ปัตตานี
๑๘	พระ	พทยา	ภูริปญโญ	บาลี	สมุทรปราการ
๑๙	พระมหา	ประยุทธ์	ปยุตโต	ยาวิชัย	พิจิตร
๒๐	พระสมุห์	สมบัติ	เทวธมโม	วงศ์แก้ว	สระแก้ว
๒๑	พระครูวินัยธร	วุฒิชัย	ชยวุฑโฒ	เพ็ชรทองมา	พังงา
๒๒	พระสมุห์	วัลลภ	वलโล	เจสระ	นนทบุรี
๒๓	พระมหา	ณัฐภัทร์	กิตติเมธี	คุ้มเสถียร	กรุงเทพมหานคร
๒๔	พระมหา	ปฎิภาณ	ฐานยุตโต	กันไชยชาติ	สุรินทร์
๒๕	พระ	จิโรจ	ญาณวิโร	ยันต์วิเศษ	กรุงเทพมหานคร
๒๖	พระ	นัจกร	ฉนทธมโม	ดิสระ	นครศรีธรรมราช
๒๗	พระ	ไพโรวัน	อรินทโม	ทองขาว	ชัยภูมิ
๒๘	พระ	อธิภัทร	อธิจิตโต	มีศิลป์	ปราจีนบุรี
๒๙	พระ	ปราโมทย์	เตชกุโล	อนันต์ฤทธิกุล	เพชรบูรณ์
๓๐	พระ	สมชาย	ชวนปญโญ	ชวลิตเนตร	กรุงเทพมหานคร
๓๑	พระ	กรทิพย์	อภิญโญ	พอยัน	นครราชสีมา

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	ฉายา	นามสกุล	จังหวัด
๓๒	พระปลัด	จิรวัดน์	จิรวทมน	แจ้งเศษ	ขอนแก่น
๓๓	พระ	สุขสันติ	ขนตธมโม	ชนกคุณ	อุบลราชธานี
๓๔	พระ	ปรีพัฒน์	ฐานธมโม	เชื้อแพทย์	ปราจีนบุรี
๓๕	พระ	วรรธม	กตธมโม	อินคำปัน	เชียงราย
๓๖	พระ	ปรีชา	อคคจาโร	ประพาสถาพร	ชลบุรี
๓๗	พระ	ธงชัย	สุนทราจาโร	ธนวัฒนกุล	นครราชสีมา
๓๘	พระ	ธนภัทร	อริยธโน	เล็กสูงเนิน	มหาสารคาม
๓๙	พระมหา	อริญ	กนตจาโร	คงประกอบ	นครสวรรค์
๔๐	พระ	ณัฐพงษ์	รววิโส	เป็รื่องปราษฎ์	ศรีสะเกษ
๔๑	พระ	ธนพล	เขมธโร	พุดพริก	สุรินทร์
๔๒	พระครู	วรธรรมานุกิจ	ธมมวโร	อภัยโส	ลพบุรี

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑



โครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี

หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

บทบาทพระสงฆ์กับการแก้ปัญหาล้างสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข

โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า

จัดโดย ธรรมะโอติร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต

ระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๓๕ ชั่วโมง

ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

๑.หลักการและเหตุผล

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาประเทศ ให้มีการพัฒนาเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ใช้ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมาย “การเสริมสร้าง

และพัฒนาคณ”อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ได้มียุทธศาสตร์สำคัญที่เป็นปัจจัยสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการพัฒนามนุษย์มีความสัมพันธ์ตามแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยมีแนวทางการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาผ่านเผยแผ่ด้วยการกำหนดเป้าหมายจัดทำยุทธศาสตร์การเผยแผ่ มีกองงานพัฒนาสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความรู้ ทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้สื่อ เช่น นักเผยแผ่ธรรม พระธรรมวิทยากร พระสอนศีลธรรม พระธรรมทูต พระธรรมทูตสายต่างประเทศ พระวิปัสสนาจารย์ และสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพร้อมศาสนสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้สนับสนุนเชื่อมโยงกับแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาเพื่อมุ่งการเสริมสร้างและพัฒนาคณให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะมุ่งการพัฒนาความรู้ ทักษะนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน เสริมสร้างสันติสุขภายในสังคมและประเทศชาติ สามารถสื่อสารธรรมให้เกิดความเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้ เหมาะสมกับคนในยุคสังคมปัจจุบัน เพราะมนุษย์ในปัจจุบันมีความแตกต่างของคนในแต่ละยุค ซึ่งมีลักษณะความคิด ความสนใจ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องมีการประยุกต์คำสอนให้เหมาะสม ถ้าผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนายังจัดการเรียนรู้ใช้กระบวนการเรียนรู้ และรูปแบบวิธีการเดิมๆ อาจจะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่ประสบความสำเร็จเพราะโลกมีความเปลี่ยนแปลง การเผยแผ่ต้องปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง นำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนให้การการเผยแผ่ธรรมมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นที่ยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตททอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นงานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เอง เพียงพรราชาแรกก็ทรงหมั่นงล้อแห่งพระธรรม จัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักของพระธรรมทูต งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีอายุยืนยาวที่สุดคือ “การเผยแผ่” โดยเฉพาะการเผยแผ่เชิงรุก (Strategic Propagation) งานเผยแผ่ธรรมเป็นรูปแบบการพัฒนาคณให้มีคุณภาพสังคมสันติสุข เมื่อกาลเวลาผ่านล่วงเลยไปวิธีการเผยแผ่ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน โดยยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของพระสงฆ์ผู้การเผยแผ่ธรรม ใช้ทฤษฎี ๔ ส. คือ ๑) สันติสนา (แจ่มแจ้ง) เป็นการ

สื่อสารให้คนฟังเข้าใจแจ่มแจ้งเหมือนเห็นกับตาตัวเอง นักเผยแผ่ต้องเข้าใจชัดเจนในเรื่องที่ตนเองจะสื่อสารเหมือนกับหางายของที่คว่ำ จุดประทีปในที่มืด บอกทางแก่คนหลงทาง ๒) สมาทปानา (จงใจ) เป็นการปลูกใจให้อยากรับธรรมไปปฏิบัติ การเผยแผ่ที่ดีต้องทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธา จงใจให้น้อมรับเอาไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีผลในทางเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของคน ๓) สมุตเตชานา (กล่าว) เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้เผยแผ่ให้กำลังใจด้วยการยกตัวอย่างผู้ประสบความสำเร็จมาประกอบในการสื่อสารเพื่อให้เกิดพลัง ๔) สัมปหังสนา (ร่ำเรียง) เป็นการสร้างอารมณ์ขึ้นให้ผู้ฟังมีความสุขสนุกในการฟัง ด้วยการยกนิทานมาประกอบในการเผยแผ่ ผู้ฟังเกิดความปีติในธรรม ซึ่งเข้าในลักษณะธรรมะสะอาต ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ ถือว่าเป็นการวิเคราะห์ผู้เผยแผ่ธรรม แต่ในปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเราไม่มีรูปแบบการฝึกที่ดี ขาดวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ จึงมีความล้มเหลวในการเผยแผ่ธรรมตามหลัก ๔ ป. คือ ๑) การปรับ พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ไม่ปรับวิธีการนำเสนอ ศึกษาเฉพาะทางธรรมขาดการศึกษาศาสตร์สมัยใหม่เพื่อบูรณาการ ทำให้ไม่ปรับตัว รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของสังคม จึงเป็นปัญหาของพระเผยแผ่ธรรมในการปรับตัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ๒) การประยุกต์ พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการประยุกต์หลักธรรม ขาดการประยุกต์วิธีการนำเสนอ ขาดการประยุกต์คำสอนในการเผยแผ่ธรรม เพื่อเข้าใจแบบง่ายๆ ทำให้การนำเสนอหลักธรรมไม่น่าสนใจ เพราะคำว่าประยุกต์ แปลว่า การปรับใช้ได้จริงแบบลักษณะที่ “โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย” ๓) การเปลี่ยน พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ยังนำเสนอรูปแบบเก่าๆ พูดไปเรื่อยๆ ไม่สนใจคนฟัง ขาดสื่อประกอบการสอน ขาดเทคโนโลยีเชื่อมโยง ขาดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม ไม่มีการประเมินคนฟังล่วงหน้า ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน บางครั้งตั้งรับเฉพาะที่วัดเท่านั้น แต่ปัจจุบันนี้ต้องเปลี่ยนวิธีการ คือ ต้องรุกออกไปสอน ไปเผยแผ่ตามองค์กรต่างๆ เรียกว่า “ตกปาลนอกหมู่บ้าน ประสานสิบทิศ” ตามการเผยแผ่เชิงรุก ๔) การประสาน พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมขาดการประสานงานเบื้องต้นและวิเคราะห์องค์กรและผู้ฟังว่ากลุ่มเป้าหมายมีปัญหาอะไร เขาต้องการอะไร ขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง ขาดประสบการณ์ ในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมมีความหลากหลายทางศาสนา พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ขาดการวิเคราะห์ ใช้ช่วงโอกาสเผยแผ่ธรรมโจมตี กล่าวร้ายต่างศาสนา ถือว่าผิดหลักการ อุดมการณ์ วิธีการในการเผยแผ่ธรรมตามโอวาทปาติโมกข์ คือ “การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย” ตามหลัก ๔ ป. นี้ถือว่าเป็นจุดอ่อนในการเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเผยแผ่ธรรมไม่ประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบันของพระสงฆ์ ถ้าไม่มีการพัฒนาพระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมอันเป็นต้นแบบของการขัดเกลาลจิตใจคนในสังคมจะนำไปสู่คุณภาพชีวิต คุณภาพสังคม และคุณภาพของพระพุทธศาสนาในทางด้านลบ เกิดความขัดแย้งเมื่อพระสงฆ์ผู้เผยแผ่ธรรมลืมหักการ อุดมการณ์วิธีการ

ด้วยเหตุนี้จึงสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี เพื่อสร้างวิทยาการต้นแบบที่สามารถประยุกต์เนื้อหาด้านหลักธรรมและศาสตร์สมัยใหม่โดยวิทยาการต้นแบบมีเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมด้วยการใช้กระบวนการของพุทธสันติวิธี นำไปสู่สันติสุขภายในสังคมแห่งพุทธวัฒนธรรม เพราะวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีเป็นวิทยาการแบบ Knowledge Facilitator เป็นวิทยาการกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ วิทยาการกระบวนการจึงเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลางมีหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการรวมตัว การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกิจกรรมที่มีรูปแบบ ขั้นตอน ของกลุ่มคนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สันติสุข รูปแบบธรรมะโอดีถือว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบหนึ่งที่ใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการมุ่งเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เป็นจำนวนมาก แต่สภาพปัญหาคือ ขาดวิทยาการที่จะไปทำหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมในรูปแบบธรรมะโอดี ซึ่งวิทยาการที่จะไปหน้าที่ต้องมียุทธศาสตร์ ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการเผยแผ่ธรรม และสามารถทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายกัลยาณมิตร โดยมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน คือ “วิทยาการผู้เสริมสร้างองค์กรและสังคมสันติสุข” ทำให้ขาดพระวิทยาการที่มีสมรรถภาพ คุณภาพ มนุษยภาพ สุขภาพ ขาดวิทยาการต้นแบบที่เข้าใจหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ในการเผยแผ่ธรรม ขาดวิทยาการต้นแบบที่ใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี สามารถสื่อสารธรรมเพื่อเกิดสันติสุขภายในองค์กรและสังคม ขาดการสร้างเครือข่ายวิทยาการอย่างกัลยาณมิตรที่อุทิศตนทำงานเพื่อประกาศพระพุทธศาสนา จึงมีความประสงค์เพื่อมุ่งจะพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ภายใต้คำว่า “การพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ”

ดังนั้น ในฐานะนิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระวิทยาการกระบวนการธรรมะโอดี ซึ่งทำงานด้านการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรด้านความสุขมากกว่า ๑๐ ปี มีงานวิจัยระดับปริญญาโทรองรับรูปแบบการฝึกแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ตามแนวทางพระพุทธศาสนา คือ “พัฒนากาย พัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา จึงจัดทำ “โครงการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีด้านโดยพุทธสันติวิธี” หลักสูตร “พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ” เป็นการส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์กับการแก้วิกฤตสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ท่ามกลางความแตกต่างกันทางพุทธวัฒนธรรม สามารถสื่อสารธรรมเพื่อองค์กรและสังคมเกิดสันติสุขต่อไป

๒.วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างพระวิทยาการมีความรู้หลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ธรรม
- ๒) เพื่อสร้างพระวิทยาการมีความเข้าใจในความเป็นพุทธวัฒนธรรม
- ๓) เพื่อสร้างพระวิทยาการเกิดทักษะการสื่อสารธรรมให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม

- ๔) เพื่อสร้างพระวิทยากรด้านสันติภาพ มีทักษะในการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีเผยแพร่ธรรมะ
- ๕) เพื่อสร้างพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ สามารถออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร
- ๖) เพื่อสร้างพระวิทยากรต้นแบบเกิดสันติภายใน มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นพระวิทยากร

๓.กลุ่มเป้าหมายและการคัดเลือกพระวิทยากร

- ๑) เป็นพระสงฆ์นักเผยแผ่เข้ารับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพ จำนวน ๔๑ รูป
- ๒) มีระดับการศึกษานักธรรมชั้นเอกและการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า
- ๓) มีพรรษาจำนวน ๕ พรรษาขึ้นไป หรือ พิจารณาจากความมุ่งมั่นหรือการสัมภาษณ์
- ๔) มีศรัทธามีอุดมการณ์อุทิศตนในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- ๕) มีทักษะ ประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- ๖) มีการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเผยแผ่
- ๗) ผ่านตามคุณสมบัติของการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๘) ผ่านการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากรต้นแบบ
- ๙) ตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรตามเฉพาะกรณี

๔.สถานที่และระยะเวลาพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ

ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน โดยการรับสมัครพระสงฆ์ที่มีอุดมการณ์กระหายเรียนรู้ มีฉันทะในการเป็นวิทยากรเพื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมจำนวน ๔๒ รูป “เป็นการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ภาควิชาการและภาคฝึกปฏิบัติการ” ถือว่าเป็นการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ

ใช้สถานที่ฝึกภาคสนาม ณ ภูธราฟารีรีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา และเพลาเพลิน บุติก รีสอร์ท แอนด์เรสซิเดนซ์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน ๕ รุ่น ในระหว่างวันที่ ๕ พฤศจิกายน ถึง ๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ด้วยการให้วิทยากรที่ผ่านการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติลงพื้นที่จริงเพื่อฝึกภาคสนาม ประกอบด้วย “ถอดบทเรียนจากวิทยากรต้นแบบ ฝึกการทำงานร่วมกันในการเป็นวิทยากร ทดลองการเป็นวิทยากรต้นแบบกับกลุ่มเป้าหมาย ประเมินตนเองในการเป็นวิทยากรต้นแบบ” โดยคัดเลือกพระวิทยากรระดับผ่านเกณฑ์ พัฒนาวิทยาการต้นแบบภาคปฏิบัติและฝึกประสบการณ์ มีการประเมินผลผ่านการสังเกตการณ์ในการกระหายการเรียนรู้ และKUSA เพื่อเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.หลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ใช้หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพ” ตามโครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี บทบาทพระสงฆ์กับการนำพุทธสันติวิธีเพื่อการเผยแผ่ธรรมพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างสันติสุข โดยยึดหลักโอวาทปาติโมกข์ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า โดยหลักสูตรผ่านการทดลองใช้และรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยหลักสูตรประกอบด้วย “ภาควิชาการ ภาคปฏิบัติการ ภาคสนามประสบการณ์”

๖.กิจกรรมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

กิจกรรมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ใช้หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” สามารถแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)
- ๒) ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)
- ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)
- ๔) ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)
- ๕) ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน๔)

๗.รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี

ธรรมะโอดีหรือ Dhamma for Organization Development : Dhamma OD เป็นรูปแบบการเผยแผ่ธรรมด้วยการ “เรียนรู้ธรรมผ่านกิจกรรม” โดยใช้กระบวนการเผยแผ่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า ใช้กระบวนการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” เป็นการฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่ โดยใช้สื่อที่ทันสมัย มีอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมเข้าหาธรรมะเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ด้วยกระบวนการ Do คือ ลงมือกิจกรรม Self เรียนรู้ด้วยตนเอง Enjoy สนุกสนานเพลิดเพลินในขณะที่เรียนรู้ธรรมะ ทำให้เกิดความร่าเริงบันเทิงธรรมเพลิดเพลินใจ เป็นการสอนความรู้ผสมผสานกับความสนุกสนาน จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ Play and Learn เพลินธรรม หมายความว่า เรียนรู้ธรรมะด้วยความเพลิดเพลินธรรมสนุกสนาน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยยึดหลักสำคัญว่า “โลกก็ไม่ชั่ว ธรรมก็ไม่เสีย” ดังนั้น การเผยแผ่ธรรมยุคใหม่ ต้องใช้หลัก ๕ ประการ คือ ๑. คำนึงถึงเวลา ๒. ใช้ภาษาทันสมัย ๓.ปลุกปลอบใจด้วยสาระ ๔.แทรกธรรมะตามขั้นตอน ๕.ยึดแนวสอนแบบพุทธ กระบวนการของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนา เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ลวกล้ำ ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้

ปฏิบัติ ไร้ให้กล้า ปลุกให้รำเริง และใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของเบอร์โล คือ SMCR หมายถึง ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก มีเป้าหมายการสร้างองค์กรสันติสุข

การพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีเพื่อทำงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องมีขยายอดมีจริยธรรมเยี่ยมเปี่ยมกรุณาเย็นดวงตาแก่สังคม วิชาอด หมายถึง พระวิทยาการผู้เผยแผ่ธรรมต้องศึกษาด้านคันถะธุระและวิปัสสนาธุระอย่างถูกต้องชัดเจน ศึกษาพระไตรปิฎกและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จริยธรรม หมายถึง พระวิทยาการผู้เผยแผ่ธรรมต้องมีความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดียิ่ง เพราะ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” จริยหรือจรรยาจึงนำมาซึ่งความศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง เปี่ยมกรุณา หมายถึง มีจิตมุ่งมั่นในการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เพราะงานเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ มีความอดทนในการออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เย็นดวงตาแก่สังคม หมายถึง การให้ปัญญาที่ถูกต้องแก่สังคม เป็นดวงตาแห่งปัญญาเกิดแสงสว่างภายในจิตใจ สร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่สังคม และสิ่งที่พระวิทยาการธรรมะโอดีต้องคำนึงตลอดเวลา คือ “อนุปวาโท อนุปฆาโต การไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั้งใคร” ผู้เผยแผ่ธรรมจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย จงเป็นคนปากช้า แต่หูตาไว พุดน้อยทำให้มาก ดูให้มาก นิ่งให้มาก เพราะงานด้านการเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องเริ่มต้นที่ “ใจ” ก่อน ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้นำ และท่มเทเสียสละ ใจรัก ใจประจักษ์แจ้งออกแรง ใจแสดงให้เห็น ฉะนั้นงานเผยแผ่เป็นงานของพระอรหันต์สั่งการโดยผู้บังคับบัญชาสายตรง คือ พระพุทธเจ้า เราผู้เดินตามรอยพระอรหันต์นั้น ขออาสาเป็นพุทธทาส คือ ผู้รับใช้พระพุทธเจ้า งานเผยแผ่นั้นต้องสามารถนำพระธรรมคำสอนเข้าไปกระซิบพื้นที่ในหัวใจของคนทั้งหลายอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ลัวกล้า และรำเริง

โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของพระพุทธเจ้า มีความสอดคล้องกันชัดมากซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง พระวิทยาการของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความแจ่มแจ้ง เหมือนเปิดไฟในที่มืด สาร (Message) หมายถึง พระวิทยาการของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ จูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ช่องทาง หรือ สื่อ (Channel) หมายถึง พระวิทยาการของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอสารธรรมะด้วยสื่ออุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความแก่ลัวกล้า อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรื่นเริงบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิดความรำเริง เกิดความศรัทธา เกิดปัญญาเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี เรียกว่า “เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิมด้วยธรรมะโอดี”

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ยึดรูปแบบตามการหลักโอวาทปาติโมกข์คือ “หลักการ อุดมการณ์ และวิธีการในการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้า”

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จนเกิด ๕ ส. คือ ๑.สนุก คือสนุกด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ข้อคิดและธรรมะเพื่อชีวิต ๒.สาระ คือมีสาระควบคู่ไปด้วยความสนุกสนาน ข้อคิดสะกิดใจทุกครั้ง ๓.สงบ คือความสงบเป็นหนทางให้เกิดปัญญา มองตนเองก่อนค่อยย้อนดูคนอื่น ๔.สำนึก คือคิดได้ คิดเป็น รู้จักตนเองมากขึ้น กตัญญูต่อองค์กรและผู้บริหาร หัวหน้า พ่อแม่ ๕.สร้างสรรค์คือนำสื่อสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้สร้างสรรค์น่าสนใจ อยากเรียนรู้ ไม่น่าเบื่อ และเป็นการเน้นรูปแบบกิจกรรม ๖ ประการ คือ ๑) ธรรมะนันทนาการ ประกอบด้วยเกม เพลงและกิจกรรมนำสู่, ธรรมะ Play and Learn เพลินธรรม ๒) ธรรมะจากสื่อ ประกอบด้วยการสอนธรรมะโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่ทันสมัย, PowerPoint ๓) ธรรมะสู่จิตสำนึก เป็นการพัฒนาศูจิตสำนึกในการนำไปใช้และดำเนินชีวิตตามหลักธรรม, ใจประสานใจ ๔) ธรรมะสัมพันธ์ เป็นการเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีมร่วมคิดร่วมทำ ๕) สังคมคุณธรรม เป็นการสร้างเครือข่ายคุณธรรมสู่สังคมเศรษฐกิจพอเพียง ๖) สะท้อนธรรม การอภิปราย สัมมนา และการถามตอบ

๘.ผู้รับผิดชอบโครงการและงบประมาณดำเนินการ

๑) พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ด้านงบประมาณดำเนินการขอความสนับสนุนและอุปถัมภ์โครงการจากบุคคลและองค์กรต่างๆเพื่อจัดเป็นภาคีเครือข่ายในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนพระพุทธศาสนา

๓.) งบประมาณประกอบด้วย ค่าสถานที่ฝึกอบรม ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม ค่าอาหารผู้เข้าฝึกอบรมค่าวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ค่าวิทยากรบรรยายพิเศษ ค่าของที่ระลึกวิทยากร ค่าดำเนินการฝึกอบรมและค่าทำหนังสือคู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

๔) โครงการฝึกอบรมใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๙.วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

๑) พระศรีธรรมภาณี ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต พระวิทยากรธรรมะเดลเวอรี่

๖) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม

๗) ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนาผู้นำและแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๘) ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการFA และการโค้ช

๙) อาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

๑๐.ผู้ประสานงานโครงการ

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life)

โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒ , ๐๙๘-๓๕๖๒๖๕๓ Face book: Pramote OD Pantapat

E-mail: boss04506@hotmail.com / www.DhammaOD.com

๑๑.การวัดผลและการประเมินการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

การวัดผลและการประเมินแบ่งออก ๔ ประการ คือ

๑) การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม (การประเมินผลการฝึกอบรมแบบ RLPR)

๒) การประเมินผลวิทยากร (การประเมินวิทยากรแบบ SMCRE)

๓) การประเมินโครงการอบรม (การประเมินโครงการแบบ CIPP)

๔) การติดตามผลหลังการฝึกอบรม (เก็บข้อมูลการติดตามผลหลังจากอบรม ๑-๒ เดือน)

วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกอบรมมีการประเมินผลการฝึกอบรม ๓ ช่วง คือ ๑) “การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม” เป็นการประเมินผลเพื่อสำรวจปัญหาความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม เป็นการวางแผนการอบรม ออกแบบกิจกรรม เพื่อสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ๒) “การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม” เป็นการประเมินการอบรมทั้งหมด ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร วิธีการถ่ายทอดความรู้ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ประกอบด้วย สถานที่ฝึกอบรม ที่พัก อาหาร ระยะเวลา เครื่องอำนวยความสะดวก เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบกลับจากผู้เข้ารับการอบรมว่าความพอใจเพียงใด เป็นการปรับระหว่างการฝึกอบรม ๓) “การประเมินผลหลังการอบรม” เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม โดยการประเมินครอบคลุมภาพรวมของโครงการ ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ความเหมาะสมของหลักสูตร รูปแบบกระบวนการในการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม และผลการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบสอบถาม หรือใช้แบบสัมภาษณ์

๑๒.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) พระวิทยากรมีความรู้หลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางพระพุทธเจ้า

- ๒) พระวิทยากรมีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรมสามารถอยู่กันได้อย่างสันติสุข
- ๓) พระวิทยากรเกิดทักษะการสื่อสารธรรมให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม
- ๔) พระวิทยากรเข้าใจในด้านสันติภาพ มีทักษะในการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีเผยแผ่ธรรมะ
- ๕) พระวิทยากรสามารถออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรโดยพุทธสันติวิธี
- ๖) พระวิทยากรเกิดสันติภายใน มีสติขันติสันติและทัศนคติที่ดีต่อการเป็นวิทยากรต้นแบบ

จากการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้เกิดประโยชน์และสิ่งที่คาดหวัง (What expected) เริ่มต้นจากการได้รูปแบบ หลักสูตร กิจกรรม ขั้นตอน กระบวนการ หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นการสร้างพระนักเผยแผ่รุ่นใหม่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบในด้านของพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ มีการบูรณาการเพื่อสื่อสารธรรมในองค์กร เป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีหรือวิทยากรสันติภาพ ด้วยการสื่อสารธรรมอย่างมีหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคมท่ามกลางพหุวัฒนธรรม ได้เห็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดสันติสุขในองค์กรสังคมและประเทศ โดยเกิดนวัตกรรม (Innovation) ซึ่ง “นวัตกรรมต้องเป็นเรื่องใหม่ ต้องดีกว่าเดิม ต้องทำให้เกิดความแตกต่าง ต้องสร้างมูลค่าหรือคุณค่า” จากการศึกษาแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพเกิดนวัตกรรม (Innovation) จำนวน ๖ นวัตกรรม คือ

- ๑) ได้ “รูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”
- ๒) ได้ “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”
- ๓) ได้ “หลักสูตรการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”
- ๔) ได้ “คู่มือการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”
- ๕) ได้ “จัดฝึกอบรมพัฒนาพระวิทยากรด้านสันติภาพ”
- ๖) ได้ “ด้านการบริการองค์กรและสังคมสันติสุข”

ทำให้เกิดผลกระทบ (So what) ต่อคุณภาพของชีวิต คุณภาพขององค์กร คุณภาพของพระพุทธศาสนา และคุณภาพของสังคมรวมถึงประเทศชาติ” อันประกอบด้วย ๘ ประการ ดังนี้

๑) “ผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนา” หมายถึง การมีรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีคู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการสร้างมาตรฐานการพัฒนาวิทยากรต้นแบบออกสู่สังคมเป็นการพัฒนามนุษย์ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ได้เรียนรู้ธรรมะอย่างมีความสุข สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาชีวิต

๒) “ผลกระทบต่อผู้เผยแผ่ธรรม” หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถสื่อสารธรรมด้วยพุทธสันติวิธี เป็นต้นแบบของผู้สื่อสารธรรมในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ยึด

หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรมและเดินทางสายกลางตามมรรค ๘ โดยการไม่พูดร้าย การไม่ทำร้าย การไม่กล่าวโจมตีในเรื่องของพุทธวัฒนธรรมแต่จะมุ่งเน้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๓) “**ผลกระทบต่อพระพุทธศาสนา**” หมายถึง ได้สร้างพระนักเผยแผ่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบที่มีคุณภาพมีศรัทธาอุทิศตนในออกไปทำงานด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสันติสุขของเพื่อนมนุษย์ โดยวิทยากรมีเครื่องมือมีกิจกรรมมีสันติภายใน เพื่อการเผยแผ่ธรรมด้วยการบูรณาการแนวทางพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาจะอยู่รอดเมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ของตนคือคันถธุระ วิปัสสนาธุระและสังคหธุระ วิทยากรต้นแบบจึงเป็นความหวังของพระพุทธศาสนา

๔) “**ผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาสงฆ์**” หมายถึง ปรัชญาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม งานวิจัยชิ้นนี้จะต้องขึ้นหิ้งไม่ขึ้นหิ้ง เพราะต้องนำไปขยายผลด้วยการจัดหลักสูตรระยะสั้นการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ผลิตวิทยากรต้นแบบออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยคุณลักษณะ“วิชายอด จรรยาเยี่ยม เปี่ยมด้วยเมตตา หิวยืนดวงตาแก่ชาวโลก”

๕) “**ผลกระทบต่อบุคคล**” หมายถึง วิทยากรต้นแบบผ่านการพัฒนาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในสื่อสารธรรมให้เกิดสันติภาพในระดับบุคคล จะนำมาซึ่งความสุขในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคม เพราะสันติของบุคคล คือ สันติภาพสากลของโลก สังคมเราจะเกิดความน่าอยู่เมื่อเราทุกคนเป็นบุคคลแห่งสันติภาพ

๖) “**ผลกระทบต่อองค์กร**” หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์ใหม่ ให้เกิดสันติสุขภายในองค์กร ด้วยการนำเครื่องมือทางพระพุทธศาสนาในมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับคนยุค ๔.๐ ให้เกิดความสุขในการทำงานและการบริหารชีวิต องค์กรจึงไว้วางใจ เชื่อมั่นในวิทยากรต้นแบบเพราะผ่านรูปแบบการพัฒนาด้านพุทธสันติวิธี

๗) “**ผลกระทบต่อสังคม**” หมายถึง วิทยากรต้นแบบสามารถประยุกต์หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงคนในสังคมให้มีความสุขด้วยการเริ่มจากครอบครัวให้เกิดความสุข เพราะ“ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม” เป็นการตอบโจทย์สังคม

๘) “**ผลกระทบต่อประเทศชาติ**” หมายถึง เมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าด้วยการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี จะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดสันติสุขด้วยการเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม จึงต้องเริ่มต้นจากพระวิทยากรต้นแบบเป็นผู้เผยแผ่ธรรมต้องยึดหลักการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม โดยการมุ่งหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่าง จึงนำไปสู่สันติสุขโดยพุทธสันติวิธี อันมีหลักการ อุดมการณ์ วิธีการของพระพุทธเจ้าโดยยึดทางสายกลาง คือ มรรค ๘ ในการสื่อสารธรรม ภายใต้คำว่า“พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ



กำหนดการ

พัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีและมอบโล่รางวัล วิทยากรต้นแบบสันติภาพ หลักสูตร “ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ”

ตามรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL

บทบาทพระสงฆ์กับการแก้แค้นสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข

โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า

จัดโดย ธรรมะโอดีร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต

ระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๓๕ ชั่วโมง

ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

วันที่ ๑ ของการฝึกอบรม (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ)

วันอาทิตย์ที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เวลา ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐ น. เริ่มลงทะเบียนรายงานตัว

- รับหนังสือคู่มือการฝึกอบรม-คัมภีร์พระวิทยากรต้นแบบ
- รับป้ายชื่อ รับกระเป๋าเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- รับเข็มกลัดพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ทำแบบประเมินก่อนการรับฝึกอบรม ผ่าน Google Form
- ถ่ายภาพเพื่อลงทำเนียบรุ่น-กรอกประวัติและยืนยันประวัติ
- ถวายน้ำปานะ-จิตอาสาพาเข้าที่พัก-ทำภารกิจส่วนตัว

เวลา ๑๗.๐๐-๑๘.๐๐ น. กิจกรรม “Mind Training วิชาจรณสัมปันโนพระวิทยากรต้นแบบ”

โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ

เวลา ๑๘.๐๐-๑๙.๐๐ น. มอบโล่และบรรยาย “Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ”

โดย พระมหาสมปอง ตาลปุตโต พระวิทยากรธรรมะเดลิเวอรี่

เวลา ๑๙.๐๐-๑๙.๑๕ น. น้ำปานะและพักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ

เวลา ๑๙.๑๕-๒๒.๐๐ น. กิจกรรม “Training Road Map พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

- สร้างพื้นที่แห่งความปลอดภัย-การเรียนรู้และเบิกบาน
- พิจารณาต่อกัลยาณมิตรก่อนการเรียนรู้และกติกายอยู่ร่วมกัน
- Training Objective การฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

-แนะนำ“สวนธรรมศรีปทุม”และจิตอาสา

โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร

เวลา๒๒.๐๐ น. พักผ่อนอย่างตระหนักรู้

วันที่ ๒ ของการฝึกอบรม (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ)

วันจันทร์ที่ ๒๙ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เวลา๐๕.๐๐-๐๖.๐๐ น. กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมปันโนพระวิทยากรต้นแบบ”

โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ

เวลา๐๖.๐๐-๐๘.๐๐ น. ฉันทาอาหารเช้า-ลงทะเบียนรับบัตร

เวลา๐๘.๐๐-๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดและมอบโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

จากมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพร่วมกับธรรมะโอดี

บรรยายเรื่อง “เหลียวหลังแลหน้ากับการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สู่สังคมไทย”

โดย พระเดชพระคุณ พระศรีธรรมภาณี ดร.

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เวลา๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น. บรรยายพิเศษ เรื่อง “การเป็นวิทยากรมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จ”

โดย อาจารย์จตุพล ชมภูนิช วิทยากรชั้นนำของเมืองไทย

เวลา๑๐.๐๐-๑๐.๑๕ น. สภาศาสนาดีสนทนา (Interfaith Dialogue)

เวลา๑๐.๑๕-๑๑.๓๐ น. กิจกรรม Knowledge sharing จากวิทยากรรุ่นพี่สู่วิทยากรรุ่นน้อง

-สันติสนทนาเสวนากับกัลยาณมิตรทางรอดของพระวิทยากรยุคใหม่

-ถอดบทเรียนจากพระวิทยากรระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

-แบ่งปันประสบการณ์การทำงานด้านการเป็นพระวิทยากรต้นแบบ

-สร้างแรงบันดาลใจการเป็นพระวิทยากรต้นแบบเพื่อเกื้อกูลสังคมสันติสุข

-พระวิทยากรต้นแบบแบ่งปันและรับโล่รางวัล ประกอบด้วย ๒๖ รูป/ท่าน

๑) พระศรีธรรมภาณี ดร. ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มจร

๒) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผอ.ส่วนวางแผนพัฒนาฝึกอบรม มจร

๓) พระครูพิมลปัญญาญุต,ดร. พระวิทยากรฝึกอบรม

๔) พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวิโส พระวิทยากรโครงการคุณธรรม

๕) พระมหาสมปอง ตาลปุตโต พระวิทยากรธรรมะเดลี่เวอร์

๖) พระครูปลัดสุวัฒนวิจิตรคุณ พระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี

- ๗) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม
 ๘) พระครูปลัดบัณฑิต อินทเมธี พระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี
 ๙) พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ พระวิทยากรกลุ่มศีลธรรม
 ๑๐) พระมหาศรีพยัคฆ์ สิริวิญญู พระวิทยากรฝึกอบรม
 ๑๑) พระอาจารย์สมพงษ์ รตนวิโส พระวิทยากรธรรมะเคลียวารี
 ๑๒) พระมหาสมใจ สุรจิตโต พระวิทยากรฝึกอบรม
 ๑๓) พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร. พระสถาบันพัฒนาวิทยากร
 ๑๔) พระมหานพดล ธมมานนโท พระวิทยากรครูพระ
 ๑๕) พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยากรด้านพุทธวัฒนธรรม
 ๑๖) อาจารย์จตุพล ชมภูนิช วิทยากรต้นแบบของเมืองไทย
 ๑๗) พันโทสุธี สุขสากล วิทยากรธรรมะมีทำนอง
 ๑๘) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
 ๑๙) ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง วิทยากรฝึกอบรม
 ๒๐) อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรกระบวนการอารมณ์ดี
 ๒๑) อาจารย์ภาชาติป สิริธิศตุง วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
 ๒๒) อาจารย์พลอย วงศ์สุวรรณ วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
 ๒๓) อาจารย์ชัยรัตน์ มาสอน วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
 ๒๔) อาจารย์ธัมมจ้านง ชยสิทธิปกรณ์ วิทยากรการฝึกอบรม
 ๒๕) คุณสำราญ สมพงษ์ นักข่าวต้นแบบสันติภาพ
 ๒๖) คุณแม่ทองสุข นามเจ็ดสี ผู้สนับสนุนพระสงฆ์ด้านสันติภาพ
 ดำเนินรายการโดย พันโทสุธี สุขสากล

เวลา ๑๑.๒๐-๑๒.๐๐ น. ฉันทภัตตาหารเพล

เวลา ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น. พักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ: สานเสวนากัลยาณมิตร

เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๓๐ น. กิจกรรม“รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ”
 โดย พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม

เวลา ๑๔.๓๐-๑๕.๐๐ น. กิจกรรมภาคปฏิบัติ: Knowledge sharing สู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เวลา ๑๕.๐๐-๑๕.๑๕ น. สภาภาแฟสันติสนทนา (Interfaith Dialogue)

เวลา ๑๕.๑๕-๑๗.๐๐ น. กิจกรรม“รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ”
 โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิท พระวิทยากรธรรมะโอติ

เวลา ๑๗.๐๐-๑๘.๓๐ น. น้ำปานะและพักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ

เวลา ๑๘.๓๐-๑๙.๓๐ น. กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมปันโนพระวิทยากรต้นแบบ”

โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร
 เวลา ๑๙.๓๐-๒๒.๐๐ น. กิจกรรม“FA: Designกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรยุคใหม่”
 โดย ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยาการกระบวนการFA และการโค้ช
 เวลา ๒๒.๐๐ น. พักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ

วันที่ ๓ ของการฝึกอบรม (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ)

วันอังคารที่ ๓๐ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เวลา ๐๕.๐๐-๐๖.๐๐ น. กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมปันโนพระวิทยากรต้นแบบ”
 โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร
 เวลา ๐๖.๐๐-๐๘.๐๐ น. ฉันทาอาหารเช้า-ลงทะเบียนรับบัตร
 เวลา ๐๘.๐๐-๐๙.๔๕ น. กิจกรรม“สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาคัดแย้งในองค์กร”
 โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนาผู้นำและแก้ปัญหาคัดแย้งโดยสันติวิธี
 เวลา ๐๙.๔๕-๑๐.๐๐ น. สภาภาแฟสันติสนทนา (Interfaith Dialogue)
 เวลา ๑๐.๐๐-๑๑.๓๐ น. กิจกรรมภาคปฏิบัติ: พุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
 โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนาผู้นำและแก้ปัญหาคัดแย้งโดยสันติวิธี
 เวลา ๑๑.๓๐-๑๒.๐๐ น. ฉันทาอาหารเพล
 เวลา ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น. พักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ: สานเสวนากัลยาณมิตร
 เวลา ๑๓.๐๐-๑๓.๓๐ น. กิจกรรม “การโปรแกรมจิตค้นพบศักยภาพการเป็นพระวิทยากร”
 โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
 เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. กิจกรรม“How toกระบวนการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี”
 โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
 เวลา ๑๕.๐๐-๑๕.๑๕ น. สภาภาแฟสันติสนทนา (Interfaith Dialogue)
 เวลา ๑๕.๑๕-๑๗.๐๐ น. กิจกรรม“Design Thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”
 โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
 เวลา ๑๗.๐๐-๑๘.๓๐ น. น้ำปานะและพักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ
 เวลา ๑๘.๓๐-๑๙.๓๐ น. กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมปันโนพระวิทยากรต้นแบบ”
 โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร
 เวลา ๑๙.๓๐-๒๐.๓๐ น. กิจกรรม“การสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข”
 โดย พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยาการเชี่ยวชาญด้านพหุวัฒนธรรม

- เวลา ๒๐.๓๐-๒๒.๐๐ น. กิจกรรม“พุทธสันติวิธีเครื่องมือจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้าสู่
พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพแก้แค้นและสังคมเกิดสันติสุข”
โดย พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา
ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ และผู้อำนวยการวิทยาลัย
พุทธศาสตร์นานาชาติ (IBSC) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เวลา ๒๒.๐๐ น. พักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ

วันที่ ๔ ของการฝึกอบรม (ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และภาคสนาม)

วันพุธที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

- เวลา ๐๕.๐๐-๐๖.๐๐ น. กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมปโนพระวิทยากรต้นแบบ”
โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร
- เวลา ๐๖.๐๐-๐๘.๐๐ น. ฉันทตอาหารเช้า-ลงทะเบียนรับบัตร
- เวลา ๐๘.๐๐-๐๙.๔๕ น. กิจกรรม“กระบวนการ Design กิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี”
-กลุ่มที่ ๑ สารานุกรมธรรม (Design กิจกรรม “ลดความขัดแย้ง”)
-กลุ่มที่ ๒ อปรีหานิยธรรม (Design กิจกรรม “ความสามัคคี-สร้างทีมงาน”)
-กลุ่มที่ ๓ สปัจริยธรรม (Design กิจกรรม “พฤติกรรมบริการด้วยหัวใจ”)
-กลุ่มที่ ๔ อริยมรรค (Design กิจกรรม “การคิดเชิงบวก-การชื่นชม”)
-กลุ่มที่ ๕ โอวาทปาติโมกข์ (Design กิจกรรม “การสื่อสารในองค์กร”)
-กลุ่มที่ ๖ กัลยาณมิตร (Design กิจกรรม “ความสุขในการทำงาน-ชีวิต”)
โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
- เวลา ๐๙.๔๕-๑๐.๐๐ น. สภาากาแฟสันติสนทนา (Interfaith Dialogue)
- เวลา ๑๐.๐๐-๑๑.๓๐ น. กิจกรรม “ถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”
โดย กลุ่มที่ ๑ “ด้านพระวิทยากรต้นแบบ”
โดย ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
กลุ่มที่ ๒ “ด้านรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี”
โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
กลุ่มที่ ๓ “ด้านการพัฒนาองค์กร”
โดย ผศ.ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
กลุ่มที่ ๔ “การสร้างสันติภายใน: Mind Training”
โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผอ.ส่วนธรรมนิเทศ มจร
กลุ่มที่ ๕ “ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี”

โดย พระมหาดวงเด่น จิตญาโณ ดร. หลักสูตรสันติศึกษา มจร

เวลา ๑๑.๓๐-๑๒.๐๐ น. ฉันทาอาหารเพล

เวลา ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น. พักผ่อนอย่างตระหนักรู้ด้วยสติ: สานเสวนากัลยาณมิตร

เวลา ๑๓.๐๐-๑๓.๔๐ น. **กิจกรรม“นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”**

โดย ผศ.ดร.อุทัย สติมันน์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เวลา ๑๓.๔๐-๑๔.๐๐ น. **กิจกรรม“ฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้”**

-กลุ่มที่ ๑ สารานุกรม (๔-๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

-กลุ่มที่ ๒ อบรมวิทยากร (๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

-กลุ่มที่ ๓ สัมมนา (๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

-กลุ่มที่ ๔ อภิปราย (๒๐-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

-กลุ่มที่ ๕ โอวาทปาติโมกข์ (๓-๔ ธันวาคม ๒๕๖๑)

โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี

เวลา ๑๔.๐๐-๑๔.๔๕ น. **กิจกรรม “K-U-M-S-A-N MODEL นวัตกรรมพระวิทยากรต้นแบบ”**

-ทำแบบประเมินหลังการฝึกอบรมผ่าน Google FORM

-พระวิทยากรและจิตอาสาขอมาต่อพระรัตนตรัย

-ถวายเครื่องไทยธรรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี

เวลา ๑๔.๔๕-๑๕.๐๐ น. สภาสากลสันติสนทนา (Interfaith Dialogue)

เวลา ๑๕.๐๐-๑๖.๐๐ น. **พิธีปิดโครงการฝึกอบรมพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ**

โดย พระเดชพระคุณ พระราชปริยัติกวี ศ.ดร.

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

-กล่าวถวายรายงานและมอบวุฒิบัตรพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

-กล่าวให้โอวาทพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพเพื่อการเผยแผ่ธรรม

-นำกราบลาพระรัตนตรัย ถ่ายภาพหมู่

-เป็นอันเสร็จการฝึกอบรมทฤษฎีและปฏิบัติและเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

หมายเหตุ : ผู้ประสานงานการฝึกอบรม

โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

นิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒ FB: Pramote OD Pantapat www.DhammaOD.com



รายชื่อผู้รับมอบโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

จัดโดย ธรรมะโอติร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต

วันจันทร์ที่ ๒๙ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

๑) พระศรีธรรมภาณี ดร.	ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มจร
๒) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน	ผอ.ส่วนวางแผนพัฒนาฝึกอบรม มจร
๓) พระครูพิมพ์ปัญญาบุตร,ดร.	พระวิทยากรฝึกอบรม
๔) พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวิโส	พระวิทยากรโครงการคุณธรรม
๕) พระมหาสมปอง ตาลปุตโต	พระวิทยากรธรรมะเตลิเวอร์
๖) พระครูปลัดสัวฒนวิชิตคุณ	พระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี
๗) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ	พระวิทยากรกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม
๘) พระครูปลัดบัณฑิต อินทเมธี	พระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี
๙) พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ	พระวิทยากรกลุ่มศีลธรรม
๑๐) พระมหาศรัยพัชร์ สิริวิญญู	พระวิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
๑๑) พระอาจารย์สมพงษ์ รตนวิโส	พระวิทยากรธรรมะเตลิเวอร์
๑๒) พระมหาสมใจ สุรจิตโต	พระวิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
๑๓) พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร.	พระสถาบันพัฒนาวิทยากร
๑๔) พระมหานพดล ธมมานนโท	พระวิทยากรครูพระสอนศีลธรรม
๑๕) พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา	วิทยากรเชี่ยวชาญพุทธวัฒนธรรม
๑๖) อาจารย์จตุพล ชมภูนิช	วิทยากรต้นแบบของเมืองไทย
๑๗) พันโทสุธี สุขสากุล	วิทยากรธรรมะมีทำนอง
๑๘) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
๑๙) ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
๒๐) อาจารย์มงคล สามารถ	วิทยากรกระบวนการอารมณ์ดี
๒๑) อาจารย์ภาณีป สิริพิศุภ	วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
๒๒) อาจารย์พลอย วงศ์สุวรรณ	วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม
๒๓) อาจารย์ชัยรัตน์ มาสอน	วิทยากรกระบวนการฝึกอบรม

๒๔) อาจารย์ธัมมจ้านง ขยสิทธิปกรณ์ วิทยาการการฝึกอบรม

๒๕) คุณสำราญ สมพงษ์

นักข่าวต้นแบบสันติภาพ

๒๖) คุณแม่ทองสุข นามเจ็ดสี

ผู้สนับสนุนพระสงฆ์ด้านสันติภาพ



รายชื่อวิทยากร

หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL

บทบาทพระสงฆ์กับการแก้แกล่งสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข

โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า

จัดโดย ธรรมะโอเดียร์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธรักษาเพื่อสันติภาพ

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต

ระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

ฝึกอบรม ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ ๕.๒๓ แสดงรายชื่อวิทยากรการอบรม

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	บทบาทการพัฒนา
๑	พระศรีธรรมภาณี ดร.	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรมมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประธานพิธีเปิดการฝึกอบรม ประธานมอบโล่รางวัล วิทยากรต้นแบบสันติภาพ และพระวิทยากรบรรยายพิเศษ
๒	พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	มอบเข็มกลัดวิทยากรต้นแบบสันติภาพ และเป็นพระวิทยากรบรรยายพิเศษเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	บทบาทการพัฒนา
๓	พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร.	ผู้อำนวยการส่วนธรรม นิเทศ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	พระวิทยากรฝึกอบรมการ สร้างสันติภายใน และMind Trainingวิชาจรณสัมพันธ์ พระวิทยากรต้นแบบ
๔	พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท	พระวิทยากร กระบวนการธรรมะโอดี นิตยระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย	พระวิทยากรฝึกอบรมธรรมะ โอดีและผู้รับผิดชอบโครงการ พัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ
๕	พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต	พระวิทยากรธรรมะเดล เวอร์รี่	พระวิทยากรฝึกอบรมสร้าง แรงบันดาลใจ“Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากร ต้นแบบ”
๖	พระมหาธนเดช ธมมปญโญ	พระวิทยากรกลุ่มไต้หวัน พุทธธรรม	พระวิทยากรฝึกอบรมด้าน รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร สำหรับพระวิทยากรต้นแบบ การออกแบบกิจกรรมที่ เหมาะสมกับองค์กร
๗	ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์	ผู้อำนวยการหลักสูตร พัฒนาผู้นำและแก้ปัญหา ความขัดแย้งโดยสันติวิธี	วิทยากรฝึกอบรมด้านสันติวิธี และจัดการความขัดแย้ง สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร
๘	ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร	วิทยากรเชี่ยวชาญพิเศษ	วิทยากรฝึกอบรมการเป็น วิทยากรกระบวนการและ ออกแบบกิจกรรม FA: Designกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรยุคใหม่

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	บทบาทการพัฒนา
๙	อาจารย์จตุพล ชมภูนิช	วิทยาการระดับประเทศ	วิทยาการฝึกอบรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจการเป็นวิทยากรมืออาชีพ การเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร
๑๐	พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา	วิทยาการระดับประเทศ	วิทยาการฝึกอบรมด้านการใช้สื่อสมัยใหม่ ฝึกอบรมด้านการสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมให้เกิดสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน
๑๑	อาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	วิทยาการฝึกอบรมถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เป็นการฝึกกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑๒	ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	วิทยาการฝึกอบรมถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เป็นการฝึกกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รายชื่อพุทธจิตอาสาพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ภายใต้ หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

ตารางที่ ๕.๒๔ รายชื่อพุทธจิตอาสาพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	บทบาทการพัฒนาวิทยากร
๑	พระมหาสมใจ สุรจิตโต (พระอาจารย์แดงโม)	พระวิทยากร กระบวนการฝึกอบรม พุทธจิตอาสาพัฒนา วิทยากร	๑)ด้านการบริการวิทยากร ๒)ด้านสังเกตการณ์มีส่วนร่วม ๓)ด้านประเมินผลผู้รับการฝึกอบรม ๔)ด้านพิธีกร-แนะนำวิทยากร

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	บทบาทการพัฒนาวิทยากร
๒	พระอรุณตระชาติ เทพธิดา	ผู้ช่วยพระวิทยากร พุทธจิตอาสาพัฒนา วิทยากร	๑)ด้านการบริการอาหารน้ำ ปานะ ๒)สังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ๓)เตรียมอุปกรณ์แต่ละกิจกรรม ๔)ด้านประเมินผลผู้รับการ ฝึกอบรม
๓	คุณกฤษณาวิมล พันธพัฒน์	ผู้ช่วยพระวิทยากร พุทธจิตอาสาพัฒนา วิทยากร	๑)ด้านเตรียมงาน/สถานที่ ๒)ด้านการบริการน้ำปานะ ๓)ด้านการถ่ายภาพนิ่ง ๔)ด้านพาหนะการเดินทาง
๔	อาจารย์อดิชาต ต้นเจริญ	ผู้อำนวยการงานสันติ วิธีและธรรมาภิบาล พุทธจิตอาสาพัฒนา วิทยากร	๑)ด้านการบริการ ๒)ด้านการถ่ายภาพนิ่ง ๓)สังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ๔)ด้านประเมินผลผู้รับการ ฝึกอบรม
๕	คุณเกียรติศักดิ์ พันธพัฒน์	พุทธจิตอาสาพัฒนา วิทยากร	๑)ด้านเตรียมงาน/สถานที่ ๒)ด้านการบริการน้ำปานะ ๓)ด้านการถ่ายภาพนิ่ง ๔)ด้านพาหนะการเดินทาง

๕.๔.๒ บุคลากรรูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

บุคลากรวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ที่สุดสอดคล้องกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
ธรรมะโอดี ซึ่งมีการฝึกอบรมตามรูปแบบธรรมะโอดี วิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่จึงมีความสัมพันธ์
กับการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี สามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์
สมัยใหม่ออกเป็น ๕ ประเภท

รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่

ตารางที่ ๕.๒๕ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่

ลำดับ	วิทยากรต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรศาสตร์สมัยใหม่
(๑)	วิทยากร กระบวนการ	เป็นวิทยากรไม่เน้นการสอนหรือบรรยายแต่เน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมเป็นส่วนรวมในการเรียนรู้ ด้วยการปรับศาสตร์สมัยใหม่

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่
	Facilitator	เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเพื่อให้การถ่ายทอดคำสอนง่ายขึ้นและน่าสนใจ วิทยาการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ Facilitatorจึงเป็น “วิทยาการกระบวนการ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้” เป็นผู้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นผู้จัดสถานการณ์แห่งการเรียนรู้ ผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และสามารถคิดหรือตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด จึงเป็นการบูรณาการกับการพัฒนาวิทยาการธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
(๒)	วิทยาการ กิจกรรมกลุ่ม Trainee Centered Training Approach	เป็นวิทยาการเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเป็นตัวนำโดยเหมาะสมกับองค์กรในรูปแบบของกิจกรรม เป็นวิทยาการฝึกอบรมที่ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง (Trainee Centered Training Approach) วิทยาการทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยตนเองมากที่สุด วิทยาการเป็นเพียงผู้ชี้ช่องทางและประสานกิจกรรมการฝึกอบรม มีลักษณะคือ วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาไม่ใช้วิธีบรรยายแต่วิทยาการจะมีการทำกิจกรรม สื่อในการฝึกอบรมเน้นเกม สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรม ผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกิจกรรม วิทยาการเป็นเพียงให้ความช่วยเหลือและออกแบบกิจกรรมการจัดห้องประชุมเน้นครึ่งวงกลมเหมาะในการทำกิจกรรม จะมีการประเมินก่อนการอบรมและหลังการอบรม จึงเป็นการบูรณาการกับการพัฒนาวิทยาการธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี
(๓)	วิทยาการ ปฏิบัติการ Active Learning	วิทยาการ Active Learning เป็นวิทยาการสร้างมากกว่าเสพ เสพเพียงเป็นการบรรยาย เน้นวิทยาการเป็นศูนย์กลางฟังเท่านั้น ส่วนวิทยาการสร้างหรือวิทยาการ Active Learning เป็นการสร้างด้วยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหรือเรียนรู้ด้วยกลุ่ม เกิดทักษะในการเรียนรู้มากกว่าตัวความรู้ ได้สัมผัสจากประสบการณ์ตรง โดยวิทยาการออกแบบหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกแบบการเรียนรู้เอง วิทยาการต้องไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่วิทยาการต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการมีบทบาทเป็นโค้ชสร้างกติกาให้เกิดการเรียนรู้ พระพุทธเจ้ายังเป็นต้นแบบของการสอนแบบ Active Learning เปลี่ยนจากการสอนตัวหนังสือมา

ลำดับ	วิทยากรต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่
		สอนชีวิตให้ผู้ฟังเกิดสภาวะธรรมด้วยตนเอง ด้วยการเน้นผู้เข้าอบรมเป็นตัวตั้งว่าช่วงขณะนั้นกำลังเผชิญปัญหาอะไร
(๔)	วิทยาการโค้ชชิ่ง Coaching	วิทยาการยุคใหม่ต้องเป็น Coaching เพราะการโค้ชเป็นกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อดึงศักยภาพออกมา โดยเป็นก้าวข้ามจากจุด A ไปจุด B เป็นการนำตนเองมิใช่ให้ใครมาชี้นำ โค้ชใช้ทักษะการถาม ถามแบบโค้ช ถามเพื่อหาทางออกในอนาคต จะไม่ถามไปสู่อดีต การโค้ชเป็นวิธีการเทคนิคกระบวนการของวิทยาการ กระบวนการโค้ชเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนไปสู่เป้าหมาย ด้วยตัวของเขาเองค้นพบศักยภาพตนเอง วิทยาการจึงต้องศึกษา“รูปแบบการโค้ช ทักษะการโค้ช กระบวนการโค้ช” ทุกคนมีศักยภาพในตนเอง ให้เขาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อค้นพบตัวเอง “โค้ชต้องเชื่อศักยภาพของคนอื่น” โค้ชไม่ใช่มีหน้าที่แก้ปัญหาให้ใคร แต่โค้ชทำให้ทุกคนค้นพบศักยภาพของตนเอง ไม่ตัดสินว่าผิดถูก แต่ให้เขาค้นพบตนเอง ทักษะการโค้ชจึงต้องอาศัย“การฟัง การถาม การสะท้อนกลับ”
(๕)	วิทยาการโอดี Organization Development	เป็นวิทยาการโอดี (Organization Development) วิทยาการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในมิติของการทำงานร่วมในองค์กร โดยมุ่งให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ วิทยาการโอดียังพัฒนาความรักความสามัคคีการสื่อสารของคนในองค์กร วิทยาการโอดีเน้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการของกิจกรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เกิดความสุขเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพตามความต้องการและตอบโจทย์ขององค์กรนั้นๆ

บูรณาการวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธีที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี ซึ่งมีการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดี วิทยาการตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธีที่มีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธีออกเป็น ๕ ประเภท

รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

ตารางที่ ๕.๒๖ รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามพระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
(๑)	หลักการ ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องยึดโอวาทปาติโมกข์เพราะถือว่าเป็นคุณสมบัติเป้าหมายหลักการพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าที่ได้วางรากฐานไว้เพื่องานพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป้าหมายหรือกรอบในการเผยแผ่ธรรม พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึดหลักการ ๓ ประการ คือ (๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง การละความชั่วทั้งปวง (๒) การทำความดีให้เพียบพร้อม การทำความดีให้สมบูรณ์ (๓) การทำจิตของตนให้บริสุทธิ์ให้ผ่องแผ้วให้ผ่องใส ถือว่าเป็นหลักการของวิทยาการต้นแบบ โอวาทปาติโมกข์จึงเป็นเข็มทิศสู่เป้าหมายนโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าทรงประกาศไว้แก่พระสาวกออกไปประกาศพระพุทธศาสนาเป็นนโยบายที่มีประสิทธิภาพ เพราะมีหลักการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธีต้องยึดตามหลักการของพระพุทธเจ้าด้วยการไม่ทำชั่ว ทำความดี และทำจิตใจให้สงบด้วยปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน วิทยาการต้นแบบจึงต้องเริ่มต้นด้วยความสงบเพราะสุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี จึงสามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธศาสนา
(๒)	อุดมการณ์ ของวิทยาการ ต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องยึดอุดมการณ์การเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า อุดมการณ์ที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำมาก คือ หลักขันติธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธเจ้ามีพระนามว่า “ขันติวาที” เป็นผู้สอนเรื่องความอดทนอดกลั้น ด้วยการไม่นิยมใช้ความรุนแรงเป็นลักษณะสำคัญของพระพุทธศาสนาในหลักของโอวาทปาติโมกข์ มีความอดทนอดกลั้นต่อกิเลสที่มากกระตุ้นเร้าในรูปแบบต่างๆ วิทยาการต้นแบบต้องไม่ทำร้ายใคร ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ว่าร้ายใคร ไม่ทำอันตรายใคร วิทยาการต้องรู้จักเอาชนะความรุนแรงด้วยสันติวิธีมีความอดทน มีขันติธรรมทางศาสนา ด้วย “การอนุญาต (Permission) การอยู่ร่วม (Coexistence) การเคารพ (Respect) การยอมรับ (Appreciation/Acceptance)” วิทยาการต้องมีอุดมการณ์ ๒ ลักษณะ คือ ๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discovery of Others) ด้วยการเรียนรู้คนอื่นให้มาก เรียนรู้ศาสนาอื่น ทำความเข้าใจกัน เคารพในพหุวัฒนธรรม ๒) แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง (Projects of Shared) ยิ่งต่างยิ่งต้องเคารพ

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
		และเรียนรู้กัน ชั้นดีธรรมจึงเป็นของสันติภาพและฐานของวิทยาการต้นแบบ ดังนั้นอุดมการณ์ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของพระวิทยาการต้องยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ ๔ ประการคือ (๑)มีชั้นดีธรรม มีความอดทนต่อความลำบากความตรากตรำ มีความอดกลั้นต่อกิเลส เป็นคนใจเย็น สุขุมรอบคอบ เก็บอารมณ์ (๒) ไม่นินทาใคร ถ้ามีความจำเป็นจะต้องพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น ก็พูดเพื่อหาทางแก้ไข (๓) เบียดเบียนใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร (๔) มีสมณสัญญา คือ ความสำนึกรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า “เราเป็นสมณะ เป็นผู้สงบระงับ เราเป็นพระ เป็นผู้ประเสริฐ เราเป็นปุณนิยบุคคลเป็นผู้ที่ควรให้สัจเคารพนับถือบูชา”
(๓)	วิธีการของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องยึดวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพราะเป็นวิธีการในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม พระวิทยาการต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ใน วิธีการประกาศพระศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑)ไม่ตำหนิ ไม่ติเตียนใคร (๒)ไม่เบียดเบียนใคร (๓) สำรวมระวังเคร่งครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้อง ไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕)ยินดีพอใจอยู่ ณ สถานที่สงบสงัด (๖)มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา วิทยาการในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึง ธรรมทูต หรือ สมณทูต โดยเป็นผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลกด้วยการเผยแผ่คำสอนในทางพระพุทธศาสนา โดยมีวิธีการในการเผยแผ่ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้เป็นแนวทางในการเผยแผ่สำหรับธรรมทูตหรือสมณทูต คือ “อนุปวาโท อนุปมาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร วิทยาการต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย มีความสำคัญมากเพราะเป็นงานการเผยแผ่เป็นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวโสมากที่สุด พระพุทธเจ้าทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระองค์เองและปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกทรงหมุนกงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูตเพื่อเกิดสันติสุขในสังคม วิธีการการเผยแผ่พระพุทธเจ้าจึงใช้วิธีการนุ่มนวล ให้โอกาสมนุษยทุกคนเข้าถึงคำสอนของพระองค์ พระองค์ทรงใช้วิธีการ “ธรรมะสะอาด ฉลาดประยุต์”ตามบริบทนั้นๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม แต่สิ่งหนึ่งที่พระองค์ทรงเน้นมากคือ การไม่พูดร้าย การไม่ทำร้ายใครๆ พระพุทธเจ้าจึงใช้วิธีการนุ่มนวลเพื่อนำไปสู่สันติสุข
(๔)	การเผยแผ่ธรรมของวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการต้นแบบต้องมีความเป็นนักเผยแผ่ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และมีคุณสมบัติของความเป็นครูผู้สอนตามหลักกัลยาณมิตรในทางพระพุทธศาสนาไม่ใช้คำว่าวิทยาการ แต่ พระพุทธศาสนาใช้คำว่า

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
		“พระธรรมทูต หมายถึง ผู้ส่งสาส์นแห่งธรรม ผู้สื่อสารแห่งธรรม หรือ สมณทูต หมายถึงผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก ธรรมะ” พระธรรมทูตชุดแรกในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าส่งพระพระอรหันตสาวก ๖๐ รูป ไปประกาศพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง เพราะการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในฐานะพระวิทยากรหรือธรรมทูตชุดแรกของโลก จึงแสดงว่า“พระพุทธเจ้าในฐานะวิทยากรต้นแบบของโลก” พระวิทยากรจึงมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่ธรรมอันตั้งอยู่รากฐานของความเมตตาความกรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ทำให้พระวิทยากรต้นแบบมีหน้าที่เผยแผ่ธรรมต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนา วิทยากรในฐานะผู้ส่งสารต้องมีคุณสมบัติตามสัปปุริสธรรม วิทยากรสื่อสารธรรมจะต้องมีสัจจะ ตถตา กาละ ปิยะ อัทธะ วิทยากรใช้ช่องทางสื่อสารธรรมผ่านอายตนะ ภายนอกและภายใน วิทยากรต้องคำนึงถึงผู้ผู้สารตามบัว ๔ เหล่า ระดับสติปัญญาของผู้รับสาร และวิทยากรต้นแบบจะต้องยึดหลักธรรมเทศกธรรม อันเป็นธรรมของนักเผยแผ่ วิทยากรใช้ภาษาที่เป็นวาจาสุภาสิต วิทยากรนักเผยแผ่ยังต้องยึดหลักในมงคลสูตรตามพระบาลีว่า “พาหุสจ จัญจ ลิปฺปณจวินโย จ สุสิกฺขิตฺเต สุภาสิตา จ ยา วาจา เอตมมจฺจคลมฺมุตฺตมํ”
(๕)	สันติภาพ ของวิทยากร ต้นแบบ	วิทยากรต้นแบบต้องพัฒนาตนจนเกิดสันติภายในก่อนจะออกไปทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโดยพุทธสันติวิธี คือ “การสร้างวิทยากรสันติภาพ” วิทยากรที่ใช้เครื่องมือของพระพุทธเจ้าในการเผยแผ่ธรรมด้วยพุทธสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรสังคม ถือว่าเป็นเครื่องมือที่พระพุทธเจ้าใช้จนสำเร็จผลหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นพุทธสันติวิธี เช่น สาราณียธรรม อปริหานิยธรรม เป็นต้น รวมถึงวิทยากรต้องอาศัยเครื่องมือของสันติวิธีคือการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา การขอโทษอย่างจริงจัง สันติวิธีจึงเป็นหนทางหรือแนวทางที่จะกระทำสู่วิถีที่จะก่อให้เกิดความสงบ ส่วนพุทธสันติวิธีจึงเป็นการบูรณาการการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเป็นแนวคิดระหว่างตะวันตกและพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข วิทยากรต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือด้านสันติวิธีและพุทธสันติวิธีในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ผู้จะพัฒนาตนเป็นวิทยากรด้านสันติภาพจึงต้องสร้างจากสันติภายในเท่านั้น วิทยากร

ลำดับ	วิทยาการต้นแบบ	บูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
		สันติภาพจึงควรตระหนักว่า “พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการบีบคั้น การจำกัด หรือขัดแย้งกับศาสนาอื่น”

การพัฒนาวิทยาการต้นแบบจึงต้องบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี ซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน วิทยาการที่ดีที่จะประสบความสำเร็จจะต้องรู้เข้าใจในหลักคำสอนพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจนและนำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนเพื่อให้การนำเสนอธรรมะเข้าใจง่ายเหมาะสมกับคนในยุคปัจจุบันในการเข้าถึงเป็นภาษาเดียวกัน วิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่จึงต้องเป็น “วิทยาการกระบวนการ Facilitator วิทยาการกิจกรรมกลุ่ม วิทยาการปฏิบัติการ Active Learning วิทยาการโค้ชชิ่ง Coaching และวิทยาการโอดิ” โดยมุ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ยึดผู้เข้ารับการศึกษาเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา ผู้จะพัฒนาเป็นวิทยาการต้นแบบสันติภาพจะต้องพัฒนาสู่วิทยากรดังที่กล่าวมา ส่วนวิทยาการตามพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้นต้องยึดตาม “หลักการของวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบ วิธีการของวิทยาการต้นแบบ และสันติภาพของวิทยาการต้นแบบ” โดยวิทยาการทางพระพุทธศาสนาเถรวาทจะยึดแนวทางของพระพุทธเจ้า เริ่มจากหลักการพยายามมุ่งพัฒนาตนด้วยการทำจิตให้บริสุทธิ์ มีอุดมการณ์พยายามมุ่งไปสู่ความอดทนต่อความยากลำบาก วิธีการพยายามมุ่งไปที่การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายแม้บุคคลผู้มีความแตกต่างต่างเจตนาและเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน และพุทธสันติวิธี มุ่งสู่การนำเครื่องมือของพระพุทธเจ้าไปเสริมสร้างให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม จึงบูรณาการตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาท และพุทธสันติวิธีซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

บูรณาการรูปแบบวิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

ตารางที่ ๕.๒๗ แสดงการบูรณาการรูปแบบวิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่

พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี

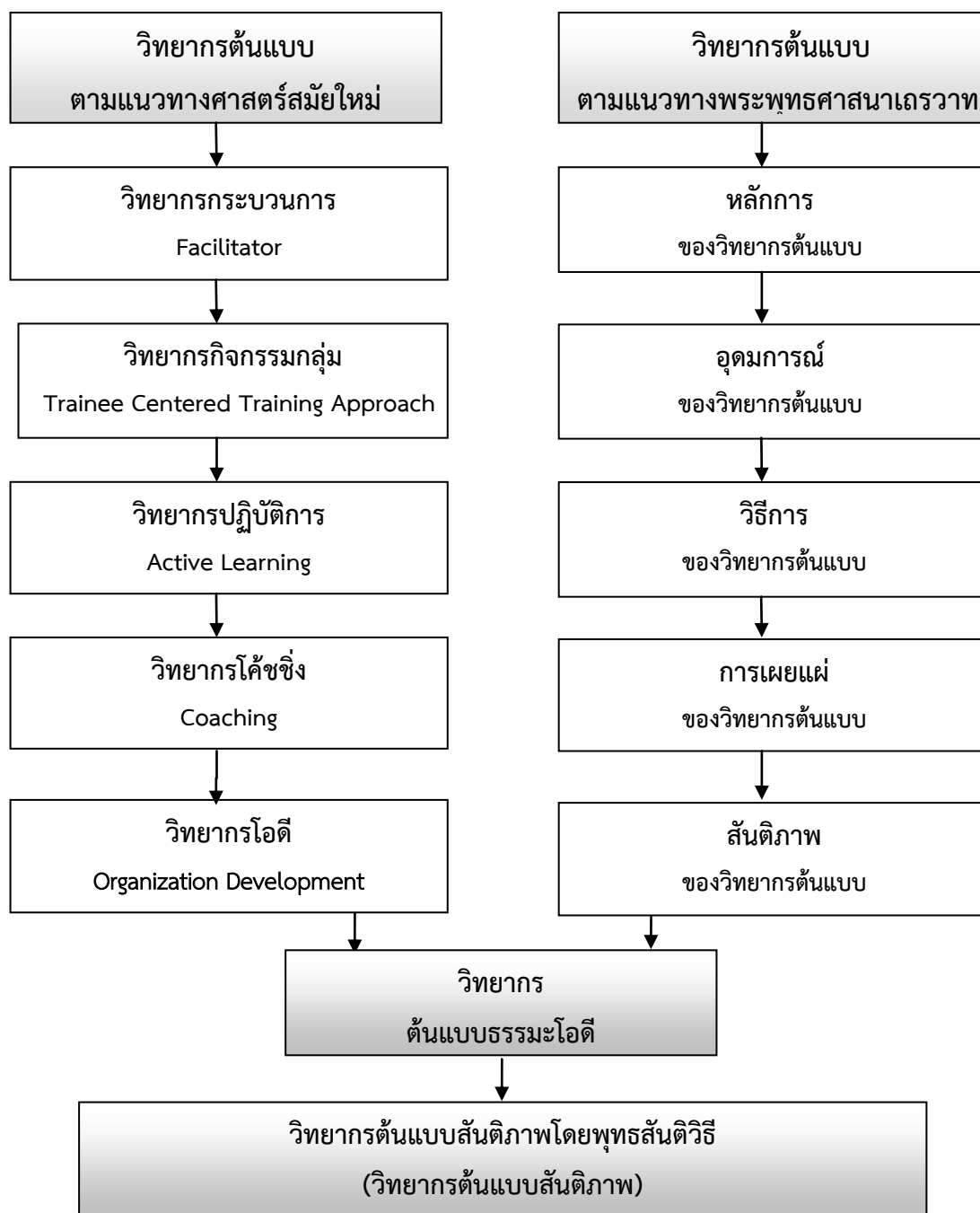
ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
วิทยาการกระบวนการ Facilitator	หลักการของพระวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการกระบวนการหรือวิทยาการต้นแบบสันติภาพมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ยึดผู้เรียนรู้เป็นสำคัญ จึงต้องยึดหลักการทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นเป้าหมายหลักด้วยการไม่ทำชั่ว การทำความดี และทำจิตใจให้สงบ เป็นวิทยาการที่แสดงออกด้วยความนุ่มนวล มีท่าทีสงบเย็น หลักการของวิทยาการต้นแบบจึงต้องสงบเย็น

ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
		และประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ หลักจึงต้องยึดมั่นเพื่อการเป็นวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพ ด้วยการเริ่มจากสันติภาพภายในของวิทยากรต้นแบบก่อนออกไปเผยแพร่ธรรม
วิทยากร กิจกรรมกลุ่ม Trainee Centered Training Approach	อุดมการณ์ ของพระวิทยากรต้นแบบ	วิทยากรกิจกรรมกลุ่มหรือวิทยากรต้นแบบสันติภาพมุ่งสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จึงต้องยึดอุดมการณ์ทางพระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบต้องมีคุณสมบัติที่มีขั้นตริธรรม มีความอดทนต่อความยากลำบาก มีความอดทนต่อความแตกต่าง มีความอดทนต่อกิเลสที่เข้ามาพิสูจน์อุดมการณ์ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบจึงต้องหาเครื่องมือเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจง่ายในเรื่องนั้นๆ แต่ต้องยึดอุดมการณ์ทุกลมหายใจ ความอดทนจึงเป็นพุทธสันติวิธีของวิทยากรต้นแบบ
วิทยากร ปฏิบัติการ Active Learning	วิธีการ ของพระวิทยากรต้นแบบ	วิทยากรปฏิบัติการหรือวิทยากรต้นแบบสันติภาพต้องยึดมั่นในวิธีการที่มีความหลากหลาย วิทยากรต้นแบบเน้นการปฏิบัติการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งทางอายุตยะทั้ง๖ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เข้าถึงด้วยตนเอง วิธีการสอนจึงสำคัญกว่าเรื่องที่สอน วิธีการของการถ่ายทอดสื่อสารธรรม วิทยากรต้นแบบให้ความสำคัญมาก การเรียนรู้แบบ Active Learning จึงเป็นการให้วิทยากรลงจากบัลลังก์ของตน แล้วลงมาร่วมเรียนรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการ“เปลี่ยนสภาวะการเรียนรู้” มีวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม
วิทยากร โค้ชชิ่ง Coaching	การเผยแพร่ ของพระวิทยากรต้นแบบ	วิทยากรโค้ชชิ่ง(Coaching) ตามศาสตร์สมัยใหม่หรือวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงต้องเป็นเผยแพร่

ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
		ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า วิทยาการต้นแบบมีความเชี่ยวชาญในเครื่องมือของการโค้ช ซึ่งการโค้ชถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งของการเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดี เพราะการเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนาต้องอาศัยศาสตร์สมัยใหม่เข้ามาบูรณาการกับพระพุทธศาสนา เรียกว่า “ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” มาเสริมสนับสนุนให้การเผยแผ่คำสอนให้เกิดความน่าสนใจมากขึ้น วิทยาการต้องสามารถโค้ชเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมค้นพบตนเองแก้ปัญหาตนเองตามแนวทางอริยสัจ เป็นการเผยแผ่เชิงพุทธสันติวิธี ด้วยการนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาบูรณาการกับการโค้ช
วิทยาการโอดี Organization Development	สันติภาพ ของพระวิทยาการต้นแบบ	วิทยาการโอดีจึงบูรณาการเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี จึงต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนา คือ พุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งในองค์กร วิทยาการต้นแบบหรือวิทยาการสันติภาพจึงเป็นชื่อเดียวกันเพราะมุ่งเน้นให้วิทยากรมีสันติภาพภายในก่อนออกไปทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิทยาการสันติภาพต้องสามารถฝึกอบรมได้บุคคลทุกศาสนาและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน วิทยาการสันติภาพต้องเคารพอดทน เรียนรู้ ในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพราะเรามุ่งเน้นความเป็นมนุษย์ ทุกคนมีศักดิ์ศรีแห่งความมนุษย์ วิทยาการต้นแบบหรือวิทยาการสันติภาพจึงเป็นความหวังขององค์กรและสังคมไทยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิทยาการต้นแบบจึงต้องยกระดับจิตใจสู่การเป็นวิทยาการสันติภาพ วิทยาการธรรมะโอดีจึงเป็นวิทยาการ

ศาสตร์สมัยใหม่	พระพุทธศาสนาเถรวาท	พุทธบูรณาการ
		สันติภาพเพราะใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการสื่อสารธรรม

สรุปบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
ตามศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาเถรวาทและพุทธสันติวิธี



แผนภาพที่ ๕.๒๓ การบูรณาการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท

๕.๔.๓ กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีหรือDhamma for Organization Development : Dhamma OD เป็นรูปแบบการเผยแพร่ธรรมด้วยการ “เรียนรู้ธรรมผ่านกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม” โดยใช้กระบวนการเผยแพร่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กรภาครัฐและเอกชนด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า ใช้กระบวนการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” เป็นการฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่ โดยใช้สื่อที่ทันสมัย มีอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมเข้าหาธรรมะ เรียนรู้ธรรมผ่านกิจกรรม ด้วยกระบวนการ Do คือ ลงมือกิจกรรม Self เรียนรู้ด้วยตนเอง Enjoy สนุกสนานเพลิดเพลินในขณะที่เรียนรู้ธรรมะ ทำให้เกิดความร่าเริงบันเทิงธรรมเพลิดเพลินใจ เป็นการสอนความรู้ผสมผสานกับความสนุกสนานให้จิตตื่นรู้เบิกบาน จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ Play and Learn เพลินธรรม หมายความว่า เรียนรู้ธรรมด้วยความเพลิดเพลิน ธรรมสนุกสนาน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยยึดหลักสำคัญว่า “โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย” เป็นการเผยแพร่ธรรมด้วยหลัก ๕ ประการ คือ ๑. คำนึงถึงเวลา ๒. ใช้ภาษาทันสมัย ๓.ปลุกปลอบใจด้วยสาระ ๔.แทรกธรรมะตามขั้นตอน ๕.ยืดแนวสอนแบบพุทธ กระบวนการของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนา เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ “แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้าล้ำ ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ เราให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง” และใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามศาสตร์สมัยใหม่ของเบอร์โล คือ SMCR หมายถึง ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก มีเป้าหมายการสร้างองค์กรสันติสุข

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นการเผยแพร่พระพุทธศาสนา พระวิทยากรจึงต้องมีคุณสมบัติ คือ “วิชายอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมกรุณา และหยิбы่นดวงตาแก่สังคม”ซึ่งหมายความว่า วิชายอด หมายถึงพระวิทยากรผู้เผยแพร่ธรรมต้องศึกษาด้านคันถะธุระและวิปัสสนาธุระอย่างถูกต้องชัดเจน ศึกษาพระไตรปิฎกและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จรณะเยี่ยมหมายถึง พระวิทยากรผู้เผยแพร่ธรรมต้องมีความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีงาม เพราะ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” จรณะหรือจรรยาจึงนำมาซึ่งความศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง เปี่ยมกรุณาหมายถึง มีจิตมุ่งมั่นในการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เพราะงานเผยแพร่ธรรมเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ มีความอดทนในการออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ หยิбы่นดวงตาแก่สังคมหมายถึง การให้ปัญญาที่ถูกต้องแก่สังคม เป็นดวงตาแห่งปัญญาเกิดแสงสว่างภายในจิตใจ เป็นสมองของสังคม สร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่สังคม และสิ่งที่พระวิทยากรธรรมะโอดีต้องคำนึงตลอดเวลา คือ “อนุปวาโท อนุปขาโต การไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร” ผู้เผยแพร่ธรรมจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย จงเป็นคนปากช้า แต่หูตาไว พูดน้อย

ทำให้มาก ดูให้มาก นิ่งให้มาก เพราะงานด้านการเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องเริ่มต้นที่ “ใจ” ก่อน ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้นำ และทู่เทเสียสละ ใจรัก ใจประจักษ์แจ้งออกแรง ใจแสดงให้เห็น ฉะนั้นงานเผยแผ่เป็นงานของพระอรหันต์ สั่งการโดยผู้บังคับบัญชาสายตรง คือ พระพุทธเจ้า เราผู้เดินตามรอยพระอรหันต์นั้น ขออาสาเป็นพุทธทาส คือ ผู้รับใช้พระพุทธเจ้า งานเผยแผ่นั้นต้องสามารถนำพระธรรมคำสอนเข้าไปกระซิบพื้นที่ในหัวใจของคนทั้งหลายอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้า และร่าเริง

โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของพระพุทธเจ้า มีความสอดคล้องกันชัดมากซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความแจ่มแจ้ง เหมือนเปิดไฟในที่มืด สาร (Message) หมายถึงพระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ จูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ช่องทาง หรือ สื่อ (Channel) หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอสารธรรมะด้วยสื่อ อุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความแจ่มล้า อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรื่นเริงบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิดความร่าเริง เกิดความศรัทธา เกิดปัญญาเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี เรียกว่า “เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิมด้วยธรรมะโอดี”

ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี จึงยึดรูปแบบตามหลักโอวาทปาติโมกข์คือ “หลักการ อุดมการณ์ และวิธีการในการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้า” กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จนเกิด ๕ ส. คือ ๑.สนุก คือสนุกด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ข้อคิดและธรรมะเพื่อชีวิต ๒.สาระ คือมีสาระควบคู่ไปด้วยความสนุกสนาน ข้อคิดสะกิดใจทุกครั้ง ๓.สงบ คือความสงบเป็นหนทางให้เกิดปัญญา มองตนเองก่อนค่อยย้อนดูคนอื่น ๔.สำนึก คือคิดได้ คิดเป็น รู้จักตนเองมากขึ้น กตัญญูต่อองค์กรและผู้บริหาร หัวหน้า พ่อแม่ ๕.สร้างสรรค์คือนำสื่อสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้สร้างสรรค์น่าสนใจ อยากเรียนรู้ ไม่น่าเบื่อ และเป็นการเน้นรูปแบบกิจกรรม ๖ ประการ คือ ๑) ธรรมะนันทนาการ ประกอบด้วยเกม เพลงและกิจกรรมนันทนาการ, ธรรมะ Play and Learn เพลงธรรม ๒) ธรรมะจากสื่อ ประกอบด้วยการสอนธรรมะโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่ทันสมัย, PowerPoint ๓) ธรรมะสู่จิตสำนึก เป็นการพัฒนาศูจิตสำนึกในการนำไปใช้และดำเนินชีวิตตามหลักธรรม, ใจประสานใจ ๔) ธรรมะสัมพันธ์ เป็นการเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีมร่วมคิดร่วมทำ ๕) สังคมคุณธรรม เป็นการสร้างเครือข่ายคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ๖) สะท้อนธรรม สานเสวนา สภากาแฟ สุนทริยสนทนา อภิปราย สัมมนา และการถามตอบ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีตามหัวข้อกิจกรรม

ตารางที่ ๕.๒๘ แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีตามหัวข้อกิจกรรม

กิจกรรม	หัวข้อย่อยของกิจกรรม/เนื้อหาการฝึกอบรม	รูปแบบการฝึกอบรม
๑) Play and Learn เพลิน ธรรม	-เปิดหัวใจสู่ธรรมยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม -สัมพันธ์ภาพด้วนบวกละเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก -ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพการฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง -ติดตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ -สามเหลี่ยมไว้วางใจ -จุดประกายไฟในการทำงาน ความกตัญญูต่อองค์กร	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๒) การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-M-R)	-รู้จักสามัคคีใจประสานใจเป็นหนึ่งในผู้นำในหัวใจคน -ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร” -เปิดใจ ขอบอก ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ -ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน” -Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๓) ปลูกรัก ปรับพลังจิตได้สำนึก	-โปรแกรมพลังจิตได้สำนึก-ลดอัตตาพัฒนาองค์กร -จุดจบของบุคลากรที่ขาดสติ-สัมปชัญญะ -ศีล๕สันติภาพขององค์กรสร้างสัมมาวาจา -SWOTองค์กร ความเสี่ยงขององค์กร -การจรรีกรักที่ดีต่อองค์กร	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๔) พัฒนา ศักยภาพ ปลุก ยักษ์ส่งความรัก	-เป้าหมายเดียวกัน-พัฒนาศักยภาพเชิงบูรณาการ -สื่อสารด้วยความรักของคนในองค์กร (S-M-C-M-R) -ขันติธรรมทางศาสนา (Religious Tolerance) -มอบหมายงานกลุ่ม-พลังความสามัคคี-สัมมาวาจา	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๕) การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต	-ตั้งศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข -สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C) -การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ - การสร้างภาพ -สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี การเชื่อมโยงของชีวิตสู่ความสมดุล -การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๖) การจัดการความรู้สู่การ	-การจัดการความรู้ KM-สรุปกิจกรรมการเรียนรู้- -พลังการชื่นชมชีวิตกับสายน้ำ	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม

กิจกรรม	หัวข้อย่อยของกิจกรรม/เนื้อหาการฝึกอบรม	รูปแบบการฝึกอบรม
จัดการความดี	-ชีวิตและความตาย:การเผชิญความตายอย่างสงบ -สวดมนต์ภาวนาเพื่อสันติภาพในองค์กร	การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๗)Coaching Team องค์กร คุณธรรมชั้นนำ	-ภาวนาเพื่อสันติ-พลังแห่งจิตปัจจุบัน-ดอกไม้ความรัก -นำเสนอ SWOT องค์กร ด้วยสันติภาพสี ๕ -ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรอย่างสันติสุข -มวลรวมความสุขของคนในองค์กร บริการคืองานบุญ	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๘)Positive Feeling-พลัง ถอดถอดชีวิต	-มหัศจรรย์ความรู้สึกบวก-พลังบุญ -สัมพันธ์ภาพด้านบวกและพลังการชื่นชม -Connect to Happy Life ใส่ใจความรู้สึก -ความต้องการ และความรู้สึกต่อองค์กร -ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ ในความแตกต่าง -Interfaith Dialogue สันติสนทนา การขอโทษจริงจัง -กระบวนการ RJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๙)บัลลังก์คนดี ในองค์กร ต้นแบบคนดี องค์กร	-นำเสนอประโยคสามัคคีเพื่อองค์กร -ดูละครย้อนดูองค์กร“เราจะเดินไปด้วยกันอย่างไร” -โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กรเสริมแรงทางบวก -สร้างกำลังใจคนในองค์กรรางวัลแต่คนดี -พลังแห่งการชื่นชม	การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA Active Learning
๑๐)Format- Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ ดีกว่าเดิม	-คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม -มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ-ขอขมาพ่อแม่ -ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศลทำบุญสังฆทานองค์กร -รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์ -กล่าวปิดการอบรม-รับของที่ระลึก-ถ่ายภาพหมู่ -เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพธรรมะสวัสดิ	การบรรยาย การโค้ชชิ่ง กระบวนการFA

สรุปว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็น “การเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม” เป็นลักษณะของพระวิทยากร ซึ่งพระสงฆ์สามารถทำได้ มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะเป็นการประยุกต์หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยกระบวนการใช้สื่อ กิจกรรมประกอบการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่มเพื่อการมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์

องค์กร สร้างรูปแบบการอบรม ออกแบบกิจกรรม เป็นการแก้ปัญหาองค์กรอย่างมีระบบตาม
วิทยาการสมัยใหม่และตามพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

จากการทดลองรูปแบบเป็นการบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา จึง
เกิดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี(Dhamma OD Model) ในรูปแบบ “D-H-A-M-M-A-O-
D” สามารถนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ดังนี้

๑) D (Discipline) ความมีระเบียบวินัย

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี
ระเบียบวินัยต่อตนเอง ต่อคู่บัดดี้ และต่อกลุ่มการอบรม เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยการ
สร้างกติกาในการร่วมกิจกรรม โดยให้ทุกคนยอมรับในกติการ่วมกัน มีการแจ้งไว้ตั้งแต่ครั้งแรกของ
การอบรม เมื่อมีการไม่เคารพกติกาจะมีการเตือนด้วยการยึดป้ายชื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เช่น การมาร่วมกิจกรรมไม่ตรงต่อเวลาสอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรมเรียกว่า ศีล
(Morality) หรือศีลสิกขา หมายถึงการประพฤติที่ตรงตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของ
สังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน

๒) H (Humanity) ความเป็นมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการสื่อสารในการอยู่ร่วมกัน กระบวนการ
ฝึกอบรมมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ
เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก มีกิจกรรมเปิดหัวใจสู่ธรรม เพื่อเป็น
การท้าทายและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ลดช่องว่างเป็นการสื่อสารทั้งสองทาง ระหว่างวิทยากรและผู้
เข้ารับการอบรม การสร้างสัมพันธ์ภาพด้านบวก รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง
กิจกรรมยอดไม้อ่อนโยนยอดคนอ่อนน้อม สอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่าศีล
(Morality) หรือศีลสิกขา หมายถึง การอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ปกติสุข ยอมรับ เคารพ อดทนในความ
แตกต่างทางความคิด มีความรู้สึกรู้ว่า“โลกทั้งผองเราคือพี่น้องกัน”

๓) A (Ambition) ความมุ่งมั่น

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการ
อบรมได้เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ในรูปแบบของกิจกรรม เกม การมีส่วนร่วม สร้างโจทย์ในการ
ทำงานร่วมกัน สร้างการทำงานเป็นทีม เน้นสู่ความสามัคคี และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง สอดคล้อง
กับการพัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา เมื่อกายอยู่ในอาการสงบ
จิตก็สงบ หมายถึง มีความมุ่งมั่นพัฒนาด้านของจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง สามารถจัดการกับปัญหา
ต่างๆได้ และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการทำงานและชีวิต ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมายก็ตาม

๔) M (Mindfulness) การมีสติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีวิธีการพัฒนาสติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้น ใช้กระบวนการ “สะอาด สว่าง สงบ” ทุกกิจกรรมจะมีการเน้นย้ำเรื่องสติในการบริหารชีวิตและการทำงาน มีภาคปฏิบัติ บริหารจิตเจริญปัญญา สอดคล้องกับการพัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่าสมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา หมายถึง วิธีการของการฝึกอบรมของธรรมะโอดีมุ่งพัฒนาฐานใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมทุกอย่างจึงเน้นการฝึกสติ เพื่อนำไปสู่สมาธิที่มั่นคงในการทำงานและการใช้ชีวิต

๕) M (Meditation) การมีสมาธิ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี วิธีการสร้างสันติภายในด้วยภาวนามัย เข้าสู่กิจกรรมภาวนาเพื่อสันติภาพ จึงต้องมีเรื่องของพัฒนาจิตควบคู่ไปด้วย เพราะการทำงานร่วมกันจริงๆ ส่วนมากกระทบ กระเทือน กระแทก ความรู้สึก กระทบที่ใจเป็นสำคัญ จึงต้องยกใจขึ้นเพื่อพัฒนา จึงมีความสอดคล้องกับสมาธิในไตรสิกขา ทุกกิจกรรมก่อนจะจบกิจกรรมจะมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่สมาธิเพื่อทบทวนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน แล้วให้เวลาในการเขียนลงกระดาษ หลังจากทบทวนเสร็จ

๖) A (Attitude change) การปรับทัศนคติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีวิธีการเปลี่ยนแปลงคนเพื่อเกิดสัมมาทิฐิ เพราะมีคำว่ากล่าวไว้ว่า “ทัศนคติคือทุกสิ่งทุกอย่าง” กิจกรรมทุกอย่างของการฝึกอบรมจึงมุ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ คำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคล เวลาและสถานที่ และมีการปรับใช้กิจกรรมให้เหมาะกับผู้รับการฝึกอบรม เกิดความสำนึกในการกระทำของตนเอง “เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม” สอดคล้องกับการพัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา (Wisdom) หรือปัญญาสิกขา เพราะเมื่อเกิดสติปัญญาก็สามารถนำพาตนเองไปสู่สันติสุข และนำไปสู่องค์กรสันติสุข

๗) O (Organization) องค์กร

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มุ่งพัฒนาคนในองค์กร เพราะคนมีความสำคัญมากที่สุด จึงต้อง “บริหารคนก่อนบริหารงาน” เมื่อคนมีคุณภาพก็ส่งผลต่องานที่มีคุณภาพด้วยการจะสร้างให้องค์กรมีคุณภาพจึงต้องพัฒนาคนด้วยกระบวนการฝึกอบรมทั้งแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เพราะคนอยู่ในองค์กรมีความแตกต่างทางด้านความคิด เราหล่อหลอมอย่างไรให้เกิดคำว่า “จงรักภักดีต่อองค์กร” คนในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันด้วยการเรียนรู้หลักพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คือ ศีล ๕ พัฒนาองค์กรไปสู่ “องค์กรศีล ๕” สอดคล้องกับหลักภาวนา ๔ หมายถึง พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา เพื่อเกิดสันติสุขในองค์กร

๘) D (Development) การพัฒนา

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการพัฒนามนุษย์ได้ผลลัพธ์ตามหลักภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาจึงมีวิธีการ ๕ ส. เพื่อจัดรูปแบบการฝึกอบรม คือ ๑) สนุก หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความเพลิดเพลินธรรม บันเทิงใจ มีความสุขในการเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการเปิดใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒) สาระ หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดสาระความรู้ทางวิชาการ นำหลักธรรมของพระพุทธเจ้าสามารถไปปฏิบัติมีสาระธรรมของชีวิต เพื่อเป็นแนวทางของชีวิต ๓) สงบ หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดภาคบริหารจิตเจริญปัญญา สร้างสันติภายใน เพื่อให้กลับมาดูจิตใจของตนเอง เพราะ “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี” ๔) สำนึก หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความคิดที่จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในไปทางที่ดีขึ้น รู้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำในชีวิต ๕) สร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องเกิดความคิดที่สร้างสรรค์เกิดปัญญา พัฒนาตามภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ใช้วิธีการเรียกว่า “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” โดยปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกอบรมแบบเชิงรุกเข้าหาองค์กร โดยยึดหลักการสื่อสารทางตะวันตก SMCR ของ “เดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo) และหลักการสื่อสารของพระพุทธเจ้าแบบ ๔ ส. โดยหลักการสื่อสารทั้งสองมีการสนับสนุนส่งเสริมทำให้การฝึกอบรมและการเผยแพร่ธรรมประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง พระวิทยากรต้องสื่อสารให้เกิดความแจ่มแจ้ง ชัดเจน ๒) สาร (Message) หมายถึง ข้อมูลการฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจง่าย ปรับประยุกต์เพื่อเกิดการจูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ๓) ช่องทาง หรือ สื่อกิจกรรม (Channel) หมายถึง กิจกรรมที่นำไปสู่การฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เพื่อให้เกิดความแจ่มแจ้ง อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ และ ๔) ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความร่าเริง มีพลังศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ยังสอดคล้องกับหลักไตรสิกขาซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณภาพ เป็นการปลูกฝังให้คนในองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร เพราะการใช้หลักไตรสิกขา (The Threefold Training) เป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ ๑) พัฒนาด้านพฤติกรรมเรียกว่า ศีล (Morality) หรือศีลสิกขา หมายถึงการประพฤติที่ติงามตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของสังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ทั้งกายและใจ ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ศีล ๕ ส่วนในทางบ้านเมืองเรียกว่ากฎหมาย บุคคลผู้มีศีลเป็น

เบื้องต้น ย่อมมีอาการเป็นปกติทางกายพร้อมที่จะพัฒนาจิต ซึ่งสอดคล้องกับ D=Discipline ระเบียบวินัย H=Humanity มนุษยสัมพันธ์ ๒) พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา เมื่อกายอยู่ในอาการสงบ จิตก็สงบ พร้อมทั้งจะพิจารณาสืบค้นหาเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ A=Ambition ความมุ่งมั่น M=Mindfulness สติ M=Meditation สมาธิ ๓) พัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา (Wisdom) หรือปัญญาสิกขา เมื่อกาย ใจอยู่ในอาการสงบ ก็จะสามารถใช้ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุและผล ซึ่งสอดคล้องกับ A=Attitude change ปรับทัศนคติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) จึงมีเป้าหมายของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดสันติสุข คือ ภาวนา เพราะ หมายถึง การเจริญ การฝึกอบรม การทำให้เกิดขึ้นมีขึ้น การพัฒนา สามารถออกเป็น ๔ ประเภท ๑) กายภาวนา การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย สุขภาพกายแข็งแรง มีความยืดหยุ่นแจ่มใส บุคลิกภาพน่าศรัทธา ๒) ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างสันติ เกื้อกูลแก่กัน ๓) จิตตภาวนา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย มีความเมตตากรุณาในการทำงานร่วมกัน “รักษาลมหายใจของตนเอง” ๔) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินชีวิตครอบครัว ส่วนตัวและการทำงาน

ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ต้องเริ่มต้นจากการฝึกความมี "ระเบียบวินัย" ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานของความมนุษย์ คือ “ศีล” เช่น การเป็นคนตรงต่อเวลา ศีลถือว่าเป็นความปกติ จึงพัฒนาไปสู่ความเป็น "มนุษย์" ที่สมบูรณ์ด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้การเคารพและให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน ด้วย "ความมุ่งมั่น" พัฒนาตนเองจนไปถึงเป้าหมายของการทำงานและชีวิต ด้วยการมี "สติ" รู้เท่าทันอารมณ์ เพราะมีสติเมื่อใด สันติเกิดขึ้นเมื่อนั้น จนนำไปสู่สันติภายในเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตนเองและองค์กร ด้วยการใช้ภาวนามัย จะนำไปสู่การมี "สติ" ดังคำว่าที่ว่า “สุขอื่นยิ่งไปกว่าความสงบไม่มี” เมื่อภายในเปลี่ยนแปลงจึงนำไปสู่การ "ปรับเปลี่ยนทัศนคติ" ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการฝึกที่จะเป็นคนที่รู้จัก “ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย” ตนเองและคนอื่นได้ เพราะ “สันติของบุคคลนำไปสู่สันติสากลขององค์กร”

สรุปว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเกิดองค์กรสันติสุขได้อย่างยั่งยืน จะต้องเกิดสันติสุขในระดับบุคคลก่อนเกิดสันติสุขในระดับองค์กร ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จึงมีขั้นตอนการจัดรูปแบบ ดังนี้ การวิเคราะห์องค์กรที่จะฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวางแผน ออกแบบรูปแบบกิจกรรม แนวทางการจัดกิจกรรมให้เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลจะต้องทราบถึงวิชาชีพ อายุ ตำแหน่ง แผนกของผู้เข้าอบรม การปฏิบัติการอบรม เป็นไปตามหลักของการสื่อสารที่ดี และมีหลักธรรมคำสอนที่เข้าถึงจิตใจของผู้เข้า

อบรม จึงสามารถเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ การตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะมีการตรวจสอบโดยวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม หากพบว่ากิจกรรมไม่สอดคล้อง หรือดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรมได้น้อย จะมีการปรับเทคนิคการอบรม จะเห็นว่าองค์กรที่เข้ารับการอบรมเกิดสันติสุขจะสามารถประเมินได้จากระหว่างการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีรอยยิ้ม สนุกสนาน มีความสุข มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จากการทดลองรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน “ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x}=4.73$) คือ พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร มีการบูรณาการเนื้อหาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการสอน และผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้”และจากการสัมภาษณ์หลังการรับการฝึกอบรมระยะเวลา ๒ เดือน ผู้เข้ารับการอบรมยังสามารถนำแนวคิดจากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้ดีตามหลักภาวะ ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา จึงนำไปสู่สันติสุขส่วนบุคคล พัฒนาไปสู่สันติสุขขององค์กร

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) มีการมุ่งพัฒนาวิชาดำเนินชีวิต คือ Soft Skill และ Life Skill เป็น “การบริหารคน ก่อนบริหารงาน” เพราะคนมีความสำคัญมาก จึงเป็นการเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน พัฒนาการทำงานเป็นทีม สร้างความสุขกับการทำงาน ความรักความสามัคคี การเคารพให้เกียรติกัน การขอบคุณ การชื่นชม การขอโทษ การให้อภัย สร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน รักษาสันติภาพในองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาชีวิต สู่องค์กรแห่งความรัก องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการสื่อสาร องค์กรแห่งสันติภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิด ๔ ภาพ คือ ๑) สมรรถภาพ (ต้องเก่งกว่าเดิม) ๒) คุณภาพ (ต้องผลงานออกมาดีกว่าเดิม) ๓) สัมพันธภาพ (ต้องเข้าใจเพื่อนมนุษย์กว่าเดิม ไม่มีความขัดแย้ง) ๔) สุขภาพ (ต้องมีความสุขกับงานที่ทำกว่าเดิม) เรียกว่า “งานได้ผล และคนเป็นสุข” การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) จึงเป็นกระบวนการเผยแพร่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยมุ่งสู่การพัฒนาคนให้มีสันติภายในเพื่อเกิดสันติภายนอก เป็นการนำเอาหลักการ รูปแบบ กิจกรรม สื่อการสอน วิธีการที่ทันสมัย เทคโนโลยี ภาษาที่เข้าใจง่าย เหตุการณ์ตัวอย่างสมัยใหม่ กิจกรรมการมีส่วนร่วม การสื่อสารธรรมที่ร่วมสมัย ด้วยวิธีการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกสาระ” เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนประยุกต์ธรรมะให้ทันโลก ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และพุทธบูรณาการธรรมะเข้ากับชีวิต เป็นการปรับประยุกต์ ๔ ประการคือ ๑) ปรับวิธีการ ๒) ปรับสถานที่ ๓) ปรับวันเวลา ๔) ปรับธรรมะเข้าหาคน เป็นการฝึกอบรมแบบเชิงรุก รุกเข้าไปหาในองค์กรเพื่อมอบธรรมะให้เข้าถึงคนทำงานในองค์กรและมีกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ๕ ส. คือ สนุก สาระ สงบ สำนึกและสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการธรรมะพัฒนาองค์กร ซึ่งเรียกว่า “วิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี”

เป็นการบูรณาการศาสตร์ตะวันตกและศาสตร์ตะวันออก ซึ่งพระวิทยากรจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเผยแผ่ธรรมประยุกต์ เป็นการนำเอาหลักวิทยาการสมัยใหม่และหลักพระพุทธศาสนา มาบูรณาการเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน และเกิดรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับองค์กรยุคใหม่และสังคมไทย ในความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรมเพราะคนในไปปัจจุบันนี้มีความหลากหลาย ซึ่งพระพุทธเจ้าจัดบุคคลไว้เหมือนดอกบัว ๔ เหล่าจึงต้องมีรูปแบบกระบวนการที่ประยุกต์สอดคล้องเพื่อง่ายต่อการเรียนรู้และให้การเผยแผ่ธรรมมีชีวิต มีความเข้าใจง่าย ไม่เบื่อหน่ายคำสอนของพระพุทธศาสนา สามารถนำธรรมะไปบูรณาการในชีวิตได้ตามความเป็นจริง

๕.๔.๔ กระบวนการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

กระบวนการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ การพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จากการสังเคราะห์ผู้วิจัยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ ๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร ๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) ด้านการสร้างสันติภายใน โดยแต่ละด้านมีกิจกรรมรองรับเพื่อสามารถตอบโจทย์การพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งแต่ละด้านมีการมุ่งเน้นดังนี้

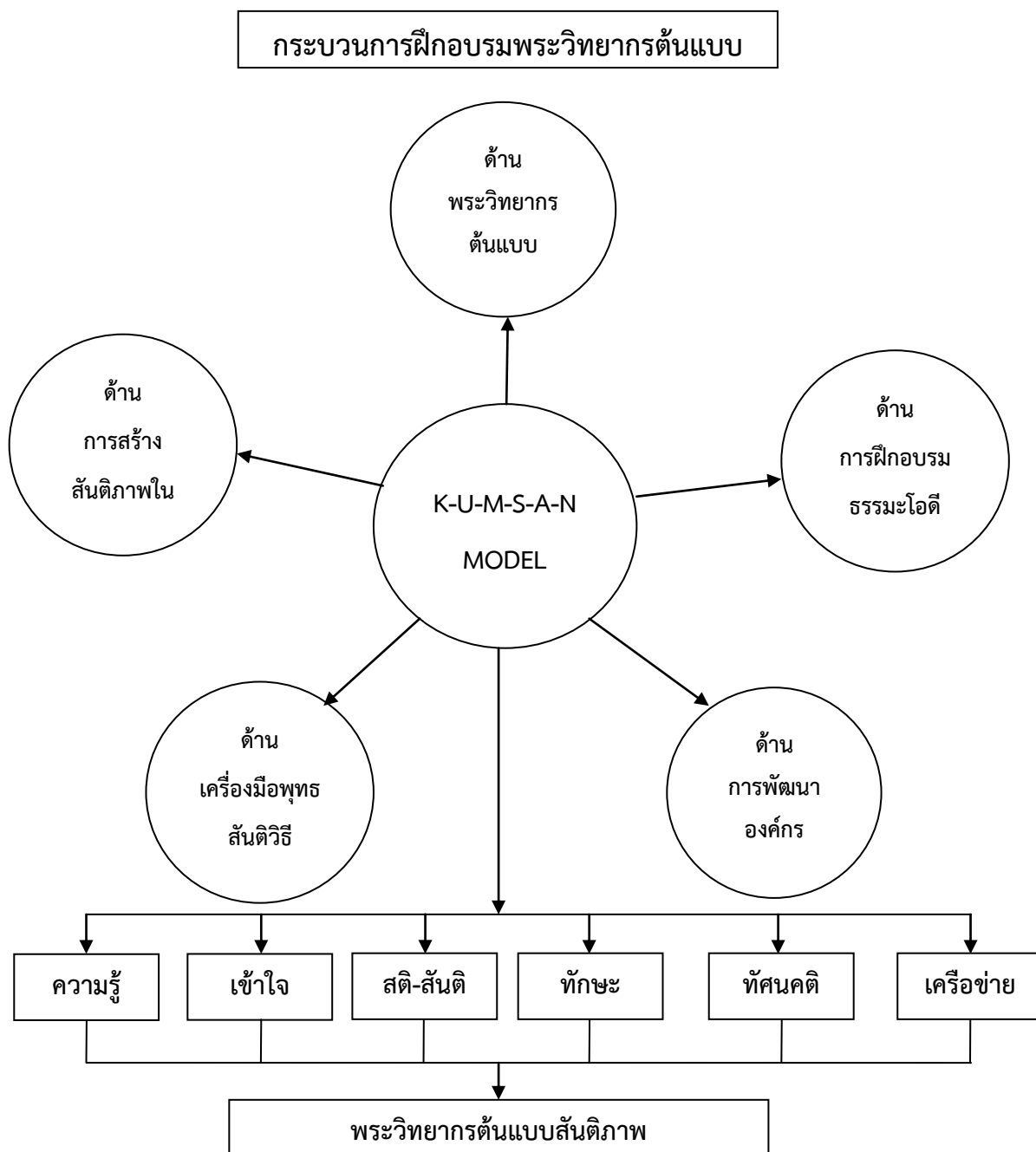
๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ มุ่งเน้นวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทและวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ สร้างอัตลักษณ์วิทยากรแนวพุทธ ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา เป็นวิทยากรกระบวนการฝึกอบรม

๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มุ่งเน้นศึกษารูปแบบการฝึกอบรมกิจกรรมแบบธรรมะโอดี หลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี การออกแบบกิจกรรมตามแนวทางของธรรมะโอดี วิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

๓) ด้านการพัฒนาองค์กร มุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร ปังเจกโครงสร้าง ความต้องการผู้บริหาร ความต้องการผู้จัดการฝึกอบรม ความต้องการผู้เข้ารับการฝึกอบรม การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทองค์กรนั้นเพื่อตอบโจทย์ปัญหาขององค์กร

๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี มุ่งเน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร หลักธรรมแก้ปัญหาความขัดแย้ง ออกแบบกิจกรรมแก้ปัญหาความขัดแย้ง แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี การไกล่เกลี่ย การสานเสวนา การเจรจา หาทางออกร่วมกันด้วยสันติวิธี

๕) ด้านการสร้างสันติภายใน มุ่งเน้นการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน สร้างสันติภายใน เพราะสุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี เริ่มด้วยความสงบ จบด้วยความฉลาด การออกแบบกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจ สรุปลเป็นตาราง ดังนี้



แผนภาพที่ ๕.๒๔ กระบวนการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ

พระวิทยากรต้นแบบต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับพระวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาและพระวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ มีการบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีอัตลักษณ์ของพระวิทยากรแนวพุทธศาสนาเป็นฐานและนำความเป็นวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนหรือประยุกต์ให้เกิดความความน่าสนใจยิ่งขึ้น แต่ในบริบทเน้นนี้ความเป็นพระวิทยากรต้นแบบในเชิงพระพุทธศาสนา พระวิทยากรต้นแบบจะต้องมีเครื่องมือหรือมีรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย ปรับใช้ให้เหมาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นวัยทำงานวัยผู้ใหญ่ พระวิทยากรจึงยึดในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ มีคุณลักษณะมีคุณสมบัติพร้อมในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

พระวิทยากรต้นแบบจำเป็นต้องมีความรู้ (Knowledge) ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอที มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก ถือว่าเป็นภาควิชาการเป็นปรีชาเป็นทฤษฎีในด้านของความรู้เบื้องต้นของการเป็นวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ประกอบด้วย “ความหมายของวิทยากร ประเภทของวิทยากร คุณค่าความสำคัญของวิทยากร ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยากร การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยากร การพูดสำหรับวิทยากร เทคนิคสำหรับวิทยากร การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยากร การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยากร บุคลิกภาพสำหรับวิทยากร หลักสูตรสำหรับวิทยากร การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยากร จิตวิทยากรเรียนรู้สำหรับวิทยากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร และ Learning Facilitatorสำหรับวิทยากร” ถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นเป็นทฤษฎีของการจะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ ผู้ที่จะพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้องศึกษาความรู้ด้านวิทยากรให้เกิดความแจ่มแจ้งจนเกิดความเข้าใจเพราะเป็นบันไดขั้นแรกของการพัฒนา ถือว่าเป็นปรีชาในด้านของวิทยากรต้นแบบ ซึ่งมีผู้ที่มีประสบการณ์ได้ศึกษาค้นคว้าเขียนไว้เพื่อเป็นความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ในศาสตร์สมัยใหม่ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิทยากรธรรมะโอทีควรจะมีรู้อย่างไร จึงจะทำให้การเป็นวิทยากรต้นแบบประสบความสำเร็จผล

ความรู้การเป็นวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทประกอบด้วย “ความหมายและความสำคัญวิทยากรตามพระพุทธเจ้า การพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า หลักการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า อุดมการณ์พัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า วิธีการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า การเผยแผ่

ธรรมของวิทยาการตามพระพุทธเจ้า และพระวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า” ซึ่งเป็นความรู้ในมิติของพระพุทธศาสนาว่าพระพุทธเจ้ามีการพัฒนาพระวิทยาการหรือพระธรรมทูตอย่างไร พระธรรมทูตที่ออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีคุณสมบัติอย่างไร พระพุทธเจ้าให้หลักการอุดมการณ์ วิธีการอย่างไรในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นความรู้เป็นทฤษฎีของพระพุทธเจ้าในการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ สิ่งสำคัญมากมีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎกอย่างถูกต้อง

๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

พระวิทยาการต้นแบบต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี หลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี การออกกิจกรรมเพื่อตอบโจทย์ขององค์กร วิทยาการต้นแบบจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี โดยธรรมะโอดีเป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ระหว่างศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาบูรณาการเข้าด้วย เพื่อให้ธรรมะมีชีวิตเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย จึงต้องฝึกทักษะการเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดี เพื่อสร้างเครือข่าย (Network) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยาการต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจิตอาสา โดยเป้าหมายของการทำงานด้านเผยแผ่เป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดี ต้องการสร้างเครือข่ายของการเป็นวิทยาการต้นแบบ สามารถทำงานเป็นทีม เพราะทีมไม่สามารถเกิดขึ้นจากคำสั่ง แต่ทีมเกิดขึ้นจากใจของทุกท่าน วิทยาการจึงอาศัยเครือข่ายการทำงานร่วมกันผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อปปริหานิยธรรม ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กรเครือข่าย ยุคปัจจุบันไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยกันสร้างเครือข่าย เช่น การมีกลุ่มไลน์ของวิทยาการต้นแบบ การมีเฟซบุ๊กของวิทยาการต้นแบบ เพื่อช่วยกันสื่อสารธรรมะออกไปสู่สังคมในมิติของโลกปัจจุบัน ซึ่งผู้คนรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์ วิทยาการต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือสมัยใหม่มาสนับสนุนส่งเสริมให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง การทำงานเป็นเครือข่ายจึงต้องมีการพัฒนาทักษะ กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อการพัฒนาต่อยอดกิจกรรม และมีการมอบรางวัลเป็นแรงบันดาลใจให้วิทยาการต้นแบบที่ทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาและองค์กรสังคม

๓)ด้านการพัฒนาองค์กร

พระวิทยากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทักษะคิด การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้วยการวิเคราะห์องค์กรตามแนวทางอริยสัจ ๔ และกระบวนการของการ SWOT เป็นการวินิจฉัยองค์กร โครงสร้างขององค์กร พันธกิจ ค่านิยม ขององค์กร ก่อนวิทยากรจะ สร้างหลักสูตรหรือกิจกรรม ด้วยการค้นหาTN ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าองค์กรกำลังเผชิญ ปัญหาอะไร ความคาดหวังหรือความต้องการผู้บริหาร ความต้องการผู้จัดการฝึกอบรม ความต้องการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พระวิทยากรต้นแบบจะต้องออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องเกิดความเหมาะสมกับ บริบทขององค์กรนั้นๆ เป้าหมายแท้จริงของการฝึกอบรมนี้คืออะไร วิทยากรต้องสามารถค้นหาความ ต้องการที่แท้จริง

พระวิทยากรต้นแบบจึงต้องมีความเข้าใจ (Understand) ในองค์กรที่จะไปบรรยายหรือ ทำกิจกรรมเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในหลักคำสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความเข้าใจใน หลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม มีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับ การฝึกอบรม มีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง มีความเข้าใจในปัญหา ของเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ถ้าวินัยกรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในคำสอนของ พระพุทธเจ้าที่ถูกต้องเพื่อจะไปเผยแผ่ที่ถูกต้อง การเผยแผ่จึงต้องยึดตามหลักของพระไตรปิฎกแต่ วิธีการสามารถประยุกต์เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน วิทยากรต้องเข้าใจ กระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันว่าทำอย่างไรผู้คนจะสามารถนำคำสอนไปประยุกต์ ได้ในชีวิตและการทำงานได้ รูปแบบการเผยแผ่ วิธีการถ่ายทอดจึงต้องร่วมสมัยมีกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม แต่ต้องมีฐานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าลักษณะ “โลกไม่ซ้ำ ธรรมไม่เสีย” วิทยากรต้นแบบ จะต้องเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะถ้าวิทยากรยึดมั่น ในอุดมการณ์ของพระพุทธเจ้าจะเป็นการนำสันติสุขไปสู่องค์กรและสังคม เพราะพระพุทธเจ้าทรงให้ สอนทำจิตใจให้สงบ มีความอดทนต่อการทำงานด้านการเผยแผ่ และไม่พูดกล่าวโจมตีหรือทำร้ายใคร ยังให้พระวิทยากรเคารพในความเป็นพหุวัฒนธรรม ยังมีความแตกต่างกันยังต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่การสร้างสันติสุข

วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นอย่างดีก่อนจะไปเผยแผ่ธรรม ในมิติขององค์กรวิทยากรต้องทราบว่าองค์กรนั้นมีปัญหา อะไร การที่องค์กรนิมนต์วิทยากรต้นแบบนั้นเขาต้องการอะไร เขาคาดหวังอะไร วิทยากรต้องสามารถ ตอบโจทย์องค์กรได้ ลักษณะให้ยาให้ถูกกับโรค วิทยากรจึงต้องวิเคราะห์องค์กรด้วยการหาความ จำเป็นของการฝึกอบรมรวมถึงการวิเคราะห์องค์กรตาม SWOT เพื่อวิทยากรจะนำมาทำหลักสูตร กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสมและตอบโจทย์ขององค์กรได้ ส่วนมิติของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมนั้นวิทยากรต้นแบบจะต้องทราบถึง ๖ ความรู้ความเข้าใจ คือ “รู้เขา รู้เรา รู้เป้า รู้สื่อ รู้สรุป

รู้สลับ” วิทยาการจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการเริ่มต้นจากกิจกรรมสัมพันธ์เป็นการละลายพฤติกรรมและสร้างพื้นที่ของความปลอดภัย จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความไว้วางใจ พร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน สิ่งสำคัญวิทยาการต้องรู้และเข้าใจถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะวิทยาการต้นแบบธรรมชาติเน้นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นวัยทำงานในองค์กร วิทยาการต้องเข้าใจว่าผู้ใหญ่มีความต้องการอะไร ผู้ใหญ่มีกระบวนการเรียนรู้อย่างไร กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่วิทยาการต้นแบบพึงตระหนักสิ่งใดเป็นสำคัญ

๔)ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี

พระวิทยาการต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทักษะคดี การสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยพระวิทยาการต้นแบบต้องสามารถใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือของพระพุทธเจ้าในการจัดการความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องมีทักษะ(Skills) ผู้วิจัยสังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการเป็นวิทยาการต้นแบบ จะต้องมิตักษะการทำกิจกรรมกลุ่มActive learning หรือA L ทักษะวิธีการถ่ายทอดการสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา ทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชซึ่ง มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสันติวิธีโดยทักษะเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมชาติโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกทักษะประสบการณ์ กว่าจะเป็นวิทยาการธรรมชาติต้องผ่านการฟัง การอ่าน การเขียน การพูด การศึกษา การพัฒนา ผ่านการฝึกมากกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง พระวิทยาการต้นแบบจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานแต่สิ่งสำคัญของทักษะคือฝึกและลงมือปฏิบัติจริง ลองผิดลองถูก ทำซ้ำๆ จนเกิดทักษะความชำนาญในการถ่ายทอดการทำกิจกรรม จะเกิดปฏิสัมพันธ์หวือหวาโดยอัตโนมัติเมื่อเจอสถานการณ์ต่างๆ วิทยาการจึงต้องเก่งและมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะเห็นว่าลักษณะอันโดดเด่นของวิทยาการต้นแบบธรรมชาติจะต้องสามารถทำกิจกรรมได้มีทักษะในการออกแบบกิจกรรม เพราะกระบวนการฝึกอบรมธรรมชาติจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรม วิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้มีความความคิดสร้างสรรค์สามารถต่อยอดได้ สร้างพัฒนาการกิจกรรมให้เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง วิทยาการต้องหมั่นเรียนรู้ทักษะการโค้ช ซึ่ง ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มแบบ Active learning เพราะเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนรู้เป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรม วิทยาการต้นแบบในการทำกิจกรรมจะต้องเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจหลักจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ฝึกฝนจนเกิดความต่อเนื่อง วิทยาการต้นแบบจะต้องผลิตสื่อทางเทคโนโลยีเป็น เช่น การทำพาเวอร์พอยน์นำเสนอ การดึงสื่อจากอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการใช้สื่อประกอบการสอน สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายวิทยาการจะต้องวิเคราะห์ เช่น การฝึกอบรมกลุ่มพยาบาล สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มพยาบาล วิทยาการต้นแบบต้องตระหนักและพิจารณา เพื่อความเหมาะสม

พระวิทยากรต้นแบบจะต้องมีทักษะการเสริมสร้างสันติวิธีหรือพุทธสันติวิธีในองค์กร เช่น ทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง วิทยากรต้นแบบจะต้องฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เพราะช่วงเวลาไปฝึกอบรมในองค์กร โจทย์หนึ่งที่ต้องจัดการฝึกอบรมต้องการคือความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งหมายถึงคนในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีความขัดแย้งกันในการทำงานหรือส่วนตัว มีผลทำให้องค์กรขาดการพัฒนาไปในทางที่ดี ในฐานะเป็นวิทยากรต้นแบบจะต้องถือโอกาสนี้ทำให้คนในองค์กรสามัคคีกันโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วิทยากรต้นแบบต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งจากภายในสู่ภายนอก ด้วยการสามารถจัดการกับทิฐิ มานะ ความโกรธ ภูมิใจ อิจฉา ไปสู่ความขัดแย้ง วิทยากรต้นแบบต้องให้เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง เครื่องมือป้องกันความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันรวมถึงการดำเนินชีวิต จึงต้องอาศัยกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงประสานใจ กิจกรรมจะเป็นประสานของคนในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี วิทยากรต้องมีทักษะการสานเสวนาเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ในมิติเกิดความขัดแย้งการสานเสวนาจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะหัวใจของการสานเสวนาคือการฟังด้วยหัวใจ ฟังบุคคลที่เราเห็นต่างว่าเขาต้องการอะไร เขารู้สึกอย่างไร และกระบวนการขอโทษอย่างจริง การให้อภัย กระบวนการกลุ่มรวมถึงสันติสนทนา พระวิทยากรต้นแบบจึงมีความจำเป็นต้องทราบบริบทขององค์กรนั้นๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ควรจะให้หลักสูตรหรือพุทธสันติวิธีใดในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาความขัดแย้งขององค์กร เครื่องมือพุทธสันติวิธี พระวิทยากรจึงจำเป็นต้องเข้าใจและมีทักษะในการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

วิทยากรต้นแบบจึงต้องเรียนรู้และมีพุทธสันติวิธีเป็นเครื่องมือ ประกอบด้วย “ความหมายความสำคัญของพุทธสันติวิธี ประเภทของพุทธสันติวิธี เครื่องมือของพุทธสันติวิธี การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตรเสริมสร้างพุทธสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก” ทำให้พุทธสันติวิธีจึงเป็นเครื่องมือของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีต้องไปเสริมสร้างสันติสุขในองค์กรมิติของบุคลากรในองค์กร พุทธสันติวิธียังรวมไปถึงการเคารพในพหุวัฒนธรรม มีความเคารพในความแตกต่าง มีความอดทนในการอยู่ร่วมกัน แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

๕) ด้านการสร้างสันติภายใน

พระวิทยากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สัมมาทิฐิ ทศนคติ การสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยสิ่งที่มุ่งเน้นมากคือ การสร้างสันติภายในก่อนจะออกไปเผยแผ่ธรรม ต้องมีสติมีสมาธิอัน

มันคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบมีการพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน เพื่อสร้างสันติภายใน มีการนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแผ่ธรรม มีความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจะต้องมีกรรมฐานหรือวิปัสสนาฐานตามแนวสติปัฏฐาน๔ เป็นฐานสำคัญของวิทยากรต้นแบบทุกลมหายใจ เพราะการทำงานด้านวิทยากรต้นแบบจะต้องเจอปัญหาอุปสรรค เจอบททดสอบ เจอความล้มเหลว วิทยากรต้นแบบต้องอาศัยวิปัสสนากรรมฐานเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างฐานของความมั่นคงทางด้านจิตใจสอดรับการพุทธสันติวิธีอันเป็นสันติภายในของผู้จะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจึงพัฒนาตนให้เป็นผู้มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้วยการฝึกสติสมาธิเพื่อบ่มเพาะความสุขภายใน “เริ่มด้วยความสงบ จบด้วยความฉลาด” สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ถึงแม้จะเจอโลกธรรมฝ่ายลบ พระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธีจะต้องมีสันติในเรือนใจ เป็นต้นแบบของความสงบสามารถรู้เท่าทันกิเลสทุกลมหายใจ เพื่อจะนำความสงบไปมอบให้กับเพื่อนมนุษย์ สงบทั้งภายในและสงบทั้งภายนอก มีสันติภายในมีความสงบเป็นฐานของการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้วยพุทธพจน์ที่ว่า “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

สรุปว่า พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จะต้องมี (Attitude) ทศนคติต่อการแก้ปัญหา ความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง มีอุดมการณ์ของนักเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยากรต้นแบบ มี Mindsetเชิงบวกมีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสา เพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น วิทยากรต้นแบบจึงต้องปรับ Mindsetเชิงบวกหรือสัมมาทิฐิในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน เชื่อมั่นว่าการเป็นวิทยากรต้นแบบสามารถเปลี่ยนแปลงสังคมได้ “เปลี่ยนแปลงสังคมในจุดที่เรายืน” ภายใต้อำนาจ “จุดไฟด้วยความเป็นวิทยากรต้นแบบ ใส่เชื้อด้วยธรรมะโอติธรรมะพัฒนาองค์กร เกื้อกูลด้วยพุทธสันติวิธีเสริมสร้างสันติสุข และหนุนปัญญาพัฒนาชีวิตเพื่อนมนุษย์” บุคคลที่ประสบความสำเร็จล้วนมี Mindset ในทางบวก ซึ่ง Mindset เป็นวิธีคิดในการนำไปสู่พฤติกรรมบวกหรือลบของแต่ละบุคคล จึงแบ่งออก ๒ ประการ คือ ๑) ทศนคติปิด (Fixed Mindset) เป็นลักษณะวิทยากรที่กลัวความผิดพลาด วังวนคำวิจารณ์ มีความอดทนต่ำ ท้อแพ้ง่าย ล้มเลิกเร็ว ประสบความสำเร็จช้า มีวิทยากรจำนวนมากที่มี Mindset แบบนี้ จึงยากที่จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนจากภายใน ๒) ทศนคติเปิด (Growth Mindset) เป็นลักษณะวิทยากรที่มีการเรียนรู้ ทุกความผิดพลาดเป็นบทเรียนเป็นประสบการณ์ทดสอบ เพราะยิ่งสูงยิ่งเจอมารตัวใหญ่ ยิ่งสูงยิ่งต้องมีสติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การจะพัฒนาการเป็นวิทยากรต้นแบบจึงต้องมี Mindset แบบบวก โดยการมองว่าการเป็นวิทยากรต้นแบบสามารถช่วยให้องค์กรสังคมดีขึ้นได้

วิทยากรต้นแบบจึงมีอุดมการณ์ที่ยึดมั่น คือใจที่อยากจะเป็นวิทยากรต้นแบบหรือเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบที่มีอุดมการณ์จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา อันเป็นฐาน

ของความประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้นแบบ ขาดซึ่งอุดมการณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบจึงยากต่อการพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ อุดมการณ์ต้องทำเพื่อสังคมหรือผู้อื่น ด้วยการก้าวข้ามการทำเพื่อตนเอง ถ้าวิทยากรต้นแบบมีอุดมการณ์เพื่อตนเองเท่านั้นจะยากมากในการพัฒนาตนเอง อุดมการณ์จึงเกิดจากหัวใจที่ยิ่งใหญ่ พร้อมทั้งจะรับใช้เพื่อนมนุษย์ในฐานะวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจึงต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น เพราะครูเป็นฐานของการเป็นผู้สอนเป็นหลักกัลยาณมิตร ๗ ประการ ประกอบด้วย ๑) ปิโย คือการทำให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใฝ่มั่นคงมีความรู้ناةเคารพนับถือ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติดีงาม ๔) วัตตา คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วรณักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กลัง กัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ใช้กิจกรรมเพื่อให้สิ่งที่สอนง่ายขึ้น ๗) โน จัญฐาเน นิโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทางสอนตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และนอกจากนั้นวิทยากรต้นแบบต้องมีความเป็นจิตอาสาด้วยการออกไปช่วยเหลือสังคมในมิติต่างๆ เช่น น้ำท่วม หรือ สถานที่ใดที่ได้รับความเดือดร้อน การไปช่วยเยียวยาด้วยธรรมะด้วยการรวมกลุ่มวิทยากรต้นแบบออกไปทำงานเพื่อสังคมเป็นกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สอดคล้องกับ “คุณลักษณะวิทยากร” วิทยากรต้องมีคุณลักษณะภายในมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสัมมาทิฐิเชิงบวก มีความกระหายมีฉันทะในการเป็นของวิทยากร การพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงต้องปฏิบัติตามแนวทางของ K-U-M-S-A-N MODEL ดังนี้

ตารางที่ ๕.๒๙ แสดงแนวทางของ K-U-M-S-A-N MODEL

K (Knowledge) ความรู้	ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) ความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ ความรู้ในการเป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท ความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี ความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก
U (Understand) เข้าใจ	ความเข้าใจในหลักคำสอนพระพุทธเจ้าและหัวใจของพระธรรมทูต ความเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม ความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง ความเข้าใจในปัญหาของเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

M (Mindfulness) สติ	สติมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ การพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานเพื่อสร้างสันติภายใน การนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแพร่ธรรม ความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส พัฒนาสติ ขันติ สันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
S (Skills) ทักษะ	ทักษะในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่ม A L ทักษะวิธีการถ่ายทอดสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา ทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชชิ่ง ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสันติวิธี
A (Attitude) ทัศนคติ	ทัศนคติต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง อุดมการณ์ของนักเผยแพร่ธรรมและการเป็นวิทยากรต้นแบบ Mindsetเชิงบวกมีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยากรต้นแบบ จิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น ความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน
N (Network) สร้างเครือข่าย	การสร้างพลังเครือข่ายทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ การพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยจิตอาสา

๕.๔.๕ ชุดฝึกกิจกรรมพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ตารางที่ ๕.๓๐ แสดงชุดฝึกกิจกรรมพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมการเรียนรู้
๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (๕ กิจกรรม)	๑)กิจกรรม “Training Road Map พระวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร ๒) กิจกรรม “Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ” โดย พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต พระวิทยากรธรรมะเดลิเวอรี่ ๓)กิจกรรม “เหลียวหลังแลหน้าพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบใน ศตวรรษที่ ๒๑ สู่สังคมไทย” โดย พระเดชพระคุณ พระศรีธรรมภาณี ดร. ผู้ช่วยอธิการบดี

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมการเรียนรู้
	ฝ่ายบริหาร และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๔)กิจกรรม “การเป็นวิทยากรมีอาชีพที่ประสบความสำเร็จ” โดย อาจารย์จตุพล ชมพูนิช วิทยากรชั้นนำของเมืองไทย ๕)กิจกรรม “Knowledge sharing จากวิทยากรรุ่นพี่สู่วิทยากรรุ่นน้อง” โดย คณะพระวิทยากรระดับเชี่ยวชาญ
๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรม แบบธรรมะโอดี (๕ กิจกรรม)	๑)กิจกรรม“รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดีสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี ๒)กิจกรรม “การโปรแกรมจิตค้นพบศักยภาพการเป็นพระวิทยากร” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี ๓)กิจกรรม“How toกระบวนการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี ๔)กิจกรรม“Design Thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์การสันติสุข” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี ๕)กิจกรรม “K-U-M-S-A-N MODEL นวัตกรรมพระวิทยากรต้นแบบ” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
๓) ด้านการพัฒนาองค์กร (๔ กิจกรรม)	๑)กิจกรรม“รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ” โดย พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม ๒)กิจกรรม“FA: Designกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรยุคใหม่” โดย ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการFA

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมการเรียนรู้
	๓)กิจกรรม“ กระบวนการDesignกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี ๔)กิจกรรม“ การฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้” โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี
๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี (๕ กิจกรรม)	๑)กิจกรรม“ พุทธสันติวิธีเครื่องมือจัดการความขัดแย้งของพระพุทเจ้า” โดย พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ (IBSC) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒)กิจกรรม“ สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร” โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนาผู้นำและแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๓)กิจกรรมภาคปฏิบัติ: พุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์ ๔)กิจกรรม“ การสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข” โดย พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา วิทยากรเชี่ยวชาญด้านพหุวัฒนธรรม ๕)กิจกรรม “ถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” ด้านพระวิทยากรต้นแบบ โดย ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท ด้านการพัฒนาองค์กร โดย ผศ.ดร.อุทัย สติมันน์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมการเรียนรู้
	ด้านการสร้างสันติภายใน: Mind Training” โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี” โดย พระมหาดวงเด่น จิตญาโณ ดร.
๕) ด้านการสร้างสันติภายใน (๑ กิจกรรม)	๑)กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมพันธ์โนพระวิทยากร ต้นแบบ” โดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรม นิเทศ มจร

แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

โดยสามารถแบ่งแผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ออกเป็น ๒๐ กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑ Training Road Map พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๒ Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๓ เหลียวหลังแลหน้าพัฒนาวิทยากรต้นแบบศตวรรษที่ ๒๑
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๔ การเป็นวิทยากรมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๕ Knowledge sharing จากวิทยากรรุ่นพี่สู่วิทยากรรุ่นน้อง
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๖ รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดีสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๗ การโปรแกรมจิตค้นพบศักยภาพการเป็นพระวิทยากร
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๘ How toกระบวนการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๙ Design thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๐ K-U-M-S-A-N MODEL นวัตกรรมพระวิทยากรต้นแบบ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๑ รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๒ FA: Designกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรยุคใหม่
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๓ กระบวนการDesignกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๔ ฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๕ พุทธสันติวิธีเครื่องมือจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๖ สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๗ กระบวนการฝึกพุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๘ การสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๙ ถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- แผนการจัดกิจกรรมที่ ๒๐ Mind Training วิชาจรณสัมพันธ์โนพระวิทยากรต้นแบบ

รายละเอียด

แผนกิจกรรมการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ

กิจกรรมที่ ๑-๕

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑

๑) ชื่อกิจกรรม “Training Road Map พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ

ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “Training Road Map พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เป็นกิจกรรมสำหรับมุ่งสร้างการเข้าใจเบื้องต้นในการอยู่ร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการสร้างพื้นที่แห่งความปลอดภัยการเรียนรู้ เปิดพื้นที่แห่งความไว้วางใจ ทำความเข้าใจกันรู้จักกันเบื้องต้น เปิดใจสู่การเรียนรู้การเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพด้วยการรู้ต้นและเบิกบาน มีการพิจารณาตนต่อกันโดยมุ่งการเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจในด้านกติกการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขช่วงระหว่างของการฝึกอบรม เข้าใจด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ(Training Objective) แนะนำ“สวนธรรมศรีปทุม” และแนะนำคณะพุทธจิตอาสาพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพเป็นการเรียนรู้ไปด้วยกัน

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกติกการฝึกอบรมและสร้างความคุ้นเคยระหว่างกันในการเรียนรู้
- ๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเปิดพื้นที่ในการเรียนรู้ด้วยความปลอดภัย สร้างความไว้วางใจ

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑)มีทักษะการสื่อสารให้เข้าใจในหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒)มีทักษะการออกแบบและการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยเพื่อเกิดการเรียนรู้
- ๓)มีทักษะการใช้สื่อการสอน และทักษะการใช้เทคโนโลยี

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ นั่งเป็นตัวยู
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากกล่าวคำปฐกฐาณพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) เรียนรู้ผ่านกิจกรรมสร้างพื้นที่แห่งความปลอดภัยและการรู้ตื่นและเบิกบาน
- ๓) กิจกรรมการแนะนำตนเองเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบของวงกลม
- ๔) ปวารณาต่อกัลยาณมิตรก่อนการเรียนรู้ เข้าใจในกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
- ๕) มองเป้าหมายร่วมกัน Training Objective การฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๖) แนะนำคณะจิตอาสาพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) กิจกรรมกลุ่ม การสนทนา การแลกเปลี่ยน การสานเสวนา
- ๒) การสอนแบบ Active Learning วิทยากรกระบวนการ Facilitator

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) อาสนะ
- ๓) คลิปชาจัน ๖ อัน
- ๔) ปากกาเมจิ้นน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔
- ๕) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง ระวัง

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๒

๑) ชื่อกิจกรรม “Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ”

วิทยากรโดย พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต พระวิทยากรธรรมะเทลิเวอร์รี่
ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้วยการเรียนรู้และสัมผัสประสบการณ์ตรงจากวิทยากรมืออาชีพ ซึ่งได้รับการยอมรับทางสังคมในการสื่อสารธรรมให้เข้าถึงผู้คนในยุคปัจจุบัน เป็นการถอดบทเรียนจากวิทยากรต้นแบบที่สามารถมีทักษะการสื่อสารจากเรื่องที่ยากเป็นเรื่องที่ง่าย แสดงถึงขั้นตอนพัฒนาการวิธีการพัฒนาตนในการเป็นวิทยากรต้นแบบเพราะกว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบต้องอาศัยการเรียนรู้หลากหลายวิธีการจากกัลยาณมิตร ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้นแบบพร้อมมีทัศนคติที่ดีในการเป็นพระวิทยากรต้นแบบเพื่อออกไปทำงานเกื้อกูลสังคมเกิดสันติสุข

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรต้นแบบมืออาชีพ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ทักษะถ่ายทอดการในการเป็นวิทยากรต้นแบบมืออาชีพ
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรงในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๔) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีและมีแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างง่าย
- ๒) มีทักษะประสบการณ์ตรงในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๓) มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะการสอนผู้ใหญ่
- ๔) มีทักษะการใช้สื่อการสอน และทักษะการใช้เทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากการบรรยายสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้
- ๒) แบ่งปันประสบการณ์ตรงจากการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๓) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๔) สร้างแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) แบบบรรยาย
- ๒) การแลกเปลี่ยน การสานเสวนา

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) อาสนะ
- ๓) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔) กระจก

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๓

๑) ชื่อกิจกรรม “เหลียวหลังแลหน้าพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สู่สังคมไทย”

วิทยากรโดย พระศรีธรรมภาณี ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารและรักษาการผู้อำนวยการ
สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “เหลียวหลังแลหน้าพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สู่สังคมไทย” เป็นกิจกรรมสำหรับผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นพระวิทยากรต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ ควรจะมีการปรับตัวอย่างไรในการเผยแผ่ ในฐานะเป็นพระวิทยากรต้นแบบของพระพุทธเจ้าซึ่งมีบทบาทหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งเรียกว่า พระธรรมทูตหรือวิทยากร ล้วนแต่เป็นผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยการเป็นการเหลียวหลังพระวิทยากร ซึ่งมีวิวัฒนาการจากการรวมกลุ่มของผู้มีอุดมการณ์มีความรักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทำงานเป็นเครือข่ายของวิทยากรฝึกอบรม และมีการแลหน้าในการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ ควรจะเดินทางไปอย่างไรในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้า ซึ่งการทำงานในปัจจุบันต้องอาศัยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมจึงต้องอาศัยเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา มิติพระวิทยากรต้นแบบ
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจวิวัฒนาการอดีตถึงปัจจุบันการทำงานด้านการเผยแผ่ของพระวิทยากรต้นแบบ
- ๔) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดพลังแรงบันดาลใจในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสอนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะการสอนผู้ใหญ่
- ๓) มีทักษะการใช้สื่อการสอน และทักษะการใช้เทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องจัดเก้าอี้
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากการบูชาพระรัตนตรัย ภาพนาเพื่อสันติภาพ
- ๒) บรรยายผ่านพาเวอร์พอยต์
- ๓) แลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) แบบบรรยาย
- ๒) การแลกเปลี่ยน การสานเสวนา

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) น้ํงั้เก้าอี้
- ๓) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔) ะฆัง

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๔

๑) ชื่อกิจกรรม “การเป็นวิทยากรมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จ”

วิทยากรโดย อาจารย์จตุพล ชมภูนิช วิทยากรชั้นนำของเมืองไทย
ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “การเป็นวิทยากรมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จ” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจในความเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ เข้าใจเทคนิคการสื่อสารธรรมที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน โดยเข้าใจศาสตร์สมัยใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการสื่อสารธรรมในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้วยการเรียนรู้จากวิทยากรระดับประเทศผู้มีประสบการณ์ตรง ซึ่งได้รับการยอมรับการจากสังคมไทย เพื่อดึงศักยภาพในการเป็นวิทยากรออกมาทำงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยการสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรงจึงทำให้ได้รับกระบวนการคิด (Mindset) ในเชิงบวกสู่การเป็นพระวิทยากรต้นแบบ

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเทคนิคการสื่อสารในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรงในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๔) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีและมีแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการสร้างอารมณ์ขัน
- ๓) มีทักษะการสอนผู้ใหญ่
- ๔) มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ นั่งเก้าอี้
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากการบรรยายการเป็นวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่
- ๒) แบ่งปันประสบการณ์การเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ
- ๓) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๔) สร้างแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) แบบบรรยาย
- ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๓) การสาธิตเสวนา

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) เก้าอี้
- ๓) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔) กระจกแห่งสติ

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๕

๑) ชื่อกิจกรรม “Knowledge sharing จากวิทยากรรุ่นพี่สู่วิทยากรรุ่นน้อง”

วิทยากรโดย คณะพระวิทยากรระดับเชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ครึ่ง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “Knowledge sharing จากวิทยากรรุ่นพี่สู่วิทยากรรุ่นน้อง” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมถอดบทเรียนการเป็นวิทยากรต้นแบบจากรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จในระดับต้นๆ ของประเทศไทย เป็นการแบ่งปันประสบการณ์การทำงานด้านการเป็นวิทยากรต้นแบบ ถือว่าเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสร้างแรงบันดาลใจสู่การเป็นวิทยากรต้นแบบ มีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับวิทยากรระดับเชี่ยวชาญเพื่อการทำงานเกื้อกูลให้องค์กรสังคมเกิดสันติสุข ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดึงศักยภาพของตนเองออกมาเพื่อทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ในฐานะวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมถอดบทเรียนการเป็นวิทยากรต้นแบบจากรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ
- ๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสร้างแรงบันดาลใจสู่การเป็นวิทยากร
- ๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างเครือข่ายกับวิทยากรระดับเชี่ยวชาญเพื่อการทำงานเกื้อกูลสังคม
- ๔)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นศักยภาพและพัฒนาตนเองสู่การเป็นวิทยากรต้นแบบ

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑)มีทักษะการสื่อสาร
- ๒)มีทักษะการเป็นวิทยากร
- ๓)มีทักษะทางสังคม เช่น การฟังด้วยหัวใจ การมีมนุษยสัมพันธ์
- ๔)มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ นั่งเก้าอี้
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑)เริ่มต้นจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบจากรุ่นพี่
- ๒)แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ
- ๓)สร้างแรงบันดาลใจในการเป็นวิทยากรต้นแบบ
- ๔)สร้างเครือข่ายระหว่างพี่กับน้องเพื่อการทำงานร่วมกัน

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๒)สันติสนทนา
- ๓)การสานเสวนา

๔)กิจกรรมกลุ่ม

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม

๒)เก้าอี้

๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง

๔)ระฆังแห่งสติ

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

๒) ด้านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ

กิจกรรมที่ ๖-๑๐

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๖

๑)ชื่อกิจกรรม “รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร

ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบธรรมะโอติ ซึ่งเป็นรูปแบบการเผยแผ่ธรรมะในองค์กรยุคใหม่ โดยอาศัยกิจกรรมการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม โดยพระวิทยากรธรรมะโอติเป็นพระวิทยากรด้านการพัฒนาองค์กร เป็นพระวิทยากรกระบวนการด้วยการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการออกแบบกิจกรรม โดยอาศัยเครื่องมือศาสตร์สมัยใหม่กับพระพุทธศาสนาบูรณาการ จึงเป็น “การปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติจึงเป็นการยึดในอุดมการณ์ หลักการ วิธีการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้า มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ท่ามกลางความเป็นพหุวัฒนธรรม ด้วยการเข้าใจ เคารพ ให้เกียรติผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงจะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมต้องสื่อสารให้เกิดสันติสุข

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ

๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดทักษะการเป็นวิทยากรในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ

๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการ วิธีการเผยแผ่ธรรม

๔)เพื่อให้ผู้เข้ามามีทัศนคติที่ดีในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติเพื่อเกื้อกูลสังคม

๕) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสื่อสารธรรมท่ามกลางความเป็นพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการเป็นวิทยากร
- ๓) มีทักษะการจัดกิจกรรม
- ๔) มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากสร้างการมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรม “เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม”
- ๒) แลกเปลี่ยนเรียนรู้จุดเริ่มต้นของรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี
- ๓) รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีสร้างความแตกต่างอย่างไร
- ๔) แบ่งกลุ่มถอดบทเรียนรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี
- ๕) นำเสนอเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) กระบวนการ FA AL และการโค้ช
- ๒) กิจกรรมกลุ่ม
- ๓) การบรรยาย
- ๔) การสาธิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) อาสนะ
- ๓) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุ๊ค สายเสียง
- ๔) ะฆังแห่งสติ
- ๕) คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิ้นน้ำเงินแดง และกระดาด A๔

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๗

๑) ชื่อกิจกรรม “การโปรแกรมจิตค้นพบศักยภาพการเป็นพระวิทยากร”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร

ระยะเวลา ๓๐ นาที

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “การโปรแกรมจิตค้นพบศักยภาพการเป็นพระวิทยากร” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมอยู่กับลมหายใจของตนเอง ทบทวนชีวิต มุ่งพัฒนากายและจิตใจ รวมถึงจิตใต้สำนึกในการค้นหาศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เป็นช่วงที่จิตมีความผ่อนคลายเกิดการตระหนักรู้ ตื่นและเบิกบานเพื่อจะออกไปรับใช้เพื่อนมนุษย์ จึงมีการบำบัดจิตตามแนวพระพุทธศาสนาเพื่อการเยียวยาและค้นพบศักยภาพของตนเอง จึงต้องอาศัยการนอนแบบผ่อนคลายด้วยการปฏิบัติตามเสียงและดนตรีบำบัดจิตผ่อนคลายและเสียงแห่งพลังบวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพลังจากภายใน

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมค้นพบศักยภาพภายในตนสู่การพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักในการดำเนินชีวิตและมีความผ่อนคลายเพื่อเตรียมการเรียนรู้
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมบริหารกายและบริหารจิตใจตามศาสตร์สมัยใหม่

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการเป็นวิทยากร
- ๓) มีทักษะการฟัง
- ๔) มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากการจัดแถวห่างกัน ๑ เมตร
- ๒) นอนผ่อนคลาย ปฏิบัติตามเสียงที่เปิด
- ๓) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) การโค้ชเพื่อค้นพบศักยภาพ

๒) กิจกรรมกลุ่มกระบวนการ FA AL

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม

๒) กระจกแห่งสติ

๓) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง

๔) คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาศ A๔

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๘

๑) ชื่อกิจกรรม “How toกระบวนการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร

ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “How toกระบวนการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้กิจกรรมของรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร การวิเคราะห์ปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หาความเป็นจำเป็นของการฝึกอบรมขององค์กร การออกแบบกิจกรรมแบบธรรมะโอดีเพื่อตอบโจทย์ความต้องการขององค์กร และเรียนรู้กิจกรรมตามแนวทางของธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงควรต้องมีความเข้าใจมีทักษะในการจัดกิจกรรมตามแนวทางของธรรมะโอดี

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรและปัญหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี

๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดกิจกรรมตามแนวทางของรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

๑) มีทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ

๒) มีทักษะการสื่อสาร

๓) มีทักษะการจัดกิจกรรม

๔) มีทักษะออกแบบกิจกรรม

๕) มีทักษะการใช้เทคโนโลยี

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑)สาธิตการทำกิจกรรมแบบธรรมชาติเพื่อการเรียนรู้
- ๒)ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกวิเคราะห์ห้องค์กร ออกแบบกิจกรรม
- ๓)เรียนรู้ธรรมชาติผ่านกิจกรรม จนสามารถออกแบบกิจกรรมและจัดกิจกรรมได้

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)กิจกรรมกลุ่มแบบมีส่วนร่วม
- ๒)กระบวนการ FA และ AL
- ๓)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒)ระฆังแห่งสติ
- ๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิ้นน้ำเงินแดง และกระดาศ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๙

๑)ชื่อกิจกรรม “Design thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร

ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “Design thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรให้เกิดสันติสุข เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์กร โดยเข้าใจความขัดแย้งในองค์กร หรือความขัดแย้งของคนในองค์กร เมื่อทราบปัญหาความขัดแย้งจะออกแบบกิจกรรมอย่างไรให้สามารถตอบโจทย์ เพื่อสร้างความตระหนักและลดความแย้งในองค์กร ผู้เข้ารับการอบรมจึงต้องสามารถ Design thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุขขึ้นมาให้ได้ โดยใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
- ๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมออกแบบกิจกรรมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
- ๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นวิทยากรที่สามารถจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑)มีทักษะวิทยากรกระบวนการ
- ๒)มีทักษะการสื่อสาร
- ๓)มีทักษะการจัดกิจกรรม
- ๔)มีทักษะออกแบบกิจกรรม
- ๕)มีทักษะการใช้เทคโนโลยี

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑)นั่งเป็นวงกลมเพื่อเรียนรู้กิจกรรม วิทยากรสาธิตกิจกรรมการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
- ๒)เรียนรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรผ่านกิจกรรม
- ๓)แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกออกแบบกิจกรรม

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)กิจกรรมกลุ่มแบบมีส่วนร่วม
- ๒)กระบวนการ FA AL
- ๓)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒)ระฆังแห่งสติ
- ๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๐

๑) ชื่อกิจกรรม “K-U-M-S-A-N MODEL นวัตกรรมพระวิทยากรต้นแบบ”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะวิทยากร

ระยะเวลา ๓๐ นาที

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “K-U-M-S-A-N MODEL นวัตกรรมพระวิทยากรต้นแบบ” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตาม MODEL เป็นการสรุปและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความรู้ด้านการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้านรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กร ด้านพุทธสันติวิธี และด้านสันติภายใน ต้องความเข้าใจในด้านการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้านรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กร ด้านพุทธสันติวิธี และด้านสันติภายใน ต้องมีทักษะในด้านการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้านรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กร ด้านพุทธสันติวิธี และด้านสันติภายใน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นวิทยากรสันติภาพ มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทบทวนการเรียนรู้ตามรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะวิทยากรกระบวนการ
- ๒) มีทักษะการสื่อสาร
- ๓) มีทักษะการจัดกิจกรรม
- ๔) มีทักษะออกแบบกิจกรรมและมีทักษะการใช้เทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๒) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- ๓) ประเมินผลการเข้าฝึกอบรมการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)กิจกรรมกลุ่มแบบมีส่วนร่วม
- ๒)กระบวนการ FA AL
- ๓)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒)ระฆังแห่งสติ
- ๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔)คลิปชาจน์ ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาศ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

๓) ด้านการพัฒนาองค์กร

กิจกรรมที่ ๑๑-๑๔

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๑

๑)ชื่อกิจกรรม “รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ”

วิทยากรโดย พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกลุ่มได้ร่วมพุทธธรรม
ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบันว่า รูปแบบใดที่มีความเหมาะสมในฐานะเป็นพระวิทยากรต้นแบบที่จะไปเผยแพร่ธรรมะในองค์กร ควรจะมีรูปแบบใดที่จะสามารถตอบโจทย์คนในองค์กรมากที่สุด เป็นการมองภาพรวมของรูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมใดที่พระสงฆ์สามารถทำได้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร การวิเคราะห์องค์กรควรมีวิธีการอย่างไรเพื่อได้ปัญหาขององค์กรเพื่อนำมาออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์การทำงานและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร โดยการบูรณาการพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์กรด้วยพระพุทธศาสนา
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดทักษะการวิเคราะห์องค์กรและออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร

๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นพระวิทยากรต้นแบบด้านการพัฒนาองค์กรด้วยธรรมะ

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ
- ๓) มีทักษะการจัดกิจกรรม
- ๔) มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากสร้างการมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรม “เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม”
- ๒) แลกเปลี่ยนเรียนรู้จุดเริ่มต้นของรูปแบบการพัฒนาองค์กร
- ๓) แบ่งกลุ่มถอดบทเรียนการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) กระบวนการ FA AL และการโค้ช
- ๒) กิจกรรมกลุ่ม
- ๓) การบรรยาย
- ๔) การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือนำคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) อาสนะ
- ๓) โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔) กระจกแห่งสติ
- ๕) คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙) การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๒

๑) ชื่อกิจกรรม "FA: Design กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรยุคใหม่"

โดย ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร วิทยากรกระบวนการFA และการโค้ช

เวลา ๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที

๒)สาระการเรียนรู้

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) หรือโค้ชด้านการเรียนรู้ (Learning Coach) และบทบาทของ Facilitator ในการสร้างการเรียนรู้
 คุณสมบัติของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator)
 การสร้างและออกแบบเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทรงพลัง
 การประชุมระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความรู้
 กระบวนการสนทหายั่งยืนเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีพลัง
 กระบวนการสะท้อนกลับการเรียนรู้

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถ

- ๑)เรียนรู้และเข้าใจถึงนิยามและทักษะตามบทบาทของ วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) หรือโค้ชด้านการเรียนรู้ (Learning Coach)
 - ๒)เรียนรู้และเข้าใจหลักการในการสร้างการเรียนรู้ที่ทรงพลังในบทบาทของวิทยากรกระบวนการ
 - ๓)ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้คนและสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง
- ด้วยการวิเคราะห์ห้องกรและออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

คุณสมบัติพื้นฐาน

- ๑)เป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้
- ๒)เปิดใจกว้างเพื่อเรียนรู้กับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตร
- ๓)เชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ทักษะหลัก

- ๑)ทักษะการฟัง
- ๒)ทักษะการถาม
- ๓)ทักษะการสะท้อนบทเรียน

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

จัดห้องแบบคลาสเรียนและสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะเก้าอี้ปฏิบัติกระบวนการกลุ่มได้

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

WORKSHOP: การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) การบรรยายแบบรวมและจัดกลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นกิจกรรมแลกเปลี่ยน
- ๒) เรียนรู้ ระดมสมอง มีการสะท้อนบทเรียนหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) กระดาษฟลิปชาร์ต จำนวน ๒๐ แผ่น
- ๒) ปากกาเคมีสำหรับเขียนฟลิปชาร์ต สีดำ /น้ำเงิน/แดง อย่างละ ๕ ด้าม
- ๓) กระดาษกาวสำหรับติดฟลิปชาร์ต จำนวน ๓ ม้วน

๙) การประเมินผล

- ๑) ประเมินผลโดยการสังเกตการณ์เข้าร่วมกิจกรรม ความสนใจและความกระตือรือร้น
- ๒) ประเมินผลแบบเชิงคุณภาพด้วยการสะท้อนบทเรียนตามแนวทาง AAR: After Action Review

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๓

๑) ชื่อกิจกรรม “กระบวนการDesignกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ
ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “กระบวนการDesignกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรโดยอาศัยเครื่องมือของพุทธสันติวิธีในการออกแบบกิจกรรม เช่น การDesignกิจกรรมลดความขัดแย้ง การDesignกิจกรรมความสามัคคี-สร้างทีมงาน การDesignกิจกรรมพฤติกรรมบริการด้วยหัวใจ การDesignกิจกรรมการคิดเชิงบวก-การชื่นชม การDesignกิจกรรมการสื่อสารในองค์กร และการDesignกิจกรรมความสุขในการทำงาน-ชีวิต ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องสามารถออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขและสามารถถ่ายทอดกิจกรรมที่ออกแบบได้

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดทักษะการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถDesignกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ

๓)มีทักษะการจัดกิจกรรม

๔)มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

๑)เป็นห้องโล่งๆ

๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ

๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๑)เริ่มต้นจากการสาธิตกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี

๒)ลงมือฝึกปฏิบัติออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี

๓)แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี

๗)รูปแบบการเรียนรู้

๑)กระบวนการ FA ALและการโค้ช

๒)กิจกรรมกลุ่ม

๓)การบรรยาย

๔)การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม

๒)อาสา

๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง

๔)ระฆังแห่งสติ

๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิ้นน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๔

๑)ชื่อกิจกรรม “ฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้”

วิทยากรโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ

ระยะเวลา ๔๐ นาที

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “ฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจมีทักษะมีเครือข่ายเกี่ยวกับการลงพื้นที่ภาคสนามเรียนรู้ผ่าน

ประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ ซึ่งหลังจากเรียนรู้ภาคทฤษฎีภาคปฏิบัติแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงสู่ภาคสนามเพื่อถอดบทเรียนจากเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและร่วมเป็นพระวิทยากรกับทีมพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี เรียนรู้การทำงานเป็นทีม โดยแบ่งออกเป็น ๕ รุ่น รุ่นที่ ๑ ฝึกภาคปฏิบัติระหว่าง ๔-๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๒ ฝึกภาคปฏิบัติระหว่าง ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๓ ฝึกภาคปฏิบัติระหว่าง ๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๔ ฝึกภาคปฏิบัติระหว่าง ๒๐-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๕ ฝึกภาคปฏิบัติระหว่าง ๓-๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับการลงฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์ตรง
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อลงฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์ตรง
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำงานเป็นทีมเครือข่ายพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ
- ๓) มีทักษะการจัดกิจกรรม
- ๔) มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากการชี้แจงการลงฝึกภาคสนาม
- ๒) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีมเพื่อลงภาคสนาม
- ๓) แต่ละกลุ่มหาจุดร่วมในการทำงานร่วมกัน

๗) รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) การบรรยาย
- ๒) กิจกรรมกลุ่ม
- ๓) กระบวนการ FA AL และการโค้ช
- ๔) การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘) สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑) หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒) อาสนะ

๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง

๔)ระฆังแห่งสติ

๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิ้นน้ำเงินแดง และกระดาศ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี

กิจกรรมที่ ๑๕-๑๙

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๕

๑)ชื่อกิจกรรม “พุทธสันติวิธีเครื่องมือจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า”

วิทยากรโดย พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา มจร

ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “พุทธสันติวิธีเครื่องมือจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเกี่ยวกับพุทธสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยเรียนรู้ว่าพระพุทธเจ้ามีกระบวนการในการจัดการความขัดแย้งอย่างไร ใช้เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธีอย่างไร โดยพระพุทธเจ้ามีความชัดเจนเรื่องอุดมการณ์ หลักการ วิธีการในการเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา ในฐานะพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพควรจะใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำหน้าที่เป็นพระธรรมทูตหรือพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี

๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจทักษะการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการนำพุทธสันติวิธีออกไปแก้กฏลสังคมให้เกิดสันติสุข

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

๑)มีทักษะการสื่อสาร

๒)มีทักษะการบรรยาย

๓)มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๔)มีทักษะวิทยากรกระบวนการ

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

๑)เป็นห้องโล่งๆ

๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ

๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๑)เริ่มต้นจากการบรรยายให้เห็นความสำคัญของพุทธสันติวิธี

๒)ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า

๓)ถาม-ตอบการทำงานด้านสันติภาพ

๗)รูปแบบการเรียนรู้

๑)การบรรยาย

๒)กิจกรรมกลุ่ม

๓)กระบวนการ FA AL และการถามตอบ

๔)การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม

๒)อาสาสมัคร+เก้าอี้

๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง

๔)ระฆังแห่งสติ

๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิ้นน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๖

๑)ชื่อกิจกรรม “สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร”

วิทยากรโดย ศาสตราจารย์ นพ.วันชัย วัฒนศัพท์

ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับสันติวิธีในการเป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง เช่น การฟังด้วยหัวใจ การไกล่เกลี่ย การสานเสวนา สภาภาพ สันติสนทนา การขอโทษอย่างจริงจัง การให้อภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรและสังคม ซึ่งจะมีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งในองค์กร ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อเกิดทักษะในการนำไปประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่ธรรมในองค์กร

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะความขัดแย้งและเครื่องมือด้านสันติวิธี
- ๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมแก้ไขปัญหความขัดแย้งด้วยเครื่องมือสันติวิธี
- ๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นผู้นำดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑)มีทักษะการสื่อสาร
- ๒)มีทักษะการบรรยาย
- ๓)มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี
- ๔)มีทักษะวิทยากรกระบวนการ
- ๕)มีทักษะการจัดกิจกรรมกลุ่ม

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑)เริ่มต้นจากการบรรยายเกี่ยวกับความขัดแย้งและเห็นความสำคัญของสันติวิธี
- ๒)ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี
- ๓)ออกแบบการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)การบรรยาย
- ๒)กิจกรรมกลุ่ม
- ๓)กระบวนการ FA AL และการถามตอบ
- ๔)การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒)อาสาสมัคร+เก้าอี้
- ๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔)ระฆังแห่งสติ
- ๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๗

๑) ชื่อกิจกรรม “ภาคปฏิบัติฝึกพุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

วิทยากรโดย ศาสตราจารย์ นพ.วันชัย วัฒนศัพท์

ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

๒) สารการเรียนรู้

กิจกรรม “ภาคปฏิบัติฝึกพุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการณ์ภาคปฏิบัติด้านพุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข โดยมีการบูรณาการสันติวิธีกับพระพุทธศาสนาในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรเป็นพุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข โดยมุ่งเน้นเกี่ยวพุทธสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง เช่น การฟังด้วยหัวใจ การไกล่เกลี่ย การสานเสวนา สภากาแพ สันติสนทนา การขอโทษอย่างจริงใจ การให้อภัย ด้วยการนำกระบวนการพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง การฝึกปฏิบัติจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

๓) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถบูรณาการการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธีและพระพุทธศาสนา

๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะการใช้เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

๔) ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

๑) มีทักษะการสื่อสาร

๒) มีทักษะการบรรยาย

๓) มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

๔) มีทักษะวิทยากรกระบวนการ

๕) มีทักษะการจัดกิจกรรมกลุ่ม

๕) การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

๑) เป็นห้องโล่งๆ

๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ

๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๑) เริ่มต้นจากการฝึกปฏิบัติในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๒) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธี

๓) ฝึกการออกแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)การบรรยาย
- ๒)กิจกรรมกลุ่ม
- ๓)กระบวนการ FA AL และการถามตอบ
- ๔)การสาธิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒)อาสาสมัคร+เก้าอี้
- ๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔)ระฆังแห่งสติ
- ๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาศ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๘

๑)ชื่อกิจกรรม “การสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข”

วิทยากรโดย พอ.นพ.พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา

ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “การสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดสันติสุข โดยถ่ายทอดประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรที่สื่อสารกับคนที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม ในฐานะพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพจะสื่อสารธรรมอย่างไรไม่ให้เกิดความขัดแย้ง โดยยึดมั่นในการอุดมการณ์ หลักการ วิธีการของพระพุทธเจ้า ด้วยการเข้าใจเพื่อนมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ก้าวข้ามเพียงผู้นับถือศาสนาแต่มองถึงความเป็นมนุษย์เหมือนกัน พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงต้องมีความตระหนักเป็นอย่างยิ่งในการสื่อสารธรรมเพื่อให้เกิดสันติสุขมากกว่าสร้างความขัดแย้งในองค์กรและสังคม

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรม
- ๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีเทคนิคการสื่อสารธรรมให้เหมาะสมกับผู้คนที่มีความแตกต่างกัน
- ๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักในการสื่อสารด้วยการสร้างสันติสุขมากกว่าสร้างความขัดแย้ง

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑)มีทักษะการสื่อสาร
- ๒)มีทักษะการบรรยาย
- ๓)มีทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี
- ๔)มีทักษะวิทยากรกระบวนการ
- ๕)มีทักษะการจัดกิจกรรมกลุ่ม

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑)เริ่มต้นจากการบรรยายด้านความเป็นพหุวัฒนธรรม
- ๒)ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานด้านการสื่อสารธรรมในยุคปัจจุบัน
- ๓)ถามตอบ

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)การบรรยาย
- ๒)กิจกรรมกลุ่ม
- ๓)กระบวนการ FA AL และการถามตอบ
- ๔)การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม
- ๒)อาสาสมัคร+เก้าอี้
- ๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง
- ๔)ระฆังแห่งสติ
- ๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๑๙

๑)ชื่อกิจกรรม “ถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”

วิทยากรโดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผอ.ส่วนธรรมนิเทศ มจร
พระมหาดวงเด่น จิตตญาณ ดร. หลักสูตรสันติศึกษา มจร

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรธรรมะโอดี

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม “ถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เป็นกิจกรรมสำหรับการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านพระวิทยากรต้นแบบ ด้านรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านการพัฒนาองค์กร การสร้างสันติภายใน: Mind Training และด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี และนำมาเสนอการถอดบทเรียนแต่ละด้านเพื่อเป็นถอดองค์ความรู้และด้านเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมนำไปพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นไป

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมถอดบทเรียนจากรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละด้านของการพัฒนา
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสังเคราะห์สามารถนำไปต่อยอดในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

- ๑) มีทักษะการสื่อสาร
- ๒) มีทักษะการฟังด้วยหัวใจ
- ๓) มีทักษะวิทยากรกระบวนการ
- ๔) มีทักษะการจัดกิจกรรมกลุ่ม

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑) เป็นห้องโล่งๆ
- ๒) มีความเหมาะสมตามแนวทางสัปปายะ
- ๓) มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑) เริ่มต้นจากแบ่งกลุ่มเพื่อถอดบทเรียนแต่ละด้านตามรูปแบบการพัฒนา
- ๒) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานด้านการสื่อสารธรรมในยุคปัจจุบัน
- ๓) นำเสนอตามรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑) สันติสนทนา
- ๒) กิจกรรมกลุ่ม

๓)กระบวนกร FA AL

๔)การสานเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

๑)หนังสือคู่มือการฝึกอบรม

๒)อาสาสมัคร+เก้าอี้

๓)โปรเจคเตอร์ ไมค์ลอย โน้ตบุค สายเสียง

๔)ระฆังแห่งสติ

๕)คลิปชาจัน ๖ อัน ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

แผนการจัดกิจกรรมที่ ๒๐

๑)ชื่อกิจกรรม “Mind Training วิชาจรณสัมพันธ์โนพระวิทยากรต้นแบบ”

วิทยากรโดย พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร
ระยะเวลา ๖ ชั่วโมง

๒)สาระการเรียนรู้

กิจกรรม“Mind Training วิชาจรณสัมพันธ์โนพระวิทยากรต้นแบบ” เป็นกิจกรรมสำหรับมุ่งสร้างสันติภาพภายในของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนจะไปเป็นวิทยากรต้นแบบด้านสันติภาพในการเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้า ด้วยผ่านกิจกรรมการสวดมนต์เพื่อเข้าถึงพระรัตนตรัย ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานสร้างสันติภายใน สวดบทโอวาทปาติโมกข์ อันเป็นบทประจำของพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพในการยึดมั่นในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีการแนะนำการเจริญวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน๔ เทคนิคการถ่ายทอดวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน ๔ ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะสื่อสาร จึงสามารถออกแบบกิจกรรมการสอนเพื่อเจริญสติในกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายในองค์กรและความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม

๓)วัตถุประสงค์การเรียนรู้

๑)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักการสอนวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน

๒)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดสันติภายใน มีความสงบ สามารถบริหารภายในจิตใจของตนเอง

๓)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะเทคนิคการออกแบบการสอนวิปัสสนากรรมฐาน

๔)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบกิจกรรมการสอนวิปัสสนากรรมฐานเหมาะสมกับ

กลุ่มเป้าหมาย

๔)ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร

๑)มีทักษะการสื่อสาร

- ๒)มีทักษะวิทยากรกระบวนการ
- ๓)มีทักษะการจัดกิจกรรมกลุ่ม
- ๔)มีทักษะการออกแบบกิจกรรม
- ๕)มีทักษะชีวิต

๕)การจัดห้องสำหรับดำเนินกิจกรรม

- ๑)เป็นห้องโล่งๆ อากาศสบายๆ
- ๒)มีความเหมาะสมตามแนวทางของสัปปายะ
- ๓)มีสื่ออุปกรณ์ที่มีพร้อมในการทำกิจกรรม

๖)กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- ๑)เริ่มต้นจากการบูชาพระรัตนตรัย สวดบทโองวาหปาติโมกข์ ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน
- ๒)แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการปฏิบัติวิปัสสนา เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- ๓)การออกแบบวิปัสสนากรรมฐานที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๔)ฝึกการออกแบบกิจกรรมการเจริญสติสำหรับคนในองค์กร

๗)รูปแบบการเรียนรู้

- ๑)การบรรยาย
- ๒)การสนทนา การแลกเปลี่ยน
- ๓)การสาธิตเสวนา กิจกรรมกลุ่ม
- ๔)การสอนแบบActive Learning
- ๕)วิทยากรกระบวนการFacilitator

๘)สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้

- ๑)หนังสือคู่มือการสวดมนต์
- ๒)เอกสารประกอบการสอน
- ๓)อาสนะ
- ๔)คลิปชาจัน ๖ อัน
- ๕)ปากกาเมจิกน้ำเงินแดง และกระดาษ A๔

๙)การประเมินผล

แบบประเมินภาคสนาม เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

บทสวดโอวาทปาติโมกข์
(บทประจำพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ)
 หันทะ มะยัง โอวาทะปาติโมกขะคาถาโย ภะณามะเส

สัพพะปาปัสสะ อะกะระณัง	การไม่ทำบาปทั้งปวง
กุสะลัสสุปะสัมปะทา	การทำกุศลให้ถึงพร้อม
สะจิตตะปะริโยทะปะนัง	การชำระจิตของตนให้ขาวรอบ
เอตัง พุทธานะสาสะนัง	ธรรมทอย่างนี้เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย
ขันตี ประมะมัง ตะโป ตีติกขา	ขันตีคือความอดกลั้น เป็นธรรมเครื่องเผากิเลสอย่างยิ่ง
นิพพานัง ประมะมัง วะทันติ พุทธา	ผู้รู้ทั้งหลายกล่าวพระนิพพานว่าเป็นธรรมอันยิ่ง
นะ หิ ปัพพะชิโต ปะรูปะชาตี	ผู้กำจัดสัตว์อื่นอยู่ไม่เชื่อว่าเป็นบรรพชิตเลย
สะมะโณ โหติ ประรัง วิหะระยันโต	ผู้ทำสัตว์อื่นให้ลำบากอยู่ไม่เชื่อว่าเป็นสมณะเลย
อะนูปะวาโท อะนูปะชาโต	การไม่พูดร้าย การไม่ทำร้าย
ปาติโมกเข จะ สังวะโร	การสำรวมในปาติโมกข์
มัตตัญญูตา จะ ภัตตัสสะมิง	ความเป็นผู้รู้ประมาณในการบริโภค
ปันตัญจะ สะยะนาสะนัง	การนอน การนั่ง ในที่อันสงัด
อะธิจิตเต จะ อาโยโค	ความหมั่นประกอบในการทำจิตให้ยิ่ง
เอตัง พุทธานะสาสะนัง	ธรรมทอย่างนี้เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย

ดังนั้น พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพยึดขันติธรรมและการไม่พูดร้ายอุดมการณ์ของวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้ายึด ๒ ประการ คือ ๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discovery of Others) ด้วยการเรียนรู้คนอื่นให้มาก เรียนรู้ศาสนาอื่น จะได้ทำความเข้าใจกัน ๒) แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง (Projects of Shared Purpose) คือ แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง คนที่ทะเลาะกัน ต้องร่วมเดินทางไปด้วยกัน สันติศึกษาต้องนำคนที่เห็นต่างมาทำกิจกรรมด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายให้คนสามัคคีกัน นักสันติวิธีต้องตั้งอยู่บนฐานของปัญญา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของขันติธรรมความอดทนต่อความแตกต่างดังพุทธพจน์ที่ “ขันตี ปรมิ ตโป ตีติกขา” แปลความว่า “ความอดทนคือความอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง” และยึด “อนุปวาโท” การไม่ว่าร้ายใคร “อนุปชาโต” การไม่ทำร้ายใคร ซึ่งในพ.ศ. ๒๕๓๘ องค์การยูเนสโกประกาศปฏิญญาว่าด้วย “หลักการแห่งขันติธรรม : Principles of Tolerance” เพราะขันติธรรมเป็นการเคารพและการยอมรับนับถือ วัฒนธรรมของโลกที่หลากหลายวิธีการแสดงออกและวิถีชีวิตที่แตกต่างกันไป อดทนต่อความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่าง ไม่มีเลือกปฏิบัติ “ขันติธรรมเป็นฐานของสันติภาพ” และความอดทนต่อความแตกต่างเป็นฐานสำคัญของศาสนาต่อสันติภาพ เพราะศาสนาเคยถูกใช้เป็นเครื่องมือสร้างความขัดแย้ง จึงมีการประกาศว่า “No

more wars in the name of religion : ไม่ยอมให้มีสงครามในนามของศาสนาอีกต่อไป”และ
ทุกศาสนาต้องยึดหลักขันติธรรมเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติเป็นสำคัญ

๕.๔.๖ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ



แผนภาพที่ ๕.๒๕ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๕.๕ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๑ รูป โดยยึดตามแนวทางของ K-U-M-S-A-N Model และยึดตามแนวทาง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านวิทยาการต้นแบบ ๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร ๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี เป็นการนำเชิงปริมาณมาเพื่อสนับสนุนให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ จึงสรุปผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ดังนี้

๕.๕.๑ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบครั้งที่ ๑

๑. ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ ๕.๓๑ ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N=๔๑)	ร้อยละ
อายุ		
๒๓ – ๓๒ ปี	๑๑	๒๖.๘๓
๓๓ – ๔๒ ปี	๑๓	๓๑.๗๑
๔๓ – ๕๒ ปี	๘	๑๙.๕๑
๕๓ – ๖๒ ปี	๙	๒๑.๙๕
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
อายุน้อยที่สุด	๒๓	
อายุมากที่สุด	๖๑	
อายุเฉลี่ย	๔๑.๑๗	
จำนวนพรรษา		
๒-๙ พรรษา	๒๐	๔๘.๗๘
๑๐-๑๗ พรรษา	๑๐	๒๔.๓๙
๑๘-๒๕ พรรษา	๖	๑๔.๖๓
๒๖-๓๓ พรรษา	๕	๑๒.๒๐
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
พรรษาน้อยที่สุด	๒	
พรรษามากที่สุด	๓๓	
พรรษาเฉลี่ย	๑๒.๖๑	

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N=๔๑)	ร้อยละ
นักธรรม		
ตรี	๕	๑๒.๒๐
โท	๔	๙.๗๖
เอก	๓๒	๗๘.๐๕
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๑๒.๒๐
ปริญญาตรี	๑๑	๒๖.๘๓
ปริญญาโท	๑๙	๔๖.๓๔
ปริญญาเอก	๖	๑๔.๖๓
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ประสบการณ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม		
เคยเป็นวิทยากร	๑๖	๓๙.๐๒
กำลังเป็นวิทยากร	๑๕	๓๖.๕๙
ไม่เคยเป็น	๑๐	๒๔.๓๙
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ประสบการณ์การฝึกอบรมการเป็นวิทยากร		
เคยฝึกอบรม	๓๑	๗๕.๖๑
ไม่เคยฝึกอบรม	๑๐	๒๔.๓๙
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕.๑ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้เข้ารับการอบรมวิทยากรต้นแบบ สันติภาพ จำนวน ๔๑ รูป อายุเฉลี่ย ๔๑.๑๗ ปี อายุน้อยที่สุด ๒๓ ปี อายุมากที่สุด ๖๑ ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ ๓๓-๔๒ ปี ร้อยละ ๓๑.๗๑ จำนวนพรรษา เฉลี่ย ๑๒.๖๑ พรรษา พรรชาน้อยที่สุด ๒ พรรษา พรรชามากที่สุด ๓๓ พรรษา ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม ๒-๙ พรรษา ร้อยละ ๔๘.๗๘ นักธรรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับนักธรรมเอก ร้อยละ ๗๘.๐๕ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ระดับปริญญาโท ร้อยละ ๔๖.๓๔ ประสบการณ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม ส่วนใหญ่เคย เป็นวิทยากรการฝึกอบรม ร้อยละ ๓๙.๐๒ และประสบการณ์การฝึกอบรมการเป็นวิทยากร ส่วนใหญ่เคยฝึกอบรมร้อยละ ๗๕.๖๑

๒. ความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ตารางที่ ๕.๓๒ แสดงร้อยละตอบถูก ความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ก่อน หลัง อบรม (N=๔๑)

ข้อ	รายการ	ตอบถูก(ร้อยละ)	
		ก่อน	หลัง
	ด้านวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)		
๑	วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ที่เป็นศาสตร์และศิลป์ มีทักษะในการทำกิจกรรม เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในห้องประชุมอบรม	๒๙.๒๗	๓๑.๗๑
๒	วิทยากรโค้ชซึ่ง Coaching การโค้ชเป็นวิธีการเทคนิค กระบวนการของวิทยากรกระบวนการโค้ชเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนไปสู่เป้าหมายด้วยตัวของเขาเองค้นพบศักยภาพตนเอง วิทยากรจึงต้องศึกษา “รูปแบบการโค้ชทักษะการโค้ช กระบวนการโค้ช” ทุกคนมีศักยภาพในตนเองให้เขาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อค้นพบตัวเอง “โค้ชต้องเชื่อศักยภาพของคนอื่น” โค้ชไม่ใช่มีหน้าที่แก้ปัญหาให้ใคร	๘๐.๔๙	๙๕.๑๒
๓	วิทยากรกระบวนการ Facilitator เป็นวิทยากรไม่เน้นการสอนหรือบรรยายแต่เน้นการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนรวมในการเรียนรู้ ด้วยการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา	๙๕.๑๒	๙๐.๒๔
๔	วิทยากรต้นแบบจึงต้องเริ่มต้นด้วยหลักการของพระพุทธเจ้า ด้วยการไม่ทำชั่ว ทำความดี และทำจิตใจให้สงบด้วยปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน ความสงบเพราะสุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี จึงสามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๑๐๐	๑๐๐
๕	วิทยากรต้นแบบต้องยึดอุดมการณ์การเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้าอุดมการณ์ที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำมาก คือ หลักขันติธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธเจ้ามีพระนามว่า “ขันติวาที”	๙๗.๕๖	๙๒.๖๘
๖	วิทยากรต้นแบบต้องยึดวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพราะเป็นวิธีการในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม พระวิทยากรต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ใน วิธีการประกาศพระศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑)ไม่ตำหนิ ไม่ติเตียนใคร (๒)ไม่เบียดเบียนใคร (๓) สำรวมระวังเคร่งครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้อง ไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕)ยินดีพอใจอยู่	๑๐๐	๑๐๐

ข้อ	รายการ	ตอบถูก(ร้อยละ)	
		ก่อน	หลัง
	ณ สถานที่สงบสงัด (๖)มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา		
	ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติ (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)		
๗	Dhamma OD เป็นรูปแบบการเผยแผ่ธรรมด้วยการ “การบรรยายแบบกิจกรรม”	๙๗.๕๖	๙๕.๑๒
๘	รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ยึดรูปแบบตามการหลักโอวาทปาติโมกข์คือ “หลักการอุดมการณ์ และวิธีการในการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้า”	๑๐๐	๙๗.๕๖
๙	การพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นการสร้างพระนักเผยแผ่รุ่นใหม่หรือพระวิทยากรต้นแบบในด้านของพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่มีการบูรณาการเพื่อสื่อสารธรรมในองค์กร	๑๐๐	๑๐๐
๑๐	วิทยากรต้นแบบธรรมะโอติมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ยัดผู้เรียนรู้เป็นสำคัญ	๑๐๐	๑๐๐
๑๑	วิทยากรต้นแบบธรรมะโอติมุ่งสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จึงต้องยึดอุดมการณ์ทางพระพุทธศาสนาวิทยากรต้นแบบต้องมีคุณสมบัติที่มีขันติธรรม	๑๐๐	๑๐๐
๑๒	วิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี จึงต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนาคือพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งในองค์กร	๑๐๐	๙๗.๕๖
	ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)		
๑๓	วิทยากรจะสร้างหลักสูตรหรือกิจกรรม ด้วยการค้นหาTN ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าองค์กรกำลังเผชิญปัญหาอะไร ความคาดหวังหรือความต้องการผู้บริหาร ความต้องการผู้จัดการฝึกอบรม ความต้องการผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๗๘.๐๕	๑๐๐
๑๔	“วิทยากรไม่มีความเก่งในการวินิจฉัยองค์กร” โดยการวินิจฉัยปัจเจกระดับบุคคล และวินิจฉัยองค์กรระดับโครงสร้างขององค์กร ต้องวินิจฉัยองค์กรโดยผู้บริหารและผู้เข้าอบรมจึงเรียกระบบการ ถือว่าเป็นCore value ของ	๒๑.๙๕	๒๑.๙๕

ข้อ	รายการ	ตอบถูก(ร้อยละ)	
		ก่อน	หลัง
	บุคคลผู้จะมาเป็นวิทยากร ส่วนบุคลิภาพสามารถพัฒนาได้		
๑๕	การวิเคราะห์องค์กรตาม SWOT เพื่อวิทยากรจะนำมาทำหลักสูตร กิจกรรม กระบวนการให้เหมาะสมและตอบโจทย์ขององค์กร ส่วนมิติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นวิทยากรต้นแบบจะต้องทราบถึง ความรู้คือ “รู้เขา รู้เรา รู้เป้า รู้สื่อ รู้สรุป รู้สลับ รู้รัก รู้ชอบ”	๒.๔๔	๐.๐๐
๑๖	การวิเคราะห์องค์กรตามแนวทางอริยสัจ ๔	๙๕.๑๒๒	๑๐๐
๑๗	การวิเคราะห์องค์กรตาม SWOT เพื่อวิทยากรจะนำมาทำหลักสูตร กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสมและตอบโจทย์ขององค์กรได้	๗๘.๐๕	๙๗.๕๖
๑๘	พระวิทยากรต้นแบบจะต้องออกแบบกิจกรรมให้ตามหลักการสอน ไม่ต้องสอดรับความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ ก็ได้ เพราะเป้าหมายแท้จริงของการฝึกอบรมนี้คืออะไร วิทยากรเป็นผู้กำหนดเอง	๔๖.๓๔	๔๘.๗๘
ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)			
๑๙	พุทธสันติวิธีเป็นวิธีการเผยแผ่ตามโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้ได้ผลสำเร็จมากที่สุดในวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ “อนุปวาโท อนุปฆาโต การไม่ว่าร้ายใคร การไม่กระทบกระทั่งใคร	๔๑.๐๐	๑๐๐
๒๐	พุทธสันติวิธี หมายถึง วิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้าหรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ	๔๑.๐๐	๑๐๐
๒๑	พุทธสันติวิธี” จึงสามารถแบ่งประเภทเป็น ๓ ประเภทคือ ๑) พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง ๒) พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต๓) พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องความต้องการ	๓๘.๐๐	๙๒.๖๘
๒๒	หลักธรรมของพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นพุทธสันติวิธีขึ้นอยู่กับว่าจะไปใช้กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดๆ	๔๐.๐๐	๙๗.๕๖
๒๓	วิธีการสร้างสันติภาพในระดับโลกจากหนังสือหิงสา มรรคาสู่สันติภาพ(NON-VIOLENCE) เราจะอยู่ร่วมกับคนทั้งโลกได้ต้องปฏิบัติตามหลักการสร้างสันติภาพระดับโลก โดยได้นำธรรมมาใช้ อริยสัจ ๔	๒.๐๐	๔.๘๘

ข้อ	รายการ	ตอบถูก(ร้อยละ)	
		ก่อน	หลัง
๒๔	พระพุทธเจ้าแสดงโอวาทปาติโมกข์ถือว่าเป็นจุดยืนด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็น “หลักการทางด้านสันติภาพ” สอดรับกับการประกาศของยูเนสโกเรื่อง “ขันติธรรมทางศาสนา” ตรงกับคำว่า “สติ ขันติ สันติ”	๔๑.๐๐	๑๐๐
	ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔)		
๒๕	สติปัฏฐาน ๔ แปลว่ารากฐานแห่งสติ	๘๕.๓๗	๑๐๐
๒๖	เป้าหมายสูงสุดของวิปัสสนากรรมฐาน คือนิพพาน	๘๐.๔๙	๙๗.๕๖
๒๗	พระพุทธเจ้ามุ่งการสร้างสันติภายในก่อน การสร้างสันติภายนอก	๙๗.๕๖	๑๐๐
๒๘	วิธีการสอนวิปัสสนากรรมฐาน มีรูปแบบเดียวคือการนั่งสมาธิเท่านั้น	๖๕.๘๕	๖๕.๘๕
๒๙	วิปัสสนากรรมฐานเป็นฐานของวิทยาการต้นแบบสันติภาพ	๘๕.๓๗	๙๗.๕๖
๓๐	สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี	๑๐๐	๑๐๐

ตารางที่ ๕.๓๓ การแปลผลความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนา
วิทยากรต้นแบบ ก่อนเข้ารับการอบรม (n=๔๑)

ช่วงคะแนน	จำนวน(n=๔๑)	ร้อยละ	แปลผล
๐-๑๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	ระดับต่ำ
๑๑-๒๐ คะแนน	๕	๑๒.๒๐	ระดับปานกลาง
๒๑-๓๐ คะแนน	๓๖	๘๗.๘๐	ระดับสูง
รวม	๔๑	๑๐๐	
คะแนนน้อยที่สุด	๑๙		
คะแนนมากที่สุด	๒๘		
คะแนนเฉลี่ย	๒๓.๕๑		

จากตารางที่ ๕.๓๓ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ ความเข้าใจก่อนรับการอบรมส่วนใหญ่
อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๘๗.๘๐ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๒.๒๐

ตารางที่ ๕.๓๔ การแปลผลความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนา
วิทยากรต้นแบบ หลังเข้ารับการอบรม (n=๔๑)

ช่วงคะแนน	จำนวน(n=๔๑)	ร้อยละ	แปลผล
๐-๑๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	ระดับต่ำ
๑๑-๒๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	ระดับปานกลาง
๒๑-๓๐ คะแนน	๔๑	๑๐๐	ระดับสูง
รวม	๔๑	๑๐๐	
คะแนนน้อยที่สุด	๒๑		
คะแนนมากที่สุด	๒๘		
คะแนนเฉลี่ย	๒๕.๒๔		

จากตารางที่ ๕.๓๔ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ ความเข้าใจหลังรับการอบรมส่วนใหญ่
อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๑๐๐

ตารางที่ ๕.๓๕ การแปลผลความรู้ ความเข้าใจของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนา
วิทยากรต้นแบบ หลังเข้ารับการอบรม (n=๔๑)

คะแนนความรู้ ความเข้าใจ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนอบรม	๔๑	๒๓.๕๑	.๓๓	-๒.๓๕๗*	.๐๒๓
หลังอบรม	๔๑	๒๕.๒๔	.๐๐		

$p < .๐๕$

จากตารางที่ ๕.๓๕ ผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธ
สันติวิธี หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. ทศนคติของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ตารางที่ ๕.๓๖ แสดง จำนวน ร้อยละ ทศนคติของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนา
วิทยากรต้นแบบ (N=๔๑)

ทศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)		
๑.หลักการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดย พุทธสันติวิธีต้องยึดตามหลักการของพระพุทธเจ้าด้วยการไม่ทำชั่ว ทำความดี และทำจิตใจให้สงบด้วยปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เห็นด้วย	๙	๒๑.๙๕
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๑	๗๕.๖๑
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

๒.วิทยากรต้นแบบต้องไม่ทำร้ายใคร ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ว่าร้ายใคร ไม่ทำ
อันตรายใคร วิทยากรต้องรู้จักเอาชนะความรุนแรงด้วยสันติวิธีมีความอดทน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
เห็นด้วย	๗	๑๗.๐๗
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๔	๘๒.๙๓
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๓.วิทยากรต้องมีความรู้ดี ความรู้จริง มีความสามารถ มีกลวิธีในการถ่ายทอดความรู้ในเวลาที่ย่ำกัด และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในขณะที่ให้การอบรมหรือบรรยาย		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เห็นด้วย	๑๐	๒๔.๓๙
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๑	๗๕.๖๑
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๔.วิธีการในการเผยแพร่ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธรองค์ทรงใช้เป็นแนวทางในการเผยแพร่สำหรับธรรมทูตหรือสมณทูต คือ “อนุปวาโท อนุปมาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร วิทยากรต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เห็นด้วย	๖	๑๔.๖๓
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๕	๘๕.๓๗
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติ (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา)		
๕.การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการ ผู้บริหารองค์กรต้องแก้ไขปัญหา และมุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหองค์กรด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้น เข้าใกล้เป้าหมายที่วางเอาไว้ได้ดีขึ้นกว่าเดิม		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เห็นด้วย	๒	๔.๘๘
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑๕	๓๖.๕๙
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๖. โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งเน้นการพัฒนาการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน ความสุขการทำงานของคนในองค์กร ไม่เกี่ยวข้องกับการเป็นวิทยากร(-)		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒	๔.๘๘
ไม่เห็นด้วย	๑	๒.๔๔
ไม่แน่ใจ	๓	๗.๓๒
เห็นด้วย	๑๖	๓๙.๐๒
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑๙	๔๖.๓๔
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๗. ความสำคัญของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นกระบวนการอบรมที่เน้นการพัฒนาองค์กรเท่านั้น โดยไม่ต้องให้ความสำคัญ เชิงบุคคล ครอบครัวยุติสังคม(-)		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๔	๙.๗๖
ไม่เห็นด้วย	๙	๒๑.๙๕
ไม่แน่ใจ	๕	๑๒.๒๐
เห็นด้วย	๑๒	๒๙.๒๗
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑๑	๒๖.๘๓
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๘. ธรรมะโอดีเป็นการฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เห็นด้วย	๑๒	๒๙.๒๗
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๘	๖๘.๒๗
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร

๙.การวิเคราะห์องค์กร ทำให้เสียเวลามากสำหรับวิทยากร แม้จะสามารถ

ปัญหาขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การจัดรูปแบบกิจกรรมให้

เหมาะสมกับองค์กรก็ตาม(-)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๔	๙.๗๖
ไม่เห็นด้วย	๒	๔.๘๘
ไม่แน่ใจ	๕	๑๒.๒๐
เห็นด้วย	๑๗	๔๑.๔๖
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑๓	๓๑.๗๑
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

๑๐.การพัฒนาองค์กร (OD) เป็นการมุ่งพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงการทำงาน

ของกลุ่ม เพราะองค์กรคือการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีจุดมุ่งหมาย

เดียวกัน หรือการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปอาจไม่มีจำนวนหลายสิบคน หลาย

ร้อยคน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๒	๔.๘๘
ไม่แน่ใจ	๒	๔.๘๘
เห็นด้วย	๑๕	๓๖.๕๙
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๒	๕๓.๖๖
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๑๑.การหาความจำเป็นขององค์กร ทำให้เกิดรูปแบบการจัดกิจกรรม การพัฒนาการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน ความสุขการทำงานของคนในองค์กร		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เห็นด้วย	๑๔	๓๔.๑๕
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๖	๖๓.๔๑
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๑๒.การวินิจฉัยองค์กรที่ดี วิทยากรเป็นผู้วินิจฉัยให้กับองค์กร จะทำให้เข้าใจองค์กรได้ดีกว่าผู้บริหาร(-)		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒	๔.๘๘
ไม่เห็นด้วย	๔	๙.๗๖
ไม่แน่ใจ	๖	๑๔.๖๓
เห็นด้วย	๑๕	๓๖.๕๙
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑๔	๓๔.๑๕
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)		
๑๓.สันติวิธีเป็นวิธีการสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เห็นด้วย	๑๒	๒๙.๒๗
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๘	๖๘.๒๙
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๑๔.การเจรจากันเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง การประนีประนอม และ การใช้เสียงข้างมาก สันติวิธีจึงมีความจำเป็นมากในโลกปัจจุบัน ถือว่าเป็นวิธี ที่ดีที่สุดที่มนุษย์ค้นพบในการจัดการความขัดแย้ง		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑	๒.๔๔
ไม่เห็นด้วย	๑	๒.๔๔
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เห็นด้วย	๑๓	๓๑.๗๑
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๕	๖๐.๙๘
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๑๕.พุทธสันติวิธีมีมิติในการจัดการความขัดแย้ง คือมิติการจัดการความ ขัดแย้งด้านนอกอันเป็นการจัดการความขัดแย้งในเชิงสังคมเท่านั้น		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒	๔.๘๘
ไม่เห็นด้วย	๔	๙.๗๖
ไม่แน่ใจ	๖	๑๔.๖๓
เห็นด้วย	๑๗	๔๑.๔๖
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑๒	๒๙.๒๗
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๑๖.พุทธสันติวิธีในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งตามมิติของ พระพุทธรศาสนา เพื่อแก้ไขหรือจัดการความขัดแย้ง“คู่กรณี” (Party) และ จัดการสร้าง“ภูมิคุ้มกันทางจิต” ให้แก่คู่กรณีถือว่าการจัดการความ ขัดแย้งแบบยั่งยืน		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๒	๔.๘๘
เห็นด้วย	๑๕	๓๖.๕๙
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๔	๕๘.๕๔
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔)		
๑๗.การสร้างสันติภายใน เป็นความสุขที่แท้จริง		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เห็นด้วย	๘	๑๙.๕๑
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๓	๘๐.๔๙
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๑๘.การพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน เพื่อสร้างสันติภายในมีความสำคัญ สติมีสมาธิอันมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เห็นด้วย	๑๐	๒๔.๓๙
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๑	๗๕.๖๑
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐
๑๙.เป็นสากลวิธีนี้สามารถปฏิบัติได้ทุกคน เราทุกคนล้วนต้องเผชิญกับความทุกข์ด้วยกันทั้งสิ้น		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เห็นด้วย	๑๔	๓๔.๑๕
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๒๗	๖๕.๘๕
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

ทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๒๐.การปฏิบัติวิปัสสนาคือ การพบความจริงภายในด้วยการสังเกตอย่างเป็น ขั้นเป็นตอน โดยปราศจากอคติ เป็นการสร้างสันติภายใน		
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เห็นด้วย	๑๐	๒๔.๓๙
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๓๐	๗๓.๑๗
		๑๐๐.๐
จำนวนรวม	๔๑	๐

ตารางที่ ๕.๓๗ ระดับทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ราย
ด้าน (n=๔๑)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.
ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ และพระพุทธศาสนาเถรวาท)	๔.๗๙	.๓๑
ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)	๔.๒๐	.๖๖
ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การ วินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)	๔.๑๖	.๖๗
ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติ วิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)	๔.๓๗	.๕๘
ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทาง สติปัฏฐาน ๔)	๔.๗๓	.๔๐
รวม	๔.๔๕	.๔๑

จากตารางที่ ๕.๓๗ ระดับทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากร
ต้นแบบ พบว่า ภาพรวมระดับทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = ๔.๔๕ ,
S.D. = .๔๑) พิจารณารายด้านพบว่า ๓ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับมากที่สุด ดังนี้คือ ด้าน
พระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท) ($\bar{x}$ = ๔.๗๙ , S.D.

= .๓๑) รองลงมา คือ ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔) ($\bar{x}$ = ๔.๗๓ , S.D. = .๔๐) และ ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี) ($\bar{x}$ = ๔.๓๗ , S.D. = .๕๘) มีจำนวน ๒ ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) ($\bar{x}$ = ๔.๒๐ , S.D. = .๖๖) และด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร) ($\bar{x}$ = ๔.๑๖ , S.D. = .๖๗)

ตารางที่ ๕.๓๘ ระดับทัศนคติของพระวิทยากรต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ (n=๔๑)

ช่วงคะแนน	จำนวน(N=๒๕)	ร้อยละ	แปลผล
๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน	๐	๐	มีทัศนคติระดับต่ำที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน	๐	๐	มีทัศนคติระดับต่ำ
๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน	๐	๐	มีทัศนคติระดับปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน	๑๔	๓๔.๑๕	มีทัศนคติระดับสูง
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน	๒๗	๖๕.๘๕	มีทัศนคติระดับสูงที่สุด
รวม	๔๑	๑๐๐	

จากตารางที่ ๕.๓๘ พบว่า พระวิทยากรต้นแบบ มีระดับทัศนคติต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยสันติวิธี อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๖๕.๘๕ รองลงมาคือ มีทัศนคติระดับสูงที่สุด ร้อยละ ๓๔.๑๕

๔. ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม

ตารางที่ ๕.๓๙ แสดง จำนวน ร้อยละ ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม (n=๔๑)

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)		
๑)กิจกรรม “Training Road Map พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๒	๔.๘๘
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๑	๒๖.๘๓
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๘	๖๘.๒๙
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๒)กิจกรรม “Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๑	๒.๔๔
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๔	๓๔.๑๕
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๓)กิจกรรม “เหลียวหลังแลหน้าพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สู่สังคมไทย”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๒	๔.๘๘
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๕	๓๖.๕๙
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๔	๕๘.๕๔
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๔)กิจกรรม “การเป็นวิทยากรมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๓	๗.๓๒
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๓	๓๑.๗๑
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๕)กิจกรรม “Knowledge sharing จากวิทยากรรุ่นพี่สู่วิทยากรรุ่นน้อง”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๓	๓๑.๗๑
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๘	๖๘.๒๙

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)		
๖) กิจกรรม “รูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดีสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๓	๓๑.๗๑
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียิ่ง	๒๘	๖๘.๒๙
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๗) กิจกรรม “การโปรแกรมจิตค้นพบศักยภาพการเป็นพระวิทยากร”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๗	๔๑.๔๖
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียิ่ง	๒๓	๕๖.๑๐
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๘) กิจกรรม “How to กระบวนการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๗	๔๑.๔๖
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียิ่ง	๒๓	๕๖.๑๐
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๙) กิจกรรม “Design Thinking เครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๗	๔๑.๔๖
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๔	๕๘.๕๔
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๐) กิจกรรม “K-U-M-S-A-N MODEL นวัตกรรมพระวิทยากรต้นแบบ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๒	๔.๘๘
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๔	๓๔.๑๕
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)		
๑๑) กิจกรรม “รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๕	๓๖.๕๙
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๒) กิจกรรม “FA: Designกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรยุคใหม่”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๒	๔.๘๘
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๒	๒๙.๒๗
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๑๓) "กระบวนการDesignกิจกรรมพัฒนาองค์กรด้วยพุทธสันติวิธี"		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๖	๓๙.๐๒
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียิ่ง	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๔) กิจกรรม“ การฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๔	๙.๗๖
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๑	๒๖.๘๓
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียิ่ง	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)		
๑๕) กิจกรรม“ พุทธสันติวิธีเครื่องมือจัดการความขัดแย้งของพระพุทธเจ้า”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๑	๒๖.๘๓
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียิ่ง	๒๙	๗๐.๗๓
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๖) กิจกรรม“ สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๔	๓๔.๑๕

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียังยิ่ง	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๗) กิจกรรมภาคปฏิบัติ: พุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๑	๒๖.๘๓
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียังยิ่ง	๓๐	๗๓.๑๗
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๘) กิจกรรม“ การสื่อสารธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดสันติสุข ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๓	๓๑.๗๑
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียังยิ่ง	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๙) ถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐
ไม่แน่ใจ	๑	๒.๔๔
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๔	๓๔.๑๕
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดียังยิ่ง	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔)		
๒๐) กิจกรรม“ Mind Training วิชาจรณสัมปโนพระวิทยากรต้นแบบ ”		
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้อย่างยิ่ง	๐	๐.๐๐
ไม่เข้าใจ/ปฏิบัติไม่ได้	๐	๐.๐๐

ทักษะของพระวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	๐	๐.๐๐
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดี	๑๑	๒๖.๘๓
เข้าใจ/ปฏิบัติได้ดีอย่างยิ่ง	๓๐	๗๓.๑๗
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๕.๔๐ ระดับทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม รายด้าน (N=๔๑)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.
ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ และพระพุทธศาสนาเถรวาท)	๔.๕๘	.๙๒
ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)	๔.๖๐	.๔๘
ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การ วินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)	๔.๕๙	.๕๒
ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)	๔.๖๖	.๔๕
ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทาง สติปัฏฐาน ๔)	๔.๗๓	.๔๕
รวม	๔.๖๒	.๔๖

จากตารางที่ ๕.๔๐ ระดับทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม พบว่า ภาพรวมทักษะของพระวิทยากรต้นแบบอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๒$, S.D. = .๔๖) พิจารณาราย ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับ คือ ด้านสร้างสันติ ภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔) ($\bar{x} = ๔.๗๓$, S.D. = .๔๕) รองลงมา คือ ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี) ($\bar{x} = ๔.๖๖$, S.D. = .๔๕) และ ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) ($\bar{x} = ๔.๖๐$, S.D. = .๔๘)

ตารางที่ ๕.๔๑ ระดับทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม (n=๔๑)

ช่วงคะแนน	จำนวน(N=๒๕)	ร้อยละ	แปลผล
๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีทักษะระดับต่ำที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีทักษะระดับต่ำ

๒.๖๒ - ๓.๔๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีทักษะระดับปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน	๘	๑๙.๕๑	มีทักษะระดับสูง
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน	๓๓	๘๐.๔๙	มีทักษะระดับสูงที่สุด
รวม	๔๑	๑๐๐	

จากตารางที่ ๕.๔๑ พบว่า พระวิทยากรต้นแบบ มีระดับทักษะของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๘๐.๔๙ รองลงมาคือ มีมีทักษะระดับสูง ร้อยละ ๑๙.๕๑

๕. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ตารางที่ ๕.๔๒ แสดง จำนวน ร้อยละ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ (n=๔๑)

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
ด้านวิทยากร (S)		
๑.พระวิทยากรสามารถอธิบายถ่ายทอดข้อมูลชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๒	๔.๘๘
มาก	๑๔	๓๔.๑๕
มากที่สุด	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๒.พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖
มาก	๑๐	๒๔.๓๙
มากที่สุด	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๓.พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๔๔

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
มาก	๑๓	๓๑.๗๑
มากที่สุด	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๔.พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๓	๗.๓๒
มาก	๑๒	๒๙.๒๗
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๕.พระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๓	๗.๓๒
มาก	๑๒	๒๙.๒๗
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านเนื้อหา(M)		
๖.เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖
มาก	๑๒	๒๙.๒๗
มากที่สุด	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๗.เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
มาก	๙	๒๑.๙๕
มากที่สุด	๒๘	๖๘.๒๙
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๘.มีการบูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๒	๔.๘๘
มาก	๑๓	๓๑.๗๑
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๙.มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖
มาก	๑๑	๒๖.๘๓
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๐.เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖
มาก	๑๑	๒๖.๘๓
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๑.ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๓	๗.๓๒

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
มาก	๑๒	๒๙.๒๗
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๒.ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๓	๗.๓๒
มาก	๑๐	๒๔.๓๙
มากที่สุด	๒๘	๖๘.๒๙
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๓.ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัย องค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖
มาก	๑๑	๒๖.๘๓
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๔.ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๔	๙.๗๖
มาก	๑๐	๒๔.๓๙
มากที่สุด	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๕.ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติ ปัฏฐาน ๔)		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๒	๔.๘๘
มาก	๑๑	๒๖.๘๓
มากที่สุด	๒๘	๖๘.๒๙
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)		
๑๖.วิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความน่าสนใจและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๐	๐.๐๐
มาก	๑๔	๓๔.๑๕
มากที่สุด	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๗.สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๐	๐.๐๐
มาก	๑๖	๓๙.๐๒
มากที่สุด	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๑๘.ความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๔๔
มาก	๑๔	๓๔.๑๕
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๑๙.กิจกรรมกลุ่มเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๕	๑๒.๒๐
มาก	๑๕	๓๖.๕๙
มากที่สุด	๒๑	๕๑.๒๒
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๒๐.เอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมและชัดเจน		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๓	๗.๓๒
มาก	๑๒	๒๙.๒๗
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม(R)		
๒๑.ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๔๔
มาก	๑๕	๓๖.๕๙
มากที่สุด	๒๕	๖๐.๙๘
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๒๒.ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๔๔
มาก	๑๔	๓๔.๑๕
มากที่สุด	๒๖	๖๓.๔๑
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ	จำนวน (N=๔๑)	ร้อยละ
๒๓. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๒	๔.๘๘
มาก	๑๕	๓๖.๕๙
มากที่สุด	๒๔	๕๘.๕๔
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๒๔. ผู้เข้าอบรมอยากให้มีกิจกรรมแบบนี้อีก		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๑	๒.๔๔
มาก	๑๑	๒๖.๘๓
มากที่สุด	๒๙	๗๐.๗๓
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
๒๕. ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้		
น้อยที่สุด	๐	๐.๐๐
น้อย	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๒	๔.๘๘
มาก	๑๒	๒๙.๒๗
มากที่สุด	๒๗	๖๕.๘๕
จำนวนรวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ตารางที่ ๕.๔๓ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบต่อการอบรม เป็นรายด้าน (n=๔๑)		
รายการ	$\bar{x}$	S.D.
ด้านวิทยากร (S)	๔.๕๗	.๕๗
ด้านเนื้อหา(M)	๔.๕๗	.๖๑
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)	๔.๕๗	.๕๐
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม(R)	๔.๖๐	.๕๐
รวม	๔.๕๗	.๕๔

จากตารางที่ ๕.๔๓ แสดงระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบต่อการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๗$, S.D. = .๕๔) พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๖๐$, S.D. = .๕๐) และอีกสามด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C) ($\bar{x} = ๔.๕๗$, S.D. = .๕๐) ด้านวิทยากร (S) ($\bar{x} = ๔.๕๗$, S.D. = .๕๗) และด้านเนื้อหา (M) ($\bar{x} = ๔.๕๗$, S.D. = .๖๑)

ตารางที่ ๕.๔๔ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม (N=๔๑)

ช่วงคะแนน	จำนวน(N=๒๕)	ร้อยละ	แปลผล
๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจน้อยมาก
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน	๒	๘.๘๘	มีความพึงพอใจปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน	๑๒	๒๙.๒๗	มีความพึงพอใจมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน	๒๗	๖๕.๘๕	มีความพึงพอใจมากที่สุด
รวม	๔๑	๑๐๐	

จากตารางที่ ๕.๔๔ พบว่า พระวิทยากรต้นแบบ มีระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๖๕.๘๕ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจมาก ร้อยละ ๒๙.๒๗ และ มีความพึงพอใจปานกลาง ร้อยละ ๘.๘๘

๕.๕.๒ ผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบครั้งที่ ๒-๓

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่ ๒ กลุ่มตัวอย่างเป็นพระสงฆ์ จำนวน ๔๐ รูป ครั้งที่ ๓ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลทั่วไปจำนวน ๔๐ คน โดยยึดตามแนวทางของ K-U-M-S-A-N Model และยึดตามแนวทาง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านวิทยากรต้นแบบ ๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร ๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี เป็นการนำเชิงปริมาณเพื่อมาสนับสนุนให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ จึงสรุปผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ดังนี้ สรุปการประเมินผลการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี รุ่นที่ ๒ ตารางความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ดังนี้

ตารางที่ ๕.๔๕ แสดงร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบรุ่นที่ ๒

รายการประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ(N=๓๗)				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยากร (S)					
๑.พระวิทยากรสามารถอธิบายถ่ายทอดข้อมูลชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย	๕๖.๗๖	๓๒.๔๓	๑๐.๘๑	.๐๐	.๐๐
๒.พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร	๖๒.๑๖	๒๙.๗๓	๘.๑๑	.๐๐	.๐๐
๓.พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม	๖๒.๑๖	๒๙.๗๓	๘.๑๑	.๐๐	.๐๐
๔.พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง	๖๒.๑๖	๒๑.๖๒	๑๖.๒๒	.๐๐	.๐๐
๕.พระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม	๕๙.๔๖	๓๕.๑๔	๕.๔๑	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจต่อพระวิทยากร	๖๐.๕๔	๒๙.๗๓	๙.๗๓	.๐๐	.๐๐
ด้านเนื้อหา (M)					
๖.เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	๕๔.๐๕	๒๗.๐๓	๑๖.๒๒	.๐๐	.๐๐
๗.เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย	๕๙.๔๖	๒๙.๗๓	๒.๗๐	๘.๑๑	.๐๐
๘.มีการบูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	๕๑.๓๕	๓๒.๔๓	๑๖.๒๒	.๐๐	.๐๐
๙.มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม	๕๖.๗๖	๓๕.๑๔	๕.๔๑	๒.๗๐	.๐๐
๑๐.เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้	๖๒.๑๖	๒๗.๐๓	๘.๑๑	๒.๗๐	.๐๐
๑๑.ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)	๕๔.๐๕	๒๑.๖๒	๒๑.๖๒	๒.๗๐	.๐๐
๑๒.ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมชาติ (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)	๔๕.๙๕	๔๐.๙๕	๑๓.๕๑	.๐๐	.๐๐
๑๓.ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)	๕๑.๓๕	๓๕.๑๔	๘.๑๑	๕.๔๑	.๐๐
๑๔.ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการ	๔๕.๙๕	๓๗.๘๔	๑๓.๕๑	๒.๗๐	.๐๐

รายการประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ(N=๓๗)				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความขัดแย้งสันติวิธี)					
๑๕.ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔)	๕๑.๓๕	๓๕.๑๔	๘.๑๑	๕.๔๑	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจต่อเนื้อหา	๕๓.๒๔	๓๒.๒๑	๑๑.๓๕	.๐๐	.๐๐
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)					
๑๖.วิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความน่าสนใจและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน	๔๕.๙๕	๔๓.๒๔	๒.๗๐	๒.๗๐	๕.๔๑
๑๗.สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม	๕๔.๐๕	๓๕.๑๔	๘.๑๑	๒.๗๐	.๐๐
๑๘.ความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม	๕๔.๐๕	๓๕.๑๔	๑๐.๘๑	.๐๐	.๐๐
๑๙.กิจกรรมกลุ่มเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา	๕๑.๓๕	๒๙.๗๓	๑๐.๘๑	๘.๑๑	.๐๐
๒๐.เอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมและชัดเจน	๕๙.๔๖	๓๒.๔๓	๕.๔๑	๒.๗๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร	๕๒.๙๗	๓๕.๑๔	๗.๕๗	๓.๒๔	.๐๐
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)					
๒๑.ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๒.ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	๕๑.๓๕	๔๐.๕๔	๘.๑๑	.๐๐	.๐๐
๒๓.ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ	๕๑.๓๕	๔๐.๕๔	๘.๑๑	.๐๐	.๐๐
๒๔.ผู้เข้าอบรมอยากให้มีกิจกรรมแบบนี้อีก	๕๑.๓๕	๓๕.๑๔	๑๓.๕๑	.๐๐	.๐๐
๒๕.ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	๕๑.๓๕	๓๒.๔๓	๑๐.๘๑	๕.๔๑	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจด้านผู้เข้ารับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๕๖.๖๔	๓๔.๑๗	๘.๑๑	๑.๐๘	.๐๐
ด้านอื่นๆ					

รายการประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ(N=๓๗)				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๖.บรรยากาศในการอบรมในครั้งนี้	๖๒.๑๖	๓๕.๑๔	๒.๗๐	.๐๐	.๐๐
๒๗.อาหารเช้า อาหารกลางวัน อาหารว่าง และเครื่องดื่ม	๗๒.๙๗	๒๔.๓๒	๒.๗๐	.๐๐	.๐๐
๒๘.สถานที่จัดอบรมเหมาะสม	๗๒.๙๗	๒๔.๓๒	๒.๗๐	.๐๐	.๐๐
๒๙.ห้องพัก	๔๘.๖๕	๓๕.๑๔	๑๓.๕๑	๒.๗๐	.๐๐
๓๐.ห้องประชุม	๖๒.๑๖	๓๒.๔๓	๕.๔๑	.๐๐	.๐๐
๓๑.ระยะเวลาในการจัดการอบรมเหมาะสม	๔๐.๕๔	๔๘.๖๕	๕.๔๑	๕.๔๑	.๐๐
๓๒.การอำนวยความสะดวกผู้เข้ารับการอบรม	๗๐.๒๗	๒๗.๐๓	๒.๗๐	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจด้านอื่นๆ	๖๑.๓๙	๓๒.๔๓	๕.๐๒	๑.๑๖	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจทุกด้าน	๕๔.๗๙	๓๒.๗๔	๑๐.๕๒	๑.๑๐	.๐๐

จากตารางที่ ๕.๔๕ ผู้ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านวิทยากร มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๐.๕๔ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๒๙.๗๓ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๙.๗๓ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด ๓ ด้าน คือ ด้านพระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง ร้อยละที่เท่ากันคือ ร้อยละ ๖๒.๑๖ มีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านเนื้อหา มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๓.๒๔ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๓๒.๒๑ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๑.๓๕ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด ๓ ด้าน คือ เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ ร้อยละ ๖๒.๑๖ เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย ร้อยละ ๕๙.๔๖ และมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม ร้อยละ ๕๖.๗๖ มีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๙๗ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๓๕.๑๔ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๗.๕๗ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด ๓ ด้าน คือ เอกสารประกอบการบรรยาย ครอบคลุมและชัดเจนร้อยละ ๕๙.๔๖ สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม และ ความพร้อมของ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม ร้อยละที่เท่ากัน ๕๔.๐๕ มีความพึงพอใจต่อการอบรม ด้านผู้เข้ารับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๖.๖๔ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๓๔.๑๗ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๑๑ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด คือ ด้านผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้ร้อยละ ๗๗.๗๘ มีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๑.๓๙ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๓๒.๔๓ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๕.๐๒ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด คือ อาหารเช้า อาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม และสถานที่จัดอบรมเหมาะสม ร้อยละ ๗๒.๙๗ รองลงมา

การอำนวยความสะดวกผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๗๐.๒๗ ความพึงพอใจรวมทุกด้านมากที่สุด ร้อยละ ๕๖.๙๖ ความพึงพอใจมาก ๓๒.๗๔ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๓๖

ตารางที่ ๕.๔๖ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบต่อการอบรมรุ่นที่ ๒
เป็นรายด้าน (N=๓๗)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.
ด้านวิทยากร (S)	๔.๕๑	.๕๘
ด้านเนื้อหา(M)	๔.๓๕	.๗๐
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)	๔.๓๕	.๗๑
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม(R)	๔.๓๘	.๖๒
ด้านอื่นๆ	๔.๕๔	.๔๗
รวม	๔.๔๒	.๕๖

จากตาราง พบว่า ความพึงพอใจภาพรวม ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๔๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๕๖ สูงสุดในด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๕๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๔๗ มีความพึงพอใจต่อด้านวิทยากร ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๕๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๕๘

ตารางที่ ๕.๔๗ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม รุ่นที่ ๒ (N=๓๗)

ช่วงคะแนน	จำนวน(N=๒๕)	ร้อยละ	แปลผล
๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจน้อยมาก
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน	๒	๘.๘๘	มีความพึงพอใจปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน	๑๒	๓๒.๔๓	มีความพึงพอใจมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน	๒๓	๖๒.๑๖	มีความพึงพอใจมากที่สุด
รวม	๓๗	๑๐๐	

จากตาราง ๕.๔๗ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ ๖๒.๑๖ และมีความพึงพอใจมาก ร้อยละ ๓๒.๔๓

สรุปการประเมินผลการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี รุ่นที่ ๓
 ตารางที่ ๕.๔๘ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

รายการประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ(N=๔๑)				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยากร (S)					
๑.พระวิทยากรสามารถอธิบายถ่ายทอดข้อมูลชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒.พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร	๘๕.๑๙	๑๔.๘๑	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๓.พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม	๙๒.๕๙	๗.๔๑	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๔.พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง	๘๑.๔๘	๑๘.๕๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๕.พระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม	๙๒.๕๙	๗.๔๑	.๐๐	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจต่อพระวิทยากร	๘๕.๙๓	๑๔.๐๗	.๐๐	.๐๐	.๐๐
ด้านเนื้อหา (M)					
๖.เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	๕๕.๕๖	๔๔.๔๔	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๗.เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย	๖๖.๖๗	๓๓.๓๓	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๘.มีการบูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	๕๙.๒๖	๓๗.๐๔	๓.๗๐	.๐๐	.๐๐
๙.มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม	๘๑.๔๘	๑๘.๕๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๑๐.เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้	๗๔.๐๗	๒๕.๙๓	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๑๑.ด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท)	๗๐.๓๗	๒๒.๒๒	๗.๔๑	.๐๐	.๐๐
๑๒.ด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา)	๗๐.๓๗	๒๕.๙๓	๓.๗๐	.๐๐	.๐๐
๑๓.ด้านการพัฒนาองค์กร (การวิเคราะห์องค์กร การวินิจฉัยองค์กร การหาความจำเป็นขององค์กร)	๔๘.๑๕	๔๘.๑๕	๓.๗๐	.๐๐	.๐๐
๑๔.ด้านพุทธสันติวิธี (การจัดการความ	๖๖.๖๗	๒๙.๖๓	๓.๗๐	.๐๐	.๐๐

รายการประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ(N=๔๑)				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี เครื่องมือจัดการความขัดแย้งสันติวิธี)					
๑๕.ด้านสร้างสันติภายใน (วิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน ๔)	๕๕.๕๖	๓๓.๓๓	๑๑.๑๑	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจต่อเนื้อหา	๖๔.๘๒	๓๑.๘๕	๓.๓๓	.๐๐	.๐๐
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)					
๑๖.วิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความน่าสนใจและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน	๗๔.๐๗	๒๕.๙๓	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๑๗.สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๑๘.ความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๑๙.กิจกรรมกลุ่มเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา	๕๕.๕๖	๓๗.๐๔	๗.๔๑	.๐๐	.๐๐
๒๐.เอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมและชัดเจน	๖๒.๙๖	๓๗.๐๔	.๐๐	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร	๖๙.๖๓	๒๘.๘๙	๑.๔๘	.๐๐	.๐๐
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)					
๒๑.ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๒.ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	๖๒.๙๖	๓๗.๐๔	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๓.ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ	๗๔.๐๗	๒๕.๙๓	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๔.ผู้เข้าอบรมอยากให้มีกิจกรรมแบบนี้อีก	๘๑.๔๘	๑๘.๕๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๕.ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	๗๔.๐๗	๒๒.๒๒	๓.๗๐	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจด้านผู้เข้ารับการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ	๗๔.๐๗	๒๕.๑๙	๐.๗๔	.๐๐	.๐๐
ด้านอื่นๆ					
๒๖.บรรยากาศในการอบรมในครั้งนี้	๘๑.๔๘	๑๘.๕๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐

รายการประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ(N=๔๑)				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๗.อาหารเช้า อาหารกลางวัน อาหารว่าง และเครื่องดื่ม	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๘.สถานที่จัดอบรมเหมาะสม	๖๖.๖๗	๓๓.๓๓	.๐๐	.๐๐	.๐๐
๒๙.ห้องพัก	๒๙.๖๓	๓๗.๐๔	๓๓.๓๓	.๐๐	.๐๐
๓๐.ห้องประชุม	๖๒.๙๖	๒๙.๖๓	๓.๗๐	๓.๗๐	.๐๐
๓๑.ระยะเวลาในการจัดการอบรมเหมาะสม	๔๔.๔๔	๔๘.๑๕	๗.๔๑	.๐๐	.๐๐
๓๒.การอำนวยความสะดวกผู้เข้ารับการอบรม	๗๐.๓๗	๒๕.๙๓	๓.๗๐	.๐๐	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจด้านอื่นๆ	๖๑.๙๐	๓๐.๖๙	๖.๘๘	๐.๕๓	.๐๐
ภาพรวมความพึงพอใจทุกด้าน	๗๑.๒๗	๒๖.๑๔	๒.๔๙	๐.๑๑	.๐๐

จากตารางที่ ๕.๔๘ ผู้ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านวิทยากร มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๕.๙๓ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๑๔.๐๗ โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ด้าน คือ พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม พระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม ร้อยละที่เท่ากันคือ ร้อยละ ๙๒.๕๙ มีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านเนื้อหา มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๔.๘๒ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๓๑.๘๕ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๓.๓๓ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด ๓ ด้าน คือ มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม ร้อยละ ๘๑.๔๘ เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ ร้อยละ ๗๔.๐๗ และมีด้านพระวิทยากรต้นแบบ (ตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท) และด้านรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติ (หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) มีร้อยละที่เท่ากัน ๗๐.๓๗ มีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๙.๖๓ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๒๘.๘๙ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๑.๔๘ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด คือ สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม และความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม ร้อยละ ๗๗.๗๘ พึงพอใจต่อการอบรมด้านผู้เข้ารับการพัฒนาวินัยการต้นแบบ มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๔.๐๗ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๒๕.๑๙ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๐.๗๔ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด คือ ผู้เข้าอบรมอยากให้มีการอบรมแบบนี้อีก ร้อยละ ๘๑.๔๘ ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้ ร้อยละ ๗๗.๗๘ ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจและผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ ๗๔.๐๗ มีความพึงพอใจต่อการอบรมด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๑.๙๐ รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ ๓๐.๖๙ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๖.๘๘ โดยมีความพึงพอใจ มากที่สุด คือ บรรยากาศในการอบรมในครั้งนี้ ร้อยละ ๘๑.๔๘ รองลงมา อาหารเช้า

อาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม ร้อยละ ๗๗.๗๘ และ สถานที่จัดอบรมเหมาะสม ร้อยละ ๖๖.๖๗ ความพึงพอใจรวมทุกด้านมากที่สุด ร้อยละ ๗๑.๒๗ ความพึงพอใจมาก ๒๖.๑๔ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๒.๔๙

ตารางที่ ๕.๔๙ ระดับความพึงพอใจของวิทยากรต้นแบบต่อการอบรมรุ่นที่ ๓ เป็นรายด้าน (N=๔๑)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.
ด้านวิทยากร (S)	๔.๘๘	.๒๕
ด้านเนื้อหา(M)	๔.๕๗	.๔๒
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)	๔.๖๗	.๓๘
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม(R)	๔.๗๐	.๓๕
ด้านอื่นๆ	๔.๕๒	.๓๘
รวม	๔.๖๕	.๒๗

จากตารางที่ ๕.๔๙ พบว่า ความพึงพอใจภาพรวม (ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๖๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๒๗) สูงสุดในด้านวิทยากร (S) (ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๘๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๒๕) มีความพึงพอใจต่อด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม(R) (ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๗๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๓๕) ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C) (ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ๔.๖๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .๓๘)

ตารางที่ ๕.๕๐ ระดับความพึงพอใจของวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม รุ่นที่ ๓ (N=๔๑)

ช่วงคะแนน	จำนวน(N=๔๑)	ร้อยละ	แปลผล
๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจน้อยมาก
๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน	๐	๐.๐๐	มีความพึงพอใจปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน	๖	๑๔.๖๓	มีความพึงพอใจมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน	๓๕	๘๕.๓๗	มีความพึงพอใจมากที่สุด
รวม	๔๑	๑๐๐	

จากตารางที่ ๕.๕๐ ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ ๘๕.๓๗ และมีความพึงพอใจมาก ร้อยละ ๑๔.๖๓

๕.๕.๓ ผลการทดลองฝึกภาคนามวิทยาการต้นแบบ

พระสงฆ์ที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ” ซึ่งประกอบด้วยภาคทฤษฎีและฝึกภาคปฏิบัติ จำนวนระยะเวลา ๔ วัน ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ถือว่าเป็นการพัฒนาพระวิทยาการระดับต้นและพระวิทยาการระดับกลาง ขึ้นต่อไปเป็นการลงฝึกภาคนามจริงผ่านประสบการณ์ตรงเพื่อพัฒนาสู่พระวิทยาการระดับสูง ฝึก ณ ภูธราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา และ ฝึก ณ เพลาเพลิน บุติก รีสอร์ท แอนด์รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓ วัน จำนวน ๕ รุ่น พระวิทยาการต้นแบบลงฝึกภาคนามจริง จำนวน ๒๐ รูป ซึ่งมีการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งการลงฝึกภาคนามเพื่อต้องการให้พระวิทยาการต้นแบบเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ประกอบด้วย

- ๑) ถอดบทเรียนจากพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ
- ๒) ฝึกการเป็นผู้ช่วยพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ
- ๓) ฝึกการทำงานร่วมกันกับเครือข่ายพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพอย่างกัลยาณมิตร
- ๔) ฝึกทดลองการเป็นพระวิทยาการต้นแบบกับกลุ่มเป้าหมายจริง
- ๕) เป็นการประเมินผลการเป็นพระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

โดยใช้วิธีการคัดเลือกพระวิทยาการต้นแบบแบบเจาะจง จำนวน ๒๐ รูป เพื่อการพัฒนาพระวิทยาการต้นแบบภาคนามและฝึกประสบการณ์ มีการประเมินผลผ่านการสังเกตการณ์ในการกระหายการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ รวมถึงจรรยาในการวางตนเพื่อความเหมาะสมในการเป็นต้นแบบ โดยแบ่งการฝึกภาคนามออกเป็น ๕ รุ่น ประกอบด้วย ดังนี้

รุ่นที่ ๑ ของการฝึกภาคนามประสบการณ์ ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ระหว่างวันที่ ๔-๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ฝึกภาคนาม ณ ภูธราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผู้บริหาร บุคลากร แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จำนวน ๙๐ คน ในหลักสูตรมาตรฐาน ระยะเวลา ๑ คืน ๒ วัน หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” จำนวน ๑๘ ชั่วโมง เป็นหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยมีพระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life) มีพระวิทยาการต้นแบบเข้ารับการฝึกภาคนามจำนวน ๒ รูป ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี
- ๒) พระสมุห์สมบัติ เทวธมโม พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ
- ๓) พระธเนศ สุทธิโย พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๔) คุณกฤษฎาภูมิ พันธุ์พัฒน์ ผู้ช่วยพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

เสร็จจากการฝึกภาคสนามซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ผู้วิจัยในฐานะพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี ร่วมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพที่ฝึกภาคสนาม ตามรูปแบบ K-U-M-S-A-N MODEL ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ สติ สันติภายใน ทักษะกระบวนการ ทศนคติ และการสร้างเครือข่าย ภายใต้อำนาจ ๕ ด้าน คือ ๑) พระวิทยากรกระบวนการ ๒) กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) การพัฒนาองค์กร ๔) เครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) การสร้างสันติภายใน จากการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๕ – ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท วังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา จึงสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๕-๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท วังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ ๕.๕๑ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๑

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๗๓ คน)	ร้อยละ	แปรผล
๑. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. ก่อนการอบรม	๑๑	๓๑	๒๖	๓	๒	๓.๖๓	๗๒.๖๐	ปานกลาง
ข. หลังการอบรม	๕๔	๑๙	๐	๐	๐	๔.๗๔	๙๔.๘๐	ดี
๒. เนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. เนื้อหาสาระของหลักสูตร	๕๑	๒๒	๐	๐	๐	๔.๗๐	๙๔.๐๐	ดี
ข. วิธีการถ่ายทอดหรือการอบรม	๕๗	๑๖	๐	๐	๐	๔.๗๘	๙๕.๖๐	ดี
ค. ประโยชน์จาก	๕๗	๑๖	๐	๐	๐	๔.๗๘	๙๕.๖๐	ดี

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๗๓ คน)	ร้อยละ	แปรผล
เนื้อหาการอบรม								
ง. สามารถนำความรู้ไปใช้ได้เพียงใด	๕๑	๒๒	๐	๐	๐	๔.๗๐	๙๔.๐๐	ดี
๓. วิทยากร								
ก. ความรู้ความชำนาญในเนื้อหาหลักสูตร	๖๒	๑๑	๐	๐	๐	๔.๘๕	๙๗.๐๐	ดี
ข. การถ่ายทอดที่ช่วยให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น	๖๒	๑๑	๐	๐	๐	๔.๘๕	๙๗.๐๐	ดี
ค. ความชัดเจนตรงประเด็นในการตอบคำถาม	๖๐	๑๓	๐	๐	๐	๔.๘๒	๙๖.๔๐	ดี
๔. อื่น ๆ								
ก. บรรยากาศในการอบรมครั้งนี้	๔๔	๒๖	๓	๐	๐	๔.๕๖	๙๑.๒๐	ดี
ข. อาหารกลางวัน อาหารเย็น อาหารว่างและ เครื่องดื่ม	๔๔	๒๑	๗	๑	๐	๔.๔๘	๘๙.๖๐	ดี
ค. สถานที่จัดอบรมเหมาะสม	๔๕	๒๐	๘	๐	๐	๔.๕๑	๙๐.๒๐	ดี
ง. ระยะเวลาในการจัดอบรมเหมาะสม	๓๔	๒๐	๑๔	๕	๐	๔.๑๔	๘๒.๘๐	ดี
จ. การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าอบรม	๓๘	๒๙	๕	๑	๐	๔.๔๒	๘๘.๔๐	ดี
๕. โดยภาพรวมทั้งหมดท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	๕๒	๑๙	๒	๐	๐	๔.๖๘	๙๓.๖๐	ดี

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๗๓ คน)	ร้อยละ	แปรผล
สรุปความพึงพอใจในภาพรวม						๔.๕๘	๙๑.๖๐	ดี

หมายเหตุ : การแปรผลค่า $\bar{x}$ คะแนนระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับดี
 คะแนนระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง
 คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔ หมายถึง ระดับไม่ดี

รุ่นที่ ๒ ของการฝึกภาคสนามประสบการณ์ ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ฝึกภาคสนาม ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผู้บริหาร บุคลากร แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จำนวน ๙๐ คน ในหลักสูตรมาตรฐาน ระยะเวลา ๑ คืน ๒ วัน หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” จำนวน ๑๘ ชั่วโมง เป็นหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยมีพระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life) มีพระวิทยากรต้นแบบเข้ารับการฝึกภาคสนามจำนวน ๔ รูป ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี
- ๒) พระณัฐพงษ์ รวิวิโส พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) พระมหาอรุณ กนตจารี พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๔) พระสมพงษ์ ชินวิโส พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕) พระกอบชัย เขมานันโท พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๖) คุณกฤษฎาภูมิ พันธพัฒน์ ผู้ช่วยพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

เสร็จจากการฝึกภาคสนามซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ผู้วิจัยในฐานะพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี ร่วมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพที่ฝึกภาคสนาม ตามรูปแบบK-U-M-S-A-N MODEL ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ สติ สันติภายใน ทักษะกระบวนการ ทักษะคิด และการสร้างเครือข่าย ภายใต้อำนาจ ๕ ด้าน คือ ๑) พระวิทยากรกระบวนการ ๒) กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) การพัฒนาองค์กร ๔) เครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) การสร้างสันติภายใน จากการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อ

เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืน รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ภู
ธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ ๕.๕๒ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา
คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๒

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๗๐ คน)	ร้อยละ	แปร ผล
๑. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระของหลักสูตร								
ก. ก่อนการอบรม	๗	๒๗	๒๙	๕	๒	๓.๔๖	๖๙.๒๐	ปาน กลาง
ข. หลังการอบรม	๔๓	๒๖	๐	๑	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๐	ดี
๒. เนื้อหาสาระของ หลักสูตร								
ก. เนื้อหาสาระของ หลักสูตร	๓๒	๓๔	๔	๐	๐	๔.๔๐	๘๘.๐๐	ดี
ข. วิธีการถ่ายทอดหรือ การอบรม	๔๑	๒๗	๒	๐	๐	๔.๕๖	๙๑.๒๐	ดี
ค. ประโยชน์จาก เนื้อหาการอบรม	๔๖	๒๒	๒	๐	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๐	ดี
ง. สามารถนำความรู้ไป ใช้ได้เพียงใด	๔๑	๒๗	๒	๐	๐	๔.๕๖	๙๑.๒๐	ดี
๓. วิทยากร								
ก. ความรู้ความชำนาญ ในเนื้อหาหลักสูตร	๔๕	๒๕	๐	๐	๐	๔.๖๔	๙๒.๘๐	ดี
ข. การถ่ายทอดที่ช่วย ให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น	๔๒	๒๗	๑	๐	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๐	ดี
ค. ความชัดเจนตรง ประเด็นในการตอบ	๓๙	๒๗	๔	๐	๐	๔.๕๐	๙๐.๐๐	ดี

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๗๐ คน)	ร้อยละ	แปรผล
คำถาม								
๔. อื่น ๆ								
ก.บรรยากาศในการ อบรมครั้งนี้	๒๗	๓๗	๖	๐	๐	๔.๓๐	๘๖.๐๐	ดี
ข. อาหารกลางวัน อาหารเย็น อาหารว่างและเครื่องดื่ม	๒๐	๒๙	๒๐	๑	๐	๓.๙๗	๗๙.๔๐	ดี
ค. สถานที่จัดอบรม เหมาะสม	๒๘	๓๔	๗	๐	๑	๔.๒๖	๘๕.๒๐	ดี
ง. ระยะเวลาในการจัด อบรมเหมาะสม	๒๓	๒๙	๑๑	๕	๒	๓.๙๔	๗๘.๘๐	ดี
จ. การอำนวยความสะดวก สะดวกแก่ผู้เข้าอบรม	๒๓	๔๓	๔	๐	๐	๔.๒๗	๘๕.๔๐	ดี
๕. โดยภาพรวมทั้งหมด ท่านมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับใด	๒๙	๓๗	๓	๑	๐	๔.๓๔	๘๖.๘๐	ดี
สรุปความพึงพอใจในภาพรวม						๔.๓๓	๘๖.๖๐	ดี

หมายเหตุ : การแปรผลค่า $\bar{x}$ คะแนนระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับดี
 คะแนนระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง
 คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔ หมายถึง ระดับไม่ดี

รุ่นที่ ๓ ของการฝึกภาคสนามประสบการณ์ ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ
 ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ฝึกภาคสนาม ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอน้ำ
 แฉียง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผู้บริหาร บุคลากร แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ ของโรงพยาบาล
 สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ จำนวน ๙๐
 คน ในหลักสูตรมาตรฐาน ระยะเวลา ๑ คืน ๒ วัน หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”
 จำนวน ๑๘ ชั่วโมง เป็นหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมแบบธรรมชาติ โดยมีพระอาจารย์

ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life) มีพระวิทยากรต้นแบบเข้ารับการฝึกภาคสนามจำนวน ๕ รูป ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี
- ๒) พระวรธมม กตธมโม พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) พระปราโมทย์ เตชกุโล พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๔) พระธนภัทร อริยธโน พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕) พระมหาประยุทธิ์ ปยุตโต พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๖) พระมหาดวงเด่น จิตตญาโญ ดร. พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๗) คุณกฤษณาวิมล พันธพัฒน์ ผู้ช่วยพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

เสร็จจากการฝึกภาคสนามซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ผู้วิจัยในฐานะพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี ร่วมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพที่ฝึกภาคสนาม ตามรูปแบบ K-U-M-S-A-N MODEL ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ สติ สันติภายใน ทักษะกระบวนการ ทศนคติ และการสร้างเครือข่าย ภายใต้อำนาจ ๕ ด้าน คือ ๑) พระวิทยากรกระบวนการ ๒) กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) การพัฒนาองค์กร ๔) เครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) การสร้างสันติภายใน จึงสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืน รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ ๕.๕๓ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๓

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๖๓ คน)	ร้อยละ	แปรผล
๑. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. ก่อนการอบรม	๒๐	๑๘	๒๑	๓	๑	๓.๘๔	๗๖.๘๐	ปานกลาง
ข. หลังการอบรม	๔๗	๑๕	๑	๐	๐	๔.๗๓	๙๔.๖๐	ดี
๒. เนื้อหาสาระของหลักสูตร								

ก. เนื้อหาสาระของ หลักสูตร	๓๘	๒๕	๐	๐	๐	๔.๖๐	๙๒.๐ ๐	ดี
ข. วิธีการถ่ายทอดหรือการ อบรม	๔๖	๑๖	๑	๐	๐	๔.๗๑	๙๔.๒ ๐	ดี
ค. ประโยชน์จากเนื้อหา การอบรม	๔๘	๑๕	๐	๐	๐	๔.๗๖	๙๕.๒ ๐	ดี
ง. สามารถนำความรู้ไป ใช้ได้เพียงใด	๓๘	๒๓	๒	๐	๐	๔.๕๗	๙๑.๔ ๐	ดี
๓. วิทยากร								
ก. ความรู้ความชำนาญใน เนื้อหาหลักสูตร	๕๑	๑๒	๐	๐	๐	๔.๘๑	๙๖.๒ ๐	ดี
ข. การถ่ายทอดที่ช่วยให้ เรียนรู้ได้ดีขึ้น	๕๒	๑๐	๑	๐	๐	๔.๘๑	๙๖.๒ ๐	ดี
ค. ความชัดเจนตรง ประเด็นในการ ตอบคำถาม	๔๘	๑๔	๑	๐	๐	๔.๗๕	๙๕.๐ ๐	ดี
๔. อื่น ๆ								
ก. บรรยากาศในการอบรม ครั้งนี้	๒๙	๓๓	๑	๐	๐	๔.๔๔	๘๘.๘ ๐	ดี
ข. อาหารกลางวัน อาหาร เย็น อาหารว่างและเครื่องดื่ม	๒๕	๒๙	๙	๐	๐	๔.๒๕	๘๕.๐ ๐	ดี
ค. สถานที่จัดอบรม เหมาะสม	๓๐	๒๖	๗	๐	๐	๔.๓๗	๘๗.๔ ๐	ดี
ง. ระยะเวลาในการจัด อบรมเหมาะสม	๒๐	๓๕	๗	๑	๐	๔.๑๗	๘๓.๔ ๐	ดี
จ. การอำนวยความสะดวก แก่ผู้เข้าอบรม	๒๔	๓๕	๓	๑	๐	๔.๓๐	๘๖.๐ ๐	ดี
๕. โดยภาพรวมทั้งหมดท่านมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	๓๓	๒๙	๑	๐	๐	๔.๕๑	๙๐.๒ ๐	ดี

สรุปลความพึงพอใจใน	๔.๕๑	๙๐.๒	ดี
ภาพรวม		๐	

หมายเหตุ : การแปรผลค่า $\bar{x}$

คะแนนระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับดี

คะแนนระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔ หมายถึง ระดับไม่ดี

รุ่นที่ ๔ ของการฝึกภาคสนามประสบการณ์ ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ฝึกภาคสนาม ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผู้บริหาร บุคลากร แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จำนวน ๙๐ คน ในหลักสูตรมาตรฐาน ระยะเวลา ๑ คืน ๒ วัน หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” จำนวน ๑๘ ชั่วโมง เป็นหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยมีพระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life) มีพระวิทยากรต้นแบบเข้ารับการฝึกภาคสนามจำนวน ๕ รูป ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี
- ๒) พระอธิการ อธิจิตโต พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) พระปริพัฒน์ ฐานธมโม พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๔) พระภัทรชัย โชติโก พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕) พระสิริโชติ สิริปัญญา พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๖) พระมหาไพโรจน์ กนโก พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๗) คุณกฤษณาจุฑา พันธพัฒน์ ผู้ช่วยพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

เสร็จจากการฝึกภาคสนามซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ผู้วิจัยในฐานะพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี ร่วมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพที่ฝึกภาคสนาม ตามรูปแบบ K-U-M-S-A-N MODEL ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ สติ สันติภายใน ทักษะกระบวนการ ทศนคติ และการสร้างเครือข่าย ภายใต้อำนาจ ๕ ด้าน คือ ๑) พระวิทยากรกระบวนการ ๒) กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) การพัฒนาองค์กร ๔) เครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) การสร้างสันติภายใน จึงสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืน รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ภูธาราฟ้า รีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ ๕.๕๔ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา
คุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๔

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๖๙ คน)	ร้อยละ	แปรผล
๑. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. ก่อนการอบรม	๒๒	๒๓	๒๑	๓	๐	๓.๙๓	๗๘.๖๐	ปานกลาง
ข. หลังการอบรม	๕๒	๑๖	๑	๐	๐	๔.๗๔	๙๔.๘๐	ดี
๒. เนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. เนื้อหาสาระของหลักสูตร	๔๖	๑๘	๕	๐	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๐	ดี
ข. วิธีการถ่ายทอดหรือการอบรม	๔๗	๑๙	๒	๑	๐	๔.๖๒	๙๒.๔๐	ดี
ค. ประโยชน์จากเนื้อหาการอบรม	๕๑	๑๕	๒	๑	๐	๔.๖๘	๙๓.๖๐	ดี
ง. สามารถนำความรู้ไปใช้ได้เพียงใด	๔๗	๑๗	๕	๐	๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	ดี
๓. วิทยากร								
ก. ความรู้ความชำนาญในเนื้อหาหลักสูตร	๕๐	๑๙	๐	๐	๐	๔.๗๒	๙๔.๔๐	ดี
ข. การถ่ายทอดที่ช่วยให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น	๕๒	๑๖	๑	๐	๐	๔.๗๔	๙๔.๘๐	ดี
ค. ความชัดเจนตรงประเด็นในการตอบคำถาม	๔๘	๑๗	๔	๐	๐	๔.๖๔	๙๒.๘๐	ดี
๔. อื่น ๆ								
ก. บรรยากาศในการอบรมครั้งนี้	๓๗	๒๔	๗	๑	๐	๔.๔๑	๘๘.๒๐	ดี
ข. อาหารกลางวัน อาหารเย็น	๓๐	๓๐	๖	๓	๐	๔.๒๖	๘๕.๒๐	ดี

อาหารว่างและเครื่องดื่ม								
ค. สถานที่จัดอบรมเหมาะสม	๓๑	๓๔	๔	๐	๐	๔.๓๙	๘๗.๘๐	ดี
ง. ระยะเวลาในการจัดอบรมเหมาะสม	๓๐	๒๔	๑๓	๒	๐	๔.๑๙	๘๓.๘๐	ดี
จ. การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าอบรม	๓๓	๓๑	๕	๐	๐	๔.๔๑	๘๘.๒๐	ดี
๕. โดยภาพรวมทั้งหมดท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	๔๕	๒๑	๓	๐	๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	ดี
สรุปลความพึงพอใจในภาพรวม						๔.๕๐	๙๐.๐๐	ดี

หมายเหตุ : การแปรผลค่า $\bar{x}$

คะแนนระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับดี

คะแนนระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔ หมายถึง ระดับไม่ดี

รุ่นที่ ๕ ของการฝึกภาคสนามประสบการณ์ ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี
ระหว่างวันที่ ๒-๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ฝึกภาคสนาม ณ เพลาเพลิน บุติก รีสอร์ท แอนด์ เรนเจอร์ อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีผู้บริหาร บุคลากร แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จำนวน ๑๐๐ คน ในหลักสูตรมาตรฐาน ระยะเวลา ๑ คืน ๒ วัน หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” จำนวน ๑๘ ชั่วโมง เป็นหลักสูตรมาตรฐานของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยมีพระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะเป็นวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD Happy Life) มีพระวิทยากรต้นแบบเข้ารับการฝึกภาคสนามจำนวน ๕ รูป ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) พระปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี
- ๒) พระมหาปรีชา อคฺคจาโร พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) พระธงชัย สุนทรธาดาโร พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๔) พระอนุรักษ์ อนุรักษิโต พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕) พระสมชาย ชวนปญฺโญ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๖) พระมหาประกาศิต สิริเมโธ ดร. พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๗) คุณกฤษณาวิฑูลี พันธพัฒน์ ผู้ช่วยพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี

เสร็จจากการฝึกภาคสนามซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ผู้วิจัยในฐานะพระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอดี ร่วมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพที่ฝึกภาคสนาม ตามรูปแบบ K-U-M-S-A-N MODEL ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ สติ สันติภายใน ทักษะกระบวนการ ทศนคติ และการสร้างเครือข่าย ภายใต้ ๕ ด้าน คือ ๑) พระวิทยากรกระบวนการ ๒) กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) การพัฒนาองค์กร ๔) เครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) การสร้างสันติภายใน จึงสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืน รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๒-๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ เพลาเพลิน บุติก รีสอร์ท แอนด์ แอดเวนเจอร์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ ๕.๕๕ ระดับสรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืนรุ่นที่ ๕

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					แปรผลความพึงพอใจ		
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย (n=๘๓ คน)	ร้อยละ	แปรผล
๑. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. ก่อนการอบรม	๑๖	๒๙	๒๘	๑๐	๐	๓.๖๑	๗๒.๒๐	ปานกลาง
ข. หลังการอบรม	๕๑	๓๐	๒	๐	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๐	ดี
๒. เนื้อหาสาระของหลักสูตร								
ก. เนื้อหาสาระของหลักสูตร	๕๐	๓๐	๒	๑	๐	๔.๕๕	๙๑.๐๐	ดี
ข. วิธีการถ่ายทอดหรือการอบรม	๕๗	๒๕	๑	๐	๐	๔.๖๗	๙๓.๔๐	ดี
ค. ประโยชน์จากเนื้อหาการอบรม	๖๐	๒๐	๓	๐	๐	๔.๖๙	๙๓.๘๐	ดี
ง. สามารถนำความรู้ไปใช้ได้เพียงใด	๕๕	๒๔	๔	๐	๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	ดี
๓. วิทยากร								
ก. ความรู้ความชำนาญในเนื้อหาหลักสูตร	๕๙	๒๑	๓	๐	๐	๔.๖๗	๙๓.๔๐	ดี

ข. การถ่ายทอดที่ช่วยให้เรียนรู้ ได้ดีขึ้น	๕๘	๒๒	๓	๐	๐	๔.๖๖	๙๓.๒๐	ดี
ค. ความชัดเจนตรงประเด็นใน การ ตอบคำถาม	๕๕	๒๕	๓	๐	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๐	ดี
๔. อื่น ๆ								
ก.บรรยากาศในการอบรมครั้งนี้	๓๙	๓๙	๕	๐	๐	๔.๔๑	๘๘.๒๐	ดี
ข. อาหารกลางวัน อาหารเย็น อาหารว่างและเครื่องดื่ม	๓๙	๓๔	๑๐	๐	๐	๔.๓๕	๘๗.๐๐	ดี
ค. สถานที่จัดอบรมเหมาะสม	๓๗	๔๑	๕	๐	๐	๔.๓๙	๘๗.๘๐	ดี
ง. ระยะเวลาในการจัดอบรม เหมาะสม	๓๑	๒๘	๑๖	๘	๐	๓.๙๙	๗๙.๘๐	ดี
จ. การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ เข้าอบรม	๔๐	๓๕	๘	๐	๐	๔.๓๙	๘๗.๘๐	ดี
๕. โดยภาพรวมทั้งหมดท่านมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	๕๒	๒๗	๔	๐	๐	๔.๕๘	๙๑.๖๐	ดี
สรุปความพึงพอใจใน ภาพรวม						๔.๔๕	๘๙.๐๐	ดี

หมายเหตุ : การแปรผลค่า $\bar{x}$

คะแนนระหว่าง ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับดี

คะแนนระหว่าง ๒.๓๕ – ๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๔ หมายถึง ระดับไม่ดี

๕.๕.๔ สรุปผลการทดลองการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ



แผนภาพที่ ๕.๒๖ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ (KUMSAN MODEL)

สรุปว่า จากการนำรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ลงไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายจริง ทำให้ผู้วิจัยเกิดกระบวนการเรียนรู้การทำงานอย่างเป็นระบบมีการสร้างเครือข่ายการทำงาน เพราะมีกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจากการรับสมัครพระสงฆ์เพื่อเข้าสู่การพัฒนา ต้องมีการคัดเลือกเพื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพในเบื้องต้น เพื่อนำมาเป็นกลุ่มทดลองตามรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตาม K-U-M-S-A-M Model หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ สติสันติภายใน

ทักษะ ทศนคติ และการสร้างเครือข่ายการทำงาน ผู้วิจัยจึงค้นพบว่าการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบ จะให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจะต้องพัฒนา ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ ๒) ด้านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร ๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) ด้านสันติภายใน ดังนี้

๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ พระวิทยากรต้นแบบต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับพระวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาและพระวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ มีการบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีอัตลักษณ์ของพระวิทยากรแนวพุทธศาสนาเป็นฐานและนำความเป็นวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนหรือประยุกต์ให้เกิดความความน่าสนใจยิ่งขึ้น แต่ในบริบทเน้นนี้ความเป็นพระวิทยากรต้นแบบในเชิงพระพุทธศาสนา พระวิทยากรต้นแบบจะต้องมีเครื่องมือหรือมีรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย ปรับใช้ให้เหมาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นวัยทำงานวัยผู้ใหญ่ พระวิทยากรจึงยึดในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ มีคุณลักษณะมีคุณสมบัติพร้อมในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

พระวิทยากรต้นแบบจำเป็นต้องมีความรู้ (Knowledge) ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก ถือว่าเป็นภาควิชาการเป็นปรีชาเป็นทฤษฎีในด้านของความรู้เบื้องต้นของการเป็นวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ประกอบด้วย “ความหมายของวิทยากร ประเภทของวิทยากร คุณค่าความสำคัญของวิทยากร ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยากร การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยากร การพูดสำหรับวิทยากร เทคนิคสำหรับวิทยากร การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยากร การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยากร บุคลิกภาพสำหรับวิทยากร หลักสูตรสำหรับวิทยากร การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยากร จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร และ Learning Facilitator สำหรับวิทยากร” ถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นเป็นทฤษฎีของการจะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ ผู้ที่จะพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้องศึกษาความรู้ด้านวิทยากรให้เกิดความแจ่มแจ้งจนเกิดความเข้าใจเพราะเป็นบันไดขั้นแรกของการพัฒนา ถือว่าเป็นปรีชาในด้านของวิทยากรต้นแบบ ซึ่งมีผู้ที่มีประสบการณ์ได้ศึกษาค้นคว้าเขียนไว้เพื่อเป็นความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ในศาสตร์สมัยใหม่ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิทยากรธรรมะโอดีควรจะมีรู้อยู่แล้ว จึงจะทำให้การเป็นวิทยากรต้นแบบประสบความสำเร็จผล

ความรู้การเป็นวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทประกอบด้วย “ความหมายและความสำคัญวิทยากรตามพระพุทธเจ้า การพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า หลักการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า อุดมการณ์พัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า วิธีการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมของวิทยากรตามพระพุทธเจ้า และพระวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า” ซึ่งเป็น

ความรู้ในมิติของพระพุทธศาสนาว่าพระพุทธเจ้ามีการพัฒนาพระวิทยากรหรือพระธรรมทูตอย่างไร พระธรรมทูตที่ออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีคุณสมบัติอย่างไร พระพุทธเจ้าให้หลักการอุดมการณ์ วิธีการอย่างไรในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นความรู้เป็นทฤษฎีของพระพุทธเจ้าในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ สิ่งสำคัญมากมีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎกอย่างถูกต้อง

๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี พระวิทยากรต้นแบบต้องมีองค์ความรู้

ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี หลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี การออกกิจกรรมเพื่อตอบโจทย์ขององค์กร วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี โดยธรรมะโอดีเป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ระหว่างศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาบูรณาการเข้าด้วย เพื่อให้ธรรมะมีชีวิตเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย จึงต้องฝึกทักษะการเป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี เพื่อสร้างเครือข่าย (Network) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจิตอาสา โดยเป้าหมายของการทำงานด้านเผยแผ่เป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีต้องการสร้างเครือข่ายการเป็นวิทยากรต้นแบบ สามารถทำงานเป็นทีม เพราะทีมไม่สามารถเกิดขึ้นจากคำสั่ง แต่ทีมเกิดขึ้นจากใจของทุกท่าน วิทยากรจึงอาศัยเครือข่ายการทำงานร่วมกันผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อปรีหานิยธรรม ธรรมที่ทำให้เกิดความสุขสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กรเครือข่าย ยุคปัจจุบันไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยกันสร้างเครือข่าย เช่น การมีกลุ่มไลน์ของวิทยากรต้นแบบ การมีเฟซบุ๊กของวิทยากรต้นแบบ เพื่อช่วยกันสื่อสารธรรมะออกไปสู่สังคมในมิติของโลกปัจจุบัน ซึ่งผู้คนรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์ วิทยากรต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือสมัยใหม่มาสนับสนุนส่งเสริมให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง การทำงานเป็นเครือข่ายจึงต้องมีการพัฒนาทักษะ กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อการพัฒนาต่อยอดกิจกรรม และมีการมอบรางวัลเป็นแรงบันดาลใจให้วิทยากรต้นแบบที่ทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาและองค์กรสังคม

๓) ด้านการพัฒนาองค์กร พระวิทยากรต้องมีองค์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-

สันติ ทศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้วยการวิเคราะห์องค์กรตามแนวทางอริยสัจ ๔ และกระบวนการของการ SWOT เป็นการวินิจฉัยองค์กร โครงสร้างขององค์กร พันธกิจ ค่านิยม ขององค์กร ก่อนวิทยากรจะสร้างหลักสูตรหรือกิจกรรม ด้วยการค้นหา TN ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าองค์กรกำลังเผชิญปัญหาอะไร ความคาดหวังหรือความต้องการผู้บริหาร ความต้องการผู้จัดการฝึกอบรม ความต้องการผู้เข้ารับการฝึกอบรม พระวิทยากรต้นแบบจะต้องออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องเกิดความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ เป้าหมายแท้จริงของการฝึกอบรมนี้คืออะไร วิทยากรต้องสามารถค้นหาความต้องการที่แท้จริง

พระวิทยากรต้นแบบจึงต้องมีความเข้าใจ (Understand) ในองค์กรที่จะไปบรรยายหรือทำกิจกรรมเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในหลักคำสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม มีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง มีความเข้าใจในปัญหาของการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ถือว่าวิทยากรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ถูกต้องเพื่อจะไปเผยแผ่ที่ถูกต้อง การเผยแผ่จึงต้องยึดตามหลักของพระไตรปิฎกแต่วิธีการสามารถประยุกต์เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน วิทยากรต้องเข้าใจกระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันว่าทำอย่างไรผู้คนจะสามารถนำคำสอนไปประยุกต์ได้ในชีวิตและการทำงานได้ รูปแบบการเผยแผ่ วิธีการถ่ายทอดจึงต้องร่วมสมัยมีกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมแต่ต้องมีฐานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าลักษณะ “โลกไม่ซ้ำ ธรรมไม่เสีย” วิทยากรต้นแบบจะต้องเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะถ้าวิทยากรยึดมั่นในอุดมการณ์ของพระพุทธเจ้าจะเป็นการนำสันติสุขไปสู่องค์กรและสังคม เพราะพระพุทธเจ้าทรงให้สาวกทำจิตใจให้สงบ มีความอดทนต่อการทำงานด้านการเผยแผ่ และไม่พูดกล่าวโจมตีหรือทำร้ายใครยังให้พระวิทยากรเคารพในความพหุวัฒนธรรม ยังมีความแตกต่างกันก็ต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การสร้างสันติสุข

วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีก่อนจะไปเผยแผ่ธรรม ในมิติขององค์กรวิทยากรต้องทราบว่าองค์กรนั้นมีปัญหาอะไร การที่องค์กรนิมนต์วิทยากรต้นแบบนั้นเขาต้องการอะไร เขาคาดหวังอะไร วิทยากรต้องสามารถตอบโจทย์องค์กรได้ ลักษณะให้เขาให้ถูกกับโรค วิทยากรจึงต้องวิเคราะห์องค์กรด้วยการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมรวมถึงการวิเคราะห์องค์กรตาม SWOT เพื่อวิทยากรจะนำมาทำหลักสูตรกิจกรรม กระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสมและตอบโจทย์ขององค์กรได้ ส่วนมิติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นวิทยากรต้นแบบจะต้องทราบถึง ๖ ความรู้ความเข้าใจ คือ “รู้เขา รู้เรา รู้เป้า รู้สื่อ รู้สรุป รู้สลับ” วิทยากรจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการเริ่มต้นจากกิจกรรมสัมพันธ์เป็นการละลายพฤติกรรมและสร้างพื้นที่ของความปลอดภัย จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความไว้วางใจพร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน สิ่งสำคัญวิทยากรต้องรู้และเข้าใจถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีเน้นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นวัยทำงานในองค์กร วิทยากรต้องเข้าใจว่าผู้ใหญ่มีความต้องการอะไร ผู้ใหญ่มีกระบวนการเรียนรู้อย่างไร กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่วิทยากรต้นแบบพึงตระหนักสิ่งใดเป็นสำคัญ

๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี พระวิทยากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทักษะคิด การสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยพระวิทยากรต้นแบบต้องสามารถใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือของพระพุทธเจ้าในการจัดการความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องมีทักษะ (Skills) ผู้วิจัยสังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการเป็นวิทยากรต้นแบบ จะต้องมีความรู้ ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่ม Active learning หรือ A L ทักษะวิธีการถ่ายทอดการสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา ทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชซึ่งมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการ

แก้ปัญหาเชิงสันติวิธีโดยทักษะเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกทักษะประสบการณ์ กว่าจะเป็นวิทยากรธรรมะโอดีต้องผ่านการฟัง การอ่าน การเขียน การพูด การศึกษา การพัฒนา ผ่านการฝึกมากกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง พระวิทยากรต้นแบบจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานแต่สิ่งสำคัญของทักษะคือฝึกและลงมือปฏิบัติจริง ลองผิดลองถูก ทำซ้ำๆ จนเกิดทักษะความชำนาญในการถ่ายทอดการทำกิจกรรม จะเกิดปฏิภาณไหวพริบโดยอัตโนมัติเมื่อเจอสถานการณ์ต่างๆ วิทยากรจึงต้องเก่งและมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะเห็นว่าลักษณะอันโดดเด่นของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีจะต้องสามารถทำกิจกรรมได้มีทักษะในการออกแบบกิจกรรม เพราะกระบวนการฝึกอบรมธรรมะโอดีจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรม วิทยากรต้นแบบต้องเป็นผู้มีความความคิดสร้างสรรค์สามารถต่อยอดได้ สร้างพัฒนาการกิจกรรมให้เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง วิทยากรต้องหมั่นเรียนรู้ทักษะการโค้ชซึ่ง ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มแบบ Active learning เพราะเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนรู้เป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรม วิทยากรต้นแบบในการทำกิจกรรมจะต้องเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจหลักจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ฝึกฝนจนเกิดความต่อเนื่อง วิทยากรต้นแบบจะต้องผลิตสื่อทางเทคโนโลยีเป็น เช่น การทำพาวเวอร์พอยต์ นำเสนอ การดึงสื่อจากอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการใช้สื่อประกอบการสอน สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายวิทยากรจะต้องวิเคราะห์ เช่น การฝึกอบรมกลุ่มพยาบาล สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มพยาบาล วิทยากรต้นแบบต้องตระหนักและพิจารณา เพื่อความเหมาะสม

พระวิทยากรต้นแบบจะต้องมีทักษะการเสริมสร้างสันติวิธีหรือพุทธสันติวิธีในองค์กร เช่น ทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง วิทยากรต้นแบบจะต้องฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เพราะช่วงเวลาไปฝึกอบรมในองค์กร โจทย์หนึ่งผู้จัดการฝึกอบรมต้องการคือความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งหมายถึงคนในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีความขัดแย้งกันในการทำงานหรือส่วนตัว มีผลทำให้องค์กรขาดการพัฒนาไปในทางที่ดี ในฐานะเป็นวิทยากรต้นแบบจะต้องถือโอกาสนี้ทำให้คนในองค์กรสามัคคีกันโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วิทยากรต้นแบบต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งจากภายในสู่ภายนอก ด้วยความสามารถจัดการกับทิฐิ มานะ ความโกรธ ภูมิใจ อันนำไปสู่ความขัดแย้ง วิทยากรต้นแบบต้องให้เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง เครื่องมือป้องกันความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันรวมถึงการดำเนินชีวิต จึงต้องอาศัยกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงประสานใจ กิจกรรมจะเป็นประสานของคนในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี วิทยากรต้องมีทักษะการสานเสวนาเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ในมิติเกิดความขัดแย้งการสานเสวนาจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะหัวใจของการสานเสวนาคือการฟังด้วยหัวใจ ฟังบุคคลที่เราเห็นต่างว่าเขาต้องการอะไร เขารู้สึกอย่างไร และกระบวนการขอโทษอย่างจริง การให้อภัย กระบวนการกลุ่มรวมถึงสันติสนทนา พระวิทยากรต้นแบบจึงมีความเป็นที่ต้องทราบบริบทขององค์กรนั้นๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ควรจะให้หลักธรรมหรือพุทธสันติวิธีใดในการแก้ปัญหาความ

ขัดแย้ง เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาความขัดแย้งขององค์กร เครื่องมือพุทธสันติวิธี พระวิทยากรจึงจำเป็นต้องเข้าใจและมีทักษะในการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

วิทยากรต้นแบบจึงต้องเรียนรู้และมีพุทธสันติวิธีเป็นเครื่องมือ ประกอบด้วย “ความหมายความสำคัญของพุทธสันติวิธี ประเภทของพุทธสันติวิธี เครื่องมือของพุทธสันติวิธี การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก” ทำให้พุทธสันติวิธีจึงเป็นเครื่องมือของวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งของพระพุทเจ้า วิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีต้องไปเสริมสร้างสันติสุขในองค์กรมิติของบุคลากรในองค์กร พุทธสันติวิธียังรวมถึงการเคารพในพหุวัฒนธรรม มีความเคารพในความแตกต่าง มีความอดทนในการอยู่ร่วมกัน แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

๕) ด้านการสร้างสันติภายใน พระวิทยากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทักษะคิด การสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยสิ่งที่มุ่งเน้นมากคือ การสร้างสันติภายในก่อนจะออกไปเผยแผ่ธรรม ต้องมีสติมีสมาธิอันมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบมีการพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน เพื่อสร้างสันติภายใน มีการนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแผ่ธรรม มีความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจะต้องมีกรรมฐานหรือวิปัสสนาฐานตามแนวสติปัฏฐาน ๔ เป็นฐานสำคัญของวิทยากรต้นแบบทุกลมหายใจ เพราะการทำงานด้านวิทยากรต้นแบบจะต้องเจอปัญหาอุปสรรค เจอบททดสอบ เจอความล้มเหลว วิทยากรต้นแบบต้องอาศัยวิปัสสนากรรมฐานเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างฐานของความมั่นคงทางด้านจิตใจสอดรับการพุทธสันติวิธีอันเป็นสันติภายในของผู้จะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจึงพัฒนาตนให้เป็นผู้มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบด้วยการฝึกสติสมาธิเพื่อมุ่งสู่ความสุขภายใน “เริ่มด้วยความสงบ จบด้วยความฉลาด” สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ถึงแม้จะเจอโลกธรรมฝ่ายลบ พระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีจะต้องมีสันติในเรือนใจ เป็นต้นแบบของความสงบสามารถรู้เท่าทันกิเลสทุกลมหายใจ เพื่อจะนำความสงบไปมอบให้กับเพื่อนมนุษย์ สงบทั้งภายในและสงบทั้งภายนอก มีสันติภายในมีความสงบเป็นฐานของการเป็นวิทยากรต้นแบบ ด้วยพุทธพจน์ที่ว่า “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

สรุปว่าพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จะต้อง มี (Attitude) ทักษะคิดต่อการแก้ปัญหา ความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง มีอุดมการณ์ของนักเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยากรต้นแบบ มี Mindsetเชิงบวกมีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยากรต้นแบบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสา

เพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น วิทยาการต้นแบบจึงต้องปรับMindsetเชิงบวกหรือสัมมาทิฐิในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน เชื่อมั่นว่าการเป็นวิทยาการต้นแบบสามารถเปลี่ยนแปลงสังคมได้ “เปลี่ยนแปลงสังคมในจุดที่เรายืน” ภายใต้อำนาจ “จุดไฟด้วยความเป็นวิทยาการต้นแบบ ใส่เชื้อด้วยธรรมะโอตธรรมาพัฒนาองค์กร เกื้อกูลด้วยพุทธสันติวิธี เสริมสร้างสันติสุข และหนุนปัญญาพัฒนาชีวิตเพื่อนมนุษย์” บุคคลที่ประสบความสำเร็จล้วนมี Mindset ในทางบวก ซึ่ง Mindset เป็นวิธีคิดในการนำไปสู่พฤติกรรมบวกหรือลบของแต่ละบุคคล จึงแบ่งออก ๒ ประการ คือ ๑)ทัศนคติปิด (Fixed Mindset) เป็นลักษณะวิทยาการที่กลัวความผิดพลาด วังวนคำวิจารณ์ มีความอดทนต่ำ ท้อแท้ง่าย ล้มเลิกเร็ว ประสบความสำเร็จช้า มีวิทยาการจำนวนมากที่มีMindsetแบบนี้ จึงยากที่จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนจากภายใน ๒)ทัศนคติเปิด (Growth Mindset) เป็นลักษณะวิทยาการที่มีการเรียนรู้ ทุกความผิดพลาดเป็นบทเรียนเป็นประสบการณ์บททดสอบ เพราะยิ่งสูงยิ่งเจอมารตัวใหญ่ ยิ่งสูงยิ่งต้องมีสติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การจะพัฒนาการเป็นวิทยาการต้นแบบจึงต้องมีMindsetแบบบวก โดยการมองว่าการเป็นวิทยาการต้นแบบสามารถช่วยให้องค์กรสังคมดีขึ้นได้

วิทยาการต้นแบบจึงมีอุดมการณ์ที่ยึดมั่น คือใจที่อยากจะเป็นวิทยาการต้นแบบหรือเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบที่มีอุดมการณ์จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา อันเป็นฐานของความประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเป็นวิทยาการต้นแบบ ขาดซึ่งอุดมการณ์ในการเป็นวิทยาการต้นแบบจึงยากต่อการพัฒนาเป็นวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์ต้องทำเพื่อสังคมหรือผู้อื่น ด้วยการก้าวข้ามการทำเพื่อตนเอง ถ้าวิทยาการต้นแบบมีอุดมการณ์เพื่อตนเองเท่านั้นจะยากมากในการพัฒนาตนเอง อุดมการณ์จึงเกิดจากหัวใจที่ยิ่งใหญ่ พร้อมที่จะรับใช้เพื่อนมนุษย์ในฐานะวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบจึงต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น เพราะครูเป็นฐานของการเป็นผู้สอนเป็นหลักกลุณมิตร ๗ ประการ ประกอบด้วย ๑) ปิโย คือการทำให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ๒) ครู คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง มีความรู้รอบคอบ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม ๔) วัตตะ คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วจนักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กถา กัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ใช้กิจกรรมเพื่อทำให้สิ่งที่สอนง่ายขึ้น ๗) โน จัฏฐาเน นิโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทาง สอนตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และนอกจากนั้นวิทยาการต้นแบบต้องมีความเป็นจิตอาสา ด้วยการออกไปช่วยเหลือสังคมในมิติต่างๆ เช่น น้ำท่วม หรือ สถานที่ใดที่ได้รับความเดือดร้อน การไปช่วยเยียวยาด้วยธรรมะด้วยการรวมกลุ่มวิทยาการต้นแบบออกไปทำงานเพื่อสังคมเป็นกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สอดคล้องกับ “คุณลักษณะวิทยาการ” วิทยาการต้องมีคุณลักษณะภายในมี

จิตวิญญาณความเป็นครู มีสัมมาทิฐิเชิงบวก มีความกระหายมีฉันทะในการเป็นของวิทยากร การพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงต้องปฏิบัติตามแนวทางของ K-U-M-S-A-N MODEL

ดังนั้น จากการนำรูปแบบไปทดลอง ผู้วิจัยจึงมีการประเมินผลเชิงคุณภาพและการประเมินผลเชิงปริมาณก่อนและหลังการฝึกอบรม ระดับความพึงพอใจของพระวิทยากรต้นแบบเมื่อผ่านการอบรม จากตารางที่ ๕.๑๔ พบว่า พระวิทยากรต้นแบบซึ่งเป็นพระสงฆ์ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๖๕.๘๕ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจมาก ร้อยละ ๒๙.๒๗ และ มีความพึงพอใจปานกลาง ร้อยละ ๔.๘๘ และมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงลงพื้นที่ฝึกภาคสนามเพื่อฝึกประสบการณ์ตรงจำนวน ๕ รุ่น ทำให้พระวิทยากรต้นแบบเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง จึงเป็นการฝึก ๔ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑) ฝึกการถอดบทเรียนจากพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) ฝึกการเป็นผู้ช่วยพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) ฝึกการทำงานร่วมกับเครือข่ายพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพอย่างกัลยาณมิตร
- ๔) ฝึกทดลองการเป็นพระวิทยากรต้นแบบกับกลุ่มเป้าหมายจริง

ผู้วิจัยและผู้จัดการฝึกอบรมรวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการประเมินผลการลงฝึกภาคสนามของพระวิทยากรต้นแบบด้วยการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การนำเสนอสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ถือว่าเป็นการประเมินผลการเป็นพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี หรือ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จากการประเมินผลของผู้วิจัย ผู้จัดการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเรียนรู้ มีการตรงต่อเวลา มีอุดมการณ์ในการเป็นพระวิทยากรต้นแบบ มีการวางแผนเหมาะสมมีสมณสาธูปนำศรัทธาเลื่อมใส ช่วงให้ฝึกเป็นผู้ช่วยพระวิทยากรสามารถนำความรู้ทักษะจากการฝึกภาคทฤษฎีและปฏิบัตินำมาใช้ได้จริง ถึงจะมีอาการตื่นเต้นและรู้สึกกลัวเพราะไม่เคยผ่านการฝึกอบรมที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ใหญ่ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์มากคือ พระวิทยากรต้นแบบได้สัมผัสกับกลุ่มเป้าหมายจริง เรียนรู้จริง สามารถมองเห็นว่า การลงพื้นที่จริงพระวิทยากรต้องรู้จักบูรณาการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดความเหมาะสม เพราะสิ่งที่วางไว้เมื่อเจอสถานการณ์จริงอาจต้องมีการปรับเปลี่ยน พระวิทยากรต้นแบบต้องมีทักษะในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยมองว่าพระวิทยากรต้นแบบที่ลงพื้นที่ถือว่าเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยหัวใจจริงๆ จึงยกระดับพระวิทยากรต้นแบบเป็นเครือข่ายพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีและเครือข่ายพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ สิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยมองว่าได้ผลมากคือ การสร้างเครือข่ายการทำงานพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีและพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ สิ่งที่เป็นผลกระทบในเชิงบวกต่อพระพุทธศาสนาในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบทำให้มีการจัดการฝึกอบรมรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยมีมูลนิธิการต่อต้านการทุจริตและภาคีเครือข่ายเป็นเจ้าภาพอุปถัมภ์โครงการ จากนั้นทำให้นักคณาจารย์ที่มีความต้องการจึงสมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เพราะมองว่าเป็นนวัตกรรมใหม่และต้องการนำเครื่องมือพุทธสันติวิธีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิตซึ่งสมัครเข้ามาถึง ๒๑๕ คน ผู้วิจัยจึงคัดเลือกจำนวน ๔๔ คน เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเป็นรุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓ เดือนธันวาคม พ.ศ.

๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ผลกระทบเชิงบวกส่งไปถึงคณะสงฆ์ลาวคือ มหาเถรสมาคมของลาวฝ่ายการเผยแผ่ศีลธรรม เห็นรูปแบบการสื่อออนไลน์จึงมีความประสงค์จัดฝึกอบรมพระวิทยากรต้นแบบสำหรับพระสงฆ์ลาวเพื่อการเผยแผ่ศีลธรรม ซึ่งจะต้องนำทีมเครือข่ายพระวิทยากรธรรมะโอติและพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพไปจัดกระบวนการฝึกอบรม ณ นครหลวงเวียงจันทน์ ผู้วิจัยมองว่าการสร้างรูปแบบพัฒนาวิทยากรต้นแบบในครั้งนี้ถือว่าเป็นนวัตกรรมชิ้นใหม่สำหรับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน เพราะพระวิทยากรมีความรู้หลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางพระพุทธเจ้า พระวิทยากรมีความเข้าใจในความเป็นพุทธวัฒนธรรมสามารถอยู่กันได้อย่างสันติสุข พระวิทยากรเกิดทักษะการสื่อสารธรรมให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม พระวิทยากรเข้าใจในด้านสันติภาพ มีทักษะในการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีเผยแผ่ธรรมะ พระวิทยากรเข้าใจรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอติสามารถออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร และพระวิทยากรเกิดสันติภายใน มีสติ ขันติ สันติ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นพระวิทยากรต้นแบบ

จากการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ทำให้เกิดสิ่งที่คาดหวัง (What expected) เป็นนวัตกรรมการวิจัย (Innovation) ซึ่ง “นวัตกรรมต้องเป็นเรื่องใหม่ ต้องดีกว่าเดิม ต้องทำให้เกิดความแตกต่าง ต้องสร้างมูลค่าหรือคุณค่า” จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพจึงเกิดนวัตกรรม (Innovation) จำนวน ๖ นวัตกรรม คือ

- ๑) ได้ รูปแบบการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๒) ได้ พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๓) ได้ หลักสูตรการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๔) ได้ คู่มือการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
- ๕) ได้ จัดฝึกอบรมพัฒนาพระวิทยากรด้านสันติภาพ
- ๖) ได้ ด้านการบริการการเผยแผ่เพื่อเกิดองค์กรและสังคมสันติสุข

ทำให้เกิดผลกระทบ(So what) ต่อคุณภาพของชีวิต คุณภาพขององค์กร คุณภาพของพระพุทธศาสนา และคุณภาพของสังคมรวมถึงประเทศชาติ” อันประกอบด้วย ๘ ประการ ดังนี้

๑) ผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนา ด้วยการมีรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีคู่มือการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการสร้างมาตรฐานการพัฒนาวิทยากรต้นแบบออกสู่สังคมเป็นการพัฒนามนุษย์ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ได้เรียนรู้ธรรมอย่างมีความสุข สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาชีวิต

๒) ผลกระทบต่อผู้เผยแผ่ธรรม วิทยากรต้นแบบสามารถสื่อสารธรรมด้วยพุทธสันติวิธีเป็นต้นแบบของผู้สื่อสารธรรมในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ยึดหลักการ วิธีการอุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรมและเดินทางสายกลางตามมรรค ๘ โดยการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายการไม่กล่าวโจมตีในเรื่องของพุทธวัฒนธรรมแต่จะมุ่งเน้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๓) ผลกระทบต่อพระพุทธศาสนา” เป็นการได้สร้างพระนักเผยแผ่ หรือ พระวิทยากรต้นแบบที่มีคุณภาพมีศรัทธาอุทิศตนในออกไปทำงานด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสันติสุขของเพื่อนมนุษย์ โดยวิทยากรมีเครื่องมือมีกิจกรรมมีสันติภายใน เพื่อการเผยแผ่ธรรมด้วยการบูรณาการ

แนวทางพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนาจะอยู่รอดเมื่อพระสงฆ์ทำหน้าที่ของตน คือคัมภีร์ วิปัสสนาธุระและสังคหธุระ วิทยาการต้นแบบจึงเป็นความหวังของพระพุทธศาสนา

๔) ผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาสงฆ์” ซึ่งปรัชญาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่พัฒนาจิตใจและสังคม งานวิจัยชิ้นนี้จะต้องขึ้นหิ้งไม่ขึ้นหิ้ง เพราะต้องนำไปขยายผลด้วยการจัดหลักสูตรระยะสั้นการพัฒนาวิทยาการต้นแบบ ผลดีวิทยาการต้นแบบออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยคุณลักษณะ “วิชายอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมด้วยเมตตา หยิบยื่นดวงตาแก่ชาวโลก”

๕) ผลกระทบต่อบุคคล วิทยาการต้นแบบผ่านการพัฒนาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในสื่อสารธรรมให้เกิดสันติภาพในระดับบุคคล จะนำมาซึ่งความสุขในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคม เพราะสันติของบุคคล คือ สันติภาพสากลของโลก สังคมเราจะเกิดความน่าอยู่เมื่อเราทุกคนเป็นบุคคลแห่งสันติภาพ

๖) ผลกระทบต่อองค์กร วิทยาการต้นแบบสามารถบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์ใหม่ ให้เกิดสันติสุขภายในองค์กร ด้วยการนำเครื่องมือทางพระพุทธศาสนาในมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับคนยุค ๔.๐ ให้เกิดความสุขในการทำงานและการบริหารชีวิต องค์กรจึงไว้วางใจ เชื่อมั่นในวิทยาการต้นแบบเพราะผ่านรูปแบบการพัฒนาด้านพุทธสันติวิธี

๗) ผลกระทบต่อสังคม วิทยาการต้นแบบสามารถประยุกต์หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงคนในสังคมให้มีความสุขด้วยการเริ่มจากครอบครัวให้เกิดความสุข เพราะ “ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม” เป็นการตอบโจทย์สังคม

๘) ผลกระทบต่อประเทศชาติ” พระสงฆ์ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าด้วยการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี จะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดสันติสุข ด้วยการเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม จึงต้องเริ่มต้นจากพระวิทยาการต้นแบบเป็นผู้เผยแผ่ธรรมต้องยึดหลักการไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม โดยการมุ่งหาจุดร่วมมากกว่าจุดต่าง จึงนำไปสู่สันติสุขโดยพุทธสันติวิธี อันมีหลักการอุดมการณ์ วิธีการของพระพุทธเจ้าโดยยึดทางสายกลาง คือ มรรค ๘ ในการสื่อสารธรรม ภายใต้คำว่า “พระวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หรือ พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ

๕.๖ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๖.๑ การประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ

ผู้วิจัยได้เข้าสู่การประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ โดยมีพระเมธาวิญญู รศ.ดร. และ ศ.ดร. เตือน คำดี เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ รวมถึงบุคคลทั่วไปเข้าร่วมรับฟังและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดีในการพัฒนางานวิจัยนี้ พร้อมคณะกรรมการที่ปรึกษาทั้งสองท่านเข้าร่วม ประกอบด้วย พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. และอาจารย์ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน โดยงานวิจัยชุดนี้พนธ์เล่มนี้ไม่ใช่เพียงแค่การจบเป็น ดร. ในสาขาสันติศึกษาเท่านั้น แต่เป็นสันตินวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง มีผลกระทบต่อผู้วิจัย นิสิต หลักสูตร มหาวิทยาลัย องค์กร สังคมและประเทศชาติ การทำประชาสัมพันธ์จึงเป็นการนำผลการทดลองจริงเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะชนให้ได้รับทราบ เพื่อนำมาปรับปรุงตามแนวทางของ P D C A เพื่อให้งานมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๕.๖.๒ ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ กรรมการที่ปรึกษาและบุคคลผู้เข้าร่วมการ ประชาพิจารณามาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยผู้วิจัยได้ นำรูปแบบไปทดลองอีกจำนวน ๒ ครั้ง โดยเป็นรุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓ เพื่อให้รูปแบบการพัฒนา วิทยากรต้นแบบสันติภาพ มีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

๕.๖.๓ เสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี



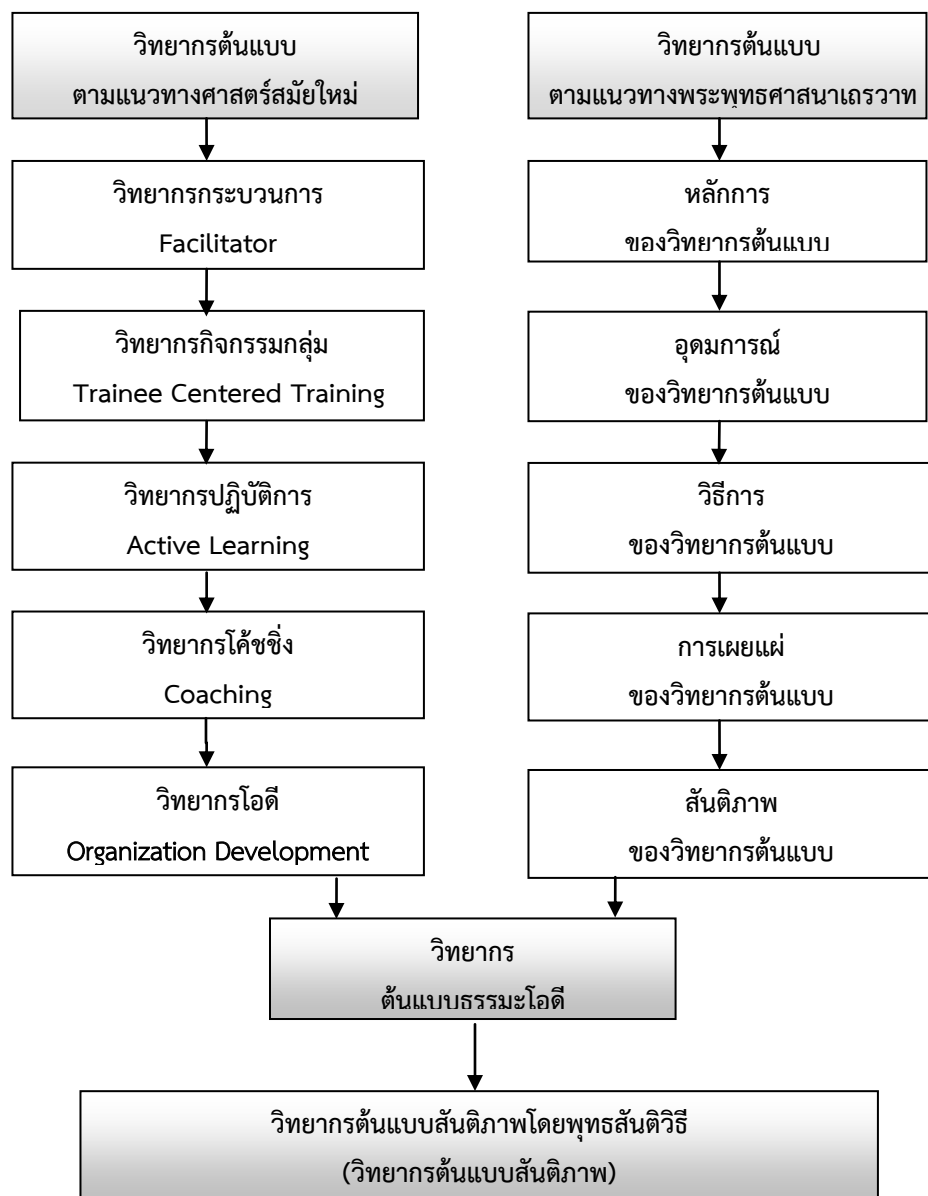
แผนภาพที่ ๕.๒๗ สรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ (KUMSAN MODEL)

บทที่ ๖

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

๖.๑ สรุปผลการวิจัย

๖.๑.๑ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท



แผนภาพที่ ๖.๒๘ บุคลากรพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบเป็นแนวทางในการทำหรือสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาหรือทำซ้ำๆเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกัน รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบอะไรบางอย่าง โดยเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทางด้านจิตใจถือว่าเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นมิติของการพัฒนาทางสังคม เป็นการพัฒนาทางจิตใจและคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความสุขจำเป็นต้องมีรูปแบบในการพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม หรือ รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต้องอาศัยรูปแบบด้วยการพัฒนาตามลำดับ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ผลการศึกษาพบว่าวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ที่เป็นศาสตร์และศิลป์ มีทักษะในการทำกิจกรรม เน้นผู้ฟังเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ มีทักษะในการพูด การสอน สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่าย ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถโน้มน้าวให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆและเป็นต้นแบบของความประพฤติที่ดีงามด้วยการมีวินัยอด จรรยาบรรณ เปี่ยมด้วยกรุณา หยิบยื่นดวงตาให้กับสังคมให้เกิดสันติสุข วิทยากรจึงต้องอาศัยเครื่องมืออันหลากหลายในการสื่อสารด้วยการหลักการสื่อสาร วิทยากรจึงต้องยึดหลักการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล คือ S-M-C-R-E โดยอธิบายความว่า S คือ Sender เป็นผู้ส่งสาร หมายถึง วิทยากร M คือ Message เป็นสารหมายถึง เนื้อหาสาระเรื่องราวที่วิทยากรถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะ C คือ Channel เป็นสื่อช่องทางหมายถึง สื่อที่วิทยากรจะนำไปถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การพูด การใช้สื่อ การใช้กิจกรรม R คือ Receiver เป็นผู้รับสาร หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ E คือ Effect เป็นปฏิกิริยาตอบสนอง หมายถึง ผลที่ได้รับหลังจากการรับสาร หรือการฝึกอบรม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิทยากรจึงต้องมีศาสตร์ มีศิลป์ และมีทักษะในการทำกิจกรรมด้วยการวิเคราะห์ผู้ฟัง แล้วบูรณาการเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้ฟัง จึงสามารถบูรณาการวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดี ผู้วิจัยสามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ออกเป็น ๕ ประเภท ประกอบด้วย

๑) วิทยากรกระบวนการ เป็นวิทยากรไม่เน้นการสอนหรือบรรยายแต่เน้นการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนรวมในการเรียนรู้ ด้วยการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาดูแลเพื่อทำให้การถ่ายทอดคำสอนง่ายขึ้นและน่าสนใจ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ Facilitator จึงเป็น“วิทยากรกระบวนการ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้” เป็นผู้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นผู้จัดสถานการณ์แห่งการ

เรียนรู้ ผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และสามารถคิดหรือตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด จึงเป็นการบูรณาการกับการพัฒนาวิทยากรธรรมชาติโดยพุทธสันติวิธี

๒) วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม เป็นวิทยากรเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเป็นตัวนำโดยเหมาะสมกับองค์กรในรูปแบบของกิจกรรม เป็นวิทยากรฝึกอบรมที่ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง (Trainee Centered Training Approach) วิทยากรทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยตนเองมากที่สุด วิทยากรเป็นเพียงผู้ชี้ช่องทางและประสานกิจกรรมการฝึกอบรม มีลักษณะคือ วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาไม่ใช้วิธีบรรยายแต่วิทยากรจะมีการทำกิจกรรม สื่อในการฝึกอบรมเน้น เกม สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรม ผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกิจกรรม วิทยากรเป็นเพียงให้ความช่วยเหลือและออกแบบกิจกรรม การจัดห้องประชุม เน้นครึ่งวงกลมเหมาะในการทำกิจกรรม จะมีการประเมินก่อนการอบรมและหลังการอบรม จึงเป็นการบูรณาการกับการพัฒนาวิทยากรธรรมชาติโดยพุทธสันติวิธี

๓) วิทยากรปฏิบัติการ วิทยากร Active Learning เป็นวิทยากรสร้างมากกว่าเสพเสพเพียงเป็นการบรรยาย เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางฟังเท่านั้น ส่วนวิทยากรสร้างหรือวิทยากร Active Learning เป็นการสร้างด้วยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหรือเรียนรู้ด้วยกลุ่ม เกิดทักษะในการเรียนรู้มากกว่าตัวความรู้ ได้สัมผัสจากประสบการณ์ตรง โดยวิทยากรออกแบบหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกแบบการเรียนรู้เอง วิทยากรต้องไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่วิทยากรต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรมีบทบาทเป็นโค้ชสร้างกติกาให้เกิดการเรียนรู้ พระพุทธเจ้ายังเป็นต้นแบบของการสอนแบบ Active Learning เปลี่ยนจากการสอนตัวหนังสือมาสอนชีวิตให้ผู้ฟังเกิดสภาวะธรรมด้วยตนเอง ด้วยการเน้นผู้เข้าอบรมเป็นตัวตั้งว่าช่วงขณะนั้นกำลังเผชิญปัญหาอะไร

๔) วิทยากรโค้ชชิ่ง วิทยากรยุคใหม่ต้องเป็นCoaching เพราะการโค้ชเป็นกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อดึงศักยภาพออกมา โดยเป็นก้าวข้ามจากจุด A ไปจุด B เป็นการนำตนเองมิใช่ให้ใครมาชี้แนะ โค้ชใช้ทักษะการถาม ถามแบบโค้ช ถามเพื่อหาทางออกในอนาคต จะไม่ถามไปสู่อดีต การโค้ชเป็นวิธีการเทคนิคกระบวนการของวิทยากร กระบวนการโค้ชเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนไปสู่เป้าหมาย ด้วยตัวของเขาเองค้นพบศักยภาพตนเอง วิทยากรจึงต้องศึกษา “รูปแบบการโค้ช ทักษะการโค้ช กระบวนการโค้ช” ทุกคนมีศักยภาพในตนเอง ให้เขาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อค้นพบตัวเอง “โค้ชต้องเชื่อศักยภาพของคนอื่น” โค้ชไม่ใช่มีหน้าที่แก้ปัญหาให้ใคร แต่โค้ชทำให้ทุกคนค้นพบศักยภาพของตนเอง ไม่ตัดสินว่าผิดถูก แต่ให้เขาค้นพบตนเอง ทักษะการโค้ชจึงต้องอาศัย “การฟัง การถาม การสะท้อนกลับ”

๕) วิทยากรโอดี เป็นวิทยากรโอดี (Organization Development) วิทยากรพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในมิติของการทำงาน

ร่วมในองค์กร โดยมุ่งให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ วิทยาการโอดียังพัฒนาความรักความสามัคคีการสื่อสารของคนในองค์กร วิทยาการโอดีเน้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการของกิจกรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เกิดความสุขเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพตามความต้องการและตอบโจทย์ขององค์กรนั้นๆ

ผลการศึกษาพบว่าวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท พระพุทธเจ้าได้กำหนดลักษณะของวิทยาการต้นแบบ ๗ ประการ คือ ๑) ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง มีความรู้รอบคอบ ๓) ภาวนีย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม ๔) วัตตา คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วณักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กถัง กัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ๗) โน จัญฐานะ นิชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทางและการพัฒนาวิทยาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทจะต้องยึดตามหลักโอวาทปาติโมกข์โดยเป็นหลักของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าอันประกอบด้วย “หลักการ อุดมการณ์ วิธีการ” สิ่งที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นมากคือ การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้าย และมีขันติธรรมหมายถึงความอดทนต่อความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม เพราะประโยคแรกๆที่พระพุทธเจ้าประกาศถือว่าเป็นธรรมานุญการเผยแผ่ คือ ขนฺตี ปรมํ ตโป ตีติกขา แปลว่า ขันติเป็นเครื่องอดกลั้นเป็นเครื่องเผือกเลสอย่างยิ่ง เป็นการสอนให้พระสงฆ์ทุกรูปเป็นผู้มีความอดทนอดกลั้นต่อความแตกต่าง อดทนต่อการกระทบจากบุคคลอื่น จึงสามารถบูรณาการวิทยาการพระพุทธศาสนาเถรวาทออกเป็น ๕ ประเภท ประกอบด้วย

๑) หลักการของวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบต้องยึดโอวาทปาติโมกข์เพราะถือว่าเป็นคุณสมบัติเป้าหมายหลักการพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าที่ได้วางรากฐานไว้เพื่องานพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป้าหมายหรือกรอบในการเผยแผ่ธรรม พระธรรมทูตนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยึดหลักการ ๓ ประการ คือ (๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง การละความชั่วทั้งปวง (๒) การทำความดีให้เพียบพร้อม การทำความดีให้สมบูรณ์ (๓) การทำจิตของตนให้บริสุทธิ์ให้ผ่องแผ้วให้ผ่องใส ถือว่าเป็นหลักการของวิทยาการต้นแบบ โอวาทปาติโมกข์จึงเป็นเข็มทิศสู่เป้าหมายนโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าทรงประกาศไว้แก่พระสาวกออกไปประกาศพระพุทธศาสนาเป็นนโยบายที่มีประสิทธิภาพ เพราะมีหลักการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีต้องยึดตามหลักการของพระพุทธเจ้าด้วยการไม่ทำชั่ว ทำความดี และทำจิตใจให้สงบด้วยปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน วิทยาการต้นแบบจึงต้องเริ่มต้นด้วยความสงบเพราะสุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี จึงสามารถบูรณาการรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามแนวทางพระพุทธศาสนา

๒) อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบต้องยึดอุดมการณ์การเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า อุดมการณ์ที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำมาก คือ หลักขันติธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธเจ้ามีพระนามว่า “ขันติวาที” เป็นผู้สอนเรื่องความอดทนอดกลั้น ด้วยการไม่นิยมใช้ความรุนแรงเป็นลักษณะสำคัญของพระพุทธศาสนาในหลักของโอวาทปาติโมกข์ มีความอดทนอดกลั้นต่อกิเลสที่มากระตุ้นเร้าในรูปแบบต่างๆ วิทยาการต้นแบบต้องไม่ทำร้ายใคร ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ว่าร้ายใคร ไม่ทำอันตรายใคร วิทยาการต้องรู้จักเอาชนะความรุนแรงด้วยสันติวิธี มีความอดทน มีขันติธรรมทางศาสนา ด้วย “การอนุญาต (Permission) การอยู่ร่วม (Coexistence) การเคารพ (Respect) การยอมรับ (Appreciation/Acceptance)” วิทยาการต้องมีอุดมการณ์ ๒ ลักษณะ คือ ๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discovery of Others) ด้วยการเรียนรู้คนอื่นให้มาก เรียนรู้ศาสนาอื่น ทำความเข้าใจกัน เคารพในพหุวัฒนธรรม ๒) แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง (Projects of Shared) ยิ่งต่างยิ่งต้องเคารพและเรียนรู้กัน ขันติธรรมจึงเป็นของสันติภาพและฐานของวิทยาการต้นแบบ ดังนั้นอุดมการณ์ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของพระวิทยาการต้องยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ ๔ ประการคือ (๑) มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความลำบากความตรากตรำ มีความอดกลั้นต่อกิเลส เป็นคนใจเย็น สุขุมรอบคอบ เก็บอารมณ์ (๒) ไม่นินทาใคร ถ้ามีความจำเป็นจะต้องพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น ก็พูดเพื่อหาทางแก้ไข (๓) เบียดเบียนใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร (๔) มีสมณสัญญา คือ ความสำนึกรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า “เราเป็นสมณะ เป็นผู้สงบระงับ เราเป็นพระ เป็นผู้ประเสริฐ เราเป็นปูชนียบุคคลเป็นผู้ที่ควรให้สักการะบูชา”

๓) วิธีการของวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบต้องยึดวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะเป็นวิธีการในการสร้างสัมพันธ์กับสังคม พระวิทยาการต้องประพฤติปฏิบัติตนดำรงมั่นอยู่ในวิธีการประกาศพระศาสนาของพุทธสาวก ๖ ประการ คือ (๑) ไม่ตำหนิ ไม่ติเตียนใคร (๒) ไม่เบียดเบียนใคร (๓) สรรพมระวังเคร่งครัดต่อพระวินัย (๔) ไม่เห็นแก่ปากท้อง ไม่เป็นคนเห็นแก่กิน (๕) ยินดีพอใจอยู่ณ สถานที่สงบสงัด (๖) มีความขยันหมั่นเพียรในการเจริญสมาธิภาวนา วิทยาการในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึง ธรรมทูต หรือ สมณทูต โดยเป็นผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลกด้วยการเผยแผ่คำสอนในทางพระพุทธศาสนา โดยมีวิธีการในการเผยแผ่ตามหลักโอวาทปาติโมกข์ที่พระพุทธองค์ทรงใช้เป็นแนวทางในการเผยแผ่สำหรับธรรมทูตหรือสมณทูต คือ “อนุปาโว อนุปมาโต ไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร วิทยาการต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย มีความสำคัญมากเพราะเป็นงานการเผยแผ่เป็นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวสุมากที่สุด พระพุทธเจ้าทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระองค์เองและปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกทรงหมุนกงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูตเพื่อเกิดสันติสุขในสังคม วิธีการการเผยแผ่พระพุทธเจ้าจึงใช้วิธีการนุ่มนวล ให้โอกาสมนุษยทุกคนเข้าถึงคำสอนของพระองค์ พระองค์ทรงใช้วิธีการ “ธรรมะสะอาด ฉลาดประยุกต์” ตาม

บริบทนั้นๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม แต่สิ่งหนึ่งที่พระองค์ทรงเน้นมากคือ การไม่พูดร้าย การไม่ทำร้ายใครๆ พระพุทธเจ้าจึงใช้วิธีการนุ่มนวลเพื่อนำไปสู่สันติสุข

๔) การเผยแผ่ธรรมของวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบต้องมีความเป็นนักเผยแผ่ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และมีคุณสมบัติของความเป็นครูผู้สอนตามหลักกัลยาณมิตร ในทางพระพุทธศาสนาไม่ใช้คำว่าวิทยาการ แต่ พระพุทธศาสนาใช้คำว่า “พระธรรมทูต หมายถึง ผู้ส่งสาส์นแห่งธรรม ผู้สื่อสารแห่งธรรม หรือ สมณทูต หมายถึงผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก ธรรมะ” พระธรรมทูตชุดแรกในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าส่งพระอรหันตสาวก ๖๐ รูป ไปประกาศพระพุทธศาสนา จึงทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง เพราะการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในฐานะพระวิทยาการหรือธรรมทูตชุดแรกของโลก จึงแสดงว่า “พระพุทธเจ้าในฐานะวิทยาการต้นแบบของโลก” พระวิทยาการจึงมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่ธรรมอันตั้งอยู่รากฐานของความเมตตาความกรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ทำให้พระวิทยาการต้นแบบมีหน้าที่เผยแผ่ธรรมต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนา วิทยาการในฐานะผู้ส่งสารต้องมีคุณสมบัติตามสัปปริสธรรม วิทยาการสื่อสารธรรมจะต้องมีสัจจะ ตถตา กาละ ปิยะ อัตถะ วิทยาการใช้ช่องทางสื่อสารธรรมผ่านอายตนะภายนอกและภายใน วิทยาการต้องคำนึงถึงผู้ผู้ส่งสารตามบัว ๔ เหล่า ระดับสติปัญญาของผู้รับสารและวิทยาการต้นแบบจะต้องยึดหลักกรรม เทศกธรรม อันเป็นธรรมของนักเผยแผ่ วิทยาการใช้ภาษาที่เป็นวาจาสุภาสิต วิทยาการนักเผยแผ่ยังต้องยึดหลักในมงคลสูตรตามพระบาลีว่า “พาหุสัจจญจ สิปฺปญจวินโย จ สุกฺกิชฺโติ สุภาสิตา จ ยา วาจาเอตมมจฺจคลมฺตมํ”

๕) สันติภาพของวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบต้องพัฒนาตนจนเกิดสันติภายในก่อนจะออกไปทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโดยพุทธสันติวิธี คือ “การสร้างวิทยาการสันติภาพ” วิทยาการที่ใช้เครื่องมือของพระพุทธเจ้าในการเผยแผ่ธรรมด้วยพุทธสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรสังคม ถือว่าเป็นเครื่องมือที่พระพุทธเจ้าใช้จนสำเร็จผล หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นพุทธสันติวิธี เช่น สาราณียธรรม อปริหานิยธรรม เป็นต้น รวมถึงวิทยาการต้องอาศัยเครื่องมือของสันติวิธีคือ การไกล่เกลี่ย การสานเสวนา การขอโทษอย่างจริงใจ สันติวิธีจึงเป็นหนทางหรือแนวทางที่จะกระทำสู่วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ ส่วนพุทธสันติวิธีจึงเป็นการบูรณาการการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเป็นแนวคิดระหว่างตะวันตกและพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข วิทยาการต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือด้านสันติวิธีและพุทธสันติวิธีในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมให้เกิดสันติสุข ผู้จะพัฒนาตนเป็นวิทยาการด้านสันติภาพจึงต้องสร้างจากสันติภายในเท่านั้น วิทยาการสันติภาพจึงควรตระหนักว่า “พระพุทธศาสนาไม่มีประวัติแห่งการบีบคั้น การจำกัด หรือขัดแย้งกับศาสนาอื่น”

ผลการศึกษาสรุปรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธานุภาพมีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน วิทยาการที่ดีจะต้องรู้เข้าใจในหลักคำสอนพระพุทธานุภาพอย่างชัดเจนและนำศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนเพื่อให้การนำเสนอธรรมะเข้าใจง่ายเหมาะสมกับคนในยุคปัจจุบันเรียกว่า “ปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธานุภาพ” วิทยาการตามศาสตร์สมัยใหม่จึงต้องเป็น “วิทยาการกระบวนการ วิทยาการกิจกรรมกลุ่ม วิทยาการปฏิบัติการ วิทยาการโค้ชชิ่ง และวิทยาการโอดี” โดยมุ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธานุภาพ ผู้จะพัฒนาเป็นวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีหรือวิทยาการต้นแบบสันติภาพจะต้องพัฒนาสู่วิทยาการดังที่กล่าวมา ส่วนวิทยาการตามพระพุทธานุภาพนั้นต้องยึดตาม “หลักการของวิทยาการต้นแบบ อุดมการณ์ของวิทยาการต้นแบบ วิธีการของวิทยาการต้นแบบ และสันติภาพของวิทยาการต้นแบบ” โดยวิทยาการทางพระพุทธานุภาพจะยึดแนวทางของพระพุทธเจ้า เริ่มจากหลักการพยายามมุ่งพัฒนาตนด้วยการทำจิตให้บริสุทธิ์ มีอุดมการณ์พยายามมุ่งไปสู่ความอดทนต่อความยากลำบาก วิธีการพยายามมุ่งไปที่การไม่พูดร้ายการไม่ทำร้ายแม้บุคคลผู้มีความแตกต่างต่างเคารพและเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน

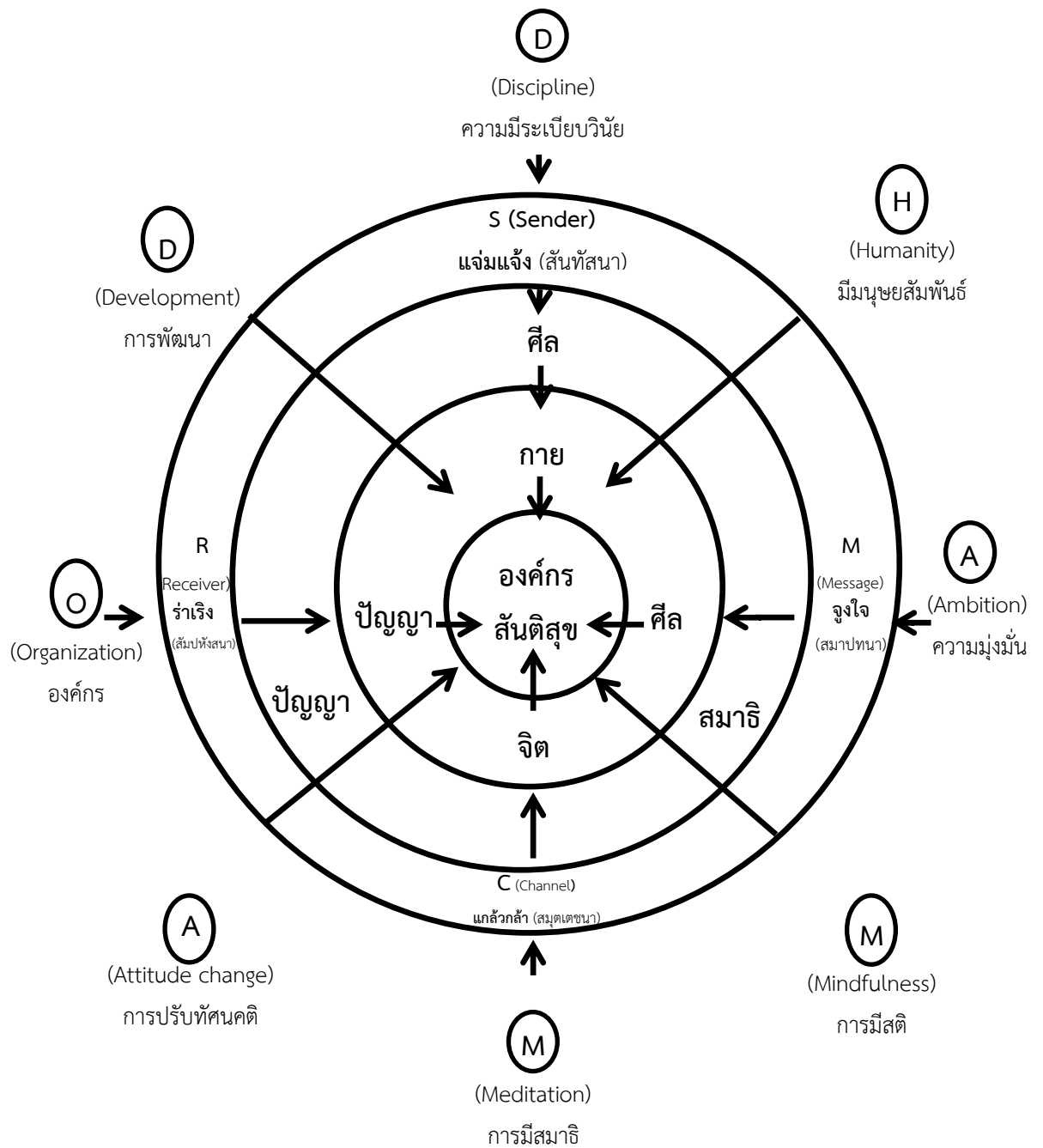
ดังนั้น จากการบูรณาการวิทยาการจึงมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ยึดผู้เรียนรู้เป็นสำคัญ จึงต้องยึดหลักการทางพระพุทธานุภาพถือว่าเป็นเป้าหมายหลักด้วยการไม่ทำชั่ว การทำความดีและทำจิตใจให้สงบ เป็นวิทยาการที่แสดงออกด้วยความนุ่มนวล มีท่าทีสงบเย็น หลักการของวิทยาการต้นแบบจึงต้องสงบเย็นและประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ หลักจึงต้องยึดมั่นเพื่อการเป็นวิทยาการต้นแบบด้านสันติภาพ ด้วยการเริ่มจากสันติภาพภายในของวิทยาการต้นแบบก่อนออกไปเผยแผ่ธรรม วิทยาการจึงมุ่งสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จึงต้องยึดอุดมการณ์ทางพระพุทธานุภาพ วิทยาการต้นแบบต้องมีคุณสมบัติที่มีขันติธรรม มีความอดทนต่อความยากลำบาก มีความอดทนต่อความแตกต่าง มีความอดทนต่อกิเลสที่เข้ามาพิสูจน์อุดมการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธานุภาพ วิทยาการต้นแบบจึงต้องหาเครื่องมือเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจง่ายในเรื่องนั้นๆ แต่ต้องยึดอุดมการณ์ทุกลมหายใจ ความอดทนจึงเป็นพุทธสันติวิธีของวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้องยึดมั่นในวิธีการที่มีความหลากหลาย วิทยาการต้นแบบเน้นการปฏิบัติการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งทางอายตนะทั้ง ๖ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เข้าถึงด้วยตนเอง วิธีการสอนจึงสำคัญกว่าเรื่องที่สอน วิธีการของการถ่ายทอดสื่อสารธรรมวิทยาการต้นแบบให้มีความสำคัญมาก การเรียนรู้แบบ Active Learning จึงเป็นการให้วิทยาการลงจากบัลลังก์ของตนแล้วลงมาร่วมเรียนรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการ“เปลี่ยนสถานะการเรียนรู้” มีวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม

วิทยากรจึงต้องเป็นผู้เผยแผ่ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า วิทยากรต้นแบบมีความเชี่ยวชาญในเครื่องมือของการโค้ช ซึ่งการโค้ชถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งของการเป็นวิทยากรต้นแบบ ธรรมะโอดี เพราะการเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนาต้องอาศัยศาสตร์สมัยใหม่เข้ามาบูรณาการ กับพระพุทธศาสนา เรียกว่า “ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” มาเสริมสนับสนุนให้การเผยแผ่คำสอนให้เกิดความน่าสนใจมากขึ้น วิทยากรต้องสามารถโค้ชเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมค้นพบตนเอง แก้ปัญหาตนเองตามแนวทางอริยสัจ ด้วยการนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาบูรณาการกับการโค้ช วิทยากรจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางพระพุทธศาสนาคือพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการ ความขัดแย้งในองค์กร วิทยากรต้นแบบหรือวิทยากรสันติภาพจึงเป็นชื่อเดียวกันเพราะมุ่งเน้นให้ วิทยากรมีสันติภาพภายในก่อนออกไปทำงานรับใช้เพื่อนมนุษย์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิทยากรสันติภาพต้องสามารถฝึกอบรมได้บุคคลทุกศาสนาและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน วิทยากรสันติภาพต้องเคารพอดทน เรียนรู้ ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพราะเรามุ่งเน้นความเป็น มนุษย์ ทุกคนมีศักดิ์ศรีแห่งความมนุษย์ วิทยากรต้นแบบหรือวิทยากรสันติภาพจึงเป็นความหวังของ องค์กรและสังคมไทย ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิทยากรต้นแบบจึงต้องยกระดับจิตใจสู่การ เป็นวิทยากรสันติภาพ วิทยากรธรรมะโอดีจึงเป็นวิทยากรสันติภาพเพราะใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีใน การสื่อสารธรรม

๖.๑.๒ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีว่าเป็น “การเรียนรู้ ธรรมะผ่านกิจกรรม” เป็นลักษณะของพระวิทยากรธรรมะโอดี ซึ่งพระสงฆ์สามารถเป็นพระวิทยากร ธรรมะโอดีได้เป็นอย่างดี มีความเหมาะสมเป็นอย่างดี เพราะเป็นการประยุกต์หลักคำสอนของ พระพุทธศาสนาผ่านการประยุกต์สนุกมีสาระเพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยกระบวนการใช้สื่อ กิจกรรมประกอบการเรียนรู้ และใช้กระบวนการของกิจกรรมกลุ่มในการสร้างการมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นจากการวินิจฉัยและวิเคราะห์องค์กรวิเคราะห์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างรูปแบบการ ฝึกอบรม ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการแก้ปัญหาองค์กรอย่างมีระบบด้วยวิทยาการสมัยใหม่ และตามพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขโดยผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นแผนภาพ รายละเอียด ดังแผนภาพ ดังนี้

Dhamma OD Model
รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี



แผนภาพที่ ๖.๒๙ แบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”“DHAMMA OD”

จากแผนภูมิแสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (DHAMMA OD) โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบและรายละเอียด ดังนี้

๑.D (Discipline) ความมีระเบียบวินัย รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระเบียบวินัยต่อตนเอง ต่อคู่บัดดี้ และต่อกลุ่มการอบรม เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยการสร้างกติกาในการร่วมกิจกรรม โดยให้ทุกคนยอมรับในกติกา ร่วมกัน มีการแจ้งไว้ตั้งแต่ครั้งแรกของการอบรม การไม่เคารพกติกาจะมีการเตือนด้วยการยึดป้ายชื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การมาร่วมกิจกรรมไม่ตรงต่อเวลาสอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรมเรียกว่า ศีล(Morality) หรือศีลสิกขา หมายถึงการประพฤติที่อิงตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของสังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน

๒.H (Humanity) ความเป็นมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการสื่อสารในการอยู่ร่วมกัน กระบวนการฝึกอบรมมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก มีกิจกรรมเปิดหัวใจสู่ธรรม เพื่อเป็นการพักกายและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ลดช่องว่างเป็นการสื่อสารทั้งสองทาง ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม การสร้างสัมพันธ์ภาพด้านบวก รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง กิจกรรมยอดไม้อ่อนโยนยอดคนอ่อนน้อม สอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่าศีล (Morality) หรือศีลสิกขา หมายถึง การอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ปกติสุข ยอมรับ เคารพ อดทนในความแตกต่างทางความคิด มีความรู้สึกรู้ว่า “โลกทั้งผองเราคือพี่น้องกัน”

๓.A (Ambition) ความมุ่งมั่น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ในรูปแบบของกิจกรรม เกม การมีส่วนร่วม สร้างโจทย์ในการทำงานร่วมกัน สร้างการทำงานเป็นทีม เน้นสู่ความสามัคคี และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการพัฒนาด้านจิตใจเรียกว่าสมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา เมื่อกายอยู่ในอาการสงบ จิตก็สงบ หมายถึง มีความมุ่งมั่นพัฒนาด้านของจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆได้ และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการทำงานและชีวิต

๔.M (Mindfulness) การมีสติ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีวิธีการพัฒนาสติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้น ใช้กระบวนการ“สะอาด สว่าง สงบ” ทุกกิจกรรมจะมีการเน้นย้ำเรื่องสติในการบริหารชีวิตและการทำงาน มีภาคปฏิบัติ บริหารจิตเจริญปัญญา สอดคล้องกับการพัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา หมายถึง วิธีการของการฝึกอบรมของธรรมะโอดีมุ่งพัฒนาฐานใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมทุกอย่างจึงเน้นการฝึกสติ เพื่อนำไปสู่สมาธิที่มั่นคงในการทำงานและการใช้ชีวิต

๕.M (Meditation) การมีสมาธิ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี วิธีการสร้างสันติภายในด้วยภาวนามัย เข้าสู่กิจกรรมภาวนาเพื่อสันติภาพ จึงต้องมีเรื่องของการพัฒนาจิตควบคู่ไปด้วย เพราะการทำงานร่วมกันจริงๆ ส่วนมากกระทบ กระเทือน กระแทก ความรู้สึก กระทบที่ใจเป็นสิ่งสำคัญ จึงต้องยกใจขึ้นเพื่อพัฒนา จึงมีความสอดคล้องกับสมาธิในไตรสิกขา ทุกกิจกรรมก่อนจะจบกิจกรรมจะมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่สมาธิเพื่อทบทวนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน แล้วให้เวลาในการเขียนลงกระดาษ หลังจากทบทวนเสร็จ

๖.A (Attitude change) การปรับทัศนคติ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีวิธีการเปลี่ยนแปลงคนเพื่อเกิดสัมมาทิฐิ เพราะมีคำกล่าวที่ว่า “ทัศนคติคือทุกสิ่งทุกอย่าง” กิจกรรมทุกอย่างของการฝึกอบรมจึงมุ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ คำนี้ถึงความเหมาะสมของบุคคล เวลาและสถานที่ และมีการปรับใช้กิจกรรมให้เหมาะกับผู้รับการฝึกอบรม เกิดความสำนึกในการกระทำของตนเอง “เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม” สอดคล้องกับการพัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา (Wisdom) หรือปัญญาสิกขา เพราะเมื่อเกิดสติปัญญาก็สามารถนำพาตนเองไปสู่สันติสุข และนำไปสู่องค์กรสันติสุข

๗.O (Organization) องค์กร รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมุ่งพัฒนาคนในองค์กร เพราะคนมีความสำคัญมากที่สุด จึงต้อง “บริหารคนก่อนบริหารงาน” เมื่อคนมีคุณภาพก็ส่งผลต่องานที่มีคุณภาพด้วย การจะสร้างให้องค์กรมีคุณภาพจึงต้องพัฒนาคนด้วยกระบวนการฝึกอบรมทั้งแนวทางวิชาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เพราะคนอยู่ในองค์กรมีความแตกต่างกันทางด้านความคิด เราหล่อหลอมอย่างไรให้เกิดคำว่า “จงรักภักดีต่อองค์กร” คนในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน ด้วยการเรียนรู้หลักพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คือ ศีล ๕ พัฒนาองค์กรไปสู่ “องค์กรศีล ๕” สอดคล้องกับหลักภาวนา ๔ หมายถึง พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา เพื่อเกิดสันติสุขในองค์กร

๘.D (Development) การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการพัฒนามนุษย์ได้ผลลัพธ์ตามหลักภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ใช้วิธีการเรียกว่า “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” โดยปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกอบรมแบบเชิงรุกเข้าหาองค์กร โดยยึดหลักการสื่อสารทางตะวันตก SMCR ของ “เดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo)” และหลักการสื่อสารของพระพุทธเจ้าแบบ ๔ ส. โดยหลักการสื่อสารทั้งสองมีการสนับสนุนส่งเสริมทำให้การฝึกอบรมและการเผยแพร่ธรรมประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ผู้ส่งสาร(Sender) หมายถึง พระวิทยากรต้องสื่อสารให้เกิดความแจ่มแจ้ง ชัดเจน ๒) สาร(Message)หมายถึง ข้อมูลการฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจง่าย ปรับประยุกต์เพื่อเกิดการจูงใจ ทำให้เกิดความศรัทธา ๓) ช่องทาง หรือ สื่อกิจกรรม(Channel) หมายถึง กิจกรรมที่นำไปสู่การฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่าน

กิจกรรม เพื่อให้เกิดความกล้ากล้า อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ ๔) ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ มีพลังศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ต้องเริ่มต้นจากการฝึกความมี "ระเบียบวินัย" ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานของความมนุษย์ คือ "ศีล" เช่น การเป็นคนตรงต่อเวลา ศีลถือว่าเป็นความปกติ จึงพัฒนาไปสู่ความเป็น "มนุษย์" ที่สมบูรณ์ด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้การเคารพและให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน ด้วย "ความมุ่งมั่น" พัฒนาด้านตนเองจนไปถึงเป้าหมายของการทำงานและชีวิต ด้วยการมี "สติ" รู้เท่าทันอารมณ์ เพราะมีสติเมื่อใด สันติเกิดขึ้นเมื่อนั้น จนนำไปสู่สันติภายในเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตนเองและองค์กร ด้วยการใช้กาวนามัย จะนำไปสู่การมี "สมาธิ" ดังคำว่าที่ว่า "สุขอื่นยิ่งไปกว่าความสงบไม่มี" เมื่อภายในเปลี่ยนแปลงจึงนำไปสู่การ "ปรับเปลี่ยนทัศนคติ" ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น จากการทดลองรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี "ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$) คือ พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร มีการบูรณาการเนื้อหาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการสอน และผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้"

สรุปผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีสามารถแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ ๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) ด้านการพัฒนาองค์กร ๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี ๕) ด้านการสร้างสันติภายใน โดยแต่ละด้านมีกิจกรรมรองรับเพื่อสามารถตอบโจทย์การพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี โดยแต่ละด้านประกอบด้วย

๑) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ พระวิทยากรต้นแบบต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทัศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับพระวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาและพระวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ มีการบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา โดยมีอัตลักษณ์ของพระวิทยากรแนวพุทธศาสนาเป็นฐานและนำความเป็นวิทยากรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่มาสนับสนุนหรือประยุกต์ให้เกิดความความน่าสนใจยิ่งขึ้น แต่ในบริบทเน้นนี้ความเป็นพระวิทยากรต้นแบบในเชิงพระพุทธศาสนา พระวิทยากรต้นแบบจะต้องมีเครื่องมือหรือมีรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย ปรับใช้ให้เหมาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นวิทยากรผู้ใหญ่มาก พระวิทยากรจึงยึดในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ มีคุณลักษณะ มีคุณสมบัติพร้อมในการเป็นวิทยากรต้นแบบ

พระวิทยากรต้นแบบจำเป็นต้องมีความรู้ (Knowledge) ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ มีความรู้ในการ

เป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก ถือว่าเป็นภาควิชาการเป็นปรีชาเป็นทฤษฎีในด้านของความรู้เบื้องต้นของการเป็นวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ประกอบด้วย “ความหมายของวิทยากร ประเภทของวิทยากร คุณค่าความสำคัญของวิทยากร ต้นแบบสำหรับการเป็นวิทยากร การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร กลวิธีการนำเสนอสำหรับวิทยากร การพูดสำหรับวิทยากร เทคนิคสำหรับวิทยากร การใช้กิจกรรมสำหรับวิทยากร การใช้สื่อฝึกอบรมสำหรับวิทยากร บุคลิกภาพสำหรับวิทยากร หลักสูตรสำหรับวิทยากร การวัดผลประเมินผลสำหรับวิทยากร จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับวิทยากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยากร และ Learning Facilitator สำหรับวิทยากร” ถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นเป็นทฤษฎีของการจะพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ ผู้ที่จะพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้องศึกษาความรู้ด้านวิทยากรให้เกิดความแจ่มแจ้งจนเกิดความเข้าใจเพราะเป็นบันไดขั้นแรกของการพัฒนา ถือว่าเป็นปรีชาในด้านของวิทยากรต้นแบบซึ่งมีผู้ที่ประสบความสำเร็จได้ศึกษาค้นคว้าเขียนไว้เพื่อเป็นความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ในศาสตร์สมัยใหม่ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิทยากรสันติภาพควรจะมีรู้อยู่แล้ว จึงจะทำให้การเป็นวิทยากรต้นแบบประสบความสำเร็จผล

ความรู้การเป็นวิทยากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทประกอบด้วย “ความหมายและความสำคัญวิทยากรตามพระพุทธเจ้า การพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า หลักการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า อุดมการณ์พัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า วิธีการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามพระพุทธเจ้า การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมของวิทยากรตามพระพุทธเจ้า และพระวิทยากรต้นแบบตามแนวทางพระพุทธเจ้า” ซึ่งเป็นความรู้ในมิติของพระพุทธศาสนาว่าพระพุทธเจ้ามีการพัฒนาพระวิทยากรหรือพระธรรมทูตอย่างไร พระธรรมทูตที่ออกไปทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีคุณสมบัติอย่างไร พระพุทธเจ้าให้หลักการอุดมการณ์ วิธีการอย่างไรในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นความรู้เป็นทฤษฎีของพระพุทธเจ้าในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ สิ่งสำคัญมากมีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎกอย่างถูกต้อง

๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี พระวิทยากรต้นแบบต้องมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี หลักสูตรการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี การออกกิจกรรมเพื่อตอบโจทย์ขององค์กร วิทยากรต้นแบบจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี โดยธรรมะโอดีเป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นมาใหม่ระหว่างศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาบูรณาการเข้าด้วย เพื่อให้ธรรมะมีชีวิตเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย จึงต้องฝึกทักษะการเป็นวิทยากรต้นแบบ

ธรรมะโอติ เพื่อสร้างเครือข่าย (Network) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจิตอาสา โดยเป้าหมายของการทำงานด้านเผยแผ่เป็นวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติต้องการสร้างเครือข่ายของการเป็นวิทยากรต้นแบบ สามารถทำงานเป็นทีม เพราะทีมไม่สามารถเกิดขึ้นจากคำสั่ง แต่ทีมเกิดขึ้นจากใจของทุกท่าน วิทยากรจึงอาศัยเครือข่ายการทำงานร่วมกันผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อปทานิยธรรม ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กรเครือข่าย ยุคปัจจุบันไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยกันสร้างเครือข่าย เช่น การมีกลุ่มไลน์ของวิทยากรต้นแบบ การมีเฟซบุ๊กของวิทยากรต้นแบบ เพื่อช่วยกันสื่อสารธรรมะออกไปสู่สังคมในมิติของโลกปัจจุบัน ซึ่งผู้คนรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์ วิทยากรต้นแบบจึงต้องอาศัยเครื่องมือสมัยใหม่มาสนับสนุนส่งเสริมให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง การทำงานเป็นเครือข่ายจึงต้องมีการพัฒนาทักษะ กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อการพัฒนาต่อยอดกิจกรรม และมีการมอบรางวัลเป็นแรงบันดาลใจให้วิทยากรต้นแบบที่ทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาและองค์กรสังคม

๓) ด้านการพัฒนาองค์กร พระวิทยากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทัศนคติ การสร้างเครือข่าย เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้วยการวิเคราะห์องค์กรตามแนวทางอริยสัจ ๔ และกระบวนการของการ SWOT เป็นการวินิจฉัยองค์กร โครงสร้างขององค์กร พันธกิจ ค่านิยม ขององค์กร ก่อนวิทยากรจะสร้างหลักสูตรหรือกิจกรรม ด้วยการค้นหา TN ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าองค์กรกำลังเผชิญปัญหาอะไร ความคาดหวังหรือความต้องการผู้บริหาร ความต้องการผู้จัดการ ฝึกอบรม ความต้องการผู้เข้ารับการฝึกอบรม พระวิทยากรต้นแบบจะต้องออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องเกิดความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ เป้าหมายแท้จริงของการฝึกอบรมนี้คืออะไร วิทยากรต้องสามารถค้นหาความต้องการที่แท้จริง

พระวิทยากรต้นแบบจึงต้องมีความเข้าใจ (Understand) ในองค์กรที่จะไปบรรยายหรือทำกิจกรรมเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในหลักคำสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม มีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง มีความเข้าใจในปัญหาของเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ถือว่าวิทยากรต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ถูกต้องเพื่อจะไปเผยแผ่ที่ถูกต้อง การเผยแผ่จึงต้องยึดตามหลักของพระไตรปิฎกแต่วิธีการสามารถประยุกต์เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน วิทยากรต้องเข้าใจกระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันว่าทำอย่างไรผู้คนจะสามารถนำคำสอนไปประยุกต์

ได้ในชีวิตและการทำงานได้ รูปแบบการเผยแพร่ วิธีการถ่ายทอดจึงต้องร่วมสมัยมีกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมแต่ต้องมีฐานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าลักษณะ “โลกไม่ชั่ว ธรรมไม่เสีย” วิทยาการต้นแบบจะต้องเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ของการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เพราะถ้าวิทยากรยึดมั่นในอุดมการณ์ของพระพุทธเจ้าจะเป็นการนำสันติสุขไปสู่องค์กรและสังคม เพราะพระพุทธเจ้าทรงให้สาวกทำจิตใจให้สงบ มีความอดทนต่อการทำงานด้านการเผยแพร่ และไม่พูดกล่าวโจมตีหรือทำร้ายใคร ยังให้พระวิทยากรเคารพในความเป็นพหุวัฒนธรรม ยังมีความแตกต่างกันยังต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การสร้างสันติสุข

วิทยาการต้นแบบจะต้องมีความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีก่อนจะไปเผยแพร่ธรรม ในมิติขององค์กรวิทยากรต้องทราบว่าองค์กรนั้นมีปัญหาอะไร การที่องค์กรนิมนต์วิทยากรต้นแบบนั้นเขาต้องการอะไร เขาคาดหวังอะไร วิทยากรต้องสามารถตอบโจทย์องค์กรได้ ลักษณะให้ยาให้ถูกกับโรค วิทยากรจึงต้องวิเคราะห์องค์กรด้วยการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมรวมถึงการวิเคราะห์องค์กรตาม SWOT เพื่อวิทยากรจะนำมาทำหลักสูตรกิจกรรม กระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสมและตอบโจทย์ขององค์กรได้ ส่วนมิติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นวิทยากรต้นแบบจะต้องทราบถึง ๖ ความรู้ความเข้าใจ คือ “รู้เขา รู้เรา รู้เป้า รู้สื่อ รู้สรุป รู้สลับ” วิทยากรจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการเริ่มต้นจากกิจกรรมสัมพันธ์เป็นการละลายพฤติกรรมและสร้างพื้นที่ของความปลอดภัย จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความไว้วางใจพร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน สิ่งสำคัญวิทยากรต้องรู้และเข้าใจถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีเน้นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นวัยทำงานในองค์กร วิทยากรต้องเข้าใจว่าผู้ใหญ่มีความต้องการอะไร ผู้ใหญ่มีกระบวนการเรียนรู้อย่างไร กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่วิทยากรต้นแบบพึงตระหนักสิ่งใดเป็นสำคัญ

๔) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี พระวิทยากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทัศนคติ การสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยพระวิทยากรต้นแบบต้องสามารถใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือของพระพุทธเจ้าในการจัดการความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องมีทักษะ(Skills) ผู้วิจัยสังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการเป็นวิทยากรต้นแบบ จะต้องมีทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มActive learning หรือA L ทักษะวิธีการถ่ายทอดการสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย การสานเสวนา ทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชชิ่ง มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสันติวิธีโดยทักษะเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกทักษะประสบการณ์ กว่าจะเป็นวิทยากรธรรมะโอดีต้องผ่านการฟัง การอ่าน การเขียน การพูด การศึกษา การพัฒนา ผ่านการฝึกมากกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง พระวิทยากรต้นแบบจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานแต่สิ่งสำคัญของทักษะคือฝึกและลงมือปฏิบัติจริง ลองผิดลองถูก

ทำซ้ำๆ จนเกิดทักษะความชำนาญในการถ่ายทอดการทำกิจกรรม จะเกิดปฏิภาณไหวพริบโดยอัตโนมัติเมื่อเจอสถานการณ์ต่างๆ วิทยาการจึงต้องเก่งและมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะเห็นว่าลักษณะอันโดดเด่นของวิทยาการต้นแบบธรรมชาติจะต้องสามารถทำกิจกรรมได้มีทักษะในการออกแบบกิจกรรม เพราะกระบวนการฝึกอบรมธรรมชาติจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรม วิทยาการต้นแบบต้องเป็นผู้มีความความคิดสร้างสรรค์สามารถต่อยอดได้ สร้างพัฒนาการกิจกรรมให้เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง วิทยาการต้องหมั่นเรียนรู้ทักษะการโค้ชซึ่ง ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่มแบบ Active learning เพราะเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนรู้เป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรม วิทยาการต้นแบบในการทำกิจกรรมจะต้องเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจหลักจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผิดพลาดจนเกิดความต่อเนื่อง วิทยาการต้นแบบจะต้องผลิตสื่อทางเทคโนโลยีเป็น เช่น การทำพาวเวอร์พอยต์นำเสนอ การดึงสื่อจากอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการใช้สื่อประกอบการสอน สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายวิทยาการจะต้องวิเคราะห์ เช่น การฝึกอบรมกลุ่มพยาบาล สื่อใดจะเหมาะสมกับกลุ่มพยาบาล วิทยาการต้นแบบต้องตระหนักและพิจารณา เพื่อความเหมาะสม

พระวิทยาการต้นแบบจะต้องมีทักษะการเสริมสร้างสันติวิธีหรือพุทธสันติวิธีในองค์กร เช่น ทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง วิทยาการต้นแบบจะต้องฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เพราะช่วงเวลาไปฝึกอบรมในองค์กร โจทย์หนึ่งของผู้จัดการฝึกอบรมต้องการคือความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งหมายถึงคนในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีความขัดแย้งกันในการทำงานหรือส่วนตัว มีผลทำให้องค์กรขาดการพัฒนาไปในทางที่ดี ในฐานะเป็นวิทยาการต้นแบบจะต้องถือโอกาสนี้ทำให้คนในองค์กรสามัคคีกันโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วิทยาการต้นแบบต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งจากภายในสู่ภายนอก ด้วยความสามารถจัดการกับทิฐิ มานะ ความโกรธ ภูมิใจ อิจฉา ไปสู่ความขัดแย้ง วิทยาการต้นแบบต้องให้เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง เครื่องมือป้องกันความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันรวมถึงการดำเนินชีวิต จึงต้องอาศัยกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงประสานใจ กิจกรรมจะเป็นประสานของคนในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี วิทยาการต้องมีทักษะการสานเสวนาเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ในมิติเกิดความขัดแย้งการสานเสวนาจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะหัวใจของการสานเสวนาคือการฟังด้วยหัวใจ ฟังบุคคลที่เราเห็นต่างว่าเขาต้องการอะไร เขารู้สึกอย่างไร และกระบวนการขอโทษอย่างจริง การให้อภัย กระบวนการกลุ่มรวมถึงสันติสนทนา พระวิทยาการต้นแบบจึงมีความเป็นที่ต้องทราบบริบทขององค์กรนั้นๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ควรจะให้หลักธรรมหรือพุทธสันติวิธีใดในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาความขัดแย้งขององค์กร เครื่องมือพุทธสันติวิธี พระวิทยาการจึงจำเป็นต้องเข้าใจและมีทักษะในการใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

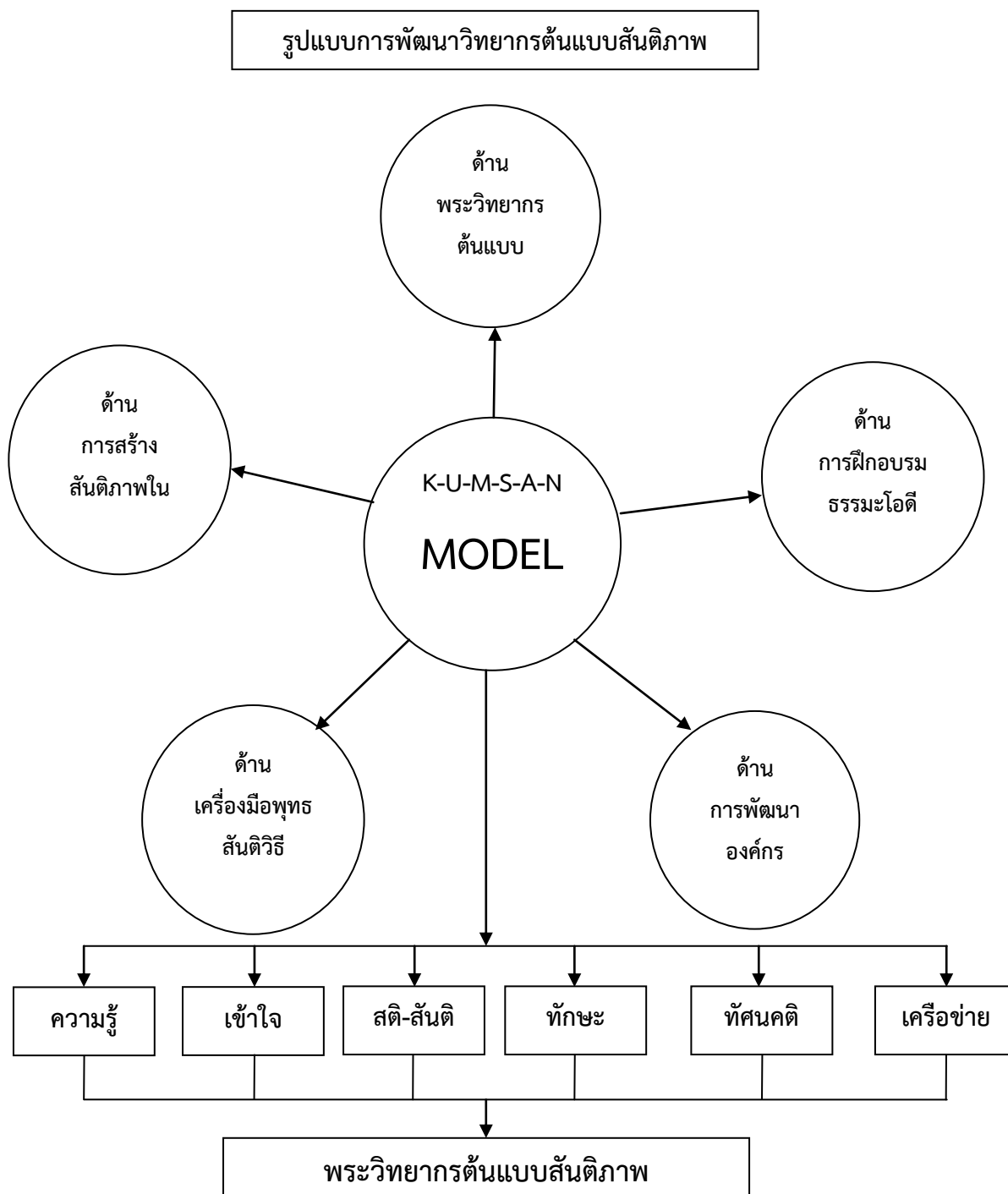
วิทยาการต้นแบบจึงต้องเรียนรู้และมีพุทธสันติวิธีเป็นเครื่องมือ ประกอบด้วย “ความหมายความสำคัญของพุทธสันติวิธี ประเภทของพุทธสันติวิธี เครื่องมือของพุทธสันติวิธี การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในพระไตรปิฎก” ทำให้พุทธสันติวิธีจึงเป็นเครื่องมือของวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดี เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งของพระพุทเจ้า วิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีต้องไปเสริมสร้างสันติสุขในองค์กรมิติของบุคลากรในองค์กร พุทธสันติวิธียังรวมไปถึงการเคารพในพหุวัฒนธรรม มีความเคารพในความแตกต่าง มีความอดทนในการอยู่ร่วมกัน แสวงจรร่วมสวงนจุดต่าง วิทยาการต้นแบบจะต้องมีความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

๕) ด้านการสร้างสันติภายใน พระวิทยาการต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สติ-สันติ ทัศนคติ การสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยสิ่งที่มีงั้นมากคือ การสร้างสันติภายในก่อนจะออกไปเผยแผ่ธรรม ต้องมีสติมีสมาธิอันมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยาการต้นแบบมีการพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน เพื่อสร้างสันติภายใน มีการนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแผ่ธรรม มีความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบจะต้องมีกรรมฐานหรือวิปัสสนาฐานตามแนวสติปัฏฐาน๔ เป็นฐานสำคัญของวิทยาการต้นแบบทุกลมหายใจ เพราะการทำงานด้านวิทยาการต้นแบบจะต้องเจอปัญหาอุปสรรค เจอบททดสอบ เจอความล้มเหลว วิทยาการต้นแบบต้องอาศัยวิปัสสนากรรมฐานเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างฐานของความมั่นคงทางด้านจิตใจสอด้รับการพุทธสันติวิธีอันเป็นสันติภายในของผู้จะพัฒนาเป็นวิทยาการต้นแบบ วิทยาการต้นแบบจึงพัฒนาดนให้เป็นผู้มีสติ มีขันติ มีสันติในการเป็นวิทยาการต้นแบบด้วยการฝึกสติสมาธิเพื่่อมุ่งสู่ความสุขภายใน “เริ่มด้วยความสงบจบด้วยความฉลาด” สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ถึงแม้จะเจอโลกธรรมฝ่ายลบ พระวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธีจะต้องมีสันติในเรื่อนใจ เป็นต้นแบบของความสงบสามารถรู้เท่าทันกิเลสทุกลมหายใจ เพื่อนำความสงบไปมอบให้กับเพื่อนมนุษย์ สงบทั้งภายในและสงบทั้งภายนอก มีสันติภายในมีความสงบเป็นฐานของการเป็นวิทยาการต้นแบบ ด้วยพุทธพจน์ที่ว่า “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

สรุปว่า พระวิทยาการต้นแบบสันติภาพ จะต้องมื (Attitude) ทัศนคติต่อการแก้ปัญหา ความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง มีอุดมการณ์ของนักเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยาการต้นแบบ มีMindsetเชิงบวกมีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยาการต้นแบบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น วิทยาการต้นแบบจึงต้องปรับMindsetเชิงบวกหรือสัมมาทิฐิในการทำงานเผยแผ่พระพุทศาสนา มีความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน เชื่อมั่นว่าการเป็นวิทยาการต้นแบบสามารถเปลี่ยนแปลงสังคมได้ “เปลี่ยนแปลงสังคมในจุดที่เรายืน” ภายได้คำว่า “จุด

ไฟด้วยความเป็นวิทยากรต้นแบบ ใส่เชื้อด้วยธรรมะโอติธรรมะพัฒนาองค์กร เกื้อกูลด้วยพุทธสันติวิธีเสริมสร้างสันติสุข และหนุนปัญญาพัฒนาชีวิตเพื่อนมนุษย์” บุคคลที่ประสบความสำเร็จล้วนมี Mindset ในทางบวก ซึ่ง Mindset เป็นวิธีคิดในการนำไปสู่พฤติกรรมบวกหรือลบของแต่ละบุคคล จึงแบ่งออก ๒ ประการ คือ ๑) ทศนคติปิด (Fixed Mindset) เป็นลักษณะวิทยากรที่กลัวความผิดพลาด วังวนคำวิจารณ์ มีความอดทนต่ำ ท้อแพ้ง่าย ล้มเลิกเร็ว ประสบความสำเร็จช้า มีวิทยากรจำนวนมากที่มี Mindset แบบนี้ จึงยากที่จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนจากภายใน ๒) ทศนคติเปิด (Growth Mindset) เป็นลักษณะวิทยากรที่มีการเรียนรู้ ทุกความผิดพลาดเป็นบทเรียนเป็นประสบการณ์บททดสอบ เพราะยิ่งสูงยิ่งเจอมารตัวใหญ่ ยิ่งสูงยิ่งต้องมีสติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การจะพัฒนาการเป็นวิทยากรต้นแบบจึงต้องมี Mindset แบบบวก โดยการมองว่าการเป็นวิทยากรต้นแบบสามารถช่วยให้องค์กรสังคมดีขึ้นได้

วิทยากรต้นแบบจึงมีอุดมการณ์ที่ยึดมั่น คือใจที่อยากจะเป็นวิทยากรต้นแบบหรือเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิทยากรต้นแบบที่มีอุดมการณ์จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา อันเป็นฐานของความประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเป็นวิทยากรต้นแบบ ขาดซึ่งอุดมการณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบจึงยากต่อการพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบ อุดมการณ์ต้องทำเพื่อสังคมหรือผู้อื่น ด้วยการก้าวข้ามการทำเพื่อตนเอง ถ้าวิทยากรต้นแบบมีอุดมการณ์เพื่อตนเองเท่านั้นจะยากมากในการพัฒนาตนเอง อุดมการณ์จึงเกิดจากหัวใจที่ยิ่งใหญ่ พร้อมทั้งจะรับใช้เพื่อนมนุษย์ในฐานะวิทยากรต้นแบบ วิทยากรต้นแบบจึงต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น เพราะครูเป็นฐานของการเป็นผู้สอนเป็นหลักกัลยาณมิตร ๗ ประการ ประกอบด้วย ๑) ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ๒) ครุ คือการเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง มีความรู้รอบคอบ ๓) ภาวนีโย คือการเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม ๔) วัตถุตา คือเป็นผู้ความมุ่งมั่นในการตักเตือนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียด มีความฉลาดในการใช้คำพูด ๕) วณักขโม คือเป็นมีความอดทนต่อถ้อยคำโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง ๖) คัมภีรญจะ กถา กัตตา คือการรู้สอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ ใช้กิจกรรมเพื่อทำให้สิ่งที่สอนง่ายขึ้น ๗) โน จัญฐาเน นิโยชเย คือการรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควรไม่แนะนำออกนอกกลุ่มนอกทาง สอนตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และนอกจากนั้นวิทยากรต้นแบบต้องมีความเป็นจิตอาสา ด้วยการออกไปช่วยเหลือสังคมในมิติต่างๆ เช่น น้ำท่วม หรือ สถานที่ใดที่ได้รับความเดือดร้อน การไปช่วยเยียวด้วยธรรมะด้วยการรวมกลุ่มวิทยากรต้นแบบออกไปทำงานเพื่อสังคมเป็นกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สอดคล้องกับ “คุณลักษณะวิทยากร” วิทยากรต้องมีคุณลักษณะภายในมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสัมมาทิฐิเชิงบวก มีความกระหายมีฉันทะในการเป็นของวิทยากร



แผนภาพที่ ๖.๓๐ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพตามแนวทางของ K-U-M-S-A-N MODEL

K (Knowledge) ความรู้	ความรู้ในการเป็นวิทยากรต้นแบบกระบวนการ (Facilitator) ความรู้ในการเป็นวิทยากรตามศาสตร์สมัยใหม่ ความรู้ในการเป็นวิทยากรตามพระพุทธศาสนาเถรวาท ความรู้ในการเป็นวิทยากรตามรูปแบบการฝึกอบรมธรรมะโอดี ความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก
U (Understand) เข้าใจ	ความเข้าใจในหลักคำสอนพระพุทธเจ้าและหัวใจของพระธรรมทูต ความเข้าใจในหลักการ วิธีการ อุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม ความเข้าใจในบริบทขององค์กรและบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรม เคารพในความแตกต่าง ความเข้าใจในปัญหาขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี
M (Mindfulness) สติ-สันติ	สติมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในการเป็นวิทยากรต้นแบบ การพัฒนาจิตด้วยวิปัสสนากรรมฐานเพื่อสร้างสันติภายใน การนำเครื่องมือของพุทธสันติวิธีไปใช้ในการเผยแผ่ธรรม ความเป็นต้นแบบของความสงบ มีสมณสาธูปนำเลื่อมใส พัฒนาสติ ขันติ สันติในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
S (Skills) ทักษะ	ทักษะในการเป็นวิทยากรต้นแบบ ทักษะการทำกิจกรรมกลุ่ม A L ทักษะวิธีการถ่ายทอดสื่อสารธรรม ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการฟัง ทักษะการออกแบบกิจกรรม ทักษะการไกล่เกลี่ย ทักษะการสานเสวนา ทักษะการผลิตสื่อและใช้สื่อการสอน ทักษะการสอนแบบโค้ชชิ่ง ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาเชิงพุทธสันติวิธี
A (Attitude) ทัศนคติ	ทัศนคติต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง อุดมการณ์ของนักเผยแผ่ธรรมและการเป็นวิทยากรต้นแบบ Mindsetเชิงบวกมีสัมมาทิฐิในการเป็นวิทยากรต้นแบบ จิตวิญญาณของความเป็นครูและจิตอาสาเพื่อช่วยสังคมให้ดีขึ้น ความใจกว้างในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตน
N (Network) สร้างเครือข่าย	การสร้างพลังเครือข่ายทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมและนักประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่ๆ การพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรต้นแบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การทำกิจกรรมร่วมกันกับต่างศาสนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยจิตอาสา

๖.๑.๓ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี



แผนภาพที่ ๖.๓๑ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

๖.๒ ข้อเสนอแนะ

๖.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีนโยบายการพัฒนาพระสงฆ์ทั่วประเทศเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เพราะสันติภาพเป็นฐานของพระพุทธศาสนา โดยกำหนดเชิงนโยบายของคณะสงฆ์ทั่วประเทศ

๒) ควรมีการพัฒนาบุคคลทั่วไปเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือ การเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและพัฒนาองค์กรสังคม โดยกำหนดเชิงนโยบายขององค์กร สังคม และภาครัฐ

๖.๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) จากผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี บุคคลผู้เป็นวิทยากรต้องอาศัยประสบการณ์และการฝึกฝนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในกระบวนการใช้กิจกรรมสื่อสารกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรที่ผ่านการอบรมควรมีการฝึกฝนและศึกษาหาความรู้ ในด้านการสร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมการดำเนินชีวิตที่ทันต่อเหตุการณ์โลก มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒) การคัดเลือกพระสงฆ์เข้ารับการฝึกอบรมต้องคัดเลือกจากควมมีฉันทะความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการพัฒนาตนเอง มีความยึดมั่นในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า หลังจากผ่านการฝึกอบรมภาคทฤษฎีต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถยกระดับการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพได้

๖.๒.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) นำรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีไปขยายผลกับกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เช่น วิทยากรกระบวนการค่ายฝึกอบรมในรูปแบบธรรมะ

๒) ขยายกลุ่มเป้าหมายการฝึกอบรมโดยทดลองใช้กับกลุ่มประชากรในหมู่บ้านชุมชน เพื่อสร้างสันติภายในและสร้างสันติภาพในชุมชน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

Braian Clegg & Paul Birch. Instant Teamwork เกมและกิจกรรมพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๑.

Buddhism from Mahachula to Europe. บทเรียนความขัดแย้งสู่การขอโทษ. การศึกษาดูงานทางวิชาการด้านความขัดแย้ง ความรุนแรงในทวีปยุโรป, ๒๕๖๑. ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑. กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. แนวทางการจัดกิจกรรม ค่ายคุณธรรมเยาวชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๒.

กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ หจก.สามลดา ๒๕๕๔).

กฤษณะ ถาวร. ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการสร้างสันติภาพของ ดร.อัมเบตการ์ตามแนวพุทธสันติวิธี: สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

กวีวงศ์. สรรนิพนธ์พุทธทาสว่าด้วยสมานฉันท์และสันติวิธี. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ตาดาทา พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐.

กัลยารัตน์ อธิระณชัยกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๗.

_____. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด, ๒๕๕๖.

กาญจนา แก้วเทพ. การสื่อสารเพื่อสันติภาพ. เอกสารการสอนชุดวิชาสันติศึกษา Peace Studies. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒.

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑. พระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาความหลากหลายทาง
วัฒนธรรมในอีสานใต้. กรุงเทพมหานคร:พิมพ์ที่บริษัทไอพรินทร์ แอนด์ เทคโนโลยีจำกัด
,๒๕๖๐.

การประชุมสันติภาพโลก. Stockholm World Peace International Conference. The Hu-
man Development for Sustainable Peace. ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๑.

กิตติ กันภัย. นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวี. พรินท์ (๑๙๙๑) จำกัด,
๒๕๕๗.

กิตติทัศน์ ผกาทอง. ธรรมนิเทศ : หลักการเทศน์และการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พริน
ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๘.

กุนตลีย์ ไวยยะวณิช. หลักการพูด. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๕.

ขันทอง วัฒนประดิษฐ์. รายงานการวิจัยชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียน
ชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง. ผลงานวิจัยดีเด่นสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์,
๒๕๖๐.

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ธรรมนิเทศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

_____. พุทธวิธีการสอน. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

_____. ธรรมนิเทศ: Dhamma Communication. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

_____. ประวัติพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๖๐.

_____. พระพุทธศาสนากับการสงเคราะห์: Buddhism and Social works.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

_____. พระพุทธศาสนากับวิทยาศาสตร์.กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๖๐.

_____. พระพุทธศาสนาเถรวาท:Theravada Buddh. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

_____. ประวัติพระพุทธศาสนา: History of Buddhism. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

_____. ศาสนาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

_____. ประวัติพระพุทธศาสนา: History of Buddhism. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

- _____. **พุทธวิธีการสอน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- _____. **ภาษากับการสื่อสาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.
- โคทม อารียา. **สานเสวนา สานใจสู่ใจ**. กรุงเทพมหานคร: หจก.ควอลิตี้ อาร์ท, ๒๕๕๒.
- จงบกลนี ชุตินาเทวินทร์. **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๔๔.
- จตุพร วิศิษฐ์โชติรังกูร. **โค้ชผู้สร้างพลังการเรียนรู้**. ถอดบทเรียนวิทยากรกระบวนการออนไลน์, ๒๕๖๐.
- จอห์น แมคคาเนล เขียน. พระไพศาล วิสาโล แปล. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการระงับความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเด็ก, ๒๕๓๘.
- จักรภัทร จิรัฐธรรม. **หลักการพูดของพระพุทธองค์สุดยอดตำราการพูดแห่งพุทธศตวรรษ**. กรุงเทพมหานคร : ธนบรรณ, ๒๕๔๔.
- จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ฉันทนา บรรพศิริโชติ ห้วนแก้ว. **สันติวิธีและธรรมชาติของความขัดแย้งในสังคม: ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทพรินต์ติ้ง ฮอลล์ จำกัด, ๒๕๕๕.
- ชลวิทย์ เจียรจิตต์. **ศาสนากับการพัฒนา: Religion and Development**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไชน่า ดีไลต์ จำกัด, ๒๕๖๐.
- ชลากร เทียนส่องใจ. **การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. **๘๐ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: พี บาลานซ์ดีไซด์แอนปรินต์ติ้ง ๒๕๕๘.
- ชิตาภา สุขพลำ. **การสื่อสารระหว่างบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘.
- เชอริง ต็อบเกย์. **คุณูปการพระพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์: Buddhist Contribution to Human Development**. การปาฐกถาพิเศษงานวันวิสาขบูชานานาชาติครั้งที่ ๑๕. ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
- โชติช่วง ทังวงศ์. **คู่มือนักเจรจาไกล่เกลี่ย: ศูนย์สันติวิธีสาธารณะสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๕๘.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- ดวงเดือน จันท์เจริญ. **ศึกษาศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพัฒน์พงษ์. **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐.
- ถิรนน อนุวัชศิริวงศ์. **ปรัชญานิเทศศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๗.
- ทวีป อภิสัทธี. **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. **วิทยากรกระบวนการพัฒนาสุขภาวะชุมชน**. เชียงใหม่: วินิดาการพิมพ์, ๒๕๕๘.
- ทองขาว พ่วงรอดพันธุ์. **ศิลปะและหลักการพูดในที่ชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ ห.ส.น.เจียฮั่ว, ๒๕๔๗.
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. **พูดได้ พูดเป็น**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓.
- ทิตินา แคมมณี. **รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘.
- _____. **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านสุขภาพการพิมพ์, ๒๕๕๘).
- _____. **ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ธีรวัสส์ บำเพ็ญบุญบารมี. **หลักการเผยแพร่พุทธธรรม ศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกาตลอดจนคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเบญจนิภา, ๒๕๕๐.
- นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิตร. **หลักการพูด**. งานส่งเสริมการผลิตตำรา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. **“เทคนิคการเป็นวิทยากร”ใน เทคนิคการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. **กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม**. สงขลา : พิมพ์ที่ บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๑.
- เนติภูมิ มายสกุล. **การไกล่เกลี่ยออนไลน์: นวัตกรรมใหม่ของการระงับข้อพิพาท**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทนาเพรส จำกัด, ๒๕๖๐.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์และเหมือนขวัญ เรณูมาศ. **สันติวิธี: การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแดนเนกซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น จำกัด, ๒๕๖๐.

บุรชัย ศิริมหาสาคร. การศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์
บริษัท บิ๊ก พอยส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

ปกรณ ปรียากร. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร:
สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘.

ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์. การนำเสนออย่างมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกลการพิมพ์, ๒๕๕๔.
ประเวศ วะสี. สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ, ๒๕๔๕.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การจัดการทรัพยากรและการพัฒนามนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ปัญญาชนดิสรวิทย์ จำกัด, ๒๕๕๖.

_____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส, ๒๕๕๔.

ปาริชาติ สุวรรณบุบผา. สานเสวนาสานใจสู่ใจ:Heart to Heart Dialogue. กรุงเทพมหานคร:
พิมพ์ที่ หจก.ควอลิตี้ อาร์ท, ๒๕๕๒.

_____. คู่มือการจัดกระบวนการสานเสวนา: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล.
กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๓.

ปีเตอร์ แอ็คเคอร์แมนและแจ็ก ดูวาลล์. พลังแห่งสันติวิธี: การยุติปัญหาความขัดแย้งในรอบ
ศตวรรษ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท แปลนพรีนติ้ง จำกัด, ๒๕๕๓.

ผล ยาวิชัย. สัมมนา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๓.

พระกวีวรรณ (จันทน์ ทองประเสริฐ ราชบัณฑิต). วิชาศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
พระครูศรีสุนทรและพระครูวินัยธรสุรัฐ สิริบุญโญ. ธรรมนิเทศ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬา,
๒๕๕๘.

พระเทพโพธิวิเทศ (วีรยุทธ์ วีรยุทธ). วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. อินเดีย-เนปาล: สำนักงาน
พระธรรมทูต อินเดีย-เนปาล, ๒๕๕๓.

_____. วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ. อินเดีย-เนปาล: สำนักงานพระ
ธรรมทูต อินเดีย-เนปาล, ๒๕๕๓.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๙, ราชบัณฑิต). เทศน์ : การเผยแผ่ที่สำคัญศักดิ์สิทธิ์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงช้าง, ๒๕๕๐.

_____. ภาษาเทศน์ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงช้าง, ๒๕๕๓.

_____. เทศน์การเผยแผ่ที่สำคัญศักดิ์สิทธิ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลี้ยงช้าง, ๒๕๕๐.

_____. ภาษาเทศน์ ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลี้ยงช้าง, ๒๕๕๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **หลักการและวิธีการเทศน์**. กรุงเทพมหานคร : หจก. สามลดา, ๒๕๕๕.

_____ . **การเผยแผ่เชิงรุก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

_____ . **การศึกษาเพื่อสันติสุขของสังคมไทย**.

_____ . **ปณิธาน ๓ ประการ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๙.

_____ . **ธรรมประกาศโนบาย**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ หจก.สามลดา, ๒๕๕๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **ทศวรรณธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____ . **งานพระธรรมทูตในต่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____ . **ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่**. กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิธรรม, ๒๕๔๓.

_____ . **พุทธวิธีในการสอน**. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตสาส์น, ๒๕๕๗.

พระธรรมวิมลโมลี (รุ่น อธิปัตถุ ป.ธ.๙, พธ.ด.). **พระนักเทศน์ เฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา** **หลักสูตรวิชาการเทศ**. กรุงเทพมหานคร : หจก.สามลดา, ๒๕๕๓.

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (ป.วาทะนอกไมค์). **พูดนอกไมค์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโชติกา บิเนสส์ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

_____ . **พุทธวิธีในการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๗.

_____ . **จาริกบุญ-จาริกธรรม**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทพิมพ์สวาย จำกัด, ๒๕๕๓.

_____ . **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลด์คิมทอง, ๒๕๕๒.

_____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธรรม, ๒๕๕๖.

_____ . **ตามทางพุทธกิจ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด, ๒๕๕๗.

_____ . **พจนานุกรมฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๕.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “**สุจริตธรรมกถา**”. ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต, ใน **โอกาสบำเพ็ญกุศลอายุวัฒนมงคล ๖๒ ปี**, ๒๕๖๐.

- _____ . พระธรรมเทศนาในอเมริกา. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๕๘.
- _____ . ทิศทางการศึกษาไทยและยุทธศาสตร์พระพุทธศาสนา. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).
- _____ . ทิศทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล. การบรรยายงาน ๕๗ ปี ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑. ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑.
- _____ . วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ _____ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- _____ . ศาสตร์พระราชา. นนทบุรี: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีนติ้ง, ๒๕๖๐.
- _____ . สันติภาพมิติพระพุทธศาสนา. การบรรยายแก่นิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙. ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙.
- _____ . การประชุมผู้นำศาสนาเพื่อสันติภาพในประชาคมอาเซียน. บรรยายวิชาการงานชั้นดีธรรมทางศาสนา, ๒๕๕๗.
- _____ . คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์: Buddhist Contribution to Human Development. การปาฐกถาพิเศษงานวิชาการนานาชาติ. ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
- _____ . คุณูปการพระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์. การปาฐกถาพิเศษงานประสาทรับปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
- พระมหากำพล คุณงุโร. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- พระมหาดวงเด่น จิตญาโณและขันทอง วัฒนะประดิษฐ์และคณะ. รายงานการวิจัยศูนย์อาเซียน: ความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับวิถีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในประชาคมอาเซียนกรณีศึกษานิคมกลุ่มประเทศCLMV ใน มจร. นนทบุรี: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีนติ้ง, ๒๕๕๙.
- พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ. สัมมนาพระพุทธศาสนา. ขอนแก่น: พิมพ์ที่ หจก.โรงพิมพ์คลังนานา
พระมหานพดล ธมมานนโท. เปลี่ยนโลกจากภายใน กิจกรรมเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. นนทบุรี: พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีนติ้ง, ๒๕๖๐.
- พระมหาบุญเลิศ อินทปัญโญและคณะ. ชุดความรู้สุขชีวิวิธีพุทธการเข้าถึงความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนา. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๖๑.
- พระมหาประยูร ธมมจิตโต. พุทธวิธีการสร้างสันติภาพ. ปาฐกถาการประชุมสมัชชาใหญ่ครั้งที่ ๑๖: พระมหาประสิทธิ์ ญาณปทีโป. วิชาวิทยากร. นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีนติ้ง , ๒๕๕๖.
- พระมหาเป้า เตชปัญโญ. นโยบายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี ป.ธ.๙ ราชบัณฑิต). **ปณิธานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุโรป.**

บรรยายพิเศษการประชุมสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปครั้งที่๑๐, ๒๕๕๙. ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

พระมหาอุทตนา นรเชฏโฐ(ศิริวรรณ) . **พระพุทธศาสนากับการแก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองใน**

สังคมไทย: กรณีศึกษากลุ่มเสื้อเหลืองและกลุ่มเสื้อแดง. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. **พุทธสันติวิธี: พระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ.** สัมภาษณ์การสร้าง

สันติภาพภายในและสันติภาพภายนอก ณ ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๒๕๕๘. ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

_____ . **อหิงสาสามารถสู่สันติภาพ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์, ๒๕๕๕).

พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : พุทธจักร**

โลกร่มเย็นดับเชื้อได้ด้วยศาสนา ปีที่ ๖๙ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๘.
พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร. **ขันติธรรมทางศาสนากรณีพุทธศาสนา: Religious Tolerance A**

Case of Buddhism. บรรยายวิชาการนิสิตหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา, ๒๕๕๗.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยนิกร). **การสานเสวนาสังคมพหุวัฒนธรรม มุมมองต่างศาสนิก**

ชน. หลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำศาสนายุคใหม่ สถาบันพัฒนาผู้นำศาสนาอิสลาม
สำนักจุฬาราชมนตรี, ๒๕๖๐. ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๐.

_____ . **พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____ . **พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง.** กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____ . **หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด,

๒๕๕๖.

_____ . **พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____ . **พระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์.** การอภิปรายนำเสนอทางวิชาการงานวิสาขบูชา

นานาชาติครั้งที่ ๑๕. ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

_____ . **พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง.**

กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔.

- _____ . สันติศึกษา: พุทธวิธีสู่สันติภาพโลก: Peace Studies: The Buddhist Path to World Peace. นนทบุรี: พิมพ์ที่บริษัท ปัญญฉัตร บุ๊คส์ บายดิง จำกัด, ๒๕๕๙.
- _____ . เสนอมุมมองวิชาการด้านสันติภาพระดับโลกผ่านการสื่อสารทางเฟซบุ๊ก. ประวัติศาสตร์การสร้างสันติภาพระดับโลกระหว่างสหรัฐอเมริกากับเกาหลีเหนือ. ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๑.
- _____ . พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔.
- _____ . พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- _____ . แนวโน้มบทบาทพระสงฆ์กับการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- _____ . พุทธสันติวิธี: หลักการทำงานด้านสันติภาพของพระพุทธเจ้า. การบรรยายหลักการสร้างสันติภาพเรื่องโอวาทปาติโมกข์ ณ สวนไผ่เวฬุวัน อินเดีย, ๒๕๕๘. กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
- _____ . ชันติธรรมทางศาสนากับความอยู่รอดของมนุษยชาติ . <https://www.gotoknow.org/posts/504840>, ๒๕๖๑. คั่นเมื่อ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๑. พระมหาอดิศร ถิรสีโล. คุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ) . พุทธวิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พระราชปริยัติกวี. การจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี: วิชาพุทธสันติวิธี. บรรยายนิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.
- _____ . การวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: The Research on Buddhism for Sustainable Development. ประชุมวิชาการระดับนานาชาติครั้งที่ ๒. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.
- _____ . พระพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์. การอภิปรายทางวิชาการงานวิสาขบูชานานาชาติ ครั้งที่ ๑๕.
- พระราชรัตนมณี(บุญเทียม ญาณินโท). วิทยาการการสอนศีลธรรมของพระสงฆ์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาบรรณาการ, ๒๕๕๙.
- _____ . บริหารแบบธรรมทูตอินเดีย คุณสมบัติของพระธรรมทูต. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง. จำกัด, ๒๕๔๙.

พระราชวรมนี (ป.อ.ปยุตโต) . **เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๕.

พระราชวรเมธี. **แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ**.

พระศรีคัมภีร์ญาณ. **การสร้างสันติภาพของพระพุทธเจ้า**. การบรรยายนิสิตปริญญาโทวิชาพุทธสันติวิธี หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา:วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑. หน้าบทคัดย่อ.

พระสุธีรัตนบัณฑิต. **การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา**. นนทบุรี: พิมพ์ที่บริษัทดีไซน์ ดีไลท์ จำกัด, ๒๕๕๙.

พระสุธีรัตนบัณฑิตและคณะ. **CSRเชิงพุทธ: Corporate Social Responsibility**. นนทบุรี: บริษัทดีไซน์ ดีไลท์ จำกัด สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๒๕๖๐.

_____. **รายงานการวิจัยการเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ตามแนวทางพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๒๕๖๐.

พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. **สงครามและสันติภาพ**. การบรรยายนิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑.

พัฒนา สุขประเสริฐ. **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.

พิเชษฐ์ กาฬามเกษตร. **การเสวนาวิชาการนักวิชาการศาสนากับการสร้างเข้าใจอันดีระหว่างศาสนิกของศาสนา** . ภาควิชาศาสนาและปรัชญา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐. ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐.

พุทธทาสภิกขุ. **อบรมพระธรรมทูต**. ธรรมสภา: ในมงคลกาล ๑๐๐ ปี พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๔๙.

ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์. **สื่อสารอย่างสันติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมสิกขาลัย, ๒๕๕๔.

ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ และ นริศ มณีขาว. **สื่อสารสร้างสันติ: เปลี่ยนความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์** สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. นนทบุรี: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๙.

ไพศาล วิสาโล. **สร้างสันติด้วยมือเรา: คู่มือสันติวิธีสำหรับนักปฏิบัติการไร้ความรุนแรง.**

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.

ภูริวัจน์ บุญยุทธิปรีดา. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๘.

มงคล กรัตตะนุตตะ. **Training Handbook เทรนนิ่งแบบมีอาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท อิงค์ บียอนด์ บุคส์ จำกัด, ๒๕๕๖.

มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. **Dialogue: สนทนาสนทนากับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัททองเจริญเทพารักษ์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **ธรรมนิเทศ.** พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

_____. **พระไตรปิฎกฉบับสากล: วิถีธรรมจากพุทธปัญญา.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

_____. **ภาวะผู้นำแนวพุทธในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทะ ภิกขุ).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

_____. **รวมบทความวิชาการพระพุทธศาสนา ปรัชญา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

_____. **สารนิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

มาร์แชล บี. โรเซนเบิร์ก ไพรินท์ โซติสกูลรัตน์ แปล. **สานสัมพันธ์ด้วยสันติ: คู่มือการแก้ไขความขัดแย้งอย่างมีพลังและยั่งยืน สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.** นนทบุรี: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๙.

เมธัส อนุวัตรอุดม. **ชุดความรู้พื้นฐานแนวการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี: สันติสนทนา.** สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖.

_____. **สันติสนทนา. ชุดความรู้พื้นฐานแนวการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี, สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖.**

ยนต์ ชุ่มจิต. **ความเป็นครู.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓.

เยาวดี วิบูลศรี. **การประเมินโครงการ : แนวคิด และแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

รังสี สุทนต์. **พุทธกิจ: กิจที่พระพุทธเจ้าทรงกระทำ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค
พับลิเคชั่น, ๒๖๔๖.

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่๑. การวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาความ
หลากหลายทางวัฒนธรรมในอีสานใต้. บุรีรัมย์: พิมพ์ที่บริษัท ไอพริ้นท์ แอนด์
เทคโนโลยี จำกัด, ๒๕๖๐.

รุ่ง แก้วแดง. ระเบียบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: มติชน, ๒๕๔๐.

วสิน อินทสระ. พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เม็ดทราย, ๒๕๔๕.

_____. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เล่ม ๑ เล่ม ๒. กรุงเทพมหานคร:
บรรณาการ, ๒๕๒๙.

_____. พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดา, ๒๕๕๗.

_____. โอวาทปาติโมกข์: การเผยแผ่ศาสนา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์,
๒๕๔๕.

วสันต์ พงษ์สุประดิษฐ์. การบรรยายพัฒนาพระวิทยากรโพธิสัตว์: ศิลปะการพูด. ณ สวนป่าทิพย์
มงคลแสงธรรม จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑.

วันชัย วัฒนศัพท์. ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานา
วิทยา, ๒๕๕๕.

วันชัย วัฒนศัพท์และคณะแปลและเรียบเรียง. การจัดการความขัดแย้งและการขอโทษ: ศูนย์สันติ
วิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ พรินต์ติ้ง ฮอลล์
จำกัด, ๒๕๔๗.

วันชัย วัฒนศัพท์และสุจินันท์ หรสิทธิ์. คู่มือผู้สร้างความปรองดองในกระบวนการประชาธิปไตย
แห่งการสานเสวนาหาทางออก. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทศิริภณท์ จำกัด,
๒๕๕๗.

วันเพ็ญ เขมะกนก. หันหน้ามาฟังกัน: พุทธจิตตปัญญา คู่มือฝึกอบรมแนวสุนทรียสนทนาเพื่อสร้าง
สุขอย่างตื่นรู้. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท บลูมมิ่ง ไอเดีย จำกัด, ๒๕๕๗.

วิจิตร อวาระกุล. การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

_____. การฝึกอบรมรวม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

วิชัย ปิติเจริญธรรม. ก้าวสู่วิทยากรมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฐานการพิมพ์, ๒๕๕๑.

_____. ก้าวสู่สุดยอดวิทยากรมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฐานการพิมพ์จำกัด, ๒๕๕๑.

วิชัย วงษ์ใหญ่. พัฒนาหลักสูตรและการสอน: มิติใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม,
๒๕๒๓.

วิทยา, ๒๕๖๐.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียร์สโตร, ๒๕๓๗.

วิบูลย์ บุญยธโรกุล. **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท วี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖.

สงัด อุทรานันท์. **พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๒.

สถาบันข้าราชการพลเรือน. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “กระบวนการฝึกอบรม” การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๒.

สถาบันพระปกเกล้า. **หลักสูตรและคู่มือหลักสูตรวิทยากรตัวคุณพัฒนายุติธรรมชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๘.

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร. **คัมภีร์พระวิทยากรหลักสูตรพระวิทยากรบรรยายธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสัย, ๒๕๖๐.

สนธิ ศรีสำแดง. **พระพุทธศาสนากระบวนทัศน์ใหม่**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สมคิด บางโม. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑.

สมคิด อิสระวัฒน์. **ก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ O.N.G. ๒๕๔๓.

สมชาติ กิจยรรยง. **สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด, ๒๕๔๔.

_____. **พัฒนาคนและองค์กรด้วยเกมและกิจกรรมสันทนาการ**. นนทบุรี : บริษัทโรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๑.

_____. **ศิลปะในการถ่ายทอด**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๔.

_____. **พัฒนาคนและองค์กรด้วยเกมกิจกรรมสันทนาการ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท โรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๑.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **นวโกวาท**. ฉบับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๖.

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์. **วิทยากรต้องรู้**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (เลขาธิการคุรุสภา). **กฎเกณฑ์และทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครู**. บรรยายในงาน ๕๗ ปี ครุศาสตร์มหาจุฬา, ๒๕๖๑.

สมัชชาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **การเสวนาการขับเคลื่อนพลังบวรสู่ความเข้มแข็งของสังคม**. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและองค์การภาควิชาการ, ๒๕๕๙. ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถะมานะ. **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สามลดา, ๒๕๕๓.

สวัสดิ์ บรรเทิงสุข. **เทคนิคการพูด**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดนวสารสินการพิมพ์, ๒๕๕๔.

สัมพันธ์ ก้องสมุทร. **ปัญญานันทภิกขุพระธรรมทูตแม่ทัพโลก**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๕๔.

สำนักงานคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา. **แผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔**.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔**.

สำนักงานพระสอนธรรมศีลธรรม. **เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการเรียนรู้วิถีพุทธ Learning Facilitator**. สรุปกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้สำหรับครูพระวิทยากรเชี่ยวชาญ, ๒๕๖๐.

สำนักกระชับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. **หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖.

สำนักกระชับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. **พระพุทธเจ้าในฐานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง: หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖.

สำนักส่งเสริมงานตุลาการ สำนักงานศาลยุติธรรม. **ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอาญาสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทธนาเพรส จำกัด, ๒๕๖๐.

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. **ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง**. สถาบันพระปกเกล้า พิมพ์ครั้งที่ ๕, ๒๕๕๕.

สิริอร วิชชาวุธ. **แรงจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาครม. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ.พรินต์, ๒๕๔๕.

สุมน อมรวิวัฒน์. การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

_____. **หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๔.

สุรชาติ กิมมณี. **คู่มือการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อทำเส้นทางการฝึกอบรม รุ่นที่ ๙**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑.

สุรพล สุยะพรหมและคณะ. **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุวิทย์ มูลคำ. **ครบเครื่องเรื่องวิทยากรเล่ม ๒**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๕.

_____. **ครบเครื่องเรื่องวิทยากรเล่ม ๓**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๕.

_____. **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๓.

เสนห์ ศรีสุวรรณ. **การบรรยายพัฒนาพระวิทยากรโพธิสัตว์: Enjoy Learning**. ณ สวนป่าทิพย์มงคลแสงธรรม จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑.

หลักสูตรสันติศึกษา มจร. **งานสันติภาพสากล: ลมหายใจแห่งสันติภาพ: จากแนวคิดสันติภาพสู่วิถีแห่งการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

องค์การพุทธศาสนิกสัมพันธ์แห่งโลก นครลอสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกา, ๒๕๓๒.

อนันต์ชน คงจันทร์. **Human Resource Management การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: หจก.ภาพพิมพ์, ๒๕๕๗.

อนุวัต กระสังข์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม: วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สาขารัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๖.

อรทัย พนาราม. **สื่อมวลชนกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

อรรณ อบรมย์ แปลเรียบเรียง. **คู่มือการให้อภัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายฝน, ๒๕๔๔.

อ้อม ประนอม. **วิทยาการสำหรับวิทยากร**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์, ๒๕๕๒.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. **หลักการสอน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๖๖.

อุทุมพร จามรมาน. **วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ฟีนี, ๒๕๔๔.

เอกชัย บุญยาริฐาน. **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๕.

(๒) งานวิจัย :

กัลยาณี ฤทธิโชติ. “ศึกษาวิธีการเผยแพร่ธรรมะของ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี) และทองหยก เลียงพิบูลย์(ท.เลียงพิบูลย์)”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนา: มหาวิทยาลัยหิดล, ๒๕๕๐.

เกษม หล้ากวนวัน. “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขต ๙”. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙.

ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์. “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

จักรกฤษ สุริโยปการ. “รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ชลากร เทียนส่องใจ. “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับจัดการความขัดแย้ง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ช่อผกา วิริยานนท์. “ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ชัยยุทธ ชีโนกุล. “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมบทความวิทยานิพนธ์ ระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ในงานสัมมนาวิชาการ” **ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์** ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ วันอาทิตย์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ณัฐศิลา โพธิ์ประเสริฐ. “การพัฒนาชุดกิจกรรมเชิงพุทธเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอเชียเพ็ท (ไทยแลนด์)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ดริน จักรพันธุ์ อินทร์อุดม. “การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยผ่านสื่อใหม่ : กรณีศึกษาเว็บไซต์ธรรมะทูเดย์ดอทคอม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.

ทวีวัฒนา ทนคุ้มทอง. “การศึกษาวิเคราะห์วิธีการเผยแพร่และสื่อสารธรรมของแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เนตรชนก วิภาตะศิลปิน. **รูปแบบการพัฒนาเยาวชนตามหลักไตรสิกขาในโครงการสามเณรปลูก**

ปัญญาธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

เบญจมาพร แก้วมีศรี. “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระครูชลธารคุณากร. “บทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูพินิจรัตนกร (อนุสรณ์ ฐานทดโต). “การประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรมในการสร้างสันติสุขในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (การพัฒนาสังคม)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูวิมลพัฒนกิจโกศล พิเชษฐ์ ทั้งโต ยุทธนา ประณีต. “การพัฒนารูปแบบการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วารสารฉบับพิเศษสังคมศาสตร์ ๑ ทศวรรษ การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐. โรงพิมพ์มหาจุฬา, ๒๕๖๐.**

พระครูสิริธรรมวิสุทธิ (ทองสอน สิริธมโม). “การศึกษาแนวทางการพัฒนางานพระธรรมทูตในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระครูสุวิธานพัฒน์บัณฑิต. “การเผยแพร่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในสถานการณ์ปัจจุบัน บทความวิทยานิพนธ์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “การบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ยั่งยืนในประชาคมอาเซียน” ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา, ๒๕๕๗.

พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุดตวโร). “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์สุจินโณ). “รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาค ๒” รวมบทความวิทยานิพนธ์ ระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ในงานสัมมนาวิชาการ “ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ วันอาทิตย์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูโสภาธรรมพิทักษ์ (เสียม เตชธมโม/เงางาม). “ศึกษาหลักและวิธีการเผยแผ่ธรรมของพระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทโธ)”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕

พระบุญโชค ชยธมโม (ส่งแสง). “ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์). “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท. “ธรรมะโอดี: กระบวนการพัฒนาองค์กรวิถีพุทธ”. เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙. อุบลราชธานี:วิทยาการพิมพ์, ๒๕๕๙.

พระปลัดบุญมา อภิวิโร (คำขัน). “กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระไพโรจน์ อตุโล(สมหมาย). “วิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาดนัย อุปาทโน (ศรีจันทร์). “รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสันติสุข : ศึกษากรณีวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระมหาบุญลือ ปุณณโก. “ศึกษาการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาตามหลักคำสอนโอวาทปาติโมกข์” : วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาบุญโฮม ปุณฺณวฑฺฒโน. “ศึกษารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชาธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (ธรรมนิเทศ)**.

กรุงเทพมหานคร : หจก.สามลดา, ๒๕๕๖.

พระมหาประสาน อนุตโต. “การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระมหาแผน ธมฺเมธี(ศรีอภัย). “ศึกษารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุกขนธ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระมหาภูมิชาย อคฺคธมฺโม (มกรพันธ์). “กระบวนการพัฒนาศรัทธาและปัญญาของพระนวกะด้วย หลักสูตรการอบรมพระนวกะของคณะสงฆ์ไทย”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระมหาสุเทพ ผิวเผือด. “โลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาว่าด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน”. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ มกราคม-เมษายน ๒๕๕๖**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร) . “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กรณี ลุ่มแม่น้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่”: **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระมหาอิศเรศ ฐิตจิตโต. **รูปแบบการสื่อสารพุทธธรรมของพระธรรมกถึกเพื่อการพัฒนาชีวิตชาวพุทธในจังหวัดตราด**: วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระราชเมธี (วิชา อภิปัญญา). **การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

พระสุนทร รตนปัญญา (มติยาภักดิ์). “การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พูนสุข สิงหนานนท์. “การนำเสนอรูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

มาลี สืบกระแสน. “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒.

รัชดา ลาภใหญ่. “วาทกรรมคำสอนในปาฐกถาธรรมของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)”.

ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗.

สำราญ สมพงษ์. “ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารเพื่อสันติภาพในสื่อออนไลน์ตามแนวทางพุทธ
สันติวิธี : กรณีศึกษาเว็บไซต์หนังสือพิมพ์คมชัดลึก” . วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

สิน งามประโคน. “พุทธวิธีการสอนเชิงบูรณาการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม”. สาขาวิชาบริหารการศึกษา.
ครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สุภัฏวิทย์ ธารชัย. “วิเคราะห์การสร้างสันติสุขในพระพุทธศาสนา” : วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สุภาพรรณ เพิ่มพูน. “รูปแบบการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเชิงพุทธบูรณาการ”: วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย,
๒๕๕๗.

อัมพร เรืองศรี. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง” , วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนา
สังคม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.

อุทัย บุญประเสริฐ. หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกร
มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ๒๕๕๖.

(๓) บทความ :

การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันกันอย่างสันติ. วารสาร
บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๕.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ธรรมนิเทศ. เอกสารประกอบการสอน
รายวิชาธรรมนิเทศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๕.

ชลากร เทียนส่องใจ. การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการ
จัดการความขัดแย้ง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ข้อฟ้า เกตุเรืองโรจน์. “กระบวนการและกลวิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมในหนังสือธรรมะของท่าน ว.วชิรเมธี”. ใน **วารสารวิจัยและพัฒนา** ปีที่ ๓ ๒๕๕๔.

เทอดทูน ไทศรีวิชัย สถาบันค้ำชูไทย **การโค้ชเชิงพุทธ**’ กิจกรรมวัดสุทธิวาราม ศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาจุฬา, ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและเหมือนขวัญ เรณูมาศ. **สันติวิธี: การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทแดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, ๒๕๖๐.

ปรมต วรรณบวร. “การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม”. ใน**วารสารมหาจุฬาริชาการ** ปีที่ ๒ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก ประจำปี ๒๕๕๘.

พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. **พุทธวิถีสู่สันติภาพโลก:The Buddhist Path to World Peace**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. นนทบุรี:พิมพ์ที่บริษัท ปัญญณ์ตร์ บุ๊คส์ บายดิ้ง จำกัด, ๒๕๕๙.

พิเชฐ หังโต. “การบริหารความขัดแย้งในองค์กรด้วยพุทธวิธี”. ใน **วารสารมหาจุฬาริชาการ** ปีที่ ๒ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชา ประจำปี ๒๕๕๘, ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย:๒๕๕๘.

พุทธวิธีพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑. วารสารมหาจุฬาริชาการพระพุทธศาสนากับวิกฤติโลก. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท๒๑เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๘.
วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔.

วิธีจัดการความขัดแย้งและสร้างความปรองดองเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัท๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๕.

สุรวงศ์ วัฒนกุล. **ศิลปะการสร้างอารมณ์ขัน**. หลักสูตรวิชาการเทศนา รุ่น ๑๙ องค์การเผยแผ่อุทุมพร จามรมาณ. **โมเดลคืออะไร**. วารสารวิชาการ, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑, มีนาคม ๒๕๕๑.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

งานชั้นดีธรรมทางศาสนา. **การประชุมผู้นำศาสนาเพื่อสันติภาพในประชาคมอาเซียน**. <http://www.komchadluek.net/news/lifestyle/193534>, ๒๕๕๗. ค้นเมื่อ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๑.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. ค้นเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. ค้นเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน

๒๕๖๐. จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>.

หนังสือพิมพ์ข่าวสด: ดัชนีวัดสันติภาพโลก. https://www.khaosod.co.th/around-the-world-news/news_1193381. ข่าวรอบโลก. ๙ มิถุนายน ๒๕๖๑.

(๕) สัมภาษณ์ :

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้านความต้องการและข้อเสนอแนะองค์กร บุคคลผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๑๕ บุคคล และองค์กร ประกอบด้วย คือ

- ๑) ผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขอำเภอศรีวิไล (สสอ.) จังหวัดบึงกาฬ
- ๒) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลเขื่อนหิรัญเนอรัล (รพ.เอกชน) กรุงเทพมหานคร
- ๓) ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
- ๔) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลชล่ง จังหวัดจันทบุรี
- ๕) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทพานาโซนิค (ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรม)
- ๖) ผู้บริหารและบุคลากรธนาคารกรุงไทย (ฝ่ายสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากร)
- ๗) ผู้บริหารและบุคลากร บริษัทอโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา
- ๘) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานธนาคุณเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ๙) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
- ๑๐) ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
- ๑๑) พระครูภาวนาสารบัณฑิต ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นพระวิทยากรฝึกอบรม
- ๑๒) พระมหาธนเดช ธมมปญโญ พระวิทยากรกระบวนการค่ายได้ร่วมพุทธธรรม พระวิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการกลุ่มด้านการฝึกอบรม
- ๑๓) รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักวิชาการด้านการพัฒนาการฝึกอบรม
- ๑๔) อาจารย์มิ่งคล สามารถ วิทยากรกระบวนการกลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญกระบวนการด้านการฝึกอบรม
- ๑๕) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กลุ่มวิทยากรอารมณ์ดี วิทยากรกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ความเห็นเกี่ยวกับข้อบ่งชี้รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี จากวิทยาการผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทางมิติของศาสตร์สมัยใหม่และมิติทางพระพุทธศาสนา จำนวน ๘ ท่าน ประกอบด้วย

- ๑) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและการพัฒนาฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยาการต้นแบบ
- ๒) พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี ดร. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาวิทยาการ วิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและพัฒนาวิทยาการกระบวนการธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม
- ๓) พระมหานพดล ธมมานันโท พระวิทยาการสำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาการผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและรูปแบบการสอนแบบ Active Learning การสอนในศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) พระมหาสุเทพ สุทธิญาโณ ดร. ประธานวิทยาการกลุ่มอาสาคิลานธรรม อาจารย์ภาคสาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๕) อาจารย์จักรกฤษณ์ ศักดิ์สุวรรณ ประธานกรรมการบริหาร บริษัทนวัตกรรมสร้างสรรค์การศึกษา จำกัด วิทยาการผู้เชี่ยวชาญการโค้ชพฤติกรรมมนุษย์ และวิทยาการจิตวิทยาให้คำปรึกษาจิตวิทยาบำบัด และวิทยาการจิตใต้สำนึก NLP
- ๖) อาจารย์สาโรจน์ พึ่งไทย วิทยาการกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ วิทยาการอิสระ
- ๗) อาจารย์ปวีณา สงวนชม กรรมการผู้จัดการบริษัทโลค์ เลิร์นนิ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด วิทยาการผู้เชี่ยวชาญ
- ๘) อาจารย์ชัชวาล มโนวัฒนา กลุ่มวิทยาการอารมณ์ดี วิทยาการกระบวนการผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับประเทศ
- ๙) คุณอรุมา เกษตรพิชผล ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและผู้จัดการมีเทคนิค ทอล์ค
- ๑๐) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย พระสงฆ์ต้นแบบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารธรรมประยุกต์

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Book :

- A. Caplan. *The Conduct to Inquiry : Methodology for Behavioral Science* San Francisco : Chandler Publishing, 1964.
- Bardo & Hardman. *Urban sociology : A systematic introduction*. USA : F.F. Peacock, 1982.

- D. Willer. **Scientific Sociology : Theory and Methods**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1980.
- D.P. Force and S.Richer. **Social Research Methods**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1973.
- Dudley D. Cahn, Ruth Anna Abigail, Managing. **Conflict through Communication**, third edition. New York: Pearson, 2007.
- Eisner. **Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation**. n.p. 1976. Beach, Dale S. **The management of people at work**. New York : Mc-Millan, 1980 A.
- L. Nadler and Z. **Developing Human Resources**. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., and Wright Human Resource Management, "On Strategy" : HRR's 10 must reads. Boston, 2003.
- P.J. Keeves. **Educational Research Methodology Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamum Press, 1988.
- R.H. Smith and Other. **Management : Making Organizations Perform**. New York : Macmillan, 1980.
- R.L. Daft. **Organization theory and Design**. Singapore : Info Access, 1992.
- Richard Beckhard. **Organization development: strategies and models**. Reading, Mass.: Addison-Wesley. 1969.
- Rothwell, William J. **Beyond. Training and Development: State-of-Art Strategies for Enhancing Human Performance**. New York : American Management Association.1996.
- Taba H. **Curriculum Development Theory and Practice**. New York: Harcourt, Brace World, NIC,1962.
- W.B. Brown and D.J. Moberg. **Organization Theory and Management: A macro Approach**. New York : John Wiley and Sons, 1980.

(2) Electronic media :

- ahid H.Bhat. Impact of Training on Employee Performance:A Study of Retail Banking Sector in India. Indian Journal of Applied Research. Impact Factor:3.62:

2013, http://www.researchgate.net/publication/262843202_Impact_of_Training_on_Employee_Performance_A_Study_of_Retail_Banking_Sector_in_India.
<http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>.
 Strickland. **ADDIE**. Idaho State University College of Education Science, Math & Technology Education. Retrieved March 2, 2014. From
<http://www.dd.isu.edu./index.htm>.

(3) Articles :

C.V. Good. **Dictionary of Education**, 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1973.
 Christopher W. Moore. **Practical Strategies for Resolving Conflict**. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2014.
 Dessler Gary. **Human Resource Managements**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1997.
 French Wendell L. **Human Resources Management**. 3rd ed. Boston, MA: Houghton Mifflin.
 Husen & Postlethwaite. **The international encyclopedia of education**. 2nd ed. New York : Paramon, 1994.
 Joyce & Weil. **Model of teaching**. 2nd ed. New Delhi : Prentice-Hill of India Private limited, 1985.
 Tosi and Carroll. **Management**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1982.

ภาคผนวก

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ๖ ๑๑๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เจริญพร รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิทธิ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเครื่องมือวิจัย ๑ ฉบับ

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวยการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (R and D) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองรูปแบบ

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมและความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออุมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบไป

ขอเจริญพร

(พระมหาพรช ธรรมหาโส, รศ.ดร.)

เลขานุการอธิการบดี

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ/ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ได้รับพร
ดร.ภักดี
๑๖ ม.ค. ๒๕๖๒

๑๖.๑.๒๕๖๒

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ว ๑๑๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เจริญพร ผศ. ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเครื่องมือวิจัย ๑ ฉบับ

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธพัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต
๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทนายิการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการเรื่อง
“รูปแบบการการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (R
and D) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองรูปแบบ

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณ
เพื่อความถูกต้องเหมาะสมและความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออุมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบไป

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส, รศ.ดร.)

เลขานุการอธิการบดี

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ/ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฉันท
12 ต.ค. 61

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ๖๖๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เจริญพร ผศ.ดร.ณัฐธนีชญา รัตนศิริณิษฐกุล รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิจัยและพัฒนานักศึกษา
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเครื่องมือวิจัย ๑ ฉบับ

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธุ์พันธ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวยการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (R and D) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองรูปแบบ

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมและความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบทอด

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส, รศ.ดร.)

เลขานุการอธิการบดี

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ/ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่งมอบงานต่อพระเจ้าน
อนันต์ ๕-๕-๖๑
88888

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

ผศ.ดร. ณัฐธนีชญา รัตนศิริณิษฐกุล
๒๐/๑๐/๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๒๖ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มจร

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิโท นามสกุล พันธพัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวยการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (R and D) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองรูปแบบ

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมและความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออัญมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบทไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

เลขานุการอธิการบดี

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ/ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตรวจเครื่องมือเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

๑๒ ต.ค. ๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ๖๕๓.๑

วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ หลักสูตรและการสอน

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิโท นามสกุล พันธพัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทนายการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำคุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ของการประเมิน และทำการแก้ไขแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออัญมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

๐๙๐๑๑๐๕๐๖๑
(รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก)
ผอ.หลักสูตรสันติศึกษา
พ.ศ. ๒๕๖๑
๑ ส.ค. ๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว๕ก.๑

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร ผศ.ดร.ประพันธ์ ศุภกร ผู้อำนวยการหลักสูตรคหกรรมศาสตร์บัณฑิตพระพุทธศาสนา

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทนายการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคหกรรมนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อการพัฒนารูปแบบวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำคหกรรมนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ของการประเมิน และทำการแก้ไขแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออัญมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบไป

ได้ตรวจ
๒๕๖๑/๗/๓๑

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/๖๕๓.๑

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระปลัดสรวิชัย อภิปัญญา, ผศ.ดร. หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการศึกษาแนะแนว

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวาริการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำคุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ของการประเมิน และทำการแก้ไขแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สลับไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

(พระสรวิชัย อภิปัญญา, ผศ.ดร.)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

๓๑/๗/๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/๖๕๖.๑

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิโท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวยการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตโดยพุทธสันติวิธี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อการพัฒนารูปแบบวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของธรรมะโอตโดยพุทธสันติวิธี ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ของการประเมิน และทำการแก้ไขแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

๓๑/๗/๖๑

(พระสุธีรัตนบัณฑิต)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

๓๑/๗/๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/๖๕๗.๒

วันที่ ๗๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระปลัดสมชาย บโยโค, ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรท่ายการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อการพัฒนารูปแบบวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ของการประเมิน และทำการแก้ไขแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออุทิศขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส รศ. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๖๕๕๒

พระพรหม ธรรมหาโส

๑๘ ก.ค.๖๑

ที่ สก.๐๐๓๒.๒๐๒ / ๗๓๐๓



โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
๒๘๓ ถนนสุวรรณศร ตำบลสระแก้ว
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง อนุญาตให้หนังสือพิมพ์ที่เก็บข้อมูลและฝึกภาคสนามเพื่อการวิจัย
เรียน เลขาธิการอธิการบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ
ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ ศธ ๖๑๑๓/๖๖๖.๑
ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ตามหนังสืออ้างถึงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ขออนุญาตให้หนังสือพิมพ์ที่เก็บข้อมูลและฝึกภาคสนามเพื่อการวิจัย เพื่อทำดัชนีพจนานุกรม เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตโดยพุทธสันติวิธี” จำนวน ๒๒ รูป รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๕ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ , รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ , รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ , รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ภูธราฟ้ารีสอร์ท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา และรุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ เพลาเพลิน บุติค รีสอร์ท จังหวัดบุรีรัมย์ นั้น โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วอนุญาตให้หนังสือพิมพ์ที่เก็บข้อมูลและฝึกภาคสนามเพื่อการวิจัยในวันดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูวดล กิตติวัฒนสาร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพบุคคล

โทร.๐ ๓๗๔๒ ๑๔๓๗

โทรสาร.๐ ๓๗๔๒ ๑๔๓๗

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ๖๖๖.๑



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือลงพื้นที่เก็บข้อมูลและฝึกภาคสนามเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายแพทย์ ภูวดล กิตติวัฒนาสาร
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวยการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบของธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี โดยมี พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ผศ.ดร.อุทัย สติมั่น เป็นคณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการฝึกภาคสนามและนำข้อมูลมาประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงขอเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้หนังสือดังกล่าวได้ฝึกภาคสนามโดยการนำพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ จำนวน ๒๒ รูป ลงฝึกภาคสนามผ่านประสบการณ์จริง เพื่ออบรมให้แก่บุคลากรของท่าน ณ ภูธราฟ้า รีสอร์ท อำเภอน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา และ เพลาเพลิน บุติศรี รีสอร์ท บุรีรัมย์ จำนวน ๕ รุ่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบไป

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

เลขานุการอธิการบดี

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทรงปลื้ม-อภัยพร

ผู้ประสานงาน: พระปราโมทย์ วาทโกวิท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๕๖๕๕๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ๖๑๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เจริญพร ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการก่อกลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการถอดบทเรียนเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาเพื่อขอเชิญท่านเข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิถอดบทเรียนรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ในวันพุธที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐-๑๑.๓๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้
จึงเจริญพรามาเพื่อขอเชิญตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เจริญพรามาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๔๘-๑๕๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

เรียน พระมหาอุทัย พลเทโว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ

๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอติ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป

ในฐานะท่านได้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จึงขอนิมนต์ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ร.ศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รับทราบแล้ว ขอรับ

(พระเมธีธรรมาภรณ์ ป.ธ.๙)

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เรียน พระครูสุนทรธรรมนิเทศก์ วิฑิตคุณ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป

ในฐานะท่านได้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จึงขอนิมนต์ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๕๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ว ๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

เรียน พระปรีชา อคฺคจาโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ

๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอติร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป

ในฐานะท่านได้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จึงขอนิมนต์ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาพรสา ฐมฺหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทีโกวิท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์: ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ว ๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เรียน พระอนุรักษ์ อนุรักษิโต
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอติร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป

ในฐานะท่านได้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จึงขอนิมนต์ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการแก้แกล่งสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ร.ศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รับทราบ
สำนักบริหาร
๗ ตุลาคม ๒๕๖๑
ดร. อรุณ ๔๕

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เรียน พระสิริโชติ สิริบุญโญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอตีสัมพันธ์กับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตีโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป

ในฐานะท่านได้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จึงขอนิมนต์ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอตี

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ ว ๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เรียน พระภัทรชัย โชติโก
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป

ในฐานะท่านได้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จึงขอนิมนต์ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

วิเชียร ธรรมะธรรมะ
พระภัทรชัย โชติโก



กำหนดการ

สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี”

นำเสนอโดย พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์) นิสิตปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา (ภาคพิเศษ)

หลักสูตรแบบ ๑.๑ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันเสาร์ที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๗.๐๐ น.

ณ ห้องพุทธเมตตา (D๔๒๔) อาคารเรียนรวมชั้น ๔ โขน D

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

เวลา	๑๒.๔๕ น.	เตรียมความพร้อมเพรียง
เวลา	๑๓.๐๐ น.	พิธีเปิดการสนทนากลุ่มเฉพาะ/กล่าวต้อนรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดย พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนนานาชาติ มจร
เวลา	๑๓.๑๕ น.	แนะนำผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ/ชี้แจงรายละเอียดการสนทนากลุ่ม โดย อาจารย์ ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา ผู้ดำเนินการรายการสนทนากลุ่มเฉพาะ
เวลา	๑๓.๓๐ น.	นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี โดย พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา
เวลา	๑๓.๔๕ น.	สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ๑) ด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี ๒) ด้านสันติวิธีและสันติภาพ ๓) ด้านวิทยากรการฝึกอบรมและพัฒนาวิทยากร ๔) ด้านการวิจัยเชิงพัฒนาและวิจัยพระพุทธศาสนา
เวลา	๑๗.๐๐ น.	สรุปการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) - นิสิตกล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - ประธานกล่าวปิดการสนทนากลุ่ม - มอบหนังสือของที่ระลึก - ถ่ายภาพร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ - เสร็จสิ้นการสนทนากลุ่มเฉพาะ

หมายเหตุ: ผู้ประสานงาน พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้นำเสนอ โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒



ลงชื่อผู้เข้าร่วมสังเกตการณ์

สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอทีโดยพุทธสันติวิธี”

วันเสาร์ที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๗.๐๐ น.

ณ ห้องพุทธเมตตา (D๔๒๔) อาคารเรียนรวมชั้น ๔ โชน D

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

[illegible]



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว.๕.๖.๑

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร ศ.ดร.สมภาร พรมทา อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มจร

ด้วย พระปราโมทย์ ฉายา วาทโกวิโท นามสกุล พันธุ์พัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๖๑ ที่อยู่ วัดอมรทวยการาม เลขที่ ๖๗๓ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่และพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบวิทยาการต้นแบบธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิทยาการต้นแบบของธรรมะโอดีโดยพุทธสันติวิธี ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำคุณูปการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ของการประเมิน และทำการแก้ไขแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์สืบทอดไป

(พระมหาพรหม ฐมฺหาโส รศ. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๑



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เจริญพร ดร.พูนสิน ประคำมินทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการและรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยธรรมะโอติธรรมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพและหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “วิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๔ คน

จึงขอเจริญพรเชิญท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL เพื่อเสริมสร้างองค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเป็นวิทยากรตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๓ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงขอเจริญพรมาเพื่อเชิญเข้ารับการฝึกอบรมตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์และเบอร์ไลน์. ๐๙๘-๑๕๖๕๕๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๑



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ

เจริญพร ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการและรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพและหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “วิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๔ คน

จึงขอเจริญพรเชิญท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL เพื่อเสริมสร้างองค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเป็นวิทยากรตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๓ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงขอเจริญพรมาเพื่อเชิญเข้ารับการฝึกอบรมตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาพรชชา ฐมมทาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์และเบอร์ไลน์ ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๑



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
เจริญพร ดร.วาสนา เกิดผล ประสพศักดิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการและรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยธรรมะโอตี่ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพและหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตี่โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “วิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๔ คน

จึงขอเจริญพรเชิญท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL เพื่อเสริมสร้างองค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเป็นวิทยากรตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๓ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงขอเจริญพรมาเพื่อเชิญเข้ารับการฝึกอบรมตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอตี่

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์และเบอร์ไลน์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๑



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ
 เจริญพร พ.ต.ท. ดร.ปรีชา สาวม่วง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการและรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยธรรมะโอติร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพและหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “วิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๔ คน

จึงขอเจริญพรเชิญท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL เพื่อเสริมสร้างองค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการในการเป็นวิทยากรตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๓ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลา ๔ วัน ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการ

จึงขอเจริญพรมาเพื่อเชิญเข้ารับการฝึกอบรมตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์และเบอร์ไลน์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เจริญพร คุณขุนเขา สินธุเสน เขจรบุตร วิทยากรมืออาชีพพัฒนาสมอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

ด้วยธรรมะโอติธรรมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๐ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรการสื่อสารเป็นอย่างดียังเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเจริญพรท่านเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง “พระวิทยากรยุค AI สู่การพัฒนาสมอง จิตใจ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และสันติภาพ” ในวันอังคารที่ ๑๘ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๐๐-๑๐.๐๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๕๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓๓/

๕๘๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับโล่รางวัลพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เรียน พระมหาสมปอง ตาลปุตโต พระวิทยากรธรรมะเคลิเวอร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอตี่ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตี่โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการก่อกลั้วสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นพระวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเผยแผ่เป็นอย่างดีเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเรียนมาเพื่อนิมนต์ท่านเข้ารับโล่รางวัลพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง “Download: กว่าจะเป็นพระวิทยากรต้นแบบ” ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๘.๐๐-๑๙.๐๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอตี่

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/

๕๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔

www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรกระบวนการ

เจริญพร ศาสตราจารย์ นายแพทย์วินัย วัฒนศัพท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ

๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านสันติวิธีเป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นวิทยากรกระบวนการ ในวันจันทร์ที่ ๒๙ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ตามกำหนดช่วงเวลาดังนี้

๑) เวลา ๐๘.๐๐-๐๙.๔๕ น. หัวข้อกิจกรรมเรื่อง “สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร”

๒) เวลา ๑๐.๐๐-๑๑.๓๐ น. หัวข้อกิจกรรมภาคปฏิบัติเรื่อง “พุทธสันติวิธีเครื่องมือเสริมสร้างองค์กรสันติสุข รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เจริญพรมด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๕๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/

๕๘๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนิมนต์เข้ารับโล่รางวัลพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เรียน พระมหาธนเดช ธมฺมปญฺโญ พระวิทยากรกลุ่มได้รับพุทธธรรม
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ
๒.โครงการ

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๒ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการก่อกลุ่ลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๒๘-๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นพระวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเผยแผ่เป็นอย่างดีเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเรียนมาเพื่อนิมนต์ท่านเข้ารับโล่รางวัลพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในวันจันทร์ที่ ๒๙ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี ตามกำหนดช่วงเวลา ดังนี้ ๑) เวลา ๐๘.๐๐-๑๑.๒๐ น. เข้ารับโล่รางวัลพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและแบ่งปันประสบการณ์ ๒) เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๐๐ น. บรรยายพิเศษ ในหัวข้อกิจกรรมเรื่อง “รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรสำหรับพระวิทยากรต้นแบบ” และกิจกรรมภาคปฏิบัติ: Knowledge sharing สู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอนิมนต์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปรโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เจริญพร ดร.ประยัต พงษ์จำปา รองเลขาธิการมูลนิธิการต่อต้านการทุจริต
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

ด้วยธรรมะโอติธรรมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๐ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการก่อกุศลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรการสื่อสารเป็นอย่างดีเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเจริญพรท่านเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์กับการเสริมสร้างชุมชนขององค์กรและสังคมสันติสุข” ในวันจันทร์ที่ ๑๗ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๕.๐๐-๑๗.๐๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ฐมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เจริญพร ดร.จตุพร วิชาญโชติอังกูร วิทยากรกระบวนการ FA และการโค้ช
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

ด้วยธรรมะโอษฐ์ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอษฐ์โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๐ รูป ซึ่งจะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรการสื่อสารเป็นอย่างดีจึงเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเจริญพรท่านเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง “FA: เครื่องมือวิทยากรกระบวนการสู่การพัฒนาองค์กร” ในวันอังคารที่ ๑๘ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐-๑๑.๓๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ รมมมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาฬไกรโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอษฐ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๕๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เจริญพร อาจารย์ชลัท ประเทืองรัตนา วิทยากรกระบวนการ สถาบันพระปกเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

ด้วยธรรมะโอตี่ร่วมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอตี่โดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๐ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรการสื่อสารเป็นอย่างดียังเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเจริญพรท่านเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง “Design: สันติวิธีเครื่องมือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร” ในวันอังคารที่ ๑๘ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๙.๓๐-๒๒.๐๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอตี่

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพและบรรยายพิเศษ
เจริญพร อาจารย์สาโรจน์ พึ่งไทย วิทยากรกระบวนการพัฒนาองค์กร
สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

ด้วยธรรมะโอติธรรมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๐ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรการสื่อสารเป็นอย่างดีจึงเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเจริญพรท่านเข้ารับโล่รางวัลวิทยากรต้นแบบสันติภาพระดับเชี่ยวชาญและบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง กิจกรรม “Design: รูปแบบกิจกรรมพัฒนาองค์กรอย่างมีอาชีพ” ในวันพุธที่ ๑๙ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๙.๓๐-๒๒.๐๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนนานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ที่ ศธ ๖๑๑๓/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ

เจริญพร อาจารย์มงคล สามารถ วิทยากรอารมณ์ดีและวิทยากรกระบวนการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

ด้วยธรรมะโอติธรรมกับมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมูลนิธิต่อต้านการทุจริต ได้เปิดรับสมัครพระสงฆ์ทั่วประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาพระวิทยากรต้นแบบธรรมะโอติโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร “พระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ” เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ สันติภายใน และการสร้างเครือข่ายการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการเป็นวิทยากรต้นแบบสันติภาพ โดยมีพระสงฆ์ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ จำนวน ๔๐ รูป ซึ่งจะเข้าเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นพระวิทยากรต้นแบบสันติภาพ ตามแนวทางรูปแบบของ K-U-M-S-A-N MODEL ซึ่งเป็นบทบาทของพระสงฆ์กับการเกื้อกูลสังคมเพื่อการเผยแผ่ธรรมะสู่องค์กรและสังคมเกิดสันติสุข โดยยึดหลักการอุดมการณ์วิธีการเผยแผ่ตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า ในระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ในฐานะท่านเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรการสื่อสารเป็นอย่างดีจึงเป็นประจักษ์แก่สังคมไทย จึงเจริญพรท่านบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง กิจกรรม “พระวิทยากรกระบวนการ FA: สู่การพัฒนากิจกรรมสำหรับองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑” ในวันอังคารที่ ๑๘ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๐๐ น. ณ สวนธรรมศรีปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี รายละเอียดตามกำหนดการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ฐมฺหาโส รศ.ดร.)

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงานการฝึกอบรม:

พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท พระวิทยากรกระบวนการธรรมะโอติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ฉายา-นามสกุล	: พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)
เกิด	: ๑๖ มกราคม ๒๕๒๖
สถานที่เกิด	: บ้านเลขที่ ๘๒ หมู่ ๘ บ้านหนองนารี ตำบลบุสูง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๒๗๐
การศึกษา	: นักธรรมชั้นเอก, พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาจริยศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เกียรตินิยม) พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	: เป็นพระวิทยากรพัฒนาบุคลากรตามบริษัทและโรงพยาบาล : เป็นพระสงฆ์ปฏิบัติการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียน สพฐ. : เป็นที่ปรึกษางานวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและเทคนิคการสอน : เป็นพระวิปัสสนาจารย์แห่งประเทศไทยขณะเป็นสามเณร : เป็นพระวิทยากรโครงการ Coaching Team ในนาม สพฐ. : เป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับกระทรวงศึกษาธิการ : เป็นพระวิทยากรจัดการฝึกอบรม Dhamma OD Happy Life : เป็นพระวิทยากรฝึกอบรมสามเณรภาคฤดูร้อน : เป็นพระวิทยากรฝึกอบรมเทคนิคการสอนของพระวิปัสสนาจารย์
ผลงาน	: พ.ศ.๒๕๕๓ หนังสือ “พูดนอกใจในองค์กร” : พ.ศ.๒๕๕๐ หนังสือ “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”
ตำแหน่งปัจจุบัน	: เป็นพระวิทยากรกระบวนการ Dhamma OD Happy Life : เป็นพระวิทยากรกระบวนการต้นแบบสันติภาพ : พัฒนาองค์กรด้วยธรรมะโอดีแบบบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ ๐๘๘-๑๕๙๖๕๔๒ E-mail: boss04506@hotmail.com เว็บ www.DhammaOD.com Facebook: Pramote OD Pantapat