รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

A MODEL OF “DHAMMA OD” FOR STRENGTHENING PEACEFUL ORGANIZATIONS

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

A Model of "Dhamma OD" for Strengthening Peaceful Organizations.

Phra Pramote Vadakovido (Pantapat)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Peace Studies)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2015

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ

(พระเมธาวินัยรส, ผศ.ดร.)

..... กรรมการ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

..... กรรมการ

(ดร.อุทัย สติมั่น)

..... กรรมการ

(ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. ประธานกรรมการ

ดร.อุทัย สติมั่น กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....

(พระปราโมทย์ วาทโกวิโท)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
ผู้วิจัย : พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
: พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., ป.ธ.๖, พธ.บ., ศศ.ม., พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
: ดร.อุทัย สติมั่น, ป.ธ.๗, พธ.บ., บธ.ม., พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
วันสำเร็จการศึกษา : ๘ มีนาคม ๒๕๕๙

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เชิงคุณภาพภาคสนาม เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรม (๒) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า

๑) แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ มีเทคนิคการสื่อสารธรรมที่น่าสนใจ มีการวิเคราะห์ผู้เข้าอบรม มีอุปกรณ์และกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการฝึกอบรมแบ่งเป็นประเภท วิธีการ เทคนิค และเนื้อหาของการอบรมที่เหมาะสมกับองค์กร การฝึกอบรมเป็นการใช้กระบวนการกลุ่ม กิจกรรม การบรรยาย และการสื่อสาร ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทักษะการใช้ชีวิต ส่วนแนวการสอนในพระพุทธศาสนาเถรวาท มีการเลือกใช้สื่อที่เอื้อให้ตามสถานการณ์ โดยให้พบกับเหตุการณ์จริง ดังนั้นวิทยาการสมัยใหม่จึงเสริมให้หลักธรรมในพระพุทธศาสนามีความน่าสนใจมากขึ้น

๒) ผู้วิจัยเสนอการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยมุ่งพัฒนาการดำเนินชีวิต เน้นวิธีการ “การบริหารคนก่อนบริหารงาน” (Life Skill) เพื่อความสุข ประสิทธิภาพและสัมพันธภาพในการทำงานเป็นทีม พัฒนาให้เกิดความรัก ความสามัคคี การเคารพให้เกียรติกัน จัดเป็นการสร้างสันติภาพในองค์กร **เพื่อให้บุคลากรเกิด ๔ ภาพ** คือ ๑. สมรรถภาพ ๒. คุณภาพ ๓. สัมพันธภาพ และ ๔. สุขภาพ **ภายใต้ “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข ”** การฝึกอบรมตามกระบวนการธรรมะโอดีนี้เป็นการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยการพัฒนาคนให้มีสันติภาพภายใน เป็นการนำเอาหลักการ กิจกรรมการมีส่วนร่วม สื่อการสอนเพื่อสื่อสารหลักธรรมที่ร่วมสมัย เทคโนโลยี ภาษาที่เข้าใจง่าย ตัวอย่างจากเหตุการณ์ปัจจุบัน **ด้วยวิธีการ**ที่เรียกว่า **“ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” โดยปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา** เป็นการ**ฝึกอบรมแบบเชิงรุกเข้าหาองค์กร** โดยยึดหลักการสื่อสารทางตะวันตก SMCR ของ **“เดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo)”** ในการสื่อสารธรรมประกอบด้วย **๑) ผู้ส่งสาร (Sender)** หมายถึง เกิดความ**แจ่มแจ้ง** ชัดเจน **๒)สาร (Message)** หมายถึงเกิดการ **จูงใจ** ทำให้เกิดความศรัทธา **๓) ช่องทาง หรือ สื่อกิจกรรม (Channel)** หมายถึง

เกิดความ**แกล้วกล้า** อยากจะนำไปประพฤติปฏิบัติ **และ๔) ผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิด**ความร่าเริง** มีพลังศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

๓) จากการวิเคราะห์ พบว่า องค์กรควรนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” (Dhamma OD Model for Strengthening Peaceful Organizations) มาใช้ ซึ่ง Dhamma หมายถึง ธรรมประยุกต์เพื่อการอบรมตามแบบ **SMCR** ของ **“เดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo)”** และ Strengthening Peaceful Organizations หมายถึงภาวนา ๔ คือ กาย ศีล จิต ปัญญา อันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์กรสันติสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ค้นพบ “องค์ความรู้ใหม่” เป็นรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข คือ “D H A M M A O D ” ซึ่งเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในสังคมไทยปัจจุบัน ประกอบด้วย ๑) D คือ ฝึกความมีระเบียบวินัย เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน ๒) H คือ พัฒนาความเป็นมนุษย์ สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ๓) A คือ ฝึกความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาฝึกฝนตนเอง ๔) M คือ ฝึกสติ รู้เท่าทันปัญหา สามารถแก้ปัญหา อยู่กับปัจจุบัน ๕) M คือ การฝึกสมาธิ สร้างสันติภายในใจของตนเอง ๖) A คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๗) O คือ องค์กรแหล่งรวมบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ๘) D คือ การพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวนา ๔ ซึ่งสามารถสอดคล้องกับ “หลักไตรสิกขา” คือ ศีล สมาธิ และปัญญา นำพาไปสู่องค์กรสันติสุข

Thesis Title : The Model of "Dhamma OD" for Strengthening Peaceful Organizations
Researcher : Phra Pramote Vadakovido (Pantapat)
Degree : Master of Arts (Peace Studies)
Thesis Supervisory Committee
: Assoc. Prof. Dr. Phramaha Hansa Dhammahaso (Nitibunyakorn), Pali vi, B.A., M.A., Ph.D. (Buddhist Studies)
: Dr. Uthai Satiman Pali vii, B.A., M.B.A. (Management), Ph.D (Buddhist Studies)
Date of Graduation : 8 March 2016

Abstract

This qualitative thesis, the Model of " Dhamma OD" for Strengthening Peaceful Organizations" is of 3 objectives, i.e. (1) to study the theoretical idea of the training for strengthening peaceful organizations along with the modern science and Theravada Buddhism; (2) to analyze the model of O.D. Dhamma for strengthening peaceful organizations; and (3) to present the model of " Dhamma OD" for strengthening peaceful organizations in the present Thai society.

From the study, it is found the following:

1) The theoretical idea of the training for strengthening peaceful organizations in accordance with the modern science has got interesting technique of Dhamma communicating, trainee analysis, instruments and activities assisting the trainees to obtain the learning to which the training consists of proper types, means, techniques and contents to organizations. The training is the process of grouping, activities, lecturing and communication for the trainees have got the chance to learn about the life skill while the way of teaching in Theravada Buddhism has the choices to use the available media along the situation through the actual incident. Thus, the modern science enhances Dhamma in Buddhism for more interest.

2) The researcher suggests Dhamma OD Training aiming to develop living life emphasizing 'life skill' for happiness, efficiency and relationship in working as teamwork, improving it for love, unity, giving honor and respect for peacebuilding in the organizations yielding their personnel 4 kinds of qualities of effectiveness, quality, relationship, and health under the concept **"happy life, happily working"**. This process of Dhamma OD training is the dissemination in the Buddha's way by

integrating Dhamma in Buddhism with the modern science by developing people for their inner peace; by using: principles, participating activities, teaching media for contemporary Dhamma communication, technology, easy language, and examples from the present incidents, under the means called **'wise application for fun and essence'** with the adjustment towards Buddhism which is the organizational pursuance by western communication principle **'SMCR' of David K. Berlo's.** Dhamma communication **comprises of 1) Sender** meaning the result of **clearness**; **2) Message** meaning the result of persuasion for having faith; **3) Channel** meaning the result of **braveness** in eagerly behaving and practice; and **4) Receiver** meaning that the trainees are happy and enjoy with mutual learning and participation; they are also cheerful with the power of faith leading to wisdom for changing themselves into better ways.

3) From the analysis, it is found that the organizations should follow the Dhamma OD Training Model for Strengthening Peace; Dhamma means the applied Dhamma for the training according to **SMCR of David K. Berlo's,** and Strengthening Peaceful Organizations means the 4 Bhavana through body, morality, mind and wisdom which is the aim to develop peaceful organizations.

Hence, the researcher has found "D H A M M A O D", the new knowledge as 'A Training Model to Enhance Peace in Organizations', which is a proper training model to the present Thai society, comprising of 1) 'D' is the training for having discipline and respecting the rules in living together; 2) 'H' is the development of being humans and creating human relationship in living together; 3) 'A' is the training for self-improvement with good will and effort; 4) 'M' is the training to be mindful, realize problems and be able to solve them, and stay at the present moment; 5) 'M' is meditation practice creating peace in one's mind; 6) 'A' is adjustment of attitude and behaviour; 7) 'O' is an organization with different people; and 8) 'D' is the development of personnel in accordance with 'the Four Bhāvanā', the principle of mental development which is harmonized with 'Sikkhāttaya', the principle of the Threefold Learning or Training comprising of morality, concentration and wisdom; all of which lead to peaceful organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ก็ด้วยความเสียสละ ความอนุเคราะห์ และน้ำใจจากบุคคลหลายฝ่าย ตลอดจนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษาและการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา ผู้เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และที่สำคัญท่านเป็นหัวหน้าครอบครัวสันติศึกษา กระผมซึ่งเป็นสมาชิกในครอบครัว รุ่นที่ ๒ จะขอมุ่งมั่นทำหน้าที่ตามคำปณิธานที่ว่า “ข้าพเจ้าขอตั้งสัจจะอธิษฐานว่า ข้าพเจ้าขอบำเพ็ญสันติบารมี พัฒนาชีวิให้รู้ตื่นและเบิกบาน ร่วมประสานมนุษย์และสังคม ให้อุดมด้วยสันติสุข ในทุกลมหายใจ ตลอดไปเทอญฯ” และเจริญพรขอบคุณ อาจารย์ ดร.อุทัย สติมั่น ผู้เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งเมตตาอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้กำลังใจในการทำงานวิจัย พร้อมด้วยอาจารย์ ดร.พูนสุข มาศรังสรรค์ ที่กรุณาช่วยแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เป็นต้นแบบนักคิด นักพูด นักเขียน นักบริหาร นักพัฒนาตามแนวทางพุทธวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานซึ่งเป็นหนังสือเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยวิทยาการสมัยใหม่ เป็นต้นแบบในการสื่อสารธรรมอย่างดียิ่ง ตลอดถึง พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ให้คำชี้แนะแนวทางในการเริ่มต้นทำโครงร่างวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระราชกิตติรังษี เจ้าคณะจังหวัดศรีสะเกษ ผู้เป็นพระอุปัชฌาย์และผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการอบรมสั่งสอนและคอยให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ซึ่งพระเดชพระคุณมีความเมตตาเป็นอย่างสูงยิ่งสำหรับศิษย์

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูวิบูลธรรมภาณ (หลวงปู่ธัมมา พิทักษา) เจ้าอาวาสวัดอมรทายิการาม ที่เมตตานุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมให้ที่พำนักอาศัย ณ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ กรุงเทพมหานคร และให้กำลังใจในการศึกษา ซึ่งหลวงปู่เน้นย้ำเรื่อง “วิชายอด จรณะเยี่ยม” สอนอย่างลูกอย่างหลาน มีความห่วงใยต่อการทำงานในการเผยแผ่ธรรม

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุตกัลยาณคุณ (สุภัสร์ กลฺยาโณ) เจ้าคณะตำบลหญ้าปล้อง จังหวัดศรีสะเกษ ที่เมตตานุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมเรื่องการศึกษาตั้งแต่สามเณรจนถึงพระสงฆ์ ให้คำชี้แนะแนวทางตั้งแต่ระดับนักธรรมบาลี มัธยมศึกษา จนถึงระดับมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งส่งเสริมเรื่องทุนการศึกษา เป็นที่ปรึกษาทุกๆเรื่องในการดำเนินชีวิต

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาเมธา จนฺทสาโร, ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เมตตานุเคราะห์สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิทยานิพนธ์ และให้กำลังใจในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล ตลอดถึงอนุเคราะห์สถานที่พักในการทำวิทยานิพนธ์ พร้อมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สันติศึกษาทุกท่านที่ช่วยเหลือปรับแก้วิทยานิพนธ์ ร่วมด้วยช่วยกันทำงานทุ่มเทด้วยความเสียสละอย่างเต็มที่ ซึ่งนำโดย พระอาจารย์มหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ดร. อาจารย์ ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, อาจารย์ ดร.พูนสุข มาศรังสรรค์, พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.,

พระมหาวุฒิเมธส์ วุฑฺฒิเมโธ, และพระมหาดนัย อุปวฑฺฒโน เมตตาตรวจรูปแบบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งได้รับการอำนวยความสะดวกอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณและขอเจริญพรขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยทุกท่าน ซึ่งมีนามปรากฏ ดังนี้ พระศรีธรรมภาณี ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มจร., พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน, พระมหาพงษ์นรินทร์ ฐิตวโส ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ, พระวิทยากรเครือข่ายธรรมะอารมณ์ดี พระมหาวีรพล วีรญาโณ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, พระครูสุนทรธรรมพาที, พันเอกนายแพทย์พงศ์ศักดิ์ ตั้งคณา ประธานมูลนิธิจิตเป็นผู้ให้ ใจเป็นนิพพาน

ขอกราบขอบพระคุณและขอเจริญพรขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยทุกท่าน ซึ่งมีนามปรากฏ ดังนี้ พระมหายุทธนา นรเชฏฐโฐ, ดร. อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์ พระมหาเมธา จนฺทสาโร, ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ, รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มจร. ดร.อำนาจ บัวศิริ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ และอาจารย์ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา

ขอขอบคุณ นายแพทย์ชนินทร์ จารุวัฒนมงคล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัย และใช้สถานที่โรงพยาบาลเป็นสถานที่ในการเก็บข้อมูลการฝึกอบรม นายแพทย์ชูชาติ ขันตยาภรณ์ ประธานจัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานการฝึกอบรมของโรงพยาบาลลำพูน ซึ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในการจัดการฝึกอบรม นายแพทย์สุธิต คุณประดิษฐ์ ประธานโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม และผู้ให้การสัมภาษณ์ทุกท่านของบุคลากรของโรงพยาบาลลำพูน รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่านจำนวน ๕ รุ่น

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยลงพื้นที่เก็บข้อมูล ณ โรงพยาบาลลำพูน ซึ่งมี คุณยุพยงค์ พาหา ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ช่วยบันทึกข้อมูลให้คำปรึกษาในฐานะด้านสาธารณสุขและด้านการฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุข ขอขอบคุณกฤษณาวุฒิพันธพัฒน์ ช่วยประสานงานเป็นผู้ช่วยวิทยากร และขับพาหนะพาไปสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย และอาจารย์อติชาติ ตันเจริญ ซึ่งอาจารย์ได้เป็นผู้บันทึกภาพการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีขณะลงพื้นที่การวิจัย ณ โรงพยาบาลลำพูน เป็นภาพการฝึกอบรมที่มีความสวยงามมากๆ

ที่สุดขอขอบคุณผู้มีพระคุณอันสำคัญยิ่งของชีวิต คือ คุณพ่อต่วน พันธพัฒน์ และคุณแม่เสมือน พันธพัฒน์ ผู้มีพระคุณอันใหญ่ยิ่งในการกำเนิดทางโลกและนำพาเข้าสู่ทางธรรม และญาติพี่น้องทางธรรมและทางโลก ตลอดถึงครูอาจารย์ กัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้วิชาทางโลกและวิชาทางธรรมตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย รวมถึงคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกรูป/ท่าน

ขออนุโมทนาขอบคุณครอบครัวสันติศึกษารุ่น ๑ รุ่น ๓ ในการให้กำลังใจ และเพื่อนนิสิตสันติศึกษารุ่น ๒ ทุกท่านในการให้กำลังใจ ช่วยเหลือกันและกันด้วยดีเสมอมา อานิสงส์แห่งคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ จงบังเกิดสติปัญญาแก่ทุกๆ ท่าน ส่งผลให้เป็นปราชญ์ทางโลกและปราชญ์ทางธรรม และขอบุญบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัยจงคุ้มครองทุกท่านสืบไป

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญแผนภาพ	ฑ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฒ
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๖
๑.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๕
๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย	๒๒
๑.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย	๒๕
๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับ	๒๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการฝึกอบรม	**๒๖**
๒.๑ การฝึกอบรมองค์กรตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่	๒๖
๒.๑.๑ ความหมายของการฝึกอบรม	๒๖
๒.๑.๒ ประเภทของการฝึกอบรม	๒๘
๒.๑.๓ ความจำเป็นของการฝึกอบรม	๓๑
๒.๑.๔ ประโยชน์ของการฝึกอบรม	๓๓
๒.๑.๕ หลักการของการฝึกอบรม	๓๖
๒.๑.๖ หลักสูตรของการฝึกอบรม	๔๐

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

๒.๑.๗ วิธีการของการฝึกอบรม ๔๒
๒.๑.๘ ขั้นตอนของการฝึกอบรม ๔๕
๒.๑.๙ เครื่องมือของการฝึกอบรม ๔๖
๒.๑.๑๐ เป้าหมายของการฝึกอบรม ๔๙
๒.๑.๑๑ การประเมินการฝึกอบรม ๕๐
๒.๑.๑๒ สรุปการฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ ๕๒
๒.๒ การฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ๕๒
๒.๒.๑ ความหมายของการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า ๕๒
๒.๒.๒ หลักการสอนของพระพุทธเจ้า ๕๓
๒.๒.๓ วิธีการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า ๕๔
๒.๒.๔ ขั้นตอนการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า ๕๖
๒.๒.๕ เครื่องมือการสอนของพระพุทธเจ้า ๕๗
๒.๒.๖ เป้าหมายการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า ๖๔
๒.๒.๗ สรุปการฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ๖๖
๒.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการฝึกอบรม ๖๗

บทที่ ๓ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี” **๖๘**
๓.๑ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๖๘
๓.๑.๑ ความหมายและความสำคัญของธรรมะโอดี ๖๘
๓.๑.๒ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๗๑
๓.๑.๓ วงจรการบริหารงานการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๗๒
๓.๑.๔ หลักสูตรการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๗๕
๓.๑.๕ หลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๘๘
๓.๑.๖ วิธีการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๙๓
๓.๑.๗ ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๙๗
๓.๑.๘ เครื่องมือการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๑๐๖
๓.๑.๙ การประเมินการอบรมของธรรมะโอดี ๑๐๘
๓.๑.๑๐ เป้าหมายการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ๑๑๐
๓.๑.๑๑ สรุปรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๑๑๒

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

๓.๒ ปัญหาและแนวทางแก้ไขของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๑๑๕
๓.๒.๑ ปัญหาและอุปสรรค ๑๑๕
๓.๒.๒ สาเหตุ ๑๑๖
๓.๒.๓ ผลกระทบ ๑๑๗
๓.๒.๔ แนวทางแก้ไข ๑๑๗
๓.๒.๕ สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไข ๑๑๘

บทที่ ๔ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบัน ๑๒๐
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลลำพูน ๑๒๐
๔.๑.๑ ข้อมูลด้านทรัพยากรการบริการ ๑๒๐
๔.๑.๒ ข้อมูลการวิเคราะห์องค์กร ตาม SWOT analysis ๑๒๑
๔.๒ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในทัศนะผู้เชี่ยวชาญ ๑๒๒
๔.๒.๑ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๒๒
๔.๒.๒ การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับองค์กรในโรงพยาบาลหรือสาธารณสุข ๑๒๔
๔.๒.๓ ลักษณะการฝึกอบรมตามหลักการสื่อสาร SMCR ๑๒๖
๔.๒.๔ รูปแบบการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้าที่เสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๒๘
๔.๒.๕ ลักษณะของโรงพยาบาลคุณธรรม ๑๒๙
๔.๒.๖ รูปแบบการอบรมแนวตะวันตกกับแบบพระพุทธเจ้า ๑๓๐
๔.๒.๗ ด้านของพระสงฆ์กับการเผยแผ่ธรรมปัจจุบัน ๑๓๑
๔.๓ ผลการศึกษากลุ่มทดลองรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๑๓๒
๔.๓.๑ เกี่ยวกับสภาพทั่วไปขององค์กร ๑๓๒
๔.๓.๒ เป้าหมายการฝึกอบรมตามหลักภาวนา ๔ เพื่อองค์กรสันติสุข ๑๓๖
๔.๓.๓ ด้านองค์ประกอบของการฝึกอบรมตามหลัก SMCR ๑๓๗
๔.๓.๔ ด้านกระบวนการฝึกอบรม ๑๓๙
๔.๓.๕ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการฝึกอบรม ๑๔๑

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

๔.๔ ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมตามรูปแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๔๒
๔.๔.๑ การฝึกอบรมกาย ๑๔๓
๔.๔.๒ การฝึกอบรมศีล ๑๔๓
๔.๔.๓ การฝึกอบรมจิตใจ ๑๔๔
๔.๔.๔ การฝึกอบรมปัญญา ๑๔๔
๔.๔.๕ ข้อคิดเห็นอื่นๆ ๑๔๕
๔.๕ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๔๖
๔.๕.๑ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ๑๔๖
๔.๕.๒ สรุปรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ๑๕๑

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ๑๕๔
๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๑๕๔
๕.๑.๑ แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท ๑๕๔
๕.๑.๒ วิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๕๕
๕.๑.๓ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบัน ๑๕๗
๕.๒ อภิปรายผล ๑๕๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๑๕๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ๑๕๙
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ๑๕๙
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ๑๕๙

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	**๑๖๐**
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลโครงการวิจัย	๑๖๗
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตให้นิสิตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลการวิจัย	๑๗๐
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ แบบสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มตัวอย่าง	๑๙๘
ภาคผนวก ง แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจและผลการประเมิน	๒๐๘
ภาคผนวก จ ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย	๒๑๙
ภาคผนวก ฉ ภาพถ่ายการฝึกอบรมและกิจกรรมแบบธรรมะโอดี	๒๓๐
ประวัติผู้วิจัย	**๒๓๘**

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ **หน้า**

๑.๑ แสดงวิธีดำเนินการวิจัย ๒๔
๑.๒ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ๒๕
๓.๓ แสดงปัจจัยทำให้ประสบผลสำเร็จ ๙๖
๓.๔ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma O.D. Model) ๑๑๔
๔.๕ แสดงโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลลำพูน ๑๒๑
๔.๖ ผลการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๑๓๒
๔.๗ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ๑๔๗
๔.๘ แสดงรายละเอียด DHAMMAOD MODEL ๑๔๘

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

๓.๑ แสดงกำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๗๙
๓.๒ แสดงการบูรณาการการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๙๐
๓.๓ แสดงหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมแบบธรรมะโอดี ๙๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ **หน้า**

๓.๑ ตราสัญลักษณ์ในการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๖๙
๓.๒ กรอบการบริหารงานการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๗๕
๓.๓ แสดงภาพถ่ายกิจกรรมการอบรมแบบธรรมะโอดี ๘๖
๓.๔ แสดงรูปสามเหลี่ยมแห่งความสมดุลชีวิต A-B-C ๑๑๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำอธิบายคำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ใช้การอ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย 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.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	มัชฌิมนิกาย	อุปริปัณณาสก์		(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	ชาดก		(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
สำ.ข.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สำยุตฺตนิกาย	ขันธวาวรรค	(ภาษาไทย)
สำ.สฬา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สำยุตฺตนิกาย	ขันธวาวรรค	(ภาษาไทย)
สำ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตฺตนิกาย	สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)
องฺ.ทุก.	(ไทย)	=	อังคุตตรนิกาย	ทุกนิบาต		(ภาษาไทย)
องฺ.ติก.	(ไทย)	=	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต		(ภาษาไทย)
องฺ.จตุกฺก.	(บาลี)	=	องฺคุตฺตรนิกาย	จตุกฺกนิปาตปาลิ		(ภาษาบาลี)
องฺ.จตุกฺก.	(ไทย)	=	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต		(ภาษาไทย)
องฺ.เอกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
องฺ.สตฺตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
องฺ.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

องค์กรปัจจุบันมีการปรับตัวจนทำให้มีโครงสร้างซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการขยายตัวการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนระบบวิธีทำงาน บุคลากรเป็นผู้ที่ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ จนทำให้มีปัญหาของการทำงานและส่งผลถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ปัญหาบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ การมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี การลืมหน้าที่ตน[๑] ความสุขของบุคลากรลดลง ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน โดยความขัดแย้งทั่วไปเกิดจากความแตกต่างความหลากหลายของบุคลากรทั้งด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ได้เข้ามาอยู่ร่วมกัน และยังมีวิธีคิดของตัวบุคคลส่งผลถึงพฤติกรรมในที่ทำงาน วิธีการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน และวิธีการสั่งงานทำให้ไม่เข้าใจลักษณะของการทำงานของกันและกัน ทำให้ทรัพยากรบุคคล หรือ “คน” ในองค์กร ไม่มีความสุข

องค์กรได้พยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยหลากวิธี ได้นำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาเป็นเครื่องมือการแก้ปัญหาและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้กระบวนการผลิตมีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ[๒] วิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่นิยมทำกันมาก คือ รูปแบบการพัฒนาองค์กร(Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD[๓] โดย Wendell French ได้กล่าวว่า OD เป็นกระบวนการระยะยาวที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการปรับปรุงขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการจัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากภายนอกองค์กร โดยมีที่ปรึกษาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำให้การเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร และเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอกในยุคของการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นให้คนในองค์กรเกิดการปรับปรุงและการพัฒนาในขีดความสามารถของตน

---

[๑]เกษม หล้ากวนวัน, **สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขต ๙** , วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่น: มหาวิทยาลัยของแก่น,๒๕๓๙),สำเนา.

[๒]รุ่ง แก้วแดง, **ระบบราชการไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: มติชน, ๒๕๔๐), หน้า ๒-๓.

[๓]French Wendell L., **Human Resources Management,** (3rd ed.) Boston, MA: Houghton Mifflin.

แนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มิใช่การหยุดนิ่งอยู่กับที่ มีหลายครั้งที่การทำกระบวนการ OD ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดการมีส่วนร่วม ขาดการผลักดันในการนำเครื่องมือการพัฒนามาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง และกระบวนการ OD แบบสมัยใหม่นี้มุ่งเน้นเฉพาะ Hard Skill คือเน้นหลักสูตรการทำงานโดยตรง เช่น สอนคอมพิวเตอร์ ช่าง บัญชี ธุรการ กฎหมายแรงงาน ค่าจ้าง หรือเฉพาะเรื่องนั้นๆ เป็น“การบริหารงานมากกว่าบริหารคน” โดยเน้นแต่กระบวนการวิชาการเท่านั้น จึงทำให้กระบวนการขาดประสิทธิภาพไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเน้นแต่ฐานกายแต่ลืมฐานของจิตใจความรู้สึกของคนในองค์กร อันเป็นฐานที่ควรพัฒนาควบคู่กันเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้คนในองค์กรขาดสมดุลงาน ขาดสมดุลชีวิต ขาดความสุขในการทำงาน มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เรียกว่า “งานได้ผล แต่คนเป็นทุกข์” และวิธีการฝึกอบรมได้ถูกนำมาเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนาโอดี และยังถือว่าเป็นทางเลือกเชิงสันติ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาความแย้งในองค์กร[๔] การฝึกอบรมในยุคสมัยปัจจุบันเป็นการฝึกอบรมในวิชาชีพ ฝึกอบรมตามความรับผิดชอบของหน้าที่การงาน เน้นให้เกิดทักษะในวิชาชีพมากกว่า ผลลัพธ์การทำงานจึงยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากศาสตร์สมัยใหม่แล้วในทางพระพุทธศาสนายังมีการพัฒนาคนโดยการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนผ่านพระสงฆ์ และคุณสมบัติของพระสงฆ์ได้มีงานวิจัยสรุปผลไว้ว่า ปัญหาการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบจากพระสงฆ์ คือ พระสงฆ์มีโอกาสเทศนาน้อย ขาดประสบการณ์ขาดความมั่นใจ ขาดความรู้วิทยาการสื่อสารยุคใหม่ ไม่เข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง และขาดความรู้ด้านภาษายุคใหม่เพื่อการเข้าใจง่าย[๕] และวิธีการเผยแผ่ของพระสงฆ์ในปัจจุบันต้องมีวิธีเผยแผ่ที่หลากหลาย ทันสมัย เข้ากับยุค ทันตามสถานการณ์ อันเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้เผยแผ่ประสบความสำเร็จในการเผยแผ่พุทธธรรม[๖] จึงเป็นที่มาของการบูรณาการหลักการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่และการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดรูปแบบที่น่าสนใจ สามารถนำไปใช้ได้ในทันที และสามารถจูงใจผู้ร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยจึงได้มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมจากกระบวนการ OD เป็นศาสตร์สมัยใหม่นำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ดังนั้นการจัดรูปแบบกระบวนการอบรมเชิงบูรณาการ เรียกว่า การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD) ที่การมุ่งพัฒนาวิชาดำเนินชีวิต คือ Soft Skill และ Life Skill เป็น “การบริหารคน ก่อนบริหารงาน” เพราะคนมีความสำคัญมากจึงเป็นการเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน พัฒนาการทำงานเป็น

---

[๔]พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๒๑๗-๒๔๗.

[๕]พระสุนทร รตนปญฺโญ (มติยาภักดิ์), “การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

[๖]พระบุญโชค ชยธมฺโม (ส่งแสง), “ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

ทีม สร้างความสุขกับการทำงาน ความรักความสามัคคี การเคารพให้เกียรติกัน การขอบคุณ การชื่นชม การขอโทษ การให้อภัย สร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน รักษาสันติภาพในองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาชีวิต สู่องค์กรแห่งความรัก องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการสื่อสาร องค์กรแห่งสันติภาพ เรียกว่า “งานได้ผล และคนเป็นสุข” ได้นำสื่อการสอนเข้ามาช่วยผสมกับกิจกรรมให้มีการลงมือปฏิบัติทำให้เข้าใจหลักธรรมและสามารถจดจำได้มากขึ้น โดยการเรียนรู้ได้ดีโดยการสัมผัสจับต้องหรือลงมือปฏิบัติเป็นหลัก ดังนั้นการให้สมองได้รับข้อมูลข่าวสารจากประสาทสัมผัสมากกว่าหนึ่งอย่างพร้อม ๆ กันจะช่วยเพิ่มสัมฤทธิผลในการเรียนรู้ได้มากกว่า และจำได้นานกว่า[๗] เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” ที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากโรงพยาบาลลำพูน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการให้บริการด้วยความสุข พัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งสันติสุข ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีที่ต้องการส่งต่อความสุขจากคนไปสู่คน เพื่อให้สามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อจิตใจ จนทำให้องค์กรเป็นองค์กรสันติสุขได้

ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตรธรรมะโอดีให้สามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมไปปรับใช้ในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดการนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ในองค์กรและสังคมไทยต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรม

๑.๒.๒ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบัน

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบันควรเป็นอย่างไร

---

[๗]วิบูลย์ บุญยธโรกุล, **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม,** (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุธาการพิมพ์จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐๘-๒๐๙.

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเอกสาร

ศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ข้อมูลเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุด จากอินเตอร์เน็ตและจากนิตยสาร

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้านเนื้อหาแนวคิดและทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ และการสื่อสารการฝึกอบรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การถ่ายทอดธรรมะของพระพุทธเจ้า ศึกษาจากนักคิด นักวิชาการด้านสันติวิธี แล้วจึงวิเคราะห์ ตีความอธิบาย บูรณาการ แนวคิดทั้งหลายเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมตามกระบวนการธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลา ๖ เดือน ในการศึกษา โดยเริ่มจากเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

๑. กลุ่มนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม จำนวน ๕ รูป/คน คือ

๑) พระศรีธรรมภาณี (วัลลภ โกวิโล) ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย

๓) พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร

๔) พระมหาวีรพล วีรญาโณ ประธานเครือข่ายพระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดยานนาวา

๕) พันเอกนายแพทย์ พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา ประธานมูลนิธิ จิตเป็นผู้ให้ใจเป็นนิพพาน

๒.กลุ่มผู้เข้าอบรม

กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากลักษณะความขัดแย้งไม่เกิดสันติสุข หรือมีลักษณะความแตกแยกในองค์กร โดยการสัมภาษณ์ก่อนการฝึกอบรม – หลังการฝึกอบรม

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการสื่อสาร ถ่ายทอด ความคิด ความเข้าใจ ในกระบวนการสื่อสารในลักษณะต่างๆ ที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของ สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย กระชับถูกต้อง และประยุกต์กับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคล ในกระบวนการถ่ายทอดได้เข้าใจและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เสริมสร้างให้เกิดองค์กรสันติสุข

๑.๕.๒ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้น Life skill คือ การพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิต สมดุลงาน สมดุลชีวิต ให้มีความสุขและลดความขัดแย้งในองค์กร

๑.๕.๓ องค์กรสันติสุข หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการดำรงอยู่ในสังคมร่วมกัน มีสภาพที่เกิดความสุขสงบ ปราศจากความขัดแย้ง เกิดความปรองดองกัน มีความเข้าใจกันในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีความถูกต้องทางวัตถุ ทางสังคม ทางจิตใจ และทางภูมิปัญญา โดยกลุ่มบุคคลมีสถาบันครอบครัวและสังคมเป็นปึกแผ่น เพื่อสร้างความปกติสุขในทางสังคมและทางศีลธรรม มีประชาธิปไตย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ คนในสังคมมีความรักต่อเพื่อมนุษย์และธรรมชาติ สามารถสร้างคุณค่าความรักความดีของเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งมีความสุขอย่างแท้จริง

๑.๕.๔ กระบวนการ OD หมายถึง การพัฒนาองค์กร มาจากคำว่า Organization Development หมายถึง กระบวนการหรือความพยายามในการที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กรอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรตามแนวทางตะวันตก

๑.๕.๕ ธรรมะโอดี หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการเผยแผ่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ใช้กระบวนการ “ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” มีหลักสูตรรองรับ คือ “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” เป็นกิจกรรมธรรมะพัฒนาองค์กร (Dhamma for Organization Development : Dhamma O.D.)ซึ่งเรียกว่า“วิทยากรกระบวนการ พัฒนางานกระบวนธรรม” หรือ “Dhamma OD Happy Life”

๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานเอกสารเกี่ยวข้อง 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 behavioural science knowledge" เป้าหมายของการพัฒนาองค์การนั้นจริงๆ แล้วไม่ได้มีอะไรมากไปกว่า "การเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาพขององค์การ" แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ต้องมาจากการวางแผน และได้รับความร่วมมือจากทั่วทั้งองค์การ ในการแทรกแซงกระบวนการภายในองค์การ โดยใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ให้เป็นประโยชน์[๘]

๒) วศิน อินทรสระ ได้นำเสนอไว้ใน หนังสือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา สรุปว่า มนุษย์เราเกิดมาเพื่อพัฒนาตน หรือจิตใจให้ขึ้นสู่ความสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่มนุษย์จะขึ้นให้ถึงได้ ที่เรียกภาษาอังฤษว่า Self-fulfilment คือพัฒนาจนไม่มีความชั่วหลงเหลืออยู่เลย มีแต่ความดีล้วน ๆ เช่นสมเด็จพระสัมมาพุทธเจ้าและพระอรหันต์ทั้งหลาย เป็นผู้มีตนสมบูรณ์ไม่บกพร่องโดยประการใดๆ สิ่งเหล่านี้ควรเป็นจุดหมายปลายทางแห่งชีวิตของทุกคน และค่อยทำค่อยไปแม้จะยาวนานสักเท่าไรก็ตาม ซึ่งในการฝึกอบรมตนนั้น พระพุทธศาสนาแสดงว่าควรอบรมกาย อบรมศีล อบรมจิต และอบรมปัญญา เรียกโดยชื่อว่า กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา แต่อันที่จริงมีหลักจริยธรรมมากหลายที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ หรือจะกล่าวว่าศาสนาธรรม ในพระพุทธศาสนาทั้งหมดย่อมเป็นไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ทั้งสิ้น หลักจริยธรรมที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ควรมี ได้แก่ จักรธรรม ๔ (ธรรมที่เหมือนล้อนำไปสู่ความสำเร็จหรือจุดมุ่งหมาย) วุฒิธรรม ๔ (ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญทางจริยธรรมและทางปัญญา) ทิฏฐิธัมมิกัตถะประโยชน์ ๔ (หลักอันอำนวยประโยชน์ในปัจจุบัน) สัปปุริสธรรม ๗ (หลักของคนดี หรือของสุภาพชน) อปริหานิยธรรม ๗ (หลักธรรมอันเป็นไปเพื่อความไม่เสื่อม)[๙]

๓) พระไพศาล วิสาโล (จอห์น แมคคาแนล ผู้เขียน) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือศาสตร์และศิลป์แห่งการระงับความขัดแย้ง สรุปไว้ว่า แม้เราจะกล่าวว่าไม่มีคำตอบสำเร็จรูป แต่ก็มีความเปลี่ยนแปลง เมื่อใดที่นำมาประยุกต์ใช้ ธรรมะจะกลายเป็นพื้นฐานอันหนักแน่นสำหรับทดลองกับความเปลี่ยนแปลง มหาตมะ คานธีตั้งชื่อหนังสืออัตชีวประวัติของตนว่า “การทดลองความจริง” นี้

---

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

[๙]วศิน อินทสระ, **พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เล่ม ๑,๒,** (กรุงเทพมหานคร: บรรณาคาร, ๒๕๒๙), หน้า ๑๐-๑๓.

แหละคือหัวใจของการนำธรรมะมาประยุกต์ใช้ ถึงแม้ว่ารากฐานทางจิต วิญญาณคงเดิม การประยุกต์ธรรมะจะต้องปรับให้สอดคล้องกับปัญหา พระพุทธองค์ทรงมีภารกิจเช่นนี้ และเราสามารถเห็นความตั้งใจมั่นของพระองค์ในการนำธรรมะมาใช้จากการที่ทรงพยายามครั้งแล้วเล่าที่จะนำพระสงฆ์เมืองโกสัมพีดังเดิม การสร้างสันติอาจไม่มีจุดจบแต่มันมีจุดเริ่ม จุดเริ่มนั้นต้องเป็นตรงนี้ เดี๋ยวนี้ ในจิตดวงนี้ ในสถานการณ์นี้ ไม่มีที่ใดที่จะเริ่มนอกไปจากนี้[๑๐]

๔) วิจิตร อาวะกุล ได้นำเสนอไว้ในหนังสือการฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ได้อธิบายว่า ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เข้าถึงรากฐานและหลักของการพัฒนาโดยแท้จริง ไว้ดังนี้ **ปรัชญาในการพัฒนาบุคลากร** “องค์การต้องเชื่อมั่นในขีดความสามารถศักยภาพ เชื่อมั่นว่าการให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงตน การพัฒนาบุคลากรจะมีผลต่อการสร้างบรรยากาศ สร้างขวัญ กำลังใจ จนบุคลากรเชื่อมั่นใจองค์กรและจะร่วมเติบโตกับองค์กรตลอดไป” **ปรัชญาของการฝึกอบรม** “เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาตลอดชีวิต ต้องฝึกอบรมเขา เกิดจากการวางแผนและให้โอกาส” และ**ปรัชญาในการพัฒนาบุคคล** “การยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละด้าน แต่ละสาขาวิชา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถ มีส่วนร่วมในกิจกรรม และพัฒนาความรู้”[๑๑]

๕) จงกลนี ชุติมาเทวินทร์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมเชิงพัฒนา อธิบายความสำคัญของการอบรม สรุปความว่า การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกลไกแห่งความสำเร็จขององค์กร และเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ทัดเทียม ที่จะแข่งกับโลกภายนอกได้ ทุกหน่วยงานต้องการบุคคลที่กระตือรือร้น ที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะต้องมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มามากมาย บางครั้งอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ มาครั้งแล้วครั้งเล่า หลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่จากผู้ที่ทำงานได้น้อย ให้มาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ที่ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้วให้เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ[๑๒]

๖) คณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้เสนอแนวคิดของการพัฒนาองค์กรไว้ในหนังสือการพัฒนาองค์การ สรุปความสำคัญของการพัฒนาองค์กรไว้ว่า ความต้องการพัฒนาองค์กร เกิดจากความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการ ความล้าสมัยอย่างรวดเร็วของผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ยังเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในสัดส่วนของกลุ่มแรงงาน คือลักษณะ

---

[๑๐]จอห์น แมคคาแนล เขียน, พระไพศาล วิสาโล แปล, **ศาสตร์และศิลป์แห่งการระงับความขัดแย้ง,** (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเด็ก, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒.

[๑๑]วิจิตร อาวะกุล, **การฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ,** (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๙-๖๐.

[๑๒]จงกลนี ชุติมาเทวินทร์, **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา,** (กรุงเทพมหานคร:บริษัท อี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๕.

ของแรงงานในองค์กรเป็นแรงงานไม่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรมากมีแต่การใช้แรงเป็นหลัก เมื่อมีความเจริญทางด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นคนที่ได้รับการศึกษาดีมีเพิ่มมาขึ้น เราจึงเกิดแรงงานที่มีความรู้ มีด้านทัศนคติและค่านิยมเปลี่ยนแปลงไปทำให้ความต้องการพัฒนาศักยภาพเปลี่ยนแปลงไปด้วย ปัญหาที่สำคัญขององค์กรคือการบริหารงานแบบราชการเป็นระบบอุปถัมภ์ แรงผลักดันที่สำคัญทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรเกิดจากทฤษฎีการบริหารที่เปลี่ยนแปลงจากแนวการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มีการทดลองการฝึกอบรม การสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ ทำให้องค์กรการต้องหาวิธีการหรือเทคนิคเข้าสอดแทรกในองค์การเพื่อความอยู่รอดของเทคนิคและวิธีการดังกล่าวนี้คือ การพัฒนาองค์การนั่นเอง[๑๓]

๗) สุวิทย์ มูลคำ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือครบเครื่องวิทยากร สรุปว่า บทบาทและหน้าที่สำคัญของวิทยากรไว้ว่า มีหน้าที่สำคัญอยู่ ๖ ประกาศ คือ ๑) จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมาย ปรัชญาของการฝึกอบรม และกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาในการดำเนินการฝึกอบรม ๒) จัดเตรียมโปรแกรมการอบรม ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรมและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมและจะต้องเป็นไปอย่างละเอียดและรอบครอบ รวมทั้งจัดเตรียมทีมงานให้มีความพร้อมในการที่จะเป็นวิทยากรฝึกอบรม ๓) จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นจะต้องใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม เช่น วิดีโอ โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพทึบแสง แผ่นใสสี สไลด์ ๔) ประสานงานในเรื่องการจัดเตรียมงาน เตรียมพร้อมทุกด้านเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการจัดฝึกอบรม เพื่อความสะดวกและราบรื่นในการดำเนินการตามโครงการ ๕) ร่วมปรึกษาหารือกับทีมงาน เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ประสบการณ์ ทำตัวเป็นแบบอย่าง ทำหน้าที่เป็นตัวกลาง และ ๖) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการในการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องทำหน้าที่ประเมินผลการฝึกอบรมว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และแจ้งผลการประเมินให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบ ถือว่าวิทยากรเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้การฝึกอบรมสัมฤทธิผลหรือล้มเหลว เพราะบทบาทกระบวนการเรียนการสอนอยู่ที่วิทยากร[๑๔]

๘) ทวีป อภิสิทธิ์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือเทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม ได้อธิบายไว้ว่า เทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม “กลวิธีที่วิทยากรและนักฝึกอบรมนำมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติ ต่าง ๆ ตามหลักสูตรฝึกอบรมในช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนั้น เทคนิควิธีที่วิทยากรและนักฝึกอบรมส่วนใหญ่นำมาใช้ก็จะไม่พ้นไปจากเทคนิควิธีการสอน และการถ่ายทอดความรู้วิธีต่าง ๆ ที่ใช้กันอยู่ในวงการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การแสดงบทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง

---

[๑๓]คณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การพัฒนาองค์การ** , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๒-๑๒๑.

[๑๔]สุวิทย์ มูลคำ , **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร ,** (กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕-๓๗.

หรือกรณีศึกษา การจับคู่สนทนา การระดมพลังสมอง การทำกิจกรรมและเล่นเกมต่าง ๆ การทำโครงการ การไปทัศนศึกษา การจัดนิทรรศการ การฝึกปฏิบัติจริง ฯลฯ[๑๕]

๙) นิรันดร์ จุลทรัพย์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือกลุ่มสัมพันธ์สำหรับฝึกอบรมได้อธิบายว่า การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม ไว้ว่า กลุ่มสัมพันธ์เป็นกระบวนการกลุ่มที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของบุคคลภายในกลุ่มทั้งกาย วาจา อารมณ์ ความรู้สึก กิริยาท่าทาง และบรรยากาศภายในกลุ่ม ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัว ปรับความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะที่ต่อเนื่องกันเสมอ ส่วนกลุ่มสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับสามเหตุเบื้องหลังของพฤติกรรมในกลุ่มจะช่วยอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มโดยศึกษาถึงพลังหรือเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม โดยส่วนรวมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดวิธีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ถ่ายทอดต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของกลุ่มสัมพันธ์ และกระบวนการกลุ่มเป็นอย่างดี เพราะในทางปฏิบัติจะต้องใช้หลักและวิธีการทั้งสองควบคู่กันตลอดเวลา

จะเห็นว่ากระบวนการฝึกอบรม จะต้องใช้เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคคลแล้ว ยังจะต้องเพิ่มพูนรูปแบบในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มช่วยให้คนสามารถจะเรียนรู้และทำงานร่วมกันได้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการนำรูปแบบและวิธีการของ “กลุ่มสัมพันธ์” เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม[๑๖]

๑๐) อ้อม ประนอม ได้นำเสนอในหนังสือ วิทยาการสำหรับวิทยากร ได้อธิบายว่า หลักการพูดระบบทรีซาวด์ ซึ่งมีร้อยเอก ดร.จิตรจำนง สุภาพ เป็นผู้ริเริ่มและจัดระบบการพูดนี้คือดังนี้ ทฤษฎี ๓ สบาย (The Theory Of Three Pleasant Speech) หมายถึงการพูดที่ฟังสบายหู ดูสบายตา พาสบายใจ

ฟังสบายหู ได้แก่การพูดด้วยวจีสุจริต รู้จักการใช้ถ้อยคำภาษาที่ถูกต้องรู้จักใช้เสียงและการพูด ที่มีจังหวะถูกต้องเหมาะสม

ดูสบายตา ได้แก่บุคลิกภาพมาตรฐานเบื้องต้น ศิลปะการแสดง การพูดเบื้องต้น การแสดงท่าทางประกอบดี

พาสบายใจ ได้แก่การเลือกเรื่องดี การเตรียมการพูดที่ดี การจัดลำดับความคิด การสร้างโครงเรื่องดีการพูดที่ฟังสบายหู ดูสบายตา และพาสบายใจนี้เจ้าของทฤษฎีได้เสนอไว้ด้วยว่าผู้พูดจะต้องพูดจากหัวใจทั้งสี่ห้อง[๑๗]

๑๑) พระเทพโพธิวิเทศ (วีรยุทธ์ วีรยุทฺโธ) นำเสนอไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปไว้ว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตกทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า และเป็น

---

[๑๕]ทวีป อภิสิทธิ์, **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๓.

[๑๖]นิรันดร์ จุลทรัพย์, **กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม,** (สงขลา: นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๙๙-๑๑๙.

[๑๗]อ้อม ประนอม, **วิทยาการสำหรับวิทยากร,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๔๗-๕๓.

งานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกก็ทรงหมุนกงล้อแห่งธรรมจัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูต อันเป็นพุทธวิถีสันติภาพเป็นธงชัยนำขบวนทัพที่กึกก้องเกรียงไกร ฉะนั้นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวุโสที่สุด คือ การเผยแผ่

งานเผยแผ่เป็นกระบวนการสอนเน้นให้คนเข้าใจแล้วค่อยเรียนรู้และเลียนแบบ หากผู้สอนรู้อย่างหนึ่งประพฤติอีกอย่างหนึ่งผลออกมาไม่สมบูรณ์ ซึ่งการเป็นนักเผยแผ่ต้องหนักแน่นดั่งภูผาหินอย่าน้อยใจ เราทำงานใหญ่ ต้องใจใหญ่ ทำงานกว้างไกล ต้องใจกว้างสุด ทำงานอยู่กับมนุษย์ต้องให้มนุษย์มาช่วยงานของเราเพราะงานการเผยแผ่เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีที่พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งมอบหมายให้นำธรรมะคำสั่งสอนที่พระองค์ทรงตรัสรู้แล้วไปปฏิบัติให้เห็นผลแล้วสอนให้คนอื่นรู้ตาม ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอด คือ สอนธรรมะของพระพุทธเจ้านั่นเอง เรียกว่า ธรรมทูต หรือจะเรียกว่า สมณทูต คือผู้นำสันติภาพไปสู่ชาวโลก งานการเผยแผ่จะสัมฤทธิ์ผลสู่ประโยชน์สูงสุดของมหาชนเราต้องกลั่นจากประสบการณ์หรือการผ่านงานทุกรูปแบบงานเผยแผ่ปัจจุบันมิใช่งานในห้องเรียนห้องสอนอย่างเดียว แต่เป็นการลงพื้นที่จริงอย่างไม่หวั่นไหว[๑๘]

๑๒) สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ ได้นำเสนอในหนังสือ พฤติกรรมองค์การ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาองค์การไว้ว่า เป็นความพยายามในระยะยาวที่จะปรับปรุงกระบวนการการแก้ปัญหาขององค์การ โดยการจัดการอย่างร่วมแรงร่วมใจและมีประสิทธิผลมากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้วยความช่วยเหลือของตัวการการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยการใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีของพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (Action Research) และให้ความสำคัญที่การเจริญเติบโตและ การพัฒนาองค์การที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ คือ ๑) การเปลี่ยนแปลงที่วางแผนไว้ล่วงหน้า ๒) การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะครอบคลุม ๓) จุดเน้นจะอยู่ที่กลุ่มงาน ๔) การเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ๕) ตัวการการเปลี่ยนแปลงจะมีส่วนร่วมอยู่ด้วย และ ๖) การเน้นย้ำจะอยู่ที่การเข้าแทรกแซงและการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหา[๑๙]

๑๓) ช่อฟ้า เกตุเรืองโรจน์ ได้นำเสนอไว้ในวารสารวิจัยและพัฒนา เรื่องกระบวนการและกลวิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมในหนังสือธรรมะของท่าน ว.วชิรเมธี สรุปการศึกษากระบวนการและกลวิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมในหนังสือธรรมะของท่าน ว.วชิรเมธี ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการในการถ่ายทอดหนังสือธรรมะในส่วนของเนื้อหามีกระบวนการโดยเริ่มจากแรงบันดาลใจของผู้เขียน หาความรู้ในเรื่องนั้น ๆ กำหนดแนวทาง ลงมือทำงานเขียน ส่งให้บรรณาธิการของสำนักพิมพ์ ตรวจแก้ให้ถูกต้อง ดูแลเทคนิคการพิมพ์ และจัดพิมพ์หลังได้รับอนุญาตจากผู้เขียน ส่วนรูปเล่มแต่ละสำนักพิมพ์จะสร้างสรรค์รูปเล่มตามกลุ่มเป้าหมาย และเอกลักษณ์ของสำนักพิมพ์นั้น ๆ กลวิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดหนังสือธรรมะ จำแนกได้ ๒ ลักษณะ คือ กลวิธีทางภาษา และกลวิธีการนำเสนอ โดยกลวิธีทางภาษาที่ใช้มากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่

---

[๑๘]พระเทพโพธิวิเทศ (วีรยุทธ์ วีรยุทฺโธ) , **วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน,** (อินเดีย-เนปาล: สำนักงานพระธรรมทูต อินเดีย-เนปาล, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗-๘๒.

[๑๙]สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถะมานะ, **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สามลดา, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗๘-๔๗๙.

การใช้คำสัมผัสคล้องจอง การใช้ภาพพจน์ประเภทอุปมา และการเล่นคำประเภทคำซ้ำ ตามลำดับ ส่วนกลวิธีการนำเสนอที่ผู้เขียนใช้มากที่สุดสามลำดับ ได้แก่ ยกตัวอย่างประเภทวาทะของบุคคล การยกตัวอย่างประเภทพฤติกรรมหรือประสบการณ์ของบุคคล และการเปรียบเทียบ ตามลำดับ วิธีการที่ท่าน ว.วชิรเมธีใช้ในการถ่ายทอดพุทธธรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม คือ การยกตัวอย่างประเภทเหตุการณ์ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ๓ กลุ่ม คือ บริบทภาพรวมของสังคม บริบทเหตุการณ์รายวัน และบริบทเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์

รูปแบบการถ่ายทอดพุทธธรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมให้ความสำคัญโดยเน้น “การถ่ายทอดให้ร่วมสมัย” ประกอบด้วยการใช้ภาษาต้องเป็นภาษาของคนร่วมสมัย สำนวนการเขียนเข้าใจง่าย การยกตัวอย่าง เป็นการยกตัวอย่างที่สมจริง ใกล้ตัว และตัวตนของผู้เขียนเป็นคนร่วมสมัย ใช้ประสบการณ์ตรงเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมอย่างถึงใจผู้ฟัง[๒๐]

๑๔) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส นำเสนอไว้ในหนังสือพุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง อธิบายไว้ว่า สันติวิธี เป็นหลักการและเครื่องมือที่มนุษยชาติได้นำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ความขัดแย้งจากความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ ข้อมูลความสัมพันธ์ ค่านิยม โครงสร้างไม่สมนัยกันโดยนำเสนอทางเลือกเป็นทางเลือกในการจัดการความขัดแย้ง โดยนำเครื่องมือจัดการความขัดแย้งทางโลกตะวันออกและตะวันตกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำหลักการในพระพุทธศาสนา มาบูรณาการกับองค์ความรู้ เพื่อให้ได้แง่มุมของความขัดแย้ง สันติวิธี และสันติภาพรอบด้านมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดพื้นที่ที่สามารถเลือกใช้เครื่องมือเพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ความขัดแย้งในสภาวการณ์ปัจจุบัน โดยนำหลักการมัชฌิมวิธี ที่สอดรับกับความชอบธรรมหรือธรรมิกะ ในพระพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นจุดเด่น[๒๑]

๑๕) ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือการสื่อสารอย่างสันติ ได้สรุปว่า พื้นฐานหลักของการสื่อสารอย่างสันติ คือ มนุษย์ทุกคนมีความกรุณาเป็นพื้นฐาน ฉะนั้นเบื้องหลังการกระทำของมนุษย์นั้นล้วนเป็นไปเพื่อการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานบางอย่าง หากเราใส่ใจและให้คุณค่ากับความต้องการของกันและกัน อีกทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจก่อนคิดแก้ปัญหาหรือหาทางออก จะช่วยให้เรามีความเข้าใจและรับรู้ความต้องการของทุกฝ่าย ดังนั้นโอกาสที่เราจะสานสัมพันธ์และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะมีมากขึ้นในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชน จนถึงระดับโลก[๒๒]

๑๖) วิบูลย์ บุญยธโรกุล ได้นำเสนอไว้ในหนังสือคู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมได้อธิบายว่า การใช้สื่อการสอน เนื่องจากปัจจุบันมีสื่อการสอนมากมายที่จะช่วยให้การสอน ฝึกอบรมหรือเรียนรู้ด้วยตนเองประสบผลสำเร็จง่ายยิ่งขึ้น ผู้เป็นวิทยากรควรจะศึกษาและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการสอน และวิธีการนำเสนอของตนเอง สื่อการสอนที่นิยมใช้กันใน

---

[๒๐]ช่อฟ้า เกตุเรืองโรจน์, **กระบวนการและกลวิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมในหนังสือธรรมะของท่าน ว.วชิรเมธี, วารสารวิจัยและพัฒนา ปีที่ ๓ (๒๕๕๔),** หน้า ๗๙-๙๑.

[๒๑]พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง,** (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑๕.

[๒๒]ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์, **การสื่อสารอย่างสันติ ,** (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์เสมสิกขาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๕.

ปัจจุบัน เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อที่มิได้เป็นภาพฉาย สื่อภาพฉายนิ่ง สื่อภาพเคลื่อนไหว สื่อที่เกี่ยวกับเสียง สื่อที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ พบว่าความสำคัญของสื่อการสอน ที่มาใช้ประสาทสัมผัสเพื่อการเรียนรู้ของบุคคลทั่วไป มีดังนี้คือ ๒๕% เป็นประเภท โสตนิยม คือเรียนรู้ได้ดีโดยการฟังเป็นหลัก ๓๕% เป็นประเภท จักษุนิยม คือเรียนรู้ได้ดีโดยการใช้สายตาในการอ่านและการสังเกตเป็นหลัก และพบว่า ๔๐% เป็นประเภท สัมผัสนิยม คือ เรียนรู้ได้ดีโดยการสัมผัสจับต้องหรือลงมือปฏิบัติเป็นหลัก ดังนั้นการให้สมองได้รับข้อมูลข่าวสารจากประสาทสัมผัสมากกว่าหนึ่งอย่างพร้อม ๆ กัน จะช่วยเพิ่มสัมฤทธิผลในการเรียนรู้ได้มากกว่า และจำได้นานกว่า[๒๓]

๑๗) คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้นำเสนอไว้ในหนังสือธรรมนิเทศ ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้เผยแผ่ต้องอาศัยวิธีการสอนเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้รับ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการเผยแผ่ และองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของวิธีการสอนนั่นก็คือ “สื่อการเรียนการสอน” ซึ่งจะทำหน้าที่เชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ จากเนื้อหาในบทเรียนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบเป็นวิธีการที่จะช่วยนำและถ่ายทอดความรู้ ความคิดเจตคติ จากแหล่งความรู้ไปยังตัวผู้เรียน ให้สามารถเข้าใจเนื้อหาได้ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น และช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้สื่อเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นวิธีที่พระพุทธเจ้าใช้เป็นแบบอย่าง โดยอาศัยเพียงสิ่งแวดล้อมทั่วไปที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เป็นสื่อการสอนได้อย่างแยบคาย ทำให้เกิดความรู้เห็นประจักษ์แจ้งกับตนเองเป็นสำคัญ พระพุทธเจ้าทรงใช้กลวิธีและอุบายประกอบการสอนที่พิจารณาให้เหมาะพอดีกับสติปัญญาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น การยกอุทาหรณ์และการเล่านิทานประกอบ การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมาการใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน การทำเป็นตัวอย่าง เป็นต้น[๒๔]

๑๘) สุรพล สุระพรหม และคณะ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ อธิบายไว้ว่า ความขัดแย้ง ประเด็นสำคัญคือ มนุษย์มีท่าทีต่อความขัดแย้งอย่างไร มนุษย์บางกลุ่มมีท่าทีต่อความขัดแย้งในลักษณะที่เป็นปฏิปักษ์ ต้องรีบจัดการความขัดแย้งเสียให้เสร็จ จึงเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้ความรุนแรงนำมาซึ่งสงครามที่เกิดความสูญเสียและผลของการแก้ปัญหาเช่นนี้มีรู้ชนะ และพ่ายแพ้ ในขณะเดียวกันมนุษย์บางกลุ่มกลับมีท่าทีต่อความขัดแย้งในลักษณะการสร้างโอกาสจึงหาทางออกให้กับความขัดแย้งโดยใช้วิธีการแบบสันติ หรือเรียกว่าสันติวิธี เช่นการใช้เทคนิคการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นต้น หลักการทางพระพุทธศาสนามีหลายประเด็นที่มีสาระสำคัญในการใช้วิธีการสันติเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งซึ่งสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เช่น อริยสัจ ๔ มรรค ๘ เป็นต้น การจัดการความขัดแย้งในองค์การเชิงพุทธ จึงเป็น

---

[๒๓]วิบูลย์ บุญยธโรกุล, **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม,** (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุธาการพิมพ์จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐๘-๒๐๙.

[๒๔]คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ธรรมนิเทศ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๒๔๒-๒๖๗.

การกล่าวถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่นำเอาหลักการทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อให้เกิดผลที่คู่ขัดแย้งจะเกิดผลลัพธ์ชนะทั้งคู่ต่อไป[๒๕]

๑๙) วันชัย วัฒนศัพท์ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ไขปัญหา ได้อธิบายว่า หลักของการสื่อสารกับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มี ๗ องค์ประกอบคือ ๑) การพูด ๒) การฟัง ๓) ภาษาท่าทาง ๔) ภาษาเขียน ๕) เครื่องมือที่ใช้สื่อสารกัน ๖) สิ่งแวดล้อมในระหว่างสื่อสาร และ ๗) เนื้อหาของการสื่อสาร แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญ ได้พบว่าองค์ประกอบที่จำเป็นต้องใช้มากที่สุดคือการฟัง และวิธีการสื่อสารต่าง ๆ ที่มนุษย์นำสื่อออกไปมีผลกระทบหรือน้ำหนักต่างกัน พบว่าภาษาท่าทางมีผลกระทบสูงที่สุดหรือมนุษย์ประเมินภาษาท่าทางที่แสดงออกมีความสำคัญยิ่งกว่าคำพูดที่พูดออกไป คำพูดอาจจะสื่อถึงเนื้อหาแต่ภาษาท่าทางจะสื่อถึงกระบวนการว่าเอาจริงเอาจังหรือเล่น ๆ กระตือรือร้น สนใจ ห่วงใยจริงหรือเปล่า และนำเสนอกระบวนทัศน์ (Paradigms) สี่อย่างของการสื่อสาร หรือสี่รูปแบบของกระบวนการสื่อสารที่มีบทบาทสัมพันธ์กับเรื่องของความขัดแย้ง กระบวนทัศน์สี่อย่างของการสื่อสาร คือ ๑) กระบวนทัศน์ของการส่งรหัสกับการถอดรหัส (The Encoding-Decoding Paradigm) ๒) กระบวนทัศน์แห่งความตั้งใจจะสื่อ (The Intentionalists Paradigm) ๓)กระบวนทัศน์แห่งมุมมอง (The Perspective Taking Paradigm) และ ๔) กระบวนทัศน์แห่งการสนทนา หรือ สานเสวนา (The Dialogic Paradigm)[๒๖]

๒๐) เมธัส อนุวัตรอุดม อ้างถึงวรภัทร์ ภู่เจริญ ในหนังสือชุดความรู้พื้นฐานแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี อธิบายไว้ว่านักวิทยาศาสตร์ที่ประยุกต์หลักธรรมะเข้ากับการบริหารจัดการองค์กร ได้กล่าวถึงทฤษฎีตัวยู (Theory U) ของ C. Otto Scharmer นักวิชาการด้านนวัตกรรมสังคมว่าเกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญของสันติสนทนาในแง่ที่เน้นการผ่อนคลายอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองลงมาสู่คลื่นสมองทีผ่อนคลายสบาย ๆ คล้ายกับขาลงของตัวอักษรยู โดยให้ “ห้อยแขวนเสียงภายใน” “ดีดความคิดพิพากษา” และอคติที่ตนเองมีในใจออกไปก่อน เป็นการปล่อยวางให้ใจตนเองเปิดเต็มที่ที่จะรับสิ่งใหม่ซึ่งเขาย้ำว่าการได้พูดคุยสนทนากับผู้ที่เราไม่คุ้นเคยหรือมีความแตกต่างจากเราโดยไม่ด่วนตัดสินผู้อื่น มักจะนำไปสู่ “อะไรสักอย่างหนึ่ง” ที่ “จุดประกาย” ความคิดแก่เราได้ โดยมีนัยการเปลี่ยนแปลงที่เบื้องลึกของจิตใจเรียกได้ว่าเป็นการ “การสนทนาชำระใจ” เป็นการพูดคุยสนทนา “การแก้ไขความขัดแย้งโดยมีผู้อำนวยการพูดคุย” และการแก้ปัญหาด้วยการสื่อสารระหว่างกัน **เรียกว่าสันติสนทนา ซึ่งหมายถึงการสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่ผู้เกี่ยวข้องเรื่องใดเรื่องหนึ่งมานั่งคุยและฟังกันจริงๆ จังๆ ว่าอีกฝ่ายคิดและรู้สึกอย่างไร และเพราะเหตุใดจึงคิดและรู้สึกเช่นนั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ต่อไป** สันติสนทนา (Peace Dialogue) ถือเป็นรูปแบบการสื่อสารที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำให้คนเข้าใจกันมากขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรณีที่มีความขัดแย้งมีส่วน

---

[๒๕]สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๓.

[๒๖]วันชัย วัฒนศัพท์, **ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา** , (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐๗-๒๓๓.

ทำให้ “คุยกันรู้เรื่อง” มากขึ้น นับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาก่อเกิดสิ่งใหม่การป้องกันมิให้ความขัดแย้งขยายตัวเป็นความรุนแรงและสร้างความสุขสันติในองค์กร[๒๗]

๒๑) พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙) นำเสนอไว้ในหนังสือวิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ สรุปความว่า “การบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ช่วยทำให้คนเรามีดวงตา ๒ ข้างบริบูรณ์ ดวงตาข้างหนึ่งคือพระพุทธศาสนา ดวงตาอีกข้างคือศาสตร์สมัยใหม่ ใครที่ไม่รู้ทั้งพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่เปรียบได้กับคนตาบอด (อันธจักขุ) ใครที่รู้แต่ศาสตร์สมัยใหม่อย่างเดียวจัดเป็นคนตาเดียว (เอกจักขุ) ส่วนใครที่รู้ทั้งพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่จัดเป็นคนสองตา (ทวิจักขุ) นั่นคือมีความรู้แบบบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่” การบูรณาการแบบพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่จึงทำได้ ๒ วิธี ดังนี้ วิธีที่ ๑ ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา คือใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา วิธีนี้ใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้นวิธีนี้นิยมใช้ในการศึกษาวิชาพุทธศาสตร์ (Buddhist studies) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าพุทธวิทยาหรือพุทโธโลยี (Buddhology) วิธีที่ ๒ ปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์ คือการใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้ง และนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนามาเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะศาสตร์สมัยใหม่มุ่งแสวงหาความจริงโดยไม่สนใจเรื่องศีลธรรม การนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเติมเต็มให้กับศาสตร์เหล่านั้นย่อมจะช่วยให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์เพื่อช่วยให้เกิดความสมบูรณ์ด้วยมิติทางศีลธรรมของศาสนา วิธีการนี้ใช้กับการศึกษาแบบธรรมประยุกต์หรือที่เรียกว่า ธรรมวิทยา หรือ ธรรมโมโลยี (Dhammology)[๒๘]

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ากระบวนการสื่อสารของวิทยาการสมัยใหม่มีความสอดคล้องกับการสื่อสารของพระพุทธเจ้า ซึ่งพระพุทธเจ้าในฐานะเป็นนักนิเทศศาสตร์ มีการสื่อสารเพื่อเผยแผ่ธรรม มีทฤษฎีการสื่อสารเพื่อให้เกิดองค์กรสันติสุขตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาท โดยการแสดงปฐมเทศนาคือ ธัมมจักกัปปวัตนสูตร เป็นการสื่อสารกับโลกเป็นครั้งแรกของพระพุทธเจ้า ซึ่งการสื่อสารนี้ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นและดำเนินไป เปรียบเหมือนกงล้อเกวียนที่เริ่มหมุนไปด้วยกำลังคือการสื่อสาร กล่าวได้ว่าพระพุทธองค์ใช้การสื่อสารเป็นยุทธศาสตร์ในการประกาศพระศาสนาเป็นยุทธศาสตร์แรกภายหลังจากตรัสรู้ และทรงทำสำเร็จอย่างงดงาม การสื่อสารในครั้งนั้นทำให้ปัญจวัคคีย์ได้ดวงตาเห็นธรรม คือการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ได้เกิดกับมนุษยชาติ พระพุทธเจ้าจึงไม่ขัดแย้งกับวิทยาการสมัยใหม่แต่

---

[๒๗]เมธัส อนุวัตรอุดม, **สันติสนทนา**, ชุดความรู้พื้นฐานแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี, (สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖), หน้า ๓-๕.

[๒๘]พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙), **วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕-๒๖.

พระองค์ทรงนำวิทยาการสมัยใหม่มาบูรณาการเพื่อให้การเผยแผ่ธรรมของพระพุทธองค์สามารถบรรลุตามประสงค์ได้เป็นอย่างดียิ่ง

๑.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) พระมหาแผน ธมฺมเมธี(ศรีอภัย) ได้ศึกษา “รูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุทุกันต์” พบว่า รูปแบบและวิธีการที่ใช้ในการเผยแผ่พุทธธรรม ดังนี้

๑. รูปแบบการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุทุกันต์ ได้แก่รูปแบบการพูดโดยผ่านสื่อบุคคล และการพูดโดยผ่านสื่อมวลชน ซึ่งรูปแบบการพูดที่นำมาใช้ในการเผยแผ่พุทธธรรมมี ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการบรรยาย ๒) รูปแบบการปาฐกถา ๓) รูปแบบการอภิปราย และ ๔) รูปแบบการปราศรัย โดยรูปแบบทั้ง ๔ ประการนั้น จากการศึกษาแล้วพบว่าท่านได้ใช้รูปแบบการบรรยายและรูปแบบการปาฐกถาในงานเผยแผ่ธรรมะมากที่สุด ส่วนรูปแบบการอภิปราย และรูปแบบการปราศรัยพบว่ามีแต่ไม่มากนัก การใช้รูปแบบการเผยแผ่ทั้งสี่ประการนั้น เป็นการพูดผ่านสื่อบุคคล คือตัวท่านเอง และการพูดโดยผ่านสื่อมวลชน ได้แก่ สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ และการเขียนผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร และหนังสือธรรมะ โดยรูปแบบการพูดผ่านสื่อมวลชน ได้แก่ การพูดผ่านสื่อวิทยุและโทรทัศน์ของท่าน ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในสมัยนั้น ส่วนการเขียนหนังสือของท่านเป็นรูปแบบที่คงทนถาวร ยังคงอำนวยประโยชน์สุขแก่ผู้อ่านมาจนกระทั้งถึงปัจจุบัน

๒. วิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุทุกันต์ ท่านมีความสามารถและความชาญฉลาดในการนำเสนอหลักพุทธธรรม จากการศึกษาพบว่า ท่านมีวิธีการนำเสนอพุทธธรรม ๗ วิธีการ ดังนี้ ๑) วิธีการนำเสนอโดยตรง ๒) วิธีการนำเสนอโดยการอุปมาอุปไมยเปรียบเทียบ ๓) วิธีการนำเสนอโดยการใช้ตัวอย่าง ๔) วิธีการนำเสนอโดยการเชื่อมโยง ๕) วิธีการนำเสนอโดยการใช้อุปกรณ์ ๖) วิธีการใช้วจนะ (ถ้อยคำ) ภาษา และสำนวนภาษา และ๗) วิธีการตอบปัญหา จากวิธีการนำเสนอของท่านทั้งหมดนั้น พบว่าท่านมีวิธีการนำเสนอที่โดดเด่นมากสามวิธีการคือ การใช้อุปมาอุปไมยเปรียบเทียบ โดยท่านจะยกอุปมาอุปไมยเปรียบเทียบเข้ากับเรื่องได้สนิทดี ทำให้ผู้ฟังผู้อ่านเกิดมโนภาพและเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น การสอนโดยใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบ เช่นวัสดุของจริง รูปภาพ ชาร์ต เอกสารประกอบ และการตอบปัญหาโดยท่านมีวิธีการตอบปัญหาที่น่าสนใจ ซึ่งมีความหลากหลายทั้งความรู้ และประสบการณ์

ดังนั้น พันเอกปิ่น มุทุกันต์เป็นนักเผยแผ่ธรรมะที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูงผู้หนึ่ง โดยท่านมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะเหมาะแก่การเป็นนักเผยแผ่ธรรมะมีรูปแบบเทคนิควิธีการนำเสนอที่ดี ซึ่งรวมความว่าท่านมีทั้ง “ศาสตร์” คือองค์ความรู้ ความสามารถและเพียบพร้อมไปด้วย “ศิลป์” คือมีรูปแบบเทคนิคลีลาและวิธีการ รูปแบบและวิธีการทั้งหมดเป็นสิ่งที่ประมวลให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการเผยแผ่ธรรมะของท่านได้เป็นอย่างดียิ่ง แนวทางการเผยแผ่ธรรมะของท่าน จึงเป็นปทัฏฐานแห่งการเผยแผ่พุทธธรรม ที่นักเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน ควรจะ

ยึดถือเป็นแบบอย่าง และสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงงานเผยแผ่ธรรมะให้มีประสิทธิภาพได้มากมาย[๒๙]

๒) พระบุญโชค ชยธมฺโม (ส่งแสง) ได้ศึกษาเรื่อง "ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยปัจจุบัน" พบว่า การเผยแผ่หลักคำสอนไปสู่ประชาชนในสังคมปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะสภาพของสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก ดังนั้นการเทศน์การสอนจำเป็นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย กล่าวคือ ปรับกลยุทธ์การเทศน์การสอนให้เข้ากับสังคมในยุคปัจจุบัน และที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของประชาชน เพราะนั้นหมายถึงการสร้างศรัทธาและนำไปสู่การน้อมนำเอาหลักธรรมะคำสอนไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ พร้อมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญ ฉะนั้น วิธีการเผยแผ่ของพระสงฆ์ในปัจจุบันต้องมีวิธีเผยแผ่ที่หลากหลาย ทันสมัย เข้ากับยุค ทันตามสถานการณ์ อันเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้เผยแผ่ประสบความสำเร็จในการเผยแผ่พุทธธรรม[๓๐]

๓) พระสุนทร รตนปญฺโญ (มติยาภักดิ์) ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน" พบว่า ปัญหาหลักที่พบจากพระสงฆ์ คือ ๑. พระสงฆ์มีโอกาสเทศนาน้อย ๒. พระสงฆ์ขาดประสบการณ์และขาดความมั่นใจ ๓. ขาดความรู้วิทยาการสื่อสารยุคใหม่ ๔. ไม่เข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง ๕. ขาดความรู้ด้านภาษายุคใหม่เพื่อการเข้าใจง่าย ฉะนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสารธรรมะ คือ พระสงฆ์ต้องศึกษาเรื่องภาษาธรรมะของตนเองให้แตกฉาน ในขณะเดียวกันควรศึกษาภาษาท้องถิ่นที่ตัวเองจะไปยังถิ่นที่นั้นๆ ให้เข้าใจบ้าง ศึกษาเรียนรู้บริบททางสังคมให้กว้าง เพื่อจะได้มองเห็นทัศนคติ พฤติกรรมของสังคมนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร ศึกษาเรียนรู้วิธีการสื่อสาร วิทยาการโลกยุคใหม่ให้ทัน เพื่อปรับประยุกต์ในการนำเสนอ ปรับปรุงภาษาในการถ่ายทอดให้เป็นภาษาง่ายๆ ที่บุคคลทั่วไปเข้าใจ โดยผู้เผยแผ่ธรรมควรศึกษาเรียนรู้ให้มาก รู้ทันโลกยุคใหม่ และในขณะเดียวกันควรปฏิบัติธรรมให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริง[๓๑]

๔) กัลยาณี ฤทธิโชติ ได้ศึกษา "ศึกษาวิธีการเผยแผ่ธรรมะของ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี) และทองหยก เลียงพิบูลย์(ท.เลียงพิบูลย์)" พบว่าวิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) เนื่องจากท่านเป็นพระยุคใหม่ที่มีการศึกษาสูงเรียนจบเปรียญ ๙ ประโยคซึ่งเป็นระดับสูงสุดของคณะสงฆ์เทียบเท่าปริญญาเอกและมีประสบการณ์ทางด้านพุทธศาสนามาตั้งแต่เด็กจึงทำให้ท่านได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันต่างๆ จำนวนกว่า ๒๐ สถาบัน

---

[๒๙]พระมหาแผน ธมฺมเมธี(ศรือภัย), "ศึกษารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุทุกันต์", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

[๓๐]พระบุญโชค ชยธมฺโม (ส่งแสง), "ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

[๓๑]พระสุนทร รตนปญฺโญ (มติยาภักดิ์), "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

เป็นวิทยากรประจำรายการโทรทัศน์และวิทยากรบรรยายธรรมตามสถานที่ต่างๆมากมาย โดยท่านเป็นผู้บุกเบิกการเทศน์รูปแบบใหม่ให้กับพุทธศาสนาที่เรียกว่า “เทศน์แอนด์ทอล์ก” ด้วยการนำศิลปะมาใช้กับภาษาที่กำลังฮิตในปัจจุบันประกอบสื่อประเภทต่างๆในการเทศน์ นอกจากนั้นท่านยังเผยแผ่ธรรมะด้วยงานเขียนทั้งที่เป็นสื่อสิ่งตีพิมพ์มากกว่า ๑๐ ฉบับและงานเขียนที่เป็นพ็อกเกตบุ๊กอีกจำนวน ๕๓ เล่ม ได้ใช้สื่อซีดีและสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อเผยแผ่ธรรมะ และสื่อสารให้กับผู้ที่สนใจได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

วิธีการเผยแผ่ธรรมะของท่านทองหยก เลียงพิบูลย์ ด้วยความเสียสละของท่านได้สร้างสรรค์งานอันเป็นคุณประโยชน์แก่สังคมและทางพุทธศาสนา ด้วยงานเขียนกฎแห่งกรรม จากงานเขียนดังกล่าวท่านได้สมญานามว่า “ราชันกฎแห่งกรรม” ในปี ๒๕๒๐ เรื่องราวต่างๆในงานเขียนกฎแห่งกรรมได้มีการเผยแผ่ออกมาในรูปแบบของงานละครทีวี ทางช่อง ๗ สี สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง ปัจจุบันมีการนำผลงานกฎแห่งกรรมไปอ่านออกอากาศที่สถานีวิทยุคลื่น AM ๙๔๕ เวลา ๑๑.๐๐-๑๑.๓๐ น. ทุกวันจันทร์-เสาร์ นอกจากนั้นในอดีตท่านได้ใช้วิธีการเผยแผ่ธรรมะเพื่อช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆด้วยตัวของท่านเอง โดยการตอบจดหมายทางไปรษณีย์ ตอบคำถามของคนที่มีเรื่องทุกข์ร้อนทางโทรศัพท์ เปรียบเสมือน “แพทย์ทางใจ” ไปบริการถึงบ้านทั้งที่ไปคนเดียวและในรูปแบบของทีมงานหลายคน มาจากเพื่อนสนิทของท่าน ตระเวนไปพบผู้ที่ต้องความช่วยเหลือ ท่าน ท.เลียงพิบูลย์ ได้ตั้งชมรมกฎแห่งกรรมขึ้น เป็นการพบปะสังสรรค์สนทนาบรรยายถึงเรื่องกฎแห่งกรรม เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการเขียนกฎแห่งกรรม ปัจจุบันชมรมนี้ยังดำเนินการอยู่ซึ่งเป็นการเผยแผ่ธรรมะอีกรูปแบบหนึ่งของท่าน ท.เลียงพิบูลย์ ที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการเผยแผ่ธรรมะของทั้งสองท่านนั้น จะมีทั้งลักษณะที่คล้ายกันและแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ที่เหมือนกันอย่างมากคือ ลักษณะของทั้งสองท่านเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ทำความดีมิเคยปรารถนาลาภยศ สรรเสริญเป็นเครื่องตอบแทน มีคุณธรรมและเป็นผู้ให้อย่างแท้จริง และเรื่องที่นำมาเผยแผ่เป็นการนำหลักคำสอนในพระพุทธองค์มาสั่งสอนชี้แนะแนวทางให้พุทธศาสนิกชนนำไปเป็นแนวปฏิบัติอย่างถูกต้อง และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข[๓๒]

๕) พระครูโอภาสธรรมพิทักษ์ (เสียม เตชธมฺโม/เงางาม) ได้ศึกษา “หลักและวิธีการเผยแผ่ธรรมของพระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทฺโธ)” ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า หลักและวิธีการเผยแผ่ธรรมของพระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทฺโธ) ท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนของความเป็นนักเผยแผ่พุทธธรรม มีความรู้ลึกซึ้งในสิ่งที่สอน ใช้รูปแบบและแนวทางการสอนให้ประจักษ์ ปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดี แนะนำสั่งสอนให้ผู้อื่นมีความรู้คู่คุณธรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในลักษณะของการประยุกต์ให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ นำเสนอแบบวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านหรือผู้ฟังได้รู้ถึงหลักคำสอนที่ทางพระพุทธศาสนา ท่านมีรูปแบบและแนวทางในการนำเสนอพุทธธรรมที่ทำให้ผู้ฟังมีความรู้ความเข้าใจ มีมุมมองให้แง่คิด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ โดยการยกอุทาหรณ์การเล่านิทานประกอบ การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมาอุปมัย การใช้วิธียกตัวอย่างบุคคล การใช้วิธีการแทรกเรื่องทำให้มีอารมณ์ขัน และการใช้ภาษาง่าย ๆ

---

[๓๒]กัลยาณี ฤทธิโชติ, “ศึกษาวิธีการเผยแผ่ธรรมะของ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) และทองหยก เลียงพิบูลย์(ท.เลียงพิบูลย์)”, **สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยศาสนา มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

เหมาะสมกับผู้ฟังมานำเสนอ ซึ่งเป็นรูปแบบและแนวทางที่ใช้จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของท่าน จึงเป็นการเผยแผ่พุทธธรรมที่สอดคล้องกับพุทธวิธีในการสอนอย่างแท้จริง[๓๓]

๖) ดริณ จักรพันธุ์ อินทร์อุดม ได้ศึกษา "การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยผ่านสื่อใหม่ : กรณีศึกษาเว็บไซต์ธรรมะทูเดย์ดอทคอม" ผลการศึกษาพบว่า เว็บไซต์ธรรมะทูเดย์ดอทคอม (www.dhammatoday.com) เป็นช่องทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมพระพุทธศาสนาอย่างเต็มรูปแบบ เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการตอบสนองต่อกลวิธีทางการตลาด โดยเลือกใช้เครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ ในการสื่อสารกับลูกค้าทั้งในรูปแบบของสื่อดิจิตอลที่สามารถเข้าถึงลูกค้าที่มีพฤติกรรมแตกต่างกัน ความพึงพอใจของผู้ติดตามเว็ปไซต์ธรรมะทูเดย์ดอทคอม (www.dhammatoday.com) มีความคิดเห็นโดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยการบริการข้อมูลข่าวสารทางอินเตอร์เน็ต เป็นนวัตกรรมทางการสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการนำสื่อเกือบทุกประเภทมารวบรวมเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้บริการข่าวสารข้อมูลประเภทต่าง ๆ มากมาย ในรูปลักษณ์ที่หลากหลาย โดยผู้รับสารสามารถเปิดรับและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าสารอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของตนเองได้อย่างไม่จำกัด[๓๔]

๗) ณัฐศิวา โพธิ์ประเสริฐ ได้ศึกษา "การพัฒนาชุดกิจกรรมเชิงพุทธเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชีย เพ็ท (ไทยแลนด์) จำกัด" พบว่า การวิจัยเป็นแบบกึ่งทดลองโดยศึกษาจากกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว ที่มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับการมีความสุขในการทำงานด้วยแบบประเมินความสุขในการทำงานฯ ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมฯ ตามชุดกิจกรรมเชิงพุทธ เพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงาน (One Group Pretest – Posttest design) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือพนักงานบริษัท เอเชีย เพ็ท (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ที่สมัครใจและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จำนวน ๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบประเมินความสุขในการทำงาน และกิจกรรมเชิงพุทธเพื่อสร้างเสริมสุขในการทำงาน โดยหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยนำมาใช้สร้างเสริมความสุขในการทำงานประกอบด้วย (๑) เบญจศีล (๒) อานาปานสติ (๓) เมตตา (๔) มรณสติ (๕) โยนิโสมนสิการ และ (๖) ปฏิจจสมุปบาท ผลการวิจัยพบว่าชุดกิจกรรมเชิงพุทธเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียเพ็ท (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถทำให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๓๕]

---

[๓๓]พระครูโอภาสธรรมพิทักษ์ (เสียม เตชธมฺโม/เงางาม), "ศึกษาหลักและวิธีการเผยแผ่ธรรมของพระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทฺโธ)", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

[๓๔]ดริน จักรพันธุ์ อินทร์อุดม, "การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยผ่านสื่อใหม่ : กรณีศึกษาเว็บไซต์ธรรมะทูเดย์ดอทคอม", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

[๓๕]ณัฐศิวา โพธิ์ประเสริฐ, "การพัฒนาชุดกิจกรรมเชิงพุทธเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียเพ็ท (ไทยแลนด์)", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

๘) ช่อผกา วิริยานนท์ ได้ศึกษา “ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์” ผลการวิจัยพบว่า ศิลปะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มีศิลปะวิธีเปลี่ยนใจผู้ที่สื่อสารด้วยให้มีศรัทธาต่อพระองค์ เรียกว่า “ศิลปะวิธีในการทลายกำแพง” ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ (๑) ศิลปะวิธีในการทลายกำแพงกั้นความศรัทธา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้ฟังอย่างลึกซึ้ง การเลือกสรรศิลปะวิธีในการสื่อสารอย่างผสมผสานให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล และการประเมินผล การปรับเปลี่ยนศิลปะวิธีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการทลายกำแพงนี้เป็นกระบวนการทางศรัทธา (๒) ศิลปะวิธีในการทลายกำแพงกั้นการพ้นทุกข์ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนเช่นเดียวกับข้อแรก แต่เพิ่มเติมในส่วนท้ายคือ การประเมินหาจังหวะเวลาที่ผู้ฟังมีอินทรีย์เหมาะสมที่จะรับเนื้อหาธรรมที่เข้มข้น ซึ่งการทลายกำแพงนี้เป็นกระบวนการทางปัญญา

การนำ “ศิลปะวิธีในการทลายกำแพง” ไปใช้จริงในยุคปัจจุบัน แบ่งระดับความรู้ที่ได้จากการศึกษางานวิจัยนี้ เป็นสองระดับ คือ จินตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการคิด) สุตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการฟัง) แต่ผู้สนใจที่จะนำไปใช้จะต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านในของตน คือ ภาวนามยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการอบรม) จึงจะสามารถนำองค์ความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๓๖]

๙) ทวีวัฒนา ทุนคุ้มทอง ได้ศึกษา “การศึกษาวิเคราะห์วิธีการเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีศันสนีย์ เสถียรสุต” พบว่า การเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีศันสนีย์ เสถียรสุต ก็ใช้วิธีการอันหลากหลายเช่นกันได้แก่ การสนทนา การบรรยายธรรม การถาม-ตอบ โดยผ่านสื่อสาธารณะต่างๆ ทั้งธรรมะโฆษณา การแพร่ภาพทางรายการทีวี วิทยุ วารสารศาสตร์ทางบทความและบทสัมภาษณ์ในนิตยสาร หนังสือพิมพ์ การประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อดิจิตอลและเครือข่ายทางอินเตอร์เน็ต ให้ความสนุกสนานทางปัญญาผ่านดนตรี การ์ตูน แอนนิเมชั่น ภาพยนตร์ ใช้วาทศิลป์ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยการใช้คำที่คล้องจองกัน คุ้นเคยและเข้าใจง่าย มีความไพเราะสละสลวยมาอธิบายหลักธรรมะที่ลึกซึ้งและยากแก่การเข้าใจ เป็นผู้ริเริ่มโครงการธรรมะสำหรับบุคคลทุกช่วงวัยตั้งแต่เกิดจนตาย ทุกโครงการเปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้มาเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการทำงานในฐานะจิตอาสา[๓๗]

๑๐) พระไพโรจน์ อตุโล (สมหมาย) ได้ศึกษา วิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประวัติการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) จำแนกเป็น ๓ ระยะ คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาระยะต้น (ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๖๙-๒๔๘๕) พบว่าพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) มีบทบาทในการเป็นครูสอนพระปริยัติธรรมที่วัดพระบรมธาตุไชยา และเขียนหนังสือตามรอยพระอรหันต์และออกหนังสือพิมพ์พุทธสาสนารายตรีมาส ปาฐกถา เทศนา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

---

[๓๖]ช่อผกา วิริยานนท์, “ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

[๓๗]ทวีวัฒนา ทนคุ้มทอง, “การศึกษาวิเคราะห์วิธีการเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีศันสนีย์ เสถียรสุต”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

ระยะกลาง (ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๘๖-๒๕๒๙) พบว่าพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้เผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วย การเทศนาและปาฐกถาธรรมตามสถานที่ต่าง ๆ และมีการเขียนหนังสือความอัศจรรย์บางประการของพระนิพพาน พุทธธรรมกับสันติภาพ พุทธธรรมกับเจตนารมณ์แห่งประชาธิปไตย ภูเขาแห่งวิถีพุทธธรรม จิตวิทยาแบบพุทธ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาระยะปลาย (ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๓๐ – ๒๕๓๖) พบว่าพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ภาษาคน-ภาษาธรรม อานาปานสติฉบับสมบูรณ์ และมาฆบูชาเทศนา ๒) บทบาทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) พบว่า พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้มีการปฏิบัติตนเป็นต้นแบบในการปฏิบัติธรรมด้วยการบวชจริง เรียนจริง ปฏิบัติและสอนให้พุทธบริษัทได้ปฏิบัติธรรมอย่างจริงจังและเป็นต้นแบบในการศึกษา มีการศึกษาทางคดีโลกและคดีทางธรรม มีความอุตสาหะอดทนศึกษาค้นคว้าหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาอย่างลุ่มลึกแล้วออกมาเผยแผ่ให้พุทธบริษัทศึกษาเรียนรู้ประพฤติปฏิบัติ และมีการเผยแผ่ด้วยเทคนิควิธีการ, สื่อ, เอกสารและสิ่งพิมพ์ที่หลากหลาย เช่น ทางวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์, ใช้สื่อศิลปะ, สร้างโรงมหรสพทางวิญญาณ เป็นต้น ๓) ผลกระทบด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์(พุทธทาสภิกขุ) ต่อสังคมไทย พบว่ามีผลกระทบต่อสังคมไทยหลายด้าน คือ ๑) ผลกระทบด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา โดยมีผลกระทบด้านศาสนบุคคล ด้านศาสนธรรม ด้านศาสนวัตถุ ด้านศาสนพิธี ๒) ผลกระทบด้านการศึกษาโดยรณรงค์ให้นำหลักคุณธรรม ศีลธรรม หลักจริยธรรมกลับเข้าสู่สถาบันการศึกษาให้ได้เรียนรู้ประพฤติปฏิบัติอย่างจริงจัง ๓) ผลกระทบด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม การสร้างถาวรวัตถุให้กลมกลืนกับธรรมชาติการอนุรักษ์ต้นไม้และอนุรักษ์สัตว์ป่าทุกชนิดในบริเวณสวนโมกข์พลารามและกำหนดให้ผู้ที่มาปฏิบัติธรรมต้องให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย[๓๘]

๑๑) พระครูพินิจรัตนากร (อนุสรณ์ ฐานทตฺโต) ได้ศึกษา “การประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรมในการสร้างสันติสุขใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (การพัฒนาสังคม)” พบว่า หลักพรหมวิหารธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างสันติสุขในตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และพบว่าข้อเสนอแนะจากการผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ๑) ด้านเมตตาควรมีการแบ่งปันช่วยเหลือกันในบางครั้งที่โอกาสอำนวย ถ้าบุคคลในตำบลเดียวกันรู้จักเมตตากัน ช่วยเหลือกันทุกคนก็จะเป็นสุข บุคคลในชุมชนต้องมีน้ำใจและมีความแบ่งปันซึ่งกันและกัน ๒) ด้านกรุณาควรช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอและด้อยโอกาสเมื่อมีโอกาส การช่วยเหลือคนที่ทุกข์ให้พ้นทุกข์จะทำให้สังคมมีแต่ความสุข ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่เห็นแก่ตัว ๓) ด้านมุทิตาควรไม่อิจฉาหรือว่าร้ายผู้อื่นโดยที่ตนเองก็ยังไม่ดีพอ ยินดีกับเพื่อนร่วมโลก ไม่ควรอิจฉานินทา และ ๔) ด้านอุเบกขาควรวางเฉยในสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ ไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นทำผิดพลาด ควรให้กำลังใจเพื่อจะให้ผู้อื่นมีแรงสู้ต่อไปและควรนำหลักธรรมนี้ไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา คือ ควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนประพฤติ นำหลักธรรมมาปฏิบัติ ทำให้ประชาชนในชุมชนมีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนเห็น

---

[๓๘]พระไพโรจน์ อตุโล(สมหมาย), “วิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

ความสำคัญและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นและส่วนรวม ฟังความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางใจเป็นกลาง วางเฉยกับเรื่องที่ไม่มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น[๓๙]

๑๒) Zahid H.Bhat ได้ศึกษา**"Impact of Training on Employee erformance: A study of Retail Banking Sector in India"** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำมีแนวโน้มที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีไอเดียใหม่ๆในการทำงาน การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พิสูจน์ได้จากผลิตที่เพิ่มขึ้น และพนักงานสามารถดำรงตำแหน่งสูงสุดของธนาคารได้ งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีผลกระทบในเชิงบวกของทั้งพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ที่สำคัญพบระหว่างการฝึกอบรมพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงาน คือพนักงานสามารถปฏิบัติงาน มีการทำงานที่แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ[๔๐]

๑๓) พระมหาดนัย อุปวฑฺฒโน (ศรีจันทร์) ได้ศึกษา "รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสันติสุข : ศึกษากรณีวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี" ผลการศึกษาพบว่า แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการองค์กร ทั้งทางตะวันตกและทางพระพุทธศาสนา ชี้ให้เห็นความแตกต่างของการบริหารจัดการตามแนวตะวันตก แตกต่างจากพุทธศาสนาอย่างไร ๑) จุดหมายเพื่อประโยชน์ผู้อื่น และเพื่อเกื้อกูลพัฒนาตน ๒) มีความโปร่งใสด้วยธรรม ๓) สร้างความสามัคคีเป็นที่ตั้ง ๔) มีศีลเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวปฏิบัติ ๕) ใส่ใจทุกมิติที่เกี่ยวข้อง วัดปัญญานันทารามมีการบริหารจัดการด้วยระบบสังฆะ มีหลักปฏิบัติ ๓ ป. คือ ประโยชน์ ประหยัด ปัญญา เน้นความเสียสละแบ่งปัน รักในเพื่อนมนุษย์ก่อนตาย โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้นำบริหารจัดการที่เข้มแข็ง และมีผู้ช่วยเจ้าอาวาส ๖ ฝ่าย รับผิดชอบตามกรอบงานที่กำหนด เป็นการสร้างวัดตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนาทำให้เป็นองค์กรที่สะอาด สว่าง สงบ ส่งผลให้เกิดสันติสุขในองค์กรและสังคม[๔๑]

ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสันติสุข พบว่า องค์กรสันติสุขต้องประกอบไปด้วย ๑) ด้านผู้นำ (Le) คือ เป็นผู้นำทุกด้าน ประสานรอบทิศ สุจริตจริงใจ มีน้ำใจให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนา ๒) ด้านธรรมะ (D) มีหลักธรรมครองตน ครองคน ครองงาน คือ อปริหานิยธรรม (A) สาราณียธรรม (S) สัปปายะ (S) อิทธิบาท (I) สังคหวัตถุ (S) เรียกว่าหลัก ASSIS ๓) ด้านการ

---

[๓๙]พระครูพินิจรัตนากร (อนุสรณ์ ฐานทตฺโต), "การประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรมในการสร้างสันติสุขใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (การพัฒนาสังคม)", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

[๔๐]Zahid 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), [online], http://www.researchgate.net/publication/262843202 (2016/01/05).

[๔๑]พระมหาดนัย อุปวฑฺโน (ศรีจันทร์), "รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสันติสุข : ศึกษากรณีวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

จัดการ (OM) จัดการทุกอย่างไม่ขัดข้องในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคคล ฉะนั้น หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดสันติสุขควรเป็นไปตามรูปแบบ “LeDOM”

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๓ เรื่อง พบว่ารูปแบบการเผยแผ่ธรรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้มีนักปราชญ์ที่เป็นต้นแบบมากมาย ซึ่งแต่ละท่านได้มีกลยุทธ์ วิธีการ แนวทาง ที่เหมือนกันบ้าง และแตกต่างกันบ้าง แต่สิ่งที่เหมือนกันคือมุ่งให้เกิดความสันติสุขในสังคม โดยมีตัวอย่างของรูปแบบของการเผยแผ่ธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการสอนเช่น การอุปมา การสนทนา การบรรยายธรรม การถาม-ตอบ การปาฐกถา การอภิปราย การปราศรัย เป็นต้น ผู้เผยแผ่ธรรมมีการใช้สื่อในการเผยแผ่ธรรม เช่น หนังสือ แผ่นพับ วิดีทัศน์ เสียงธรรม ภาพนิ่ง และเวปไซต์ เพื่อช่วยในการเผยแผ่ธรรม ซึ่งก็แล้วแต่ผู้เผยแผ่ธรรมจะเลือกใช้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายพุทธศาสนิกชนกลุ่มต่าง ๆ และยังพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำมาถ่ายทอด เพื่อสร้างสันติในองค์กร สังคมและประเทศชาติ หลายหลักธรรมเช่น หลักพรหมวิหารธรรม หลักเบญจศีล อานาปานสติ เมตตา มรณสติ โยนิโสมนสิการ และปฏิจจสมุปบาท เป็นต้น

๑.๗ วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑.สัมภาษณ์กลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม คือ

๑. สัมภาษณ์กลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บริหารจากโรงพยาบาลลำพูน เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานสภาพเกี่ยวกับองค์กร โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์ก่อนการฝึกอบรม ๒ เดือนเพื่อทราบสภาพปัญหาขององค์กรอย่างแท้จริง

๒. สัมภาษณ์กลุ่มนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม จำนวน ๕ รูป/คน ดังนี้

๑. พระศรีธรรมภาณี (วัลลภ โกวิโล) ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย

๓. พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร

๔. พระมหาวีรพล วีรญาโณ ประธานเครือข่ายพระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดยานนาวา

๕. พันเอกนายแพทย์ พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา ประธานมูลนิธิ จิตเป็นผู้ให้ใจเป็นนิพพาน

๓. สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม และ หลังการฝึกอบรม

๒.การพัฒนาใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

๑. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์

๓. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหา ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๔. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) พระมหาเมธา จนฺทสาโร, ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร.

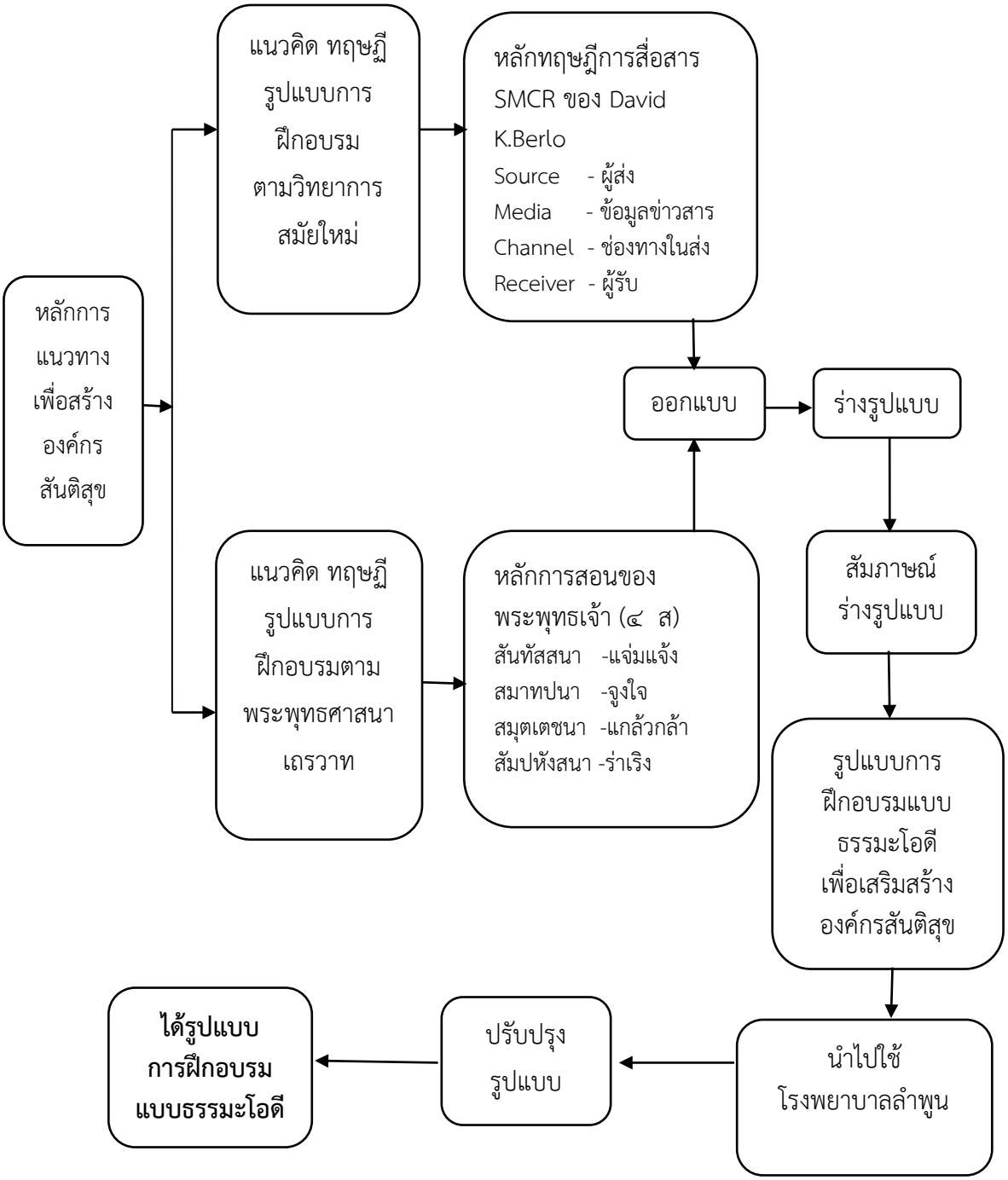
๒) พระมหายุทธนา นรเชฏฺโฐ, ดร. อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์ มจร.

๓) รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มจร.

๔) ดร.อำนาจ บัวศิริ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มจร.

๕) ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มจร.

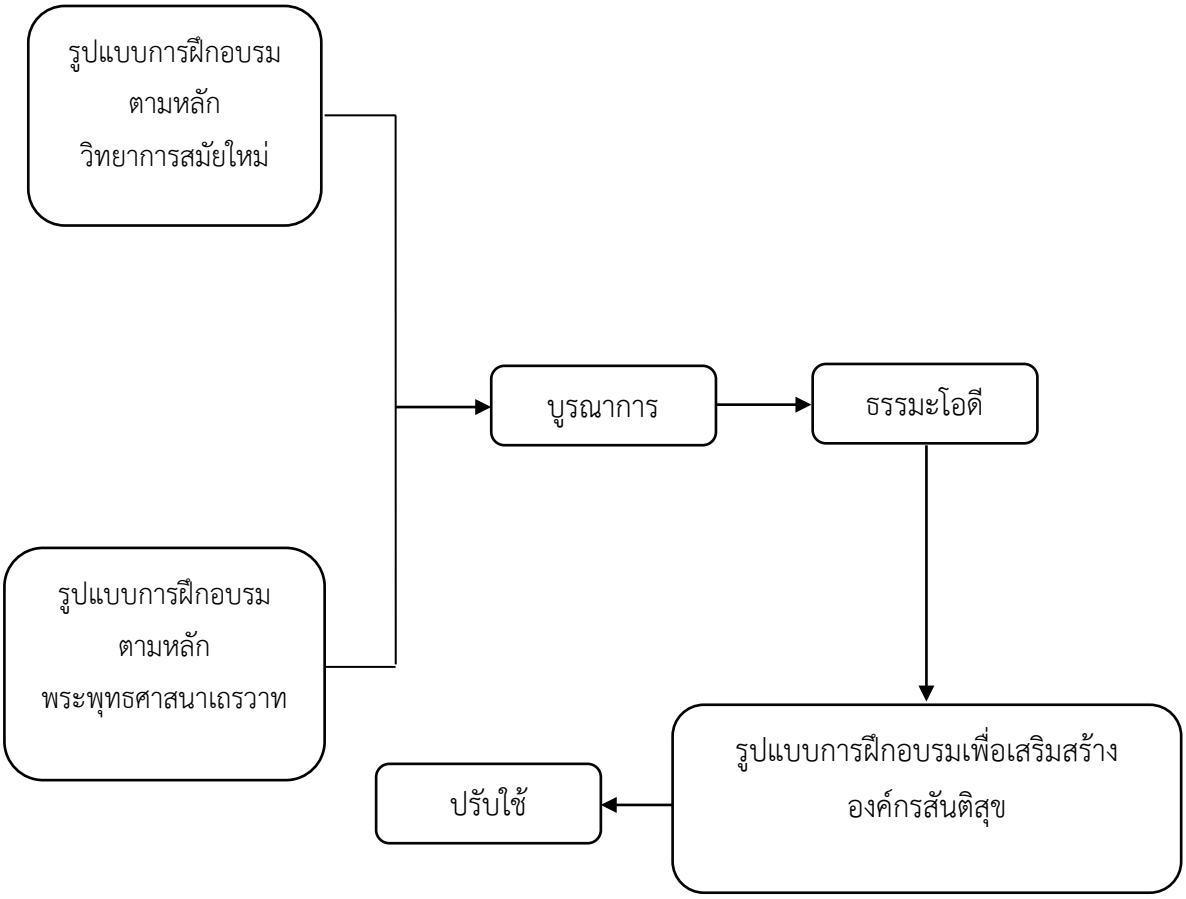
เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น เที่ยงตรง ครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา และปรับปรุงแก้ไข เป็นเครื่องมือในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล โดยประยุกต์เพื่อให้เกิดองค์กรสันติสุข มุ่งศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา และวรรณกรรมพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน (Documentary Research) ทั้งในส่วนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และศึกษาค้นคว้าวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร ได้แก่ วิทยานิพนธ์ และหนังสือต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เสนอการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ โดยมีกรอบแสดงวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๑.๑ แสดงวิธีดำเนินการวิจัย

๑.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยไว้ดังนี้



แผนภูมิที่ ๑.๒ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๙ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑.๙.๑ ทำให้ทราบแนวคิดทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรม

๑.๙.๒ ทำให้ทราบรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๑.๙.๓ ทำให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขที่เหมาะสมกับสังคมไทยปัจจุบัน

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการฝึกอบรม

ในการศึกษา เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด ๒ หัวข้อ ได้แก่

๑.แนวคิดทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักวิทยาการสมัยใหม่

๒.แนวคิดทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท

๒.๑ รูปแบบการฝึกอบรมตามหลักวิทยาการสมัยใหม่

๒.๑.๑ ความหมายของการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาคำว่า การฝึกอบรม จากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายไว้มากมาย การฝึกอบรมเป็นรูปแบบที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร หากการพัฒนาบุคคลมีคุณภาพ จะส่งผลถึงผลสูงสุดของงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นการอบรม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรทั้งทางด้านทักษะ ทางด้านวิชาการ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย รายละเอียดดังนี้

วิจิตร อาวะกุล ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน[๑]

สมคิด บางโม ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) เกิดความเข้าใจ (Understand) เกิดความชำนาญ (Skill) และเกิดทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ[๒] อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง[๓]

สุวิทย์ มูลคำ ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดทัศนคติที่เหมาะสม

---

[๑]วิจิตร อาวะกุล, **การฝึกอบรมรม**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๔๙.

[๒]สมชาติ กิจยรรยง, **ศิลปะในการถ่ายทอด**, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐.

[๓]สมคิด บางโม, **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

เกี่ยวกับเรื่องที่อบรม จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[๔]

อ้อม ประนอม ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรมและมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะภายในระยะเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต[๕]

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์ ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น[๖]

พัฒนา สุขประเสริฐ ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือหน่วยงานมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือหน่วยงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดีขึ้น[๗]

วิน เชื้อโพธิ์หัก ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้การฝึก อบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วนำ

---

[๔]สุวิทย์ มูลคำ, **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกมลสมัย จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๓๑.

[๕]อ้อม ประนอม, **วิทยาการสำหรับวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

[๖]สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, **วิทยากรต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

[๗]พัฒนา สุขประเสริฐ, **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม,** พิมพ์ครั้งที่ ๒**,** (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๔-๙.

ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ อย่างชำนาญ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือหน่วยงานนั้น ๆ[๙]

สรุป จากความหมายข้างต้นการอบรมมีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นการเรียนรู้เพื่อทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างกว้างขวาง หากพูดอีกแนวทางหนึ่งก็อาจจะกล่าวได้ว่า **การฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงยังผลงานขององค์กร ประชาชน โดยการฝึกอบรมมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งแบ่งได้เป็นด้านใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

๒.๑.๒ ประเภทของการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารพบว่าหากเข้าใจถึงการแบ่งประเภทการฝึกอบรม จะสามารถจัดและมีการจัดการฝึกอบรมให้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีนักวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีแนวคิดและวิธีการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยมีหลักการแบ่งหลากหลายดังนี้

๑) แบ่งตามแหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่องค์การจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

๑.๒ การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่องค์การจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์การที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สามคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สามคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์การที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

๒) แบ่งตามลักษณะการฝึกอบรมเป็นหลัก การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

---

[๙]วิน เชื้อโพธิ์หัก, **การพัฒนาบุคลากรเพื่อการฝึกอบรม,** (กรุงเทพมหานคร: โอเดียรสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๓-๒๔.

๒.๑ การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

๒.๒ การฝึกอบรมนอกงาน (off-the- job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ใสสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

๓) แบ่งตามทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่การฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

๓.๑ การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ 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

๔.๑ การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น

๔.๒ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

๔.๓ การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหาร

องค์การ เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์การ (organizational development)

๕) แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๕.๑ การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็น อบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิค ทางการบริหาร อื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

๕.๒ การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training นั่นเอง

๖) แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้องานหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากร ซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะ ของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

๗) แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๗.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็น ในการฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจดรายงานการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจดรายงานการประชุมขึ้น

๗.๒ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้ มักเกิดขึ้น เมื่อมีแผน หรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยัง ไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผน จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรีบจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากร ที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

๗.๓ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึงเมื่อมิได้มีปัญหา หรือมีแผนในการ เปลี่ยนแปลง ในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่า การอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นๆก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมี การ

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร[๙]

การเข้าใจการแบ่งประเภทของการฝึกอบรม จะสามารถทำให้การจัดรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ตรงกับเป้าหมาย เพราะเป้าหมายของการฝึกอบรมแต่ละประเภทจะแตกต่างกัน กว้างขวาง หรือเฉพาะเจาะจง และยังเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อเป็นต้นทุนในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นจะต้องศึกษาประเภทของการฝึกอบรมให้มากจึงสามารถบริหารจัดการ การพัฒนาการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๓ ความจำเป็นของการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันนี้การฝึกอบรมกำลังได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ในทุกองค์กร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล เท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยให้เกิดเจตคติที่ดีกับองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมทำให้มีการขาดงานน้อยลงและลดอัตราการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของความคิดของคุด (Cooke) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรสามารถช่วยวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากความสามารถของบุคลากร[๑๐]

องค์กรหน่วยงานใด มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีฝีมือในการทำงานสูงไว้มาก ๆ องค์กรหน่วยงานนั้นก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จได้มากว่า การพัฒนาหรืออบรมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถสูง จึงเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงและผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นใจ ผู้วิจัยพบว่าความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดจากปัญหาบุคคลในองค์กร จึงมีความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคคลากร

๑) ปัญหาบุคคลที่องค์กรเผชิญอยู่และมีความจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรม ปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล กลุ่มบุคคล อาจส่งผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบ ทำให้บุคคลไม่สามารถที่จะปรับตัว และเกิดความขัดแย้งในตัวเอง ดังนี้คือ

๑.๑ ความเฉื่อยชาในการทำงานของบุคคล
๑.๒ การไม่ยอมพัฒนาตนเอง ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำอยู่ เป็นอยู่
๑.๓ การไม่อุทิศกำลังและเวลาให้แก่การทำงาน
๑.๔ การเห็นแก่ตน พวกพ้อง ไม่เป็นธรรม ทุจริต คอร์รัปชั่น
๑.๕ ไม่มีหัวคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาการทำงาน
๑.๖ รับคนทำงานเพิ่ม เพิ่มงบประมาณ แต่งานไม่เพิ่ม

---

[๙]สถาบันข้าราชการพลเรือน, **เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม" การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม,** (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๒), หน้า ๑.

[๑๐]สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร, **การพัฒนาบุคลและการฝึกอบรม,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง, ๒๕๔๕), หน้า ๕๖.

๑.๗ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี

๑.๘ มีความหวาดระแวง มีความขัดแย้ง งานซ้ำซ้อน ไม่ประสานงานกัน

๑.๙ ต่างคนต่างทำงาน มีความขัดแย้ง งานซ้ำซ้อน ไม่ประสานงานกัน

๑.๑๐ ไม่ได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ขาดการทบทวนเป้าหมายวัตถุประสงค์

๑.๑๑ ใช้คนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ใช้คนความรู้ความสามารถสูงทำงานต่ำ หรือให้ประจำอยู่เฉย ใช้คนมีความรู้ความสามารถต่ำ ทำงานสูงทำงานที่สำคัญ ปัญหาเหล่านี้ต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น

๒) การให้การฝึกอบรมแก่บุคลากร หลายครั้งที่ผู้บริหารในองค์กรไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นเฉพาะการพัฒนาระบบ และการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร จนลืมนึกถึงความสำคัญของการฝึกอบรมให้บุคลากรว่า หากบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุด้วยเช่นกัน จึงมีความสำคัญในการอบรมบุคลากร ดังนี้

๒.๑ ช่วยป้องกันปัญหา โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงานได้

๒.๒ ช่วยเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้กับบุคลากร

๒.๓ ช่วยประหยัดงบประมาณรายจ่าย เนื่องจากเป็นกรรมวิธีที่ทำในระยะสั้น งบประมาณจำกัด มีวัตถุประสงค์เจาะจงชัดเจน

๒.๔ เป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถจัดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน และนอกเวลาทำงาน

๒.๕ เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้บุคลากรเกิดความสามัคคี ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เพราะการฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

๒.๖ เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากร มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๒.๗ ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความพร้อมที่จะทำงานกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค

๒.๘ ช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต และช่วยให้บุคลากรรู้จัดการพัฒนาตนเอง

๒.๙ ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๑๐ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัว ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

๒.๑๑ ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

๒.๑๒ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๑๓ ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่จำกัดแทนการเพิ่มงบประมาณ หรือเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

๒.๑๔ ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร

สรุป ความสำคัญของการฝึกอบรมแก่บุคลากร จะช่วยนำพาองค์กรสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ช่วยทำให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถในกรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าช่วยสร้างองค์กรให้มีการฝึกฝนและกระตุ้นจูงใจบุคลากรดีพอ ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคคล ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงานบุคลากรให้สอดคล้องต่อความต้องการขององค์กร ช่วยปรับพฤติกรรมบุคลากรให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

๒.๒.๔ ประโยชน์ของการฝึกอบรม

๑) ประโยชน์ทั่วไปของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์หลายด้าน โดยทั่วไปแล้วที่มองเห็นชัดเจนคือบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง และผลที่ส่งต่อมาคือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายสุดท้ายคือ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๑.๑ สนองความต้องการกำลังคน เมื่อเรามีความต้องการคนที่มีทักษะ มีฝีมือความชำนิชำนาญงานเป็นพิเศษเฉพาะงานให้มีประสิทธิภาพ ก็จำเป็นต้องคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถ มีฝีมือการทำงานเท่านั้น มิใช่การบรรจุใครก็ได้มาเข้าในตำแหน่งที่ว่างอยู่และทำงานไปตามสติปัญญาความสามารถ ความรู้ที่มีอยู่ ผู้ที่คัดเลือกเข้ามา เมื่อยังมีความรู้ความสามารถไม่พอ ยังไม่ถึงระดับที่พึงพอใจ หรือต้องการเพิ่มทักษะให้สูงขึ้น จึงต้องการฝึกอบรม

๑.๒ เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า เมื่อการเรียนการสอน การฝึกหัดปฏิบัติได้ทำอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดและฝึกอบรมผู้เรียนย่อมฝึกฝนและเรียนรู้ได้เร็วกว่า เรียนด้วยตนเอง หาวิธีเรียนเอง หรือโดยการลองผิดลองถูกซึ่งเสียเวลาสิ้นเปลือง

๑.๓ ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ในการขจัดการทำงานผิด ๆ ถูก ๆ หรือทำไปอย่างไม่มีความรู้ความสามารถหรือมีความสามารถ ฝีมือ นิสัยการทำงานต่ำ โดยวิธีการฝึกอบรมจะช่วยสอนและฝึกให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนา ความสามารถและฝีมือให้สูงขึ้น รวมทั้งผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หากต้องการปรับปรุงฝีมือเทคนิคการทำงานให้สูงขึ้นก็เข้าร่วมได้

๑.๔ ลดความสิ้นเปลือง การทำงานไม่เป็น ไม่เรียบร้อย ชักช้า ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุ แรงงาน เสียเวลา เสียโอกาส นับว่าเป็นค่าใช้จ่ายอันมหาศาลที่ต้องสูญเสียไป ตรงกันข้าม ถ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม มีความสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว จะตัดรายจ่ายสิ้นเปลืองนี้ออกไปกลายเป็นกำไร องค์กรหน่วยงานจึงจะต้องดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดปีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายดังกล่าว ลดต้นทุนการผลิต ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริการลูกค้า

๑.๕ ลดการขาดลางาน สาเหตุที่ทำให้คนงานอยู่กับบ้าน โดยเฉพาะผู้เข้าทำงานใหม่ เนื่องจากเกิดความอึดอัดใจ ทำงานไม่ได้ ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไรดีจึงจะไม่ถูกตำหนิว่ากล่าวจากนายจ้างเนื่องจากไม่ได้รับการสอน บอกกล่าว แนะนำให้ความรู้ในการที่จะทำงานนั้น ๆ

จึงมีความรู้สึกว่าไม่อยากไปทำงาน ที่ทำงานไม่มีความสุขเท่าที่บ้าน ถ้ามีโอกาสขาดงานลางานได้ก็จะทำ

๑.๖ ลดอุบัติเหตุ ที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ไม่ได้ฝึกอบรมจะสูงเป็น ๓-๔ เท่าของผู้ได้รับการฝึกอบรม กฎหมายที่เกี่ยวกับสุขภาพชีวิตและความปลอดภัยจึงระบุชัดถึงความรับผิดชอบของหน่วยงาน โรงงานที่จะต้องจัดการฝึกอบรมให้คนงาน องค์กรเองก็จะได้ประโยชน์เนื่องจากคนงานขาดงานน้อย เพราะการหมุนเวียนเข้าออกและอุบัติเหตุลดลง

๑.๗ ลดการลาออกของคนงาน คนงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะมีการลาออกน้อยกว่าพวกที่มิได้ฝึกอบรม และองค์กรใดที่จัดการฝึกอบรมมักเป็นองค์กรที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและระเบียบและมีนโยบายที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกมั่นคงและก้าวหน้าด้วย การสร้างบรรยากาศ การทำงาน หล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม จะทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังกานใจให้แก่หน้าที่ของตน

๑.๘ เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง ฝีมือการทำงานของพนักงานที่สูงขึ้น ย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดการทำงานทำให้เป็นผู้นำทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน พนักงานที่ได้ผ่านการฝึกปรือมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะได้รับค่าจ้างสูงกว่า เลือกหน่วยงานได้มากกว่า มีผู้ต้องการตัวมากกว่า รายได้ดีขึ้น ครอบครัวสบายขึ้น การทำงานมั่นใจ ภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น

๑.๙ ใช้วิธีการฝึกอบรมที่ถูกวิธี การจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพ ผลงาน ผลผลิต มีคุณภาพสูงขึ้น ความผิดพลาดน้อยลง

๓.๑๐ ความสัมพันธ์กับประชาชนลุกค้าบริการดีขึ้น การบ่น การต่อว่าร้องทุกข์ของลูกค้า ฯลฯ น้อยลง เพราะเป็นผลจากการที่พนักงานทำงานดี ผลงานดี ผลผลิตดี เป็นการสร้างความนิยมให้แก่หน่วยงานบริษัทไปในตัว

๑.๑๑ ลดความสิ้นเปลือง ลดค่าใช้จ่ายที่จะสูญเสียอย่างอื่น เช่น วัสดุ เวลา และโอกาสซึ่งหาได้ยาก ในภาวะที่ต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่น ๆ การแก้ไขงานที่ผิดพลาดน้อยลง ไม่เสียเวลา

๑.๑๒ ประหยัดเงินที่จะรั่วไหลได้มาก เช่น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องมือ วัสดุ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยลดลง แต่กำไรเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะสูญเสียอย่างอื่นลดลงอย่างมาก

๑.๑๓ ขจัดปัญหาในการที่ต้องหาจ้างคนที่มีฝีมือดีมาทำงาน บางช่วงระยะเวลาซึ่งหาคนยากและเงินเดือนสูง แต่การฝึกอบรมจะช่วยสร้างดาวรุ่ง ให้คนในหน่วยงานเชี่ยวชาญและมีฝีมือสูงขึ้นในตัว เป็นการเร่งและส่งเสริมประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจที่ดีกว่า

๑.๑๔ การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมงานนิเทศ ให้บรรลุผลเป็นการประสานงานกับเจ้าหน้าที่นิเทศ หรือหัวหน้างานเป็นการแก้ปัญหาที่แท้จริง และได้ผลกว่าเป็นการปรับปรุงบริหาร ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดประสงค์ นโยบาย การดำเนินงาน กฎ ระเบียบของหน่วยงาน เป็นการสร้างทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานองค์กร

๑.๑๕ ช่วยให้หน่วยงานได้ปรับตัวดีขึ้น ให้เข้ากับการผันแปรทางเศรษฐกิจและการค้าใหม่ เทคโนโลยีปัจจุบันและที่จะมีมาในอนาคต สามารถใช้โอกาสและสิ่งอื่น ๆ ที่ควรใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ดีกว่า เช่น คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขงานจากพนักงานการบริหารงานที่มีปัญหาอยู่

๒) ประโยชน์อื่นที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

นอกเหนือประโยชน์ที่ได้รับโดยตรงแล้ว ยังมีประโยชน์ที่ได้รับโดยอ้อมอื่นๆ หรือประโยชน์ที่ส่งผลมาภายหลังในระยะเวลาหลังผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว คือ

๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรจึงลดค่าใช้จ่ายขององค์กร

๒.๒ สนองความต้องการของบุคลากรที่แสวงหาความรู้ การศึกษา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒.๓ เพิ่มประสบการณ์ และทักษะการทำงานลัดของการทำงานและการบริหารงาน

๒.๔ พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน

๒.๕ เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร

๒.๖ เกิดการเคลื่อนไหวตำแหน่งหน้าที่ เป็นการปรับปรุงขวัญกำลังใจ

๒.๗ เพิ่มพูนคุณภาพประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถวัยวุฒิที่สูงขึ้นได้เร็วขึ้น

๒.๘ สร้างความพร้อมแก่บุคลากร เพื่อการสับเปลี่ยน หมุนเวียน โยกย้ายและการเข้ารับตำแหน่งใหม่

๒.๙ เมื่อทุกคนมีประสิทธิภาพคนน้อยทำงานได้เท่ากับคนมาก จึงลดอัตราการจ้างคนใหม่ การทดแทนคนเก่าที่ย้ายไปเป็นการเพิ่มประสิทธิผล ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร

๓) ประโยชน์ต่อบุคลากร

บุคลากรในองค์กรที่ได้รับการอบรมยังเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการได้รับการอบรม ดังนี้

๓.๑ เป็นการปรับปรุงฝีมือของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างฝีมือจากการฝึกอบรมเทคนิคใหม่

๓.๒ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ทำให้มีโอกาสได้รับเงินเดือนตำแหน่งสูงขึ้น

๓.๓ ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ความผิดพลาดน้อยลง กระฉับกระเฉง ความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น

๓.๔ เพิ่มความมั่นใจ มีการปรับปรุงการทำงาน ศักดิ์ศรี และการเคารพตัวเอง ทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพและบุคลิกดีขึ้น

๓.๕ สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงาน หรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น

๓.๖ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญดีขึ้น

๓.๗ สร้างนิสัยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คุ้นเคยกับการมีระเบียบ มีระบบมีวินัยที่ดี

๓.๘ ลดความตึงเครียดในการทำงานอันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถไม่พอ ความขัดแย้งระหว่างหัวหน้า เจ้าหน้าที่กับผู้ทำงานน้อยลง

สรุป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกันต้องให้มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมของในการอบรมผู้เข้ารับการอบรมด้วย และในการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะต้องมีประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

๒.๑.๕ หลักการของการฝึกอบรม

ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) หลักการฝึกอบรมของ William R. Vandersal

๑.๑ คนต้องสนใจในการเรียนรู้ก่อนที่จะยอมรับการฝึกอบรม คนที่ไม่สนใจนำมาฝึกอบรมจะไร้ค่า สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย (ควรคัดคนไม่สนใจออกไป)

๑.๒ การฝึกอบรมต้องให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคนที่เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๓ การฝึกอบรมต้องกระทำภายใต้การอำนวยการของหัวหน้า หรือผู้ที่หัวหน้ามอบหมายเท่านั้น เพราะหัวหน้าจะเป็นผู้รู้ดีที่สุดว่า ลูกน้องต้องฝึกอบรมอะไร

๑.๔ การฝึกอบรมต้องมีความถี่ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ที่มีความสามารถจะรับได้การอบรมมากเกินไปอาจไม่ได้ผล[๑๑]

๒) หลักจิตวิทยาการเรียนรู้กับการฝึกอบรม

การศึกษาจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เพราะจะช่วยทำให้วิทยากรมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลในการจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศหรือจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอนได้เหมาะสม ทำให้การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ หลักความพร้อม ความพร้อมของผู้เรียนแต่ละวัยและแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความพร้อมทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากที่วิทยากรจะต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ความพร้อมมักจะขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ทางด้านพฤติกรรมที่สังคมเป็นผู้กำหนดความเหมาะสม เช่น การมีชีวิตคู่ การเลี้ยงดูบุตร การประกอบอาชีพฯลฯ

๒.๒ หลักความต้องการ ผู้เรียนแต่ละคน แต่ละวัยย่อมมีความต้องการแตกต่างกันแม้ว่าความต้องการพื้นฐานในชีวิตของทุกคนจะค่อนข้างเหมือนกัน ผู้เรียนที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่มักมี

---

[๑๑]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ธรรมนิเทศ**, (พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๑๔๕-๑๕๔.

ความเป็นตัวของตัวเอง รู้ถึงความต้องการของตนเอง ตลอดจนมีอิสระในการเลือกเรียนเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ตนสนใจและต้องการมากกว่าผู้เรียนวัยอื่น

๒.๓ หลักการเสริมแรง ผู้เรียนไม่ว่าอยู่ในวัยใดจะมีธรรมชาติอยู่อย่างหนึ่ง คือ จะแสดงพฤติกรรมที่ตนแสดงออกไปแล้วได้ผลตอบแทนที่พึงพอใจ พฤติกรรมใดที่แสดงออกไปแล้วได้รับการเสริมแรง เช่น การให้รางวัล การชมเชย ฯลฯ พฤติกรรมนั้นมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นบ่อยแต่ถ้าพฤติกรรมใดแสดงออกไปแล้วได้รับผลตอบแทนที่ไม่พึงพอใจ เช่นการถูกลงโทษ การถูกตำหนิ ฯลฯ การกระทำนั้นมีแนวโน้มจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นวิทยากรจึงต้องเข้าใจเสริมแรงเพื่อใช้เป็นเครื่องสนับสนุนหรือหยุดยั้งพฤติกรรมบางอย่างของผู้เรียน

๒.๔ หลักการรับรู้ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยต่างกันจะมีการรับรู้ที่ต่างกัน เนื่องจากการรับรู้เป็นผลของการเรียนรู้ หรือประสบการณ์เดิม และการรับสัมผัสโดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเมื่อสัมผัสแล้วผู้เรียนจะแปลความหมายของการสัมผัสนั้นออกมาโดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน เพื่อแปลความหมายว่าสิ่งที่มาสัมผัสคืออะไร

หลักจิตวิทยาการเรียนรู้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของสิ่งจำเป็นที่วิทยากรพึงศึกษาให้เข้าใจและนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมให้เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะเป็นผลดีทำให้การเรียนรู้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร[๑๒]

๓) หลักการสื่อสาร SMCR ของเบอร์โล

นอกจากการทราบหลักการฝึกอบรม และหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมแล้วสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการฝึกอบรบโดยตรง คือการสื่อสาร องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารแต่ละองค์ประกอบ เป็นปัจจัยที่ทำให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จ

เดวิด เค. เบอร์โล (David K.Berlo) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไร และผู้รับจะรับ แปลความหมาย และมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร ทฤษฎี S M C R ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้ส่ง (source) หรือ ผู้ส่งสาร (Sender) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถใน “การเข้ารหัส” (encode) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสารมีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และควรจะมีความสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย

ผู้ส่งสารที่จะสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ ๕ ประการ ได้แก่

๑. ทักษะในการสื่อสาร (communication skills) หมายถึง ทักษะซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับการเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้ส่งต้องมีความสามารถในการเข้ารหัสสาร มีการพูดโดยการใช้ภาษาพูดที่ถูกต้อง ใช้คำพูดที่ชัดเจนฟังง่าย มีการแสดงสีหน้าหรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ท่วงทำนองลีลาในการพูดเป็นจังหวะ น่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้องสละสลวยน่าอ่าน เหล่านี้เป็นต้น ส่วนผู้รับต้องมีความสามารถใน

---

[๑๒]สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, **วิทยากรต้องรู้**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๙๖-๙๗.

การถอดรหัสและมีทักษะที่เหมือนกันกับผู้ส่งโดยมีทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมานั้นได้ เป็นต้น ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประการ ได้แก่

๑.๑ ทักษะในการสื่อสารด้วยวัจนภาษา (Verbal Communication Skills) ประกอบด้วย ๓ ประการ ดังนี้คือ ๑. ทักษะในการเข้ารหัสได้แก่ความสามารถในการเขียนและพูด๒. ทักษะในการถอดรหัสได้แก่ความสามารถในการอ่านและฟัง ๓. ทักษะในการคิดและการใช้เหตุผล มีส่วนสำคัญต่อความสามารถในการเข้ารหัสและถอดรหัส

๑.๒ ทักษะในการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา(Nonverbal Communication Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้อวัจนภาษา เช่นภาษาท่าทางหรือภาษากาย การสัมผัส ปริภาษา ฯลฯ ใช้เพื่อเสริมความหมาย หรือแทนความหมายของอวัจนภาษา

ทักษะหรือความสามารถในการสื่อสารมีอิทธิพลต่อผู้ส่งสาร ๒ ประการ คือ ช่วยให้ผู้ส่งสารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการสื่อสาร และช่วยให้ผู้ส่งสารสามารถเข้ารหัสสารที่ต้องการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการสื่อสาร ผู้รับสาร และสถานการณ์แวดล้อมในขณะสื่อสาร

๒. ทัศนคติ (attitudes) เป็นทัศนคติของผู้ส่งและผู้รับซึ่งมีผลต่อการสื่อสาร ถ้าผู้ส่งและผู้รับ มีทัศนคติที่ดีต่อกันจะทำให้การสื่อสารได้ผลดี ทั้งนี้เพราะทัศนคติย่อมเกี่ยวโยงไปถึงการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับด้วย เช่น ถ้าผู้ฟังมีความนิยมชมชอบในตัวผู้พูดก็มักจะมีความเห็นคล้อยตามไปได้ง่าย แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ฟังมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้พูดก็จะฟังแล้วไม่เห็นชอบด้วยและมีความเห็นขัดแย้งในสิ่งที่พูดมานั้น หรือถ้าทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติไม่ดีต่อกันท่วงทำนองหรือนำเสียงในการพูดก็อาจจะห้วนห้าวไม่น่าฟัง แต่ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อกันแล้วมักจะพูดกันด้วยความไพเราะอ่านหวานน่าฟัง เหล่านี้เป็นต้น

๓. ระดับความรู้ (knowledge levels) ถ้าผู้ส่งและผู้รับมีระดับความรู้เท่าเทียมกันก็จะทำให้การสื่อสารนั้นลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้าหากความรู้ของผู้ส่งและผู้รับมีระดับที่แตกต่างกันย่อมจะต้องมีการปรับปรุงความยากง่ายของข้อมูลที่จะส่งในเรื่องความยากง่ายของภาษาและถ้อยคำสำนวนที่ใช้ เช่น ไม่ใช่คำศัพท์ทางวิชาการ ภาษาต่างประเทศ หรือถ้อยคำยาว ๆ สำนวนสลับซับซ้อน ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อความเข้าใจ ตัวอย่างเช่น การที่หมอรักษาคนไข้แล้วพูดแต่คำศัพท์การแพทย์เกี่ยวกับโรคต่าง ๆ ย่อมทำให้คนไข้ไม่เข้าใจว่าตนเองเป็นโรคอะไรแน่หรือพัฒนากรจากส่วนกลางออกไปพัฒนาหมู่บ้านต่าง ๆ ในชนบทเพื่อให้คำแนะนำทางด้านการเกษตรและเลี้ยงสัตว์แก่ชาวบ้าน ถ้าพูดแต่ศัพท์ทางวิชาการโดยไม่อธิบายด้ายถ้อยคำภาษาง่าย ๆ หรือไม่ใช้ภาษาท้องถิ่นก็จะทำให้ชาวบ้านไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิดได้ หรือในกรณีของการใช้ภาษามือของผู้พิการทางโสต ถ้าผู้รับไม่เคยได้เรียนภาษามือ มาก่อนทำให้ไม่เข้าใจและไม่สามารถสื่อสารกันได้ เหล่านี้เป็นต้น

๔. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (socio - culture systems) ระบบสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติเป็นสิ่งที่มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของประชาชนในประเทศนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติ สังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติย่อมมีความแตกต่างกัน เช่น การให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส หรือวัฒนธรรมการกินอยู่ ฯลฯ ดังนั้น ในการติดต่อสื่อสารของบุคคลต่างชาติต่างภาษา จะต้องมีการศึกษาถึงกฎข้อบังคับทางศาสนาของแต่ละศาสนาด้วย

๕. ขอบเขตประสบการณ์ (Field of experience) หมายถึง ประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของผู้ส่งสาร เป็นปัจจัยกำหนดระดับความสอดคล้องต้องกันระหว่างความหมายที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อสารไปยังผู้รับสาร กับความหมายของสารที่ผู้รับสารมีหลังจากที่ได้รับสารจากผู้ส่งสาร หากผู้สื่อสารมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันก็จะช่วยให้เข้าใจความหมายของสารได้ตรงกันหรือสอดคล้องกัน ดังนั้นผู้ส่งสารจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตประสบการณ์ของผู้รับสาร เพื่อสร้างสารที่สามารถสื่อความหมายได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสื่อสารของตน

๓.๒ ข้อมูลข่าวสาร หรือสาร (message) เกี่ยวข้องด้านเนื้อหา สัญลักษณ์และวิธีการส่งข่าวสาร

สาร หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการเข้ารหัสของผู้ส่งสารเพื่อส่งไปยังผู้รับสารและกระตุ้นให้ผู้รับสารเกิดการตอบสนอง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสารซึ่งคู่สื่อสารควรคำนึง ได้แก่

๑. รหัสของสาร (Message Code) หมายถึงกลุ่มของสัญลักษณ์ที่ใช้แทน หรือให้หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น วัจนภาษา หมายถึง ภาษาเขียน และภาษาพูด รหัสของสารประกอบด้วยส่วนประกอบ ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนประกอบย่อย (Elements) เช่นส่วนประกอบย่อยของภาษาพูด ได้แก่ เสียง พยางค์ และคำ เป็นต้น ส่วนประกอบย่อยของภาษาเขียน ได้แก่ พยัญชนะ สระ และวรรณยุกต์ และส่วนโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การนำส่วนประกอบย่อยของรหัสมารวมกันเป็นคำที่ใช้แทน หรือให้หมายถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น นำพยัญชนะ “ก” มารวมกับสระ “า” เป็นคำว่า “กา” หมายถึงสัตว์ปีกประเภทหนึ่ง เป็นต้น

๒. เนื้อหาของสาร (Message Content) หมายถึง ข้อความที่ต้องการจะใช้สื่อความหมายแก่ผู้รับสารประกอบด้วย ๒ ส่วนดังนี้ ส่วนประกอบย่อย (Elements) ได้แก่ กลุ่มคำที่ไม่ได้เรียบเรียงตามโครงสร้างและหน้าที่ทางไวยากรณ์ และ โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การเรียบเรียงลำดับของคำตามหลักไวยากรณ์

๓. การเลือกและจัดลำดับของข่าวสาร หรือการจัดสาร (Message treatment) หมายถึง การตัดสินใจเลือกและจัดลำดับของรหัสสารและเนื้อหา ได้แก่ ข่าวสารที่จะนำเสนอให้เหมาะสมและสนองวัตถุประสงค์ในการสื่อสารได้ การเลือกและจัดลำดับของข่าวสาร หรือการจัดสารประกอบด้วยส่วนประกอบ ๒ ส่วนได้แก่ ส่วนประกอบย่อย (Elements) ได้แก่ รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคในการนำเสนอสาร และโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดหรือการเรียงลำดับของรหัสสารและเนื้อหาคือสารที่ต้องการส่งให้สอดคล้องกับเทคนิคการนำเสนอที่ผู้ส่งสารใช้ หรือเพื่อให้เกิดความน่าสนใจหรือให้สอดคล้องพฤติกรรมและความต้องการของผู้รับสาร เป็นต้น

๓.๓ ช่องทาง หรือช่องทางในการส่ง (channel) หมายถึง การที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสาร ข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง ๕ หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้ ๑. ช่องสารที่เป็นตัวกลางในการนำสารจากผู้ส่งสารมายังผู้รับสาร ได้แก่ คลื่นแสง คลื่นเสียง วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ๒. ช่องสารที่เป็นพาหะของสิ่งที่นำสารไปสู่ประสาทรับรู้ทั้ง ๕ ของมนุษย์ ได้แก่ การเห็น การได้ยิน การสัมผัส การได้กลิ่น และการลิ้มรส

ตัวอย่างเช่น อากาศซึ่งเป็นตัวนำคลื่นเสียงไปสู่ประสาทรับการได้ยิน เป็นต้น ๓. วิธีเข้ารหัสและถอดรหัสสาร เช่นการใช้วิธีพูด หรือวิธีเขียน เป็นต้น

๓.๔ ผู้รับ หรือผู้รับสาร (receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถใน “การถอดรหัส” (decode) สาร เป็นผู้ที่มีทัศนคติ ระดับความ และพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรม เช่นเดียวหรือคล้ายคลังกันกับผู้ส่งจึงจะทำให้การสื่อสารความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล หมายถึง จุดหมายปลายทางของสารประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง ๕ ประการ เช่นเดียวกับผู้ส่งสาร ได้แก่ ๑. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ๒. ทัศนคติ (Attitudes) ๓. ความรู้ (Knowledge) ๔. สถานภาพทางสังคม และวัฒนธรรม(Position within asocial-cultural system) ๕. ขอบเขตประสบการณ์ (Field of experience)

๒.๑.๖ หลักสูตรของการฝึกอบรม

หลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องวิเคราะห์เพื่อจะได้ทราบว่าองค์กรหรือบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมีอะไรที่ต้องการให้แก้ไข โดยกำหนดเนื้อหาและวิธีต่าง ๆ ที่จะถ่ายทอดเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อนำไปแก้ปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม นั่นคือผลที่ได้จากการฝึกอบรม ดังนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมจึงควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งกำหนดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือจากที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการแก้ไข

๒. เนื้อหาวิชาทั้งหมดที่จะใช้สำหรับการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรเรียนรู้โดยกำหนดเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ หรือหมวดวิชาต่าง ๆ

๓. รายวิชาในแต่ละหมวดวิชา ซึ่งแยกย่อยออกมาให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นว่าจะมีขอบข่ายของเนื้อหาอย่างไรบ้าง พร้อมกับกำหนดวัตถุประสงค์ ควรเขียนให้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถประเมินผลได้ง่าย

๔. เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่นการบรรยาย การอภิปราย การเล่มเกมส์ การทำกิจกรรม ฯลฯ รวมถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน

๕. ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรมในแต่ละรายวิชา ซึ่งจะไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญในแต่ละหัวข้อ เช่น วิชา ก. ๒ ชั่วโมง วิชา ข. ๓ ชั่วโมง

๖. ตารางการฝึกอบรมหรือกำหนดการฝึกอบรม มีลักษณะคล้ายตารางสอนเพราะมีการกำหนดวัน เวลา เนื้อหาวิชา และอาจระบุชื่อวิทยากรแต่ละวิชาไว้ด้วย

หลักสูตรของการฝึกอบรม มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ OLE

O : Objective วัตถุประสงค์ของหลักสูตรต้องชัดเจนและสามารถปฏิบัติให้บรรลุได้หรือสามารถอบรมได้ โดยเน้นความรู้ ความคิดเห็นและความสามารถ

L : Learning Experience ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะต้องมีค่าใช้จ่ายน้อยแต่มีผลสัมฤทธิ์สูง

E : Evaluation การประเมินผลที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ลักษณะที่ดีของหลักสูตรการฝึกอบรม ในการจัดหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม นอกจากจะยึดหลักการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วหลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

๑. เนื้อหาสาระของหลักสูตรครอบคลุมและตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เช่นหลักสูตรระดับปฏิบัติการต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการขายแก่พนักงาน หลังการฝึกอบรมแล้ว พนักงานขายสามารถเพิ่มยอดขายได้มากขึ้น

๒. เนื้อหาสาระในหลักสูตรมีส่วนในการเสริมสร้างทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้สึกที่ดี มีน้ำใจ ขยันและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

๓. เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องกระชับ แต่จะต้องมีส่วนที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลและเรื่องที่ทันสมัย

๔. หัวข้อเรื่องและเนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

๕. หัวข้อเรื่องและเนื้อหาของหลักสูตรมีความเป็นเอกภาพและกลมกลืนกัน เช่น เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการขาย เนื้อหาจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการขายที่จัดไว้อย่างเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

ประเภทของหลักสูตรการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมขององค์กรรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ได้จัดหลัดสูตรการฝึกอบรมไว้หลายรูปแบบ อาจจำแนกเป็นประเภทของหลักสูตรดังนี้

๑. จำแนกตามระดับหรือประเภทบุคคลในองค์กร ได้แก่

๑.๑ หลักสูตรระดับผู้บริหารจะเน้นความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านทักษะเทคนิควิธีที่ใช้ ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) วิธีการเรียนรู้จากพฤติกรรมที่เป็นจริง (Behavior Modeling) การสอนแนะ (Coaching) วิธีการฝึกอบรมในงาน (on the job training)

๑.๒ หลักสูตรระดับผู้ปฏิบัติการ จะเน้นความรู้ในการทำงานเฉพาะทาง ด้านทักษะจะเน้นทักษะในเนื้องานอาชีพ (Technical Skill) ส่วนเทคนิควิธีที่ใช้ฝึกอบรมจะเน้นสาธิตการปฏิบัติตามใบงาน (off the job) การปฏิบัติงานจริง (on the job)

๒. การจำแนกหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการเลื่อนตำแหน่ง เป็นหลักสูตรเตรียมผู้บริหารเพื่อให้ผู้จะเข้าดำรงตำแหน่งมีความพร้อม และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ หลักสูตรประเภทนี้ไม่ต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพราะวัตถุประสงค์จะกำหนดไว้ชัดเจน

๒.๒ หลักสูตรเสริมสมรรถภาพ เป็นหลักสูตรที่จัดได้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านที่รับผิดชอบดีขึ้น หลักสูตรประเภทนี้ต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรม

การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรจะต้องคำนึงถึงสัดส่วนระหว่างการให้ความรู้ ทักษะทางทฤษฎีกับการปฏิบัติ การเลือกเนื้อหา การจัดชั่วโมง และการจัด

กิจกรรมเพื่อวิทยากรจะได้นำไปเป็นข้อมูลสำหรับการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๒.๑.๗ วิธีการของการฝึกอบรม

กลวิธีที่วิทยากรและนักฝึกอบรมนำมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติต่าง ๆ ตามหลักสูตรฝึกอบรมในช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เทคนิควิธีที่วิทยากรและนักฝึกอบรมส่วนใหญ่นำมาใช้ก็จะไม่พ้นไปจากเทคนิควิธีการสอน และการถ่ายทอดความรู้วิธีต่าง ๆ ที่ใช้กันอยู่ในวงการสอน และถ่ายทอดความรู้ของครูอาจารย์ทั่วไป เช่น

๑) การบรรยาย (Lecture) วิธีที่เหมาะสำหรับการให้ความรู้พื้นฐานแก่คนจำนวนมาก โดยวิทยากรเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดในการเตรียมเนื้อหาวิชาความรู้และข้อมูลต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ทำหน้าที่วิทยากรนั้นคงจะหลีกเลี่ยงการพูดบรรยายไม่ได้ วิทยากรที่ดีจะต้องพูดบรรยายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้ฟังแล้วเข้าใจง่าย การพูดบรรยายจึงมิใช่เพียงพูดได้เท่านั้นแต่ต้องพูดเป็นอีกด้วย การพูดบรรยายได้ดีจะต้องมีการเตรียมเนื้อหาที่จะบรรยาย

ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรจะต้องเตรียมรวบรวมเนื้อหาความรู้ในหัวข้อที่จะบรรยายไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ทั้งเนื้อหาทางลึกและเนื้อหาทางกว้าง หากยังไม่มีความรู้ชัดเจนในเรื่องใดก็จะต้องไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จากตำรา จากผู้รู้ หรือจากแหล่งความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เมื่อได้ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาแล้วก็ต้องนำมาพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาความรู้เหล่านั้นวางแผนและเตรียมการพูดให้เหมาะสมกับเวลาและกลุ่มเป้าหมายผู้ฟังต่อไป เนื้อหาที่จะบรรยายจะประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ เนื้อหาส่วนที่ผู้ฟังต้องรู้ เนื้อหาส่วนนี้ผู้ฟังต้องรู้ คือ เนื้อหาส่วนสำคัญที่สุดในการพูดบรรยาย ถ้าผู้บรรยายเรื่องนี้ไม่พูดบรรยายเนื้อหาสาระในส่วนนี้ให้ชัดเจนหรือไม่มีเนื้อหาสำคัญส่วนนี้แล้ว ผู้ฟังจะไม่มีความรู้ความเข้าใจชัดเจนว่าเรื่องที่ผู้พูดบรรยายนั้นเป็นเรื่องอะไร เนื้อหาส่วนนี้จะเป็นหัวใจสำคัญเป็นอันดันแรกที่ผู้พูดบรรยายจะขาดเนื้อหาสาระในส่วนนี้ไม่ได้

ส่วนที่ ๒ เนื้อหาส่วนที่ผู้ฟังควรรู้ เนื้อหาส่วนนี้เป็นเนื้อหาส่วนที่ผู้ฟังควรรู้เพิ่มเติมจากเนื้อหาในส่วนแรกดังกล่าวแล้วเมื่อได้พูดบรรยายเนื้อหาในส่วนที่หนึ่งไปแล้วถ้าพูดบรรยายเสริมความรู้ในส่วนที่สองนี้เพิ่มเข้าไป ผู้ฟังก็จะได้รับความรู้ความเข้าใจชัดเจนในเนื้อหาส่วนแรกเพิ่มมากยิ่งขึ้น ความสำคัญของเนื้อหาสาระส่วนนี้ผู้ฟังควรรู้นี้จึงมีความสำคัญเป็นอันดับสองรองมาจากเนื้อหาในส่วนแรก

ส่วนที่ ๓ เนื้อหาส่วนที่ผู้ฟังน่ารู้ เนื้อหาในส่วนนี้เป็นเนื้อหาส่วนที่ผู้ฟังจะได้เกร็ดความรู้หรือตัวอย่างความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวเนื่องและขยายความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมจากความรู้ในส่วนที่ต้องรู้และส่วนที่ควรรู้มากยิ่งขึ้น ถ้ามีเวลาเหลือ ผู้พูดบรรยายก็สามารถจะเพิ่มเติมหรือขยายเนื้อหาความรู้ในส่วนน่ารู้นี้ให้แก่ผู้ฟังได้มากขึ้น แต่ถ้ามีเวลาจำกัดเนื้อหาในส่วนน่ารู้นี้ก็จะลดลงตามส่วน หรือถ้าไม่มีเวลาเนื้อหาในส่วนนี้ก็อาจจะตัดออกไปได้โดยไม่เสียเนื้อหาสำคัญที่พูดบรรยาย

ในการเตรียมเนื้อหาสำหรับใช้ในการพูดบรรยาย ผู้พูดบรรยายจะต้องเตรียมเนื้อหาความรู้ที่จะพูดบรรยายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ซึ่งเนื้อหาความรู้ส่วนนี้ผู้พูดอาจจะได้มาจากประสบการณ์จากงานที่ทำ หรือจากการไปศึกษาค้นคว้ามาก็ตาม เนื้อหาความรู้เหล่านี้เมื่อได้มาแล้ว

จะต้องนำมาแยกคัดสรรจัดลำดับเนื้อหาให้แบ่งออกได้เป็นสามส่วน คือ เนื้อหาส่วนที่ต้องรู้ ควรรู้ และน่ารู้ แล้วนำมาทำเป็นแผนโครงร่างหรือหัวข้อสรุปของการพูดบรรยาย (Outline) ที่เปรียบเสมือนการสเกตช์ภาพคร่าว ๆ ให้เห็นว่าจะพูดบรรยายในหัวข้อเรื่องอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อเอาไว้ให้เพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาที่จะพูดทั้งสามส่วนดังกล่าวลงไปให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดให้พูดบรรยายต่อไป

๒) การอภิปรายกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ (Discussion) การอภิปรายที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมคือ

๒.๑ การอภิปรายเป็นคณะแบบพาแนล (Panel Discussion) เป็นการพูดบรรยายร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ๓-๕ คน โดยมีพิธีกรดำเนินรายการเป็นผู้เชื่อมโยงการพูดของวิทยากรแต่ละคนในหัวข้อที่กำหนดให้โดยที่ผู้พูดอภิปรายแต่ละคนจะได้รับการกำหนดให้พูดบรรยายให้ความรู้ประสบการณ์และข้อเท็จจริงในหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย ในช่วงเวลาตอนท้ายของการอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังอภิปรายซักถามได้

๒.๒ การอภิปรายเป็นคณะแบบซิมโพเซียม (Symposium) เป็นการพูดบรรยายร่วมกันของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ๓-๕ คน โดยมีพิธีกรดำเนินรายการทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงการพูดของวิทยากรแต่ละคนคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแบบพาแนล ต่างกันตรงที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่พูดบรรยายแต่ละคนจะพูดบรรยายให้ความรู้และประสบการณ์หรือแสดงความคิดเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกันโดยไม่ไปอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นของผู้อภิปรายคนอื่นที่พูดอภิปรายไปแล้ว ในช่วงเวลาตอนท้ายของการอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นหรือซักถามได้

๒.๓ การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการพูดอภิปรายที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มจำนวน ๕-๑๕ คน ได้แสดงความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางทั่วถึงโดยมีประธานกลุ่มทำหน้าที่เป็นผู้นำการอภิปรายและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยมีเลขานุการของกลุ่มทำหน้าที่จดบันทึกสรุปสาระสำคัญหรือข้อยุติของเรื่องที่อภิปรายไว้เป็นหลักฐาน

๓) การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นการอภิปรายพูดคุยปรึกษาหารือกันอย่างมีรูปแบบพิธีการองค์ประชุมอภิปรายจะประกอบด้วยประธานผู้นำการประชุมและผู้เข้าร่วมประชุมจำนวนไม่เกิน ๓๐ คน วัตถุประสงค์ของการประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันหรือต้องการชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น วิธีการประชุมอภิปราย ผู้ดำเนินการประชุมอภิปรายจะต้องเตรียมรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประชุมไว้ล่วงหน้าขณะดำเนินการประชุมอภิปราย ผู้นำการประชุมต้องเปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และควบคุมการประชุมอภิปรายให้อยู่ในประเด็น และจะต้องสรุปผลการประชุมอภิปรายที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปด้วย

๔) การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมรูปแบบหนึ่งที่ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาต้องร่วมกันศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้นำ สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาจะต้องเตรียมเรื่องตามที่กำหนดไว้มาล่วงหน้า และในขณะประชุมสัมมนาสมาชิกทุกคนต้องมีบทบาทร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ตนมีอยู่ โดยผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาจะต้องเลือกหัวข้อย่อยจากหัวข้อเรื่องใหญ่ของการสัมมนา แล้ว

ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ แล้วเตรียมสิ่งที่ไปศึกษาค้นคว้ามาเสนอต่อที่ประชุมสัมมนา สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในกลุ่มย่อมและกลุ่มใหญ่เมื่อนำผลของการประชุมกลุ่มย่อมเสนอต่อที่ประชุมแล้วก็จะได้ข้อยุติร่วมกันในที่ประชุมใหญ่ที่พร้อมจะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

๕) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมบุคคลตั้งแต่ ๑๐-๒๕ คน ที่สนใจหรือมีปัญหาที่จะต้องแก้ไข ผู้เข้าร่วมประชุมแก้ไขจะต้องปรึกษาหารือ ศึกษาหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพื่อให้สมาชิกมีความรู้กว้างมากยิ่งขึ้น สถานที่จัดประชุมจะต้องกว้างขวางพอสมควร มีโต๊ะ มีที่นั่งให้เขียนหนังสือ มีหนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องจัดไว้ให้ หรือมีห้องสมุด มีข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้าอยู่ใกล้ ๆ และควรมีกระดานดำ หรือกระดาษ วัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ สำหรับจดบันทึกไว้ให้ด้วย

๖) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในเรื่องต่าง ๆ ตามที่กำหนดให้ หรือจะให้ผู้แสดงกำหนดเองก็ได้ วิธีการเริ่มจากให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ของการแสดงบทบาทว่ามีอะไรบ้าง ต้องการให้ผู้ชมได้อะไรจากการแสดง บอกเค้าโครงเรื่องโดยสังเขปให้ทราบว่าสถานที่ซึ่งสมมุตินั้นเป็นอะไร อยู่ที่ไหน ผู้แสดงเป็นใคร ทำหน้าที่แสดงเป็นอะไร หลังจากนั้นจึงให้เริ่มแสดงการแสดง ถ้ามีการซักซ้อมหรือเตรียมการล่วงหน้าก็จะแสดงได้แนบเนียน หรือเหมือนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

๗) การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นสถานการณ์ที่เป็นจริง เช่น แสดงให้เห็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เห็นได้ชัดเจน ผู้สาธิตจะต้องจัดเตรียมมืออุปกรณ์ที่จะใช้ไว้ให้ครบและชี้แจงวิธีการ ขั้นตอนการสาธิตโดยสังเขป ระหว่างสาธิตควรพูดบรรยายประกอบไปด้วยจะช่วยให้ผู้ชมการสาธิตเข้าใจเนื้อหาสาระและแสดงรายละเอียดต่างได้ดี หลังการสาธิตจะเปิดโอกาสให้ผู้ชมการสาธิตซักถามได้ด้วย

๘) การระดมพลังสมอง (Brainstorm) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยที่ความคิดเห็นนั้นไม่มีการคัดค้านจากสมาชิกผู้อื่น ความคิดของสมาชิกจึงพรั่งพรูออกมาเหมือนพายุพัด การระดมพลังสมองจะมีผู้ดำเนินการ ๑ คนทำหน้าที่เป็นผู้นำในการระดมพลังสมองอธิบายให้สมาชิกทราบความมุ่งหมาย หัวข้อเรื่อง สาระสำคัญ กติกาและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการแสดงความคิดเห็น คำตอบที่ได้จากสมาชิกทุกคนจะถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ โดยไม่ประเมินว่าผิดหรือถูก ขณะที่ทุกคนแสดงความคิดเห็นจะต้องจดบันทึกความคิดเห็นของทุกคนไว้เป็นหลักฐานในกระดานดำหรือในกระดาษด้วย

๙) การพัฒนาบุคคลด้านสัมผัสความรู้สึก (Sensitivity Training) เป็นการฝึกอบรมด้านการฝึกประสาทสัมผัสความรู้สึกของบุคคล จากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอันจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น คือ ฝึกหัดคนให้รู้จัก รู้ร้อน รู้เย็น ต่อความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมที่จะเกิด และแสดงออกจากผู้อื่น ผู้ควบคุมกลุ่มจะต้องพยายามมีบทบาทน้อยที่สุด เพียงแต่คอยสังเกตพฤติกรรมอธิบาย แก้ปัญหาและความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากความไวต่อความรู้สึกของแต่ละคนให้มีทักษะในการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อตนเอง จะแสดงพฤติกรรมออกได้อย่างเหมาะสม

๑๐) เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการสร้างเกมหรือการเล่น เป็นเกมในการตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีบริหาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจสั่งการ การสังเกต การฝึกหัด โดยการใช้เกม อาจมีการแข่งขันกับกลุ่มอื่น ๆ มีการแพ้ ชนะ อาจมีการแข่งขันในเวลาจำกัด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การแข่งขันการตัดสินใจ แข่งขันการดำเนินการบริหาร การดำเนินธุรกิจ เป็นต้น

๒.๑.๘ ขั้นตอนของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการปรับเปลี่ยนให้มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมีผลจากประสบการณ์ทั้งทางตรงทางอ้อม ดังนั้นการฝึกอบรมพนักงานจึงมีประโยชน์เพราะจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ที่สามารถนำมาเป็นข้อแนะนำในการอบรมโดยการฝึกอบรมมีขั้นตอน ตามที่ เดสเลอร์ (Dessler) ได้เสนอแนวทางการฝึกอบรมที่ใช้โดยทั่วไป ๕ ขั้นตอน (Five-step training and development process) ดังนี้

๑) ขั้นตอนวิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis) เป็นการรวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานและการผลิต มีการวิเคราะห์ผู้เข้าอบรมเพื่อให้แน่ใจว่า แผนการฝึกอบรมเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมด้านการศึกษา ประสบการณ์ทักษะ ทัศนคติและแรงจูงใจส่วนตัว มีการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแนวทางการปฏิบัติงาน

๒) ขั้นออกแบบเนื้อหาที่จะสอน (Instructional design) มีการรวบรวมจุดประสงค์ (Objective) วิธีการสอน (Methods) สื่อ (Media) คำอธิบายลักษณะ และการจัดเรียงลำดับของเนื้อหา (Description of and sequence of content) การยกตัวอย่าง (Examples) การทำแบบฝึกหัด (Exercises) และกิจกรรม (Activities) จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการเรียน และการจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้ จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับอบรม เช่น วิดีโอ เอกสารประกอบการอบรม คู่มือ ดำเนินการฝึกอบรมด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพและมีประสิทธิผล โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมด และแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย

๓) ขั้นทำให้เกิดความเที่ยงตรง (Validation) ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบความถูกต้องก่อนการนำเสนอจริงต่อผู้เข้าอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิผล

๔) ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ซึ่งมุ่งนำเสนอความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

๕) ขั้นประเมินผลและติดตาม (Evaluation and follow-up) ประเมินความสำเร็จตามแผนงาน ด้านปฏิกิริยา (Reaction) การเรียนรู้ (Learning) พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ (Results) [๑๓]

---

[๑๓]Dessler, Gary, **Human Resource Managements,** 7th ed. (New Jersey:Prentive -Hallm Inc., 1997), P. 72.

๒.๑.๙ เครื่องมือของการฝึกอบรม

นอกเหนือจากองค์ประกอบของการอบรมด้านวิทยากร หลักสูตร และวิธีการฝึกอบรม แล้วสิ่งที่สำคัญและเป็นเครื่องมือของการฝึกการอบรม คือกิจกรรมการฝึกอบรม คือ ชุดปฏิบัติการต่างๆ ที่มีการเตรียมการหรือวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะมีการจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้กระทำมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทัศนคติ และจริยธรรม การเรียนรู้ที่มีกิจกรรมเสริม จะเกิดขึ้นได้ง่ายในสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบาย มีบรรยากาศของความไว้เนื้อเชื่อใจและเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีอิสระที่จะแสดงออก และการยอมรับในความแตกต่างกัน ดังนั้นวิทยากรจึงพยายามหาเครื่องมือที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม โดยมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ในที่สุด ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

๑) กิจกรรมละลายพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ICE Breaking)

การจัดประชุมสัมมนาหรือการฝึกอบรมที่จัดกันอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ผู้เข้าประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมมักจะมาจากต่างองค์กร ต่างหน่วยงานหรือบางครั้งแม้จะมาจากองค์กรและหน่วยงานเดียวกันแต่ก็ต่างกอง ต่างกลุ่มงานออกไป บุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่จะไม่รู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน ดังนั้นในการจัดประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมที่ดี ในช่วงเวลาแรก ๆ ของการจัดประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรม ผู้จัดฯ จะต้องพยายามจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม หรือกิจกรรมสร้างความคุ้นเคย หรือ Ice Breaking ให้แก่ผู้เข้าประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมทำเพื่อละลายพฤติกรรม และสร้างความคุ้นเคยในหมู่ผู้เข้าประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องต่อ ๆ ไป

ลักษณะกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ดีวิทยากรจะต้องคัดเลือกกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ดีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแล้วสามารถละลายพฤติกรรมได้รวดเร็ว และผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงพอใจ ซึ่งใช้หลัก ๖ ส ต่อไปนี้เป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกกิจกรรม คือ

ส๑ = สั้น หมายถึง กิจกรรมที่ละลายพฤติกรรมได้ดี ควรจะเป็นกิจกรรมที่สั้น ๆ ไม่ใช้เวลายาวนานเกินไป มีการเปลี่ยนกิจกรรมอยู่บ่อย ๆ หรือมีหลาย ๆ กิจกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มเด็กก็จะต้องเลือกกิจกรรมที่ใช้เวลาสั้นมาก ๆ ด้วย เพราะความสนใจของเด็กจะมีช่วงระยะเวลาความสนใจสั้นกว่าผู้ใหญ่

ส๒ = สร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมที่คัดเลือกมาให้ทำเพื่อละลายพฤติกรรมนั้นควรจะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ทำกิจกรรมแล้วเกิดความรู้สึกในทางที่ดี ท้าทายความคิดให้คิดต่อเนื่องไปได้อีกด้วย

ส๓ = สอน หมายถึง กิจกรรมที่สอนคนให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านทักษะ หรือด้านเจตคติที่ดีงามก็ตาม

ส๔ = สนุก สัญชาตญาณของมนุษย์เรานั้นชอบเล่น ชอบสนุกสนานดังนั้นกิจกรรมใดที่สนุกสนามก็จะเหมาะสำหรับการหลอมละลายพฤติกรรมที่สอดคล้องกับธรรมชาติความชอบของมนุษย์

ส๕ = สะอาด หมายถึง กิจกรรมที่ให้ทำจะต้องเป็นกิจกรรมที่เตรียมตัวเพื่อชีวิตที่ดีงาม ไม่ควรเป็นกิจกรรมที่ชักนำไปในทางต่ำประเภทให้คิดสองแง่สองง่าม ซึ่งจะเป็นการปลูกฝังชักนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองภาพของวิทยากรและกิจกรรมไปในทางลบมากกว่าทางบวก

ส๖ = สรุป กิจกรรมทุกกิจกรรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมทำวิทยากรจะต้องสรุปทุกครั้งก่อนที่จะทำที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป การสรุปนั้น บางครั้งวิทยากรไม่จำเป็นต้องสรุปเองทั้งหมด แต่ข้อสรุปที่ได้ส่วนหนึ่งจะมาจากการตั้งคำถามให้ผู้ทำกิจกรรมตอบ แล้ววิทยากรสรุปเสริมให้เห็นว่า กิจกรรมที่ให้ทำไปนั้นผู้ทำได้ข้อคิดได้ประโยชน์อะไรบ้าง หรือมีวัตถุประสงค์อย่างไร เป็นต้น มิเช่นนั้นแล้วผู้ทำกิจกรรมจะรู้สึกว่ามาเล่นกันสนุกสนานโดยไม่ได้อะไรเป็นชิ้นเป็นอันมากนัก ซึ่งจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเท่าที่ควร และการทำกิจกรรมของวิทยากรนั้นต้องรู้ว่ามีลักษณะเหมือกราฟ คือเริ่มต้นทำไปจนถึงจุดสนุกสนานสุดยอดแล้วจะต้องหยุดทันที เพราะมิฉะนั้นแล้วจะเกิดความเซ็งในการทำกิจกรรมได้

๒) กระบวนการสานเสวนา

ผู้วิจัยได้เลือกกระบวนการสานเสวนามาเป็นเครื่องมือช่วยในการฝึกอบรม กิจกรรมการสนทนาที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจ ทั้งมุมมองของตนและของผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น สานความเข้าใจ ผู้พูดจะต้องพูดอย่างมีสติ พูดอย่างเปิดใจ พูดถึงความคิดความเชื่อของเราโดยไม่อนุมานความคิดความเชื่อของผู้อื่นเพื่อมาวิเคราะห์ ตีความ หรือตัดสินใจ ซึ่งทั้งหมดจะทำให้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอธิบายการสานเสวนาพอสังเขปดังนี้

๒.๑ ความหมายของกระบวนการสานเสวนา

สานเสวนา (Dialogue) คือการฟังและพูดคุยกัน สานคือการประสานเราทุกคนอยู่ในสภาพที่มีความหลากหลายทางอัตลักษณ์ (identity) ในด้านต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม การต่างกายชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ฯลฯ ความหลากหลายเป็นเรื่องปกติธรรมดา อัตลักษณ์ที่แตกต่างกันทำให้สังคมงดงามแต่เมื่อมีอคติและความเข้าใจผิด และให้คุณค่าอัตลักษณ์บางอัตลักษณ์ว่าสำคัญกว่าบางอัตลักษณ์ อาจก่อให้เกิดการใช้ “อำนาจเหนือกว่า” อัตลักษณ์จึงอาจก่อให้เกิดปัญหา ทำให้เกิดการแบ่งเขาแบ่งเรา ได้

เดวิด โบห์ม (David Bohm) ให้ความหมายของการสานเสวนาไว้ว่า การสานเสวนาหมายถึง การตั้งใจฟังความหมายที่เกิดจากการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening)

Dialogue เป็น การคิดร่วมกัน (Thinking together) โดยผ่านความคิดซึ่งไม่ใช่เพียงผลผลิตของความฉลาด แต่ยังเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความตั้งใจความต้องการ รวมทั้งการตอบสนองต่อเงื่อนไขและอคติที่เคยมีมาก่อน

การได้ยิน+ความเข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึก และคุณค่าที่อยู่เบื้องหลังการพูดนั้น = การฟังอย่างลึกซึ้ง

การฟังอย่างลึกซึ้ง คือ การฟังด้วยใจที่เมตตา การฟังโดยไม่ตัดสินไว้ก่อน การฟังโดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา

การฟัง หมายถึง การฟังตัวเอง ฟังผู้อื่น ฟังความเงียบ ฟังผลของการฟังที่เกิดจากการฟังตัวเอง และการฟังผู้อื่น

การฟังอย่างลึกซึ้ง จะข้ามพ้นอคติที่มองว่า ความคิดของคนอื่นนั้นผิดมีความคิดของเราเท่านั้นที่ถูกต้อง เราฟังเพื่อที่จะเรียนรู้ความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น หากความคิดของเขาไม่เหมือนเรา อาจเป็นเพราะเขามีบริบทและอัตลักษณ์ ตรงข้างกันกับเรา หรือแตกต่างไปจากเรา

๒.๒ ประโยชน์ของการฟังอย่างลึกซึ้ง

๑. มีโอกาสพูดอย่างอิสระ และเปิดเผยใน “พื้นที่ปลอดภัย” ของวงสานเสาวนา

๒. ค้นพบปัญหา และเรื่องราวที่เกี่ยวข้องที่สำคัญจากบริบทของตนเอง

๓. แสวงหา และแบ่งปันข้อมูลให้มากและเพียงพอ เท่าที่ผู้พูดต้องการ

๔. มีความรู้ และเข้าใจปัญหาของตนเองชัดเจนมากขึ้น ขณะเล่าออกมาดัง ๆ

๕. มีกำลังใจว่า มีผู้อื่นฟังเรื่องของเรา อาจนำไปสู่ความสามารถเข้าใจสาเหตุเงื่อนไข ปัจจัยของปัญหา และทางออกเท่าที่จะเป็นไปได้มากที่สุด

๒.๓ รูปแบบการสานเสวนา

๑. สานเสวนาเพื่อเรียนรู้ (learning dialogue) ผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๒. สานเสวนาเพื่อนำเสนอจุดยืนของตน (testimonial dialogue) ต้องการนำเสนอเหตุผลของตนและอยากชักชวนให้ผู้อื่นยอมรับจุดยืนและเหตุผลของตนด้วย

๓. สานเสาวนาเพื่อการเจรจาต่อรอง (negotiating dialogue) มีเป้าหมายเพื่อบรรลุข้อตกลงร่วมกัน

๔. สานเสวนาเพื่อการประชาสัมพันธ์ (public relations dialogue) จัดสานเสวนาเพื่อให้ได้ชื่อว่า มี dialogue ได้ใช้ dialogue

๕. สานเสวนาที่มุ่งเน้นปฏิบัติ (action oriented dialogue) ไม่ใช่การฟังและพูดเท่านั้น แต่นำการสานเสวนามา สู่การปฏิบัติ และหัวข้อที่สานเสวนาอาจมาจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของผู้เข้าร่วม

๖. สานเสวนาสู่การเปลี่ยนแปลง (transformative dialogue) เป็นการสานเสวนา เพื่อให้ได้สังเกตตนเอง เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นเพื่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทัศนคติและความร่วมมือในทางที่ดีขึ้น[๑๔]

๓) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างหนึ่งซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิกิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม โดยกระบวนการของกลุ่มอาจใช้

๑. การเล่นเกมเพื่อเรียนรู้ ทำให้การเรียนสนุก มีกฎเกณฑ์บางประการ แต่ต้องเลือกเกมให้เหมาะกับวัย เพศ การศึกษา ฯลฯ

---

[๑๔]ปาริชาด สุวรรณบุบผา, **คู่มือการจัดกระบวนการสานเสวนา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒-๕.

๒. การแสดงบทบาท เพื่อให้แสดงออก ซึ่งความรู้สึก ความคิดอย่างเสรี ลักษณะเป็นของตนเอง หรือให้เปลี่ยนแปลงภายใต้กฎเกณฑ์ สถานการณ์ ที่กำหนดได้

๓. จำลองสถานการณ์ เช่นสร้างสถานการณ์ในชีวิตจริงของชาวชนบท ในการแก้ปัญหา การบริหารงาน การจัดระบบงาน ขั้นตอน บุคลากร

๔. กรณีตัวอย่าง เป็นการยกสถานการณ์จริงมาให้สมาชิกได้อภิปราย และหาวิธีแก้ไขปัญหา ใช้ในการกระตุ้นให้ทุกคนออกความคิด ความเห็นในการแก้ปัญหา

กลุ่มสมาชิกไม่ควรเกิน ๓๐ คน มีการตั้งวัตถุประสงค์จัดกิจกรรมให้เหมาะกับอายุ เรื่อง วัตถุประสงค์ กลุ่มและระดับความรู้

๒.๑.๑๐ เป้าหมายของการฝึกอบรม

การอบรมที่ดีนั้น มีความจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องกระทำให้ถูกต้องสมบูรณ์ นั่นก็คือการต้องมีการระบุเป้าหมายของการฝึกอบรมให้แจ้งชัด เป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้โดยทั่วไปมักจะกล่าวกันใน ความหมายรวม ๆ ว่า เพื่อที่จะเพิ่มความชำนาญหรือความรู้ให้แก่บุคลากร หรือเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติขอบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีและถูกต้องนั้น นอกจากการระบุเป้าหมายทั่ว ๆ ไปแล้ว การระบุเป้าหมายโดยมุ่งที่ผลงาน (Performance-Centered Goal) จะเป็นที่วิธีที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจะช่วยให้สามารถประเมินผลสำเร็จได้อย่างชัดแจ้ง ประโยชน์ที่ได้จากการระบุเป้าหมายที่ชัดแจ้งเช่นนี้ จะช่วยให้ผู้ทำการฝึกอบรมสามารถจัดวิธีการฝึกอบรมให้ดีขึ้น พร้อมกับช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมรู้ว่าเป้าหมายและสามารถเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเป้าหมายของการฝึกอบรม รายละเอียดดังนี้

เป้าหมายของการจัดฝึกอบรมตามหลัก ๕A สำหรับการฝึกอบรมไว้ย่อๆ ดังนี้

๑. Achieve คือ ให้ได้รับ ให้บรรลุ ให้มีความสำเร็จในแง่ตัวบุคคล

๒. Active คือ ให้มีความคล่องแคล่ว แข็งขัน รวดเร็ว กระตือรือร้น

๓. Adapt คือ ให้สามารถนำไปปรับ ประยุกต์ ให้เหมาะกับหน้าที่ของตน

๔. Advance คือ ให้ได้รับความก้าวหน้า ความก้าวกระโดด

๕. Apply คือ ให้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ให้มีความขยันหมั่นเพียร

และนอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้พบว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกได้ ๔ ประการ เรียกย่อ ๆ ว่า KUSA ดังนี้

๑. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

๒. เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

๓. เพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

๔. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงาน ไม่เบื่อไม่เซ็ง) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

๒.๑.๑๑ การประเมินผลการฝึกอบรม

ในการดำเนินการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อทำให้ทราบว่ากิจกรรมการอบรมประสบผลสำเร็จหรือไม่ โดยต้องอาศัยการประเมินการฝึกอบรม เพื่อทราบถึงความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

การประเมินผล คือ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานและการพัฒนาในเรื่องที่ทำการประเมิน รวมทั้งเหตุผลและความจำเป็นในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผล ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการประเมินผลทั้งก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการฝึกอบรมให้เป็นระบบระเบียบ แยกตามประเภทการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถทำการศึกษาและทำความเข้าใจได้โดยง่าย

โดนัลด์ แอล เคริกแพตทริค (Donald L.Lirkpatrick) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ เป็นขั้นตอน ๔ ขั้น ได้แก่ ปฏิกิริยา (Reaction) การเรียนรู้ (Learning) พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ (Result)[๑๕]

โดยจะขออธิบายรายละเอียดขั้นตอนแต่ละขั้นดังนี้

๑) ปฏิกิริยา (Reaction) ในที่นี้จะหมายถึงความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม วิทยากรผู้ให้ความรู้ วิธีการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมด้วย โดยปกติแล้วจะมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลว่าจะทำการประเมินในเรื่องใดบ้าง ตามความเหมาะสมของกิจกรรม และความต้องการของผู้จัดการอบรม ในการประเมินผลลักษณะนี้ก็เพื่อจะทราบถึงความต้องการในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปจะเป็นแบบประเมินที่ให้ค่าเป็นตัวเลขเพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและสรุปเป็นสถิติได้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์กับเกณฑ์การประเมินผลด้านอื่น ๆ และที่สำคัญควรจัดให้มีที่ว่างสำหรับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในแบบประเมินนั้น ๆ ด้วย และในแบบสอบถาม/แบบประเมินนั้นไม่ควรบังคับให้ใส่ชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม/แบบประเมินนั้น ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผลการประเมินที่เป็นกลาง

๒) การเรียนรู้ (Learning) จะใช้เกณฑ์การเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดในเรื่องความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นไปในทิศทางที่ดี

---

[๑๕]Kirkpatrick Donald L., **The new World Kirkpatrick Model,** [online], http://www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/TheNewWorldKirkpatrickModel/tabid/303/Default.aspx. [01/10/2015].

ขึ้นหรือไม่อย่างไร ซึ่งเกณฑ์การประเมินในลักษณะนี้มีเกณฑ์ย่อยอยู่ ๓ เกณฑ์ ดังนี้ คือ ความรู้ (Knowledge) เกณฑ์การประเมินในลักษณะนี้เป็นการประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม โดยทั่วไปนิยมใช้แบบทดสอบความรู้ ต่อมาคือ ทักษะ (Skills) เกณฑ์การประเมินนี้ใช้ทดสอบพัฒนาการด้านทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร โดยวิทยากรหรือผู้ให้การฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนน เรียกการทดสอบในด้านทักษะนี้ว่า การทดสอบการปฏิบัติงาน (Performance Tests) หรือการทดสอบความสามารถ (Competency Tests) การทดสอบดังกล่าวนี้มักจะกระทำให้รูปแบบการจำลองสถานการณ์ (Simulation) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความรู้ ความสามารถที่ได้เรียนรู้และฝึกอบรมมาทดลองในการใช้งานจริงจากสถานการณ์จำลองนั้น และสุดท้ายคือ ทัศนคติ (Attitude Tests) เป็นการประเมินเพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ โดยรวมของการเข้ารับการฝึกอบรม เช่น ความรู้สึกที่มีต่อวิทยากรก็อาจส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยากมีส่วนร่วมหรือไม่อยากมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมนั้น ๆ ได้ ดังนั้นการประเมินทัศนคติจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประเมินผลการฝึกอบรม สามารถจัดตามรูปแบบการประเมินอยู่ ๓ ประเภท คือ แบบจัดประเภท (Nominal Scale) เป็นแบบประเมินที่ให้ผู้ตอบสำรวจความรู้สึกตามแต่ละหัวหัวข้อว่า ใช่หรือไม่ใช่ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย จริงหรือไม่จริง เป็นต้น แบบจัดอันดับ (Ordinal Scale) เป็นแบบประเมินที่ให้ผู้ตอบสำรวจความรู้สึกและจัดอันดับความน่าสนใจตามแต่ละหัวข้อว่าหัวข้อใดที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยหรือน้อยไปหามาก และแบบอันตรภาค (Interval Scale) เป็นแบบประเมินที่จำแนกระดับความรู้สึกออกเป็นช่วงในระยะห่างที่เท่ากัน เช่น ไม่พอใจ พอใจเล็กน้อย พอใจระดับปานกลาง พอใจมาก หรือพอใจที่สุด เป็นต้น

๓) พฤติกรรม (Behavior) เกณฑ์พฤติกรรมเป็นเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดภายหลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมนี้นอกจากจะทำการสังเกตพฤติกรรมซึ่งสามารถจัดทำได้ในหลายรูปแบบ

๔) ผลลัพธ์ (Result) การประเมินผลลัพธ์ คือการประเมินผลหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถใช้วัดผลและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ผลของการฝึกอบรมในระยะยาวที่อาจส่งผลกระทบต่อเหตุผลของการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินในเรื่องผลลัพธ์นี้อาจตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ก็ได้

สรุป การประเมินผลการอบรม เป็นปัจจัยสำคัญในการวัดผลการจัดการอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของการโครงการหรือไม่ สามารถนำผลการประเมินการฝึกอบรมนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาที่จะจัดการอบรมในครั้งต่อไป โดยถือว่าการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการควบคุมคุณภาพ และการประเมินต้องประเมินให้ครบทุกด้านตามขั้นตอน จึงมีความสำคัญมากและควรดำเนินการให้เป็นระบบต่อเนื่องจึงจะสามารถพัฒนาการบุคลากรและสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาได้อย่างแท้จริง

๒.๑.๑๒ สรุปรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักวิทยาการสมัยใหม่

การฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ มีความน่าสนใจ มีสีสัน มีเทคนิค สื่ออุปกรณ์ในการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในส่วนของ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแนวคิดการเรียนรู้ (Learning) อย่างมีส่วนร่วม เป็นหลักสำคัญ การฝึกอบรมตามแนวทางสมัยใหม่เป็นสิ่งที่ท้าทายองค์กรที่มุ่งประสบความสำเร็จในกระแสของการแข่งขัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการอบรม คือการเลือก ประเภท วิธีการ เทคนิค เนื้อหา ของการอบรมให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถให้บุคลากรมีแรงนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดความสันติสุขในองค์กร

๒.๒ รูปแบบการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายและประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทางพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกตามคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นคำสอนที่ให้มนุษย์ทุกคนพึ่งพาตนเองในการสร้างความดี เพื่อบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต คือ การบรรลุมรรคผลนิพพาน[๑๖]

การฝึกอบรมเบื้องต้นก็คือ การศึกษา ศีล สมาธิ ปัญญา โดยต้องอาศัยความพากเพียรพยายามในการศึกษาและปฏิบัติเรื่อยๆ จนกว่ากาย วาจา ใจ จะใสสะอาดบริสุทธิ์หลุดพ้นในวันใดวันหนึ่งได้ สมดังที่ทรงตรัสเอาไว้ว่า

“ภิกษุทั้งหลาย กิจที่ต้องรีบทำของภิกษุ ๓ นี้ คืออะไรบ้าง คือการบำเพ็ญ อธิสีลสิกขา การบำเพ็ญอธิจิตตสิกขา การบำเพ็ญอธิปัญญาสิขา นี้แลกิจที่ต้องรับทำของภิกษุ ๓ แต่ภิกษุนั้นไม่มีฤทธิ์หรืออนุภาพที่จะบันดาลให้จิตของตนเลิกยึดถือหลุดพ้นจากอาสวะในวันนี้ หรือพรุ่งนี้ หรือมะรืนนี้ได้ที่ถูก ย่อมมีสมัยที่เมื่อภิกษุนั้นศึกษาอธิศีลไป ศึกษาอธิจิตไป ศึกษาอธิปัญญาไป จิตย่อมจะเลิกยึดถือ หลุดพ้นจากอาสวะได้”[๑๗]

“ฝึก” หมายถึง นำมาทำให้ได้

“ฝน” หมายถึง การทำต่อเนื่องให้ดีจนชำนาญ

“อบ” หมายถึง ทำให้ร้อย หรือทำให้หอมอบอวลไปทั่ว

“รม” หมายถึง ทำให้ติดแน่น

---

[๑๖]มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย, **แม่บทการฝึกอบรมในพระพุทธศาสนา,** [ออนไลน์] แหล่งที่มา: http://book.dou.us/sb303.html, หน้า ๑. [๒๖/๐๑/๒๕๕๙].

[๑๗]องฺ.ติก (ไทย) ๓๔/๕๓๒/๔๗๔.

การศึกษาในทางพระพุทธศาสนาได้ว่า คือการนำคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาฝึกปฏิบัติ เพื่อขัดเกลา กาย วาจา ใจ ให้ใสสะอาดบริสุทธิ์ ฝึกจนกระทั่งคิดกลายมาเป็นนิสัย จนกระทั่งได้รับผลดีจากการปฏิบัตินั้นได้ชัดเจน[๑๘]

การฝึกอบรมในทางพระพุทธศาสนายังมีความคล้ายคลึงกับ คำว่า ศึกษา หรือ สิกขา จากคำกล่าวข้างตน ไตรสิกขา ได้นำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งมีความหมายดังนี้

๑. สีลสิกขา การฝึกศึกษาในด้านความประพฤติทางกาย วาจา และอาชีพ ให้มีชีวิตสุจริตและเกื้อกูล (Training in Higher Morality)

๒. จิตตสิกขา การฝึกศึกษาด้านสมาธิ หรือพัฒนาจิตใจให้เจริญได้ที่ (Training in Higher Mentality หรือ Concentration)

๓. ปัญญาสิกขา การฝึกศึกษาในปัญญาสูงขึ้นไป ให้รู้คิดเข้าใจมองเห็นตามเป็นจริง (Training in Higher Wisdom) [๑๙]

ในพระพุทธศาสนามีคำที่ใกล้เคียงกับคำว่า การอบรม คือคำว่า ภาวนา ซึ่ง **พระธรรมปิฎก** ได้ให้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ภาวนา ว่า หมายถึง การเจริญ การฝึกอบรม การทำให้เกิดขึ้นมีขึ้น การพัฒนา แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑. กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลกรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่น เบิกบานผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งในโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา[๒๐]

๒.๒.๒ หลักการสอนของพระพุทธเจ้า

พระพุทธเจ้ามีหลักการสอนที่มีความน่าสนใจ ดังนี้

๑) สอนจากสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจง่าย หรือรู้เห็นเข้าใจอยู่แล้ว ไปหาสิ่งที่เห็นเข้าใจได้ยาก หรือยังไม่รู้ไม่เห็นไม่เข้าใจ

---

[๑๘]มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย, **แม่บทการฝึกอบรมในพระพุทธศาสนา,** [ออนไลน์] แหล่งที่มา: http://book.dou.us/sb303.html, ๒๕๔๙), หน้า ๖. [๒๖/๐๑/๒๕๕๙].

[๑๙]องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๕๒๑/๒๙๔

[๒๐]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมฉบับประมวลธรรม,** พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๘๑-๘๒.

๒) สอนเนื้อเรื่องที่ค่อยลุ่มลึก ยากลงไปตามลำดับขั้น และความต่อเนื่องกันเป็นสายลงไป อย่างที่เรียกว่า สอนเป็นอนุบุพพิกถา

๓) ถ้าสิ่งที่สอนเป็นสิ่งที่แสดงได้ ก็สอนด้วยของจริง ให้ผู้เรียน ได้ดู ได้เห็น ได้ฟังเอง อย่างที่เรียกว่าประสบการณ์ตรง

๔) สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง คุมอยู่ในเรื่อง มีจุด ไม่วกวน ไม่ไขว้เขว ไม่ออกนอกเรื่องโดยไม่มีอะไรเกี่ยวข้องในเนื้อหา

๕) สอนมีเหตุผล ตรองตามเห็นจริงได้ อย่างที่เรียกว่า สนิทานำ

๖) สอนเท่าที่จำเป็นพอดี สำหรับให้เกิดความเข้าใจ ให้การเรียนรู้ได้ผล ไม่ใช่สอนเท่าที่ตนรู้ หรือสอนแสดงภูมิว่าผู้สอนมีความรู้มาก

๗) สอนสิ่งที่มีความหมาย ควรที่เขาจะเรียนรู้ และเข้าใจ เป็นประโยชน์แก่ตัวเขาเอง อย่างพุทธพจน์ที่ว่า พระองค์ทรงมีพระเมตตา หวังประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย

๒.๒.๓ วิธีการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า

พระพุทธเจ้าเมื่อจะทรงสอนใครแต่ละครั้งประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้ฟัง กำหนดรู้บริบทของผู้ฟัง กำหนดเนื้อหาสาระที่จะทรงใช้สอน รูปแบบการนำเสนอ วิธีการนำเสนอ ลดส่วนที่เกิด และเพิ่มส่วนที่พร่อง การประเมินผล และการติดตามผล[๒๑] พระองค์ก็ทรงอาศัยองค์ประกอบหลายๆอย่าง ในการสอนบุคคลระดับต่างๆ ที่มีพื้นฐานความรู้ สติปัญญาที่แตกต่างกัน พระองค์ได้ประยุกต์คำสอนแต่ละลักษณะให้มีความเหมาะสม เป็นการสอนที่แสดงถึงพุทธลีลาของพระองค์ ที่สำคัญการสอนในลักษณะนี้ของพระองค์ เป็นการนำเนื้อหาที่มีอยู่มาทำการตีความ โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ตามสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น แล้วนำเข้าสู่หลักการที่ถูกต้อง ตามคำสอนทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

การสอนธรรมะของพระพุทธเจ้ามีวิธีการที่หลากหลาย พระองค์จะทรงพิจารณาจากบุคคลที่กำลังรับฟัง ถ้าบุคคลมีระดับสติปัญญาน้อย ก็จะทรงสอนธรรมะอีกรูปแบบหนึ่ง ผู้มีปัญญามากก็จะใช้อีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถึงจะมีวิธีการสอนที่หลากหลายอย่างไร เมื่อจัดเข้าอยู่ในประเภทแล้วจำแนกวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าได้

๑. แบบสากัจฉา หรือสนทนา เป็นวิธีที่ทรงใช้บ่อย ๆ โดยเฉพาะในเมื่อผู้มาเฝ้าหรือทรงพบ ยังไม่ได้เลื่อมใสศรัทธาในพระศาสนา ยังไม่รู้ ไม่เข้าใจหลักธรรม ในการสนทนาพระพุทธเจ้ามักจะทรงเป็นฝ่ายถาม นำคู่สนทนาสู่ความเข้าใจธรรมและความเลื่อมใสศรัทธาในที่สุด

๒. แบบบรรยาย วิธีสอนแบบนี้ น่าจะทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ในการแสดงธรรมประจำวัน ซึ่งมีประชาชน หรือพระสงฆ์จำนวนมากและส่วนมากเป็นผู้มีพื้นความรู้ความเข้าใจ กับมีความเลื่อมใสศรัทธาอยู่แล้ว มาฟังเพื่อหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม และหาความสงบสุขทางจิตใจ นับได้ว่าเป็นคนประเภทและระดับใกล้เคียงกัน พอจะใช้วิธีบรรยายอันเป็นแบบกว้าง ๆ ได้

---

[๒๑]ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี, **หลักการเผยแผ่พุทธธรรมศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกาตลอดจนคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา,** (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเบญจนิกาย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๐.

ลักษณะพิเศษของพุทธวิธีสอนแบบนี้ ที่พบในคัมภีร์บอกว่า ทุกคนที่ฟังพระองค์แสดงธรรมอยู่ในที่ประชุมนั้น แต่ละคนรู้สึกว่าพระพุทธเจ้าตรัสรู้กับตัวเองโดยเฉพาะ ซึ่งนับว่าเป็นความสามารถอัศจรรย์อีกอย่างหนึ่งของพระพุทธเจ้า

๓. แบบตอบปัญหา ผู้ที่มาถามปัญหานั้น นอกจากผู้ที่มีความสงสัยข้องใจในข้อธรรมต่าง ๆ แล้ว โดยมากเป็นผู้นับถือลัทธิศาสนาอื่นบ้างก็มาถามเพื่อต้องการรู้คำสอนทางฝ่ายพระพุทธศาสนา หรือเทียบเคียงกับคำสอนในลัทธิของตน บ้างก็มาถามเพื่อลองภูมิ บ้างก็เตรียมมาถามเพื่อข่มปราบให้จม หรือให้ได้รับความอับอาย ในการตอบ พระพุทธองค์ทรงสอนให้พิจารณาดูลักษณะของปัญหา และใช้วิธีตอบให้เหมาะกัน

๔. แบบวางกฎข้อบังคับ เมื่อเกิดเรื่องมีภิกษุกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นเป็นครั้งแรก พระสงฆ์หรือประชาชนเล่าลือโพนทะนาติเตียนกันอยู่ มีผู้นำความมากราบทูลพระพุทธเจ้า พระองค์ก็จะทรงเรียกประชุมสงฆ์ สอบถามพระภิกษุผู้กระทำความผิด

เมื่อเจ้าตัวรับได้ความเป็นสัตย์จริงแล้ว ก็จะทรงตำหนิ ชี้แจงผลเสียหายที่เกิดแก่ส่วนรวม พรรณนาผลร้ายของความประพฤติไม่ดี และคุณประโยชน์ของความประพฤติที่ดีงาม แล้วทรงแสดงธรรมกถาที่สมควรเหมาะสมกันกับเรื่องนั้น

จากนั้นจะตรัสให้สงฆ์ทราบว่า จะทรงบัญญัติสิกขาบท โดยทรงแถลงวัตถุประสงค์ในการบัญญัติให้ทราบ แล้วทรงบัญญัติสิกขาบทข้อนั้น ๆ ไว้ โดยความเห็นชอบพร้อมกันของสงฆ์ในท่ามกลางสงฆ์ แล้วโดยความรับทราบร่วมกันของสงฆ์

ในการสอนแบบนี้ พึงสังเกตว่า พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติสิกขาบทโดยความเห็นชอบของสงฆ์ ซึ่งบาลีใช้คำว่า “สงฺฆสุฏฺฐุตาย”[๒๒] แปลว่า “เพื่อความรับว่าดีแห่งสงฆ์”

ท่านอธิบายความหมายว่า ทรงบัญญัติโดยชี้แจงให้เห็นแล้วว่าถ้าไม่รับจะเกิดผลเสียอย่างไร เมื่อรับจะมีผลดีอย่างไร จนสงฆ์รับคำของพระองค์ว่า ดีแล้ว ไม่ทรงบังคับเอาโดยพลการ[๒๓]

นอกจากนี้ยังพบว่า ในพระไตรปิฎกมีรูปแบบการสอนไว้ ๙ ประการ ดังนี้

๑) วิธีการสอนตามหลักนวังคสัตถุศาสน์ พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายว่า “พหุโข ภิกฺขเว มยา ธมฺมา เทสิ : สุตฺตํ เคยฺยํ เวยฺยากรณํ คาถา อุทานํ อิติวุตฺตกํ ชาตกํ อพฺภูตธมฺมํ วทลฺลนฺติ.[๒๔] หมายถึง ภิกษุทั้งหลาย เราได้แสดงธรรมไว้จำนวนมาก คือสุตตะ เคยยะ เวยยากรณะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัพภูตธรรม เวทัลละ

พุทธวิธีการสอนเหล่านี้เรียกว่า นวังคสัตถุศาสน์ สรุปสั้น ๆ ได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑.๑ สอนแบบร้อยกรอง (ปัชชะ) คือคาถา อุทานและชาดก

สอนแบบร้อยแก้ว (คัชชะ) แยกย่อยเป็น ๕ ลักษณะ คือ

(๑) แบบสุตตะ วิธีการสอนแบบแสดงอธิบายรายละเอียดเรื่องราว (จุณณิยบท) ตัวอย่างคือ พระวินัยปิฎก (รูปแบบสิกขาบทในวิภังค์) และพระสูตรที่ไม่มีคาถา)

---

[๒๒]องฺ.ทุก. (ไทย) ๑๒/๒๕๐๘-๒๖๒๙/๑๐๕-๑๑๓.

[๒๓]พระธรรมปิฎก (ประยุตโต), **พุทธวิธีในการสอน**, (กรุงเทพมหานคร:บันลือสาส์น, ๒๕๕๗),หน้า ๕๔-๕๘.

[๒๔] องฺ.จตุกฺก. (บาลี) ๒๑/๖/๗-๘.

(๒) แบบเวยยากรณะ วิธีสอนแบบแยกย่อย ๆ เนื้อหาให้เห็นส่วนประกอบต่าง ๆ จนกว่า จะแยกไม่ได้ (วิภัชชวาท) ตัวอย่าง คือ รูปแบบอภิธรรมปิฎก

(๓) แบบอิติวุตตกะ วิธีสอนแบบอ้างอิงหลักฐาน ข้อมูล และตัวอย่างประกอบ

(๔) แบบอัพภูตธรรม วิธีสอนแบบสรุป แสวงหาคำตอบที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่อง

(๕) แบบเวทัลละ วิธีสอนแบบตั้งโจทย์ ตั้งคำถามแล้วแสวงหาคำตอบ (ปุจฉา-วิสัชนา) มีตัวอย่างในมหาทัลลสูตร จูลเวทัลลสูตร สักกปัญหสูตร ในคัมภีร์ชั้นอรรถกถา เช่น มิลินทปัญหา

๑.๒ สอนแบบร้อยแก้วผสมร้อยกรอง (วิมิสสะ) ตัวอย่างคือ พระสูตรที่มีคาถาไม่ใช่พุทธวิธี

๒) วิธีสอนตามแบบพยากรณ์

วิธีสอนแบบตอบปัญญา ผู้ที่ถามปัญหา นอกจากมีความสงสัยในข้อธรรมแล้ว โดยมากเป็นผู้นับถือศาสนาหรือลัทธิอื่น ถามเพื่อต้องการรู้คำสอนทางฝ่ายพระพุทธศาสนาหรือเทียบเคียงกับคำสอนในลัทธิของตน การตอบปัญหานั้น พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีการตอบปัญหา ๔ วิธีด้วยกัน กล่าวคือ

๒.๑ เอกังสพยากรณ์ ปัญหาที่พึงตอบยืนยันทันที เป็นปัญหาแง่เดียว ที่ผู้ถามถามด้วยความบริสุทธิ์ใจอยากรู้จริง ฟังแล้วก็ได้ประโยชน์ พระพุทธองค์จึงทรงตอบทันที

๒.๒ วิภัชชพยากรณ์ ปัญหาที่ควรแยกประเด็นตอบ เป็นปัญหาที่ตอบได้หลายแง่มุมตามความเหมาะสม

๒.๓ ปฏิปุจฉาพยากรณ์ ปัญหาที่พึงย้อนถามก่อนแล้วจึงตอบ เป็นปัญหาที่ผู้ถามมักจะเข้าใจผิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ อยู่แล้วเป็นเบื้องต้น พระพุทธเจ้า จึงทรงย้อนถามในเรื่องอุปมาง่าย ๆ เสียก่อน เพื่อผู้ฟังเข้าใจปัญหาที่สลับซับซ้อนได้

๒.๔ ฐปนพยากรณ์ ปัญหาที่ไม่พึงตอบ เป็นปัญหาทางอภิปรัชญา หรือปรมัตถสัจจะอันลึกซึ้ง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการแก้ทุกข์ ผู้ถามมุ่งจะชวนทะเลาะ ถกเถียง อวดภูมิปัญญาของตนมากกว่าที่จะแสวงหาความรู้ความเข้าใจ พระองค์จึงไม่ทรงตอบและพึงสังเกตว่า ปัญหาลักษณะนี้ไม่ทรงตอบแก่ผู้นับถือลัทธิอื่นเท่านั้น แต่ทรงอธิบายไว้ในพระสูตรหลายแห่งเพื่อสาวกของพระองค์[๒๕]

๒.๒.๔ ขั้นตอนการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า

เมื่อจะกล่าวถึงแนวทางการวางแผนการสอนของพระพุทธเจ้านั้น พระพุทธองค์จะทรงทำตามลำดับก่อนหลัง คล้ายกับการฝึกอบรมตามแนวทางสมัยใหม่ รายละเอียดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

---

[๒๕]คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **พุทธวิธีในการสอน**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑-๑๓.

๑. วิเคราะห์ ผู้ฟังพระพุทธองค์จะทรงศึกษาและเลือกบุคคลอย่างละเอียดดังปรากฏอยู่ในพุทธ กิจที่ทรงใช้ประจำคือในเวลาใกล้สว่างจะทรงตรวจดูสัตว์โลกผู้สมควรได้รับพระกรุณา

๒. กำหนดรู้ปริบทของผู้ฟัง เช่น เพศ วัย ฐานะ ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมชุมชน จารีตประเพณี อุปนิสัย ระดับสติปัญญา เป็นต้น

๓. กำหนดเนื้อหาสาระที่จะทรงใช้สอน มีขั้นตอนการเลือกธรรมที่จะนำมาสอนนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้ฟังย่อมมีความพร้อมมีคุณสมบัติปริบททางสังคมที่ต่างกัน มีอินทรีย์ที่แก่กล้าต่างกัน การกำหนดเนื้อหาสาระที่มีความยากง่ายให้ตรงกับความต้องการของผู้รับฟัง ย่อมมีผลต่อการรับรู้ธรรมะของผู้ฟังทั้งสิ้น

๔. รูปแบบการนำเสนอพระพุทธเจ้าทรงมีรูปแบบในการสอนมากมายเช่นการสนทนาการบรรยายและการตอบปัญหา เป็นต้น

๕. วิธี การนำเสนอพระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการนำเสนอที่หลากหลายเช่นบางครั้งทรงใช้วิธี ยกอุปมาขึ้นเปรียบเทียบบางครั้งใช้วิธีตอบปัญหาบางครั้งใช้วิธีเล่านิทานมา ประกอบเป็นต้น

๖. ลดส่วนที่เกินเพิ่มส่วนที่พร่อง การแสดงธรรมของพระพุทธเจ้าทรงมุ่งประโยชน์เกื้อกูล และประโยชน์ต่อชาวโลก โดยอาศัยพระกรุณาธิคุณเป็นที่ตั้ง

๗. การประเมินผล พระพุทธองค์ทรงใช้วิธีการประเมินผลในการแสดงธรรมะทุกครั้ง เมื่อจบการแสดงพระธรรมเทศนาแล้วจะเกิดคำว่า ธัมมาภิสมโย คือการได้บรรลุธรรมตามเหตุปัจจัย ส่วนชนที่อยู่ในที่ประชุมนั้น ก็สามารถบรรลุคุณธรรมมากน้อยต่างกันไปตามความแก่กล้าของอินทรีย์

๘. การติดตามผล พระพุทธองค์จะทรงติดตามผลความคืบหน้า ในเรื่องที่ทรงสอนไป ดังเช่น ทรงมอบให้พระสารีบุตรเถระเป็นพระอุปัชฌาย์อุปสมบทแก่ราธะผู้บวช ในภายแก่หลังจากบวชแล้วได้ไม่นานพระสารีบุตรนำเข้าเฝ้าพระพุทธองค์ จึงได้ตรัสถามถึงความเป็นมาของพระราธะซึ่งพระสารีบุตรก็ทูลว่าพระราธะเธอเป็นผู้ว่าง่ายสอนง่ายเหลือเกิน[๒๖]

แสดงให้เห็นได้ว่า วิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้านั้นทรงใช้พุทธวิธีในการสอนได้อย่างมีระบบ มีผลสัมฤทธิ์ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานอย่างมั่นคงถาวรมาจนถึงปัจจุบันนี้ เพราะทรงมีพระคุณสมบัติในฐานะผู้ส่งสารมีจุดมุ่งหมาย มีวิธีการสอนมีอุบายประกอบการสอน มีรูปแบบและแผนการสอนเป็นอย่างดี

๒.๒.๕ เครื่องมือการสอนของพระพุทธเจ้า

ในการสอนของพระพุทธเจ้ามีเครื่องมือช่วยในการสอนมากมาย เครื่องมือของพระองค์คือ เทคนิคการสอนในหลากหลาย ดังนี้

๑) พุทธลีลาในการสอนของพระพุทธเจ้า

---

[๒๖]ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๕/๑๖๑.

การสอนของพระพุทธเจ้าแต่ละครั้ง แม้ที่เป็นเพียงธรรมีกถา หรือการสนทนาทั่วไป ซึ่งมิใช่คราวที่มีความมุ่งหมายเฉพาะพิเศษ ก็จะดำเนินไปอย่างสำเร็จผลดีโดยมีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ ๔ ประการ

๑.๑ สันทัสสนา ชี้แจงให้เห็นชัด คือ จะสอนอะไร ก็ชี้แจงจำแนกแยกแยะอธิบายและแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงหรือจัง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา

๑.๒ สมาทปนา ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรปฏิบัติหรือหัดทำ ก็แนะนำหรือบรรยายให้ซาบซึ้งในคุณค่า มองเห็นความสำคัญที่จะต้องฝึกฝนบำเพ็ญจนใจยอมรับ อยากลงมือทำ หรือนำไปปฏิบัติ

๑.๓ สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญแกล้วกล้า คือ ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้น เกิดความอุตสาหะมีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จจงได้ สูงาน ไม่หวั่นระย่อ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่กลัวยาก

๑.๔ สัมปหังสนา ปลอบชโลมใจให้สดชื่นร่าเริง คือ บำรุงจิตให้แช่มชื่นเบิกบาน โดยชี้ให้เห็นผลดีหรือคุณประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทำให้ผู้ฟังมีความหวังและร่าเริงเบิกบานใจ

อรรถกถาชี้แจงเพิ่มเติมว่า ข้อ ๑ ปลดเปลื้องความเขลาหรือความมืดมัว ข้อ ๒ ปลดเปลื้องความประมาท ข้อ ๓ ปลดเปลื้องความอืดคร้าน ข้อ ๔ สัมฤทธิ์การปฏิบัติ จำ ๔ ข้อนี้สั้น ๆว่า ชี้ให้ชัด ชวนให้ปฏิบัติ เร้าให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง หรือแจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้วกล้า ร่าเริง [๒๗]

รายละเอียดปลีกย่อยในการสอนของพระองค์ก็ยังมีอีกมากมายที่สำคัญคือพระองค์มีปรจิตตวิชานนะ คือ ทรงรู้จิตรู้ใจของคนที่พระองค์จะสอนเป็นอย่างดีทรงรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ว่าคนชนิดไหนควรจะได้รับการสอนอย่างไรเป็นต้น จะขอยกตัวอย่างการสอนของพระพุทธเจ้าให้ดูเป็นแบบก็คือ

สอนจากสิ่งที่รู้แล้วไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้: เช่น พระพุทธเจ้าทรงสอนสิงคาลมาณพในสิงคาลสูตรที่เขากำลังไหว้ทิศทั้ง ๖ ตามที่บรรพบุรุษของเขาสั่งสอนมา โดยก็ไม่ทราบว่าไหว้ไปทำไม แต่พระองค์ได้กลับใจเขาทรงสอนให้เขาเข้าใจทิศ ๖ ในพระพุทธศาสนา อย่างนี้เรียกว่า สอนจากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้

สอนจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปหาสิ่งที่เป็นนามธรรม : เช่น พระพุทธเจ้าทรงสอนพระนางรูปนันทาเถรี โดยพระองค์ทรงเนรมิตหญิงสาวสวยให้ถวายงานพัดใกล้ๆ กับพระองค์ในเวลาที่ทรงแสดงธรรม เพราะทรงรู้ว่าพระนางรูปนันทาเป็นผู้หนักในรูปคือเป็นพวกราคจริตพระพุทธเจ้าทรงเนรมิตให้หญิงนั้นเริ่มจากวัยรุ่น --->ไปสู่วัยกลางคน --->วัยชรา --->และเสียชีวิตลงในที่สุด และทรงแสดงความไม่เที่ยงแห่งสังขารในวาระสุดท้ายคือ อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา อย่างนี้เรียกว่า สอนจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปหาสิ่งที่เป็นนามธรรม

---

[๒๗]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

สอนโดยการใช้อุปกรณ์: เช่น พระพุทธเจ้าทรงสอนพระจูฬปันถกโดยทรงให้พระจูฬปันถกใช้ฝ่ามือลูบคลำชิ้นท่อนผ้า[๒๘]โดยให้บริกรรมว่า รโชหรณ์รโชหรณ์ ไปเรื่อย ๆเมื่อใช้เวลานานเข้าชิ้นท่อนผ้าก็เก่าเศร้าหมองเกิดขึ้นพระจูฬปันถกก็ได้คิดว่าสังขารทั้งหลายทั้งปวงนั้นไม่เที่ยงและในที่สุดก็ได้สำเร็จเป็นพระอรหันต์อย่างนี้เรียกว่าการสอนโดยใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน

สอนให้เกิดความคิดขึ้นมา เช่น พระพุทธเจ้าทรงสอนนางกิสาโคตรมี โดยนางได้อุ้มลูกน้อยซึ่งตายแล้วไปเที่ยวขอยาตามสถานที่ต่าง ๆเพื่อจะเอามารักษาลูกของนางให้ฟื้นคืนชีพคนทั้งหลายเริ่มเข้าใจว่านางคงจะเป็นบ้าไปเสียแล้วแต่ก็ยังมีคนที่คิดจะช่วยนางบอกว่าให้ไปหาพระพุทธเจ้าพระองค์อาจมียารักษาลูกของนางให้หายได้นางดีใจมากเมื่อได้ยินอย่างนี้เมื่อนางได้ไปเฝ้าพระพุทธเจ้าพระองค์ตรัสว่า มียาพอที่จะรักษาลูกของนางให้ฟื้นคืนชีพขึ้นมาได้แต่มีข้อแม้อยู่เพียงข้อเดียวคือต้องไปหาเมล็ดพันธุ์ผักกาดมาจากบ้านของคนที่ยังไม่เคยมีใครตายเลยนางกิสาโคตมี ดีใจมากรีบอุ้มลูกน้อยไปเข้าบ้านโน้นออกบ้านนี้บ้านแล้วบ้านเล่าไม่มีสักบ้านเดียวที่ไม่เคยมีคนตายจึงเกิดความท้อแท้ใจจากนั้น นางเริ่มจะคิดได้และปลงตกกับความจริงของธรรมชาติชีวิตว่าสิ่งทั้งหลายมีความเกิดขึ้นตั้งอยู่และดับสลายไปในที่สุดไม่มีใครเลยที่ไม่เคยสูญเสียสิ่งที่ตนเองรักสิ่งที่ตนเองชอบใจจากนั้นนางไม่มีความคิดที่จะหายามารักษาลูกของนางอีกต่อไปเดินมุ่งหน้ากลับมาเฝ้าพระพุทธเจ้าและขอบวชเป็นภิกษุณีและได้บรรลุพระอรหันต์ในที่สุดวิธีการสอนอย่างนี้ของพระพุทธเจ้าเรียกว่าการสอนให้เกิดความคิดขึ้นมาเอง

๒) เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า

การสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ทุกเรื่อง ถึงแม้ผู้ถ่ายทอดจะมีความรู้ดีสักเพียงใดก็ตามหากขาดอุบายการสอนที่ดึงดูดให้ผู้เรียนมีความสนใจได้ การสอนนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จ หรือภาษาปัจจุบันเรียกว่าขาดเทคนิคในการสอน พระพุทธเจ้าทรงแสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศ ในการใช้กลวิธีหรือเทคนิคการสอนเป็นอย่างยิ่ง ประกอบด้วย ๑๐ วิธี คือ

๒.๑ การยกอุทาหรณ์และเล่านิทานประกอบ การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบายช่วยให้เข้าใจเนื้อความได้ง่ายและชัดเจน ซึ่งการสอนแบบนี้ จะเห็นได้ชัดเจนจากนิทานที่ปรากฏอยู่ทั่วไป เฉพาะนิทานชาดกอย่างเดียวที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาก็มีมากถึง ๕๔๗ เรื่อง เช่น สอนเรื่องความเสียหายอันเกิดจากความไม่สามัคคี โดยยกตัวอย่างเรื่องภิกษุชาวเมืองโกสัมพีหรือสอนเรื่องการอยู่อย่างสงบ ต้องอาศัยการประกอบความเพียรอยู่เสมอ โดยการยกเอาพระมหากัสสปะเป็นตัวอย่าง โดยตรัสยกย่องว่า "เป็นผู้มีสติ หมั่นประกอบความเพียร ไม่ติดในที่อยู่ ละความห่วงอาลัยไป เหมือนหงส์ละเปือกตมไป ฉะนั้น" ดังนั้นการสอนแบบนี้จึงถือว่า เป็นเรื่องที่ทำให้มองเห็นภาพคำสอนให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยตัวละครอื่นๆ จะมีบทบาทเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก และการสอนแบบนี้เป็นการนำตัวละครมาใช้ตีความธรรมะ ให้มีความหลากหลายและเข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น

๒.๒ การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา เป็นการอธิบายเพื่อทำเรื่องที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องที่เป็นนามธรรม พระพุทธเจ้าก็ทรงเปรียบเทียบให้เห็นเป็นรูปธรรม

---

[๒๘]ขุ.ชา. ทุก. (ไทย) ๒๔/๔/๑๖.

โดยชัดเจน เช่นครั้งพระพุทธเจ้าตรัสสอนแก่มณฑกเศรษฐีว่า “โทษของคนอื่นเห็นได้ง่าย ส่วนโทษของตนเห็นได้ยาก เพราะคนนั้นชอบโปรยโทษของผู้อื่น เหมือนคนโปรยแกลบ แต่กลับปกปิดโทษของตนไว้ เหมือนพรานนกปกปิดร่างพรางกายตนไว้” หรือครั้งที่พระองค์ตรัสในคราวที่ประทับอยู่ในอารามของอนาถบิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถีว่า “สมณพราหมณ์พวกหนึ่งแล่นเลยไป ไม่บรรลุธรรมที่เป็นสาระ ชื่อว่าพอกพูนเครื่องพันธนาการใหม่ๆยิ่งขึ้น ยึดมั่นในสิ่งที่ตนได้เห็นแล้วและฟังอย่างนี้ จึงตกสู่หลุมถ่านเพลิงตลอดไป เหมือนแมลงตกสู่ประทีปน้ำมันฉะนั้น” คำอุปมาช่วยให้เรื่องที่ลึกซึ้งเข้าใจยาก ปรากฏความเด่นชัดออกมาและเข้าใจง่ายขึ้น โดยเฉพาะมักใช้ในการอธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรม เปรียบเทียบให้เห็นชัดด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือเปรียบเรื่องที่เป็นรูปธรรมด้วยข้ออุปมาแบบนามธรรม ก็ช่วยให้ความหมายมีความหนักแน่นขึ้น การใช้อุปมานี้เป็นกลวิธีประกอบการสอน ที่พระพุทธองค์ทรงใช้บ่อยมากในการแสดงธรรม

๒.๓ การใช้อุปกรณ์การสอนเป็นการใช้สิ่งต่างๆ รอบตัวเป็นสื่อในการสอน ซึ่งก็จัดอยู่ในลักษณะที่คล้ายการใช้วิธีการอุปมา วิธีการสอนแบบนี้พระพุทธองค์จะทรงใช้อุปกรณ์รอบตัวของพระองค์ เป็นสื่อในการแสดงธรรม เช่น ในครั้งที่ประทับอยู่ที่สีสปาวันใกล้เมืองโกสัมพี ก็ได้สอนภิกษุทั้งหลายโดยใช้ใบประดู่เป็นอุปกรณ์ คือพระองค์ได้หยิบใบประดู่ลายมาเล็กน้อยแล้วถามภิกษุทั้งหลายว่า ใบไม้ในป่ากับในพระหัตถ์ของพระองค์ที่ไหนมากกว่ากัน ภิกษุทั้งหลายก็ทูลว่าในป่ามีมากกว่ายิ่งนัก แล้วพระองค์ก็ตรัสแสดงการที่พระองค์ไม่ทรงสอนทั้งหมด เพราะคำสอนของพระองค์นั้นมีมากมายเหมือนไม้ประดู่ลายในป่า แต่ที่ตรัสเปรียบคำสอนที่จำเป็นเหมือนใบไม้ในกำมือ เพราะมีความจำเป็นต่อการทำที่สุดแห่งทุกข์ให้สิ้น

๒.๔ การทำเป็นตัวอย่างหรือสาธิตให้ดูวิธีการสอนที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในทางจริยธรรมคือการทำเป็นตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสอนแบบไม่ต้องกล่าวสอน เป็นทำนองการสาธิตให้ดู ในวิธีการสอนนี้เป็นลักษณะของความเป็นผู้นำที่แท้จริง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความมั่นใจในผู้สอน วิธีการที่ดีที่สุดคือการทำให้ดู พระพุทธเจ้าถือว่าเป็นแบบอย่างในเรื่องนี้ เช่น กรณีของภิกษุที่ป่วยจนต้องนอนจมกองมูตรและคูถของตนเอง ไม่มีภิกษุรูปใดมีความปรารถนาที่จะเข้าไปดูแลพยาบาล พระพุทธเจ้าจึงสอนภิกษุทั้งหลายที่อยู่ในอาวาสนั้น ด้วยการลงมือปฏิบัติดูแลพยาบาลภิกษุรูปนั้นด้วยพระองค์เอง หลังจากที่ทรงดูแลจนภิกษุที่อาพาธให้มีอาการดีขึ้นแล้ว ในตอนประชุมได้ตรัสไว้ เพื่อเป็นข้อคิดแก่ภิกษุทั้งหลายว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอไม่มีมารดา ไม่มีบิดา ผู้ใดเล่าจะพยาบาลพวกเธอ ถ้าพวกเธอไม่พยาบาลกันเอง ใครเล่าจักพยาบาล ผู้ใดจะพึงอุปัฏฐากเรา ขอให้ผู้นั้นพยาบาลภิกษุผู้อาพาธเถิด”

๒.๕ การเล่นภาษา เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่ เป็นเรื่องของการใช้ความสามารถ ในการใช้ภาษาผสมปฏิภาณ การสอนแบบนี้แสดงให้เห็นถึงพระปรีชาสามารถของพระพุทธเจ้าที่ทรงรอบรู้ทุกด้าน ในการที่พระองค์ทรงใช้วิธีการสอนแบบเล่นภาษา เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่นี้ จะเห็นได้จากกรณีของเวรัญชพราหมณ์ ที่มากล่าวต่อว่าพระองค์ต่างๆนานา แทนที่พระองค์จะปฏิเสธการกล่าวหานั้น กลับนำคำกล่าวหามาอธิบายด้วยการใช้ภาษา การเล่นคำโดยการนำเข้าสู่หลักการที่ถูกต้องของพระองค์ เช่น ในข้อกล่าวหาที่พราหมณ์ต่อว่าพระพุทธองค์ว่า “ท่านพระโคดม เป็นคนไม่มีสมบัติ” ซึ่งสมบัติในความหมายของพราหมณ์ เป็นการกล่าวถึงสมบัติภายนอก ที่เป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐาน แต่พระพุทธเจ้าให้ความหมายการไม่มีสมบัติ

คือ การละสิ่งที่ทำให้ชีวิตติดอยู่กับวัตถุนั้นๆ เพราะการตัดรากเหง้าแห่งอกุศลทั้งหลายชื่อว่าไร้ซึ่งความเป็นคนมีสมบัติ เพราะการละอกุศลทั้งหลายได้อย่างสิ้นเชิง เป็นต้น

ด้านการสอนหลักธรรมทั่วไป พระพุทธองค์ก็ทรงรับเอาคำศัพท์ที่มีใช้อยู่แต่เดิมในลัทธิศาสนาเก่ามาใช้ แต่ทรงกำหนดความหมายให้ใหม่ ซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้ฟัง ผู้เรียนหันมาสนใจและกำหนดคำสอนได้ง่าย เพียงแต่มาทำความเข้าใจเสียใหม่ และเป็นการช่วยให้มีการพิจารณาเปรียบเทียบไปในตัวด้วยว่าอย่างไหนถูก อย่างไหนผิดอย่างไร จึงเห็นได้ว่าคำว่าพรหม, พราหมณ์, อริยะ, ยัญ, ตบะ, ไฟบูชา ฯลฯ ซึ่งเป็นคำในลัทธิศาสนาเดิมก็มีใช้ในพระพุทธศาสนาด้วยทั้งสิ้น แต่มีความหมายต่างออกไปเป็นอย่างอื่น

๒.๖ การใช้อุบายเลือกคนและการปฏิบัติเป็นรายบุคคล การเลือกคนเป็นอุบายสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่จะทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองได้เร็ว ซึ่งวิธีนี้เราจะเห็นได้จากหลังการตรัสรู้ใหม่ๆ ของพระพุทธองค์ การสอนแต่ละครั้งในช่วงนั้น จะเน้นหนักไปในด้านผู้นำในชุมชน เช่นครั้งตรัสรู้แล้วก็เลือกที่จะโปรดปัญจวัคคีย์ก่อน เพราะทรงเห็นว่าพวกเขามีพื้นฐานความศรัทธาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ง่ายต่อการทำความเข้าใจคำสอนของพระองค์ และต่อมาก็สอนชายหนุ่มที่ชื่อว่ายสกุลบุตร ซึ่งเป็นบุตรของเศรษฐีและผู้นำของชายหนุ่มในชุมชนนั้น เพราะพระองค์ทรงเล็งเห็นว่าปัญจวัคคีย์และยสกุลบุตรนี้ จะเป็นสาวกที่จะช่วยในการเผยแผ่คำสอนได้มากการสอนผู้ปกครองแผ่นดินของพระพุทธองค์ ก็ทรงใช้วิธีการนี้เช่นเดียวกัน เพราะเมื่อทำให้ผู้นำให้มีความเข้าใจและศรัทธาได้แล้ว ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาย่อมปฏิบัติตามผู้นำในที่สุด เช่น กรณีของพระเจ้าพิมพิสาร เป็นต้น ซึ่งวิธีการนี้แสดงให้เห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าทรงมองการณ์ไกล ในเรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีการเริ่มต้นสอนที่บุคคลซึ่งเป็นประมุขหรือหัวหน้าของชุมชนนั้นๆ ก่อน

การเผยแผ่ธรรมของพระพุทธองค์เมื่อครั้งตรัสรู้ใหม่ๆ ได้เสด็จไปโปรดปัญจวัคคีย์ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดพระองค์ เมื่อครั้งออกแสวงหาธรรมก่อน ข้อนี้พิจารณาได้ทั้งในแง่ที่ปัญจวัคคีย์เป็นผู้ใฝ่ธรรมมีอุปนิสัยอยู่ก่อนแล้ว ทั้งในแง่ที่เป็นผู้เคยมีอุปการะกันมา หรือในแง่ที่เป็นการสร้างความมั่นใจทำให้ผู้เคยเกี่ยวข้องหมดความคลางแคลงใจในพระองค์ ตัดปัญหาในการที่ท่านเหล่านี้ อาจไปสร้างความคลางแคลงใจแก่ผู้อื่นต่อไปด้วย ครั้งเสร็จจากการสั่งสอนปัญจวัคคีย์แล้ว ก็ได้โปรดยสกุลบุตรพร้อมทั้งเศรษฐีผู้เป็นบิดาและญาติมิตร

ครั้นเมื่อเสด็จเข้าแคว้นมคธก็ได้โปรดชฎิล ๓ พี่น้องพร้อมบริวารทั้งพัน เริ่มต้นด้วยชฎิลคนที่เป็นพี่ก่อน แล้วนำชฎิลเหล่านี้ผู้กลายเป็นพระสาวกแล้วเข้าสู่นครราชคฤห์ ประกาศธรรม ณ พระนครนั้น หลังจากนั้นก็ได้พระราชาเป็นสาวก นี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระองค์ ด้วยพระปรีชาญาณอย่างแท้จริง เพราะพระองค์ทรงรู้จักเลือก ที่จะหาแกนนำในการเผยแผ่ธรรมของพระองค์ จากบุคคลที่เป็นหัวหน้าในชุมชนนั้นๆ

๒.๗ การรู้จักจังหวะและโอกาส พระพุทธเจ้าแสดงให้เห็นถึงพุทธวิธีในการสอนที่พระองค์ทรงปฏิบัติต่อบุคคลระดับต่างๆ ได้ดี การสอนแบบนี้พระองค์จะทรงดำริถึงความเหมาะสมความพร้อมของผู้ที่จะรับฟัง ตลอดจนถึงเหตุการณ์ที่เห็นว่าเหมาะสม ในการที่จะแสดงธรรมหรือบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น กรณีของการบัญญัติพระวินัยแต่ละข้อ พระองค์ก็จะต้องมีมูลเหตุของความผิดที่เกิดขึ้นเสียก่อน แล้วจึงสอนโทษที่เกิดจากการล่วงละเมิด หลังจากนั้นก็จะบัญญัติสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติหรือที่ควรปฏิบัติ ซึ่งต่อมาเรียกว่าพระวินัย เช่น กรณีของพระสุทินที่ต้องอาศัยปาราชิก

ด้วยการเสพเมถุนธรรมกับอดีตภรรยาของตนต่อมาพระองค์ก็ได้ทรงบัญญัติ ในเรื่องความผิดที่ประพฤติแล้วขาดจากความเป็นพระข้อที่ ๑ และอีกกรณีหนึ่งที่แสดงถึงการรู้จักใช้จังหวะและโอกาสของพระพุทธองค์ก็คือ ในเรื่องของการสังคายนา เมื่อครั้งยังทรงพระชนม์อยู่มีภิกษุหลายรูปเข้าไปทูลแสดงความประสงค์ให้พระองค์ทำสังคายนา แต่กาลเวลายังไม่สมควรจึงตรัสห้ามเสีย แต่เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นต่อลัทธิอื่นๆ ที่มีการแตกแยกเพราะครูอาจารย์สิ้นไป และทรงเห็นว่าถึงเวลาแล้ว โดยการอ้างตัวอย่างจากลัทธิต่างๆและเหตุปัจจัยที่เหมาะสม จึงมีมติให้ภิกษุได้ทำสังคายนา โดยทรงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของพระธรรมวินัย และได้ทรงมอบหมายให้ภิกษุมีพระสารีบุตร เป็นต้น ได้ทำการสังคายนาในโอกาสที่เหมาะสม

๒.๘ ความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการวิธีการสอนนี้เป็นการแสดงถึง การรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาของพระพุทธองค์ที่ใช้สอนบุคคลระดับต่างๆ ถ้าผู้สอนสอนอย่างไม่มีอัตตา ลดละตัณหามานะ ทิฏฐิเสียให้น้อยที่สุด ก็จะมุ่งไปยังผลสำเร็จในการเรียนรู้เป็นสำคัญ เช่น กรณีที่พระพุทธเจ้าตรัสกับคนฝึกม้าที่มีวิธีการฝึกด้วยวิธีแบบสุภาพ วิธีแบบรุนแรง ทั้งวิธีแบบสุภาพและรุนแรงจนกระทั่งสุดท้ายเมื่อฝึกไม่ได้ก็ฆ่าทิ้งเสีย พระพุทธองค์ก็ใช้วิธีการที่คนฝึกม้ากล่าวไว้นั้น ย้อนกลับมาเป็นอุปกรณ์การสอนของพระองค์ ด้วยพระดำรัสว่า “เรามักย่อมฝึกคนด้วยวิธีละมุนละไมบ้าง ด้วยวิธีรุนแรงบ้าง ด้วยวิธีที่ทั้งละมุนละไมและทั้งรุนแรงปนกันไปบ้าง และถ้าฝึกไม่ได้ก็ฆ่าเสีย” แต่ในกรณีการฆ่าของพระองค์นั้น หมายถึงการไม่เอาใจใส่ต่อบุคคลที่ไม่มีความสนใจในธรรม จึงฆ่าเสียคือปล่อยให้หล่นไปสู่หนทางที่ไม่ดี เพราะสาเหตุจากการไม่สนใจของบุคคลนั้น การทำในลักษณะดังกล่าว ถือว่าเป็นการฆ่าในอริยวินัย

๒.๙ การลงโทษและการให้รางวัล การลงโทษในที่นี้คือการลงโทษซึ่งมีทั้งในทางธรรมและวินัย มีบทบัญญัติความประพฤติอยู่แล้ว การให้รางวัลคือการแสดงธรรมไม่กระทบกระทั่งไม่รุกรานใคร แต่เป็นการกล่าวสรรเสริญในการกระทำที่ถูกต้อง และถือว่าเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นด้วย ในเรื่องของการลงโทษ เช่นการลงพรหมทัณฑ์ต่อพระฉันนะซึ่งมีความเย่อหยิ่งว่าตนเองเป็นผู้อุปัฏฐากพระพุทธเจ้า ในสมัยที่ยังทรงพระเยาว์จนกระทั่งออกบวช เป็นเหตุให้พระฉันนะไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครูอาจารย์ ด้วยเหตุนี้เพื่อให้พระฉันนะรู้จักสำนึกในการกระทำของตนเอง พระพุทธเจ้าจึงตรัสให้มีการลงพรหมทัณฑ์ด้วยการไม่ให้ผู้ใดพูดคุย หรือกล่าวตักเตือนอะไรเลยแก่พระฉันนะ โดยตรัสกับพระอานนท์ก่อนที่จะเสด็จปรินิพพานว่า “อานนท์ เมื่อเราล่วงไป สงฆ์พึงลงพรหมทัณฑ์แก่ภิกษุฉันนะ ด้วยการที่ว่า แม้ภิกษุฉันนะจะพึงพูดได้ตามต้องการ แต่ภิกษุไม่พึงว่ากล่าวตักเตือนพร่ำสอนเธอ”

การให้รางวัลของพระพุทธองค์นั้นที่ปรากฏเด่นชัดก็คือ การตรัสยกย่องในความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ที่เรียกว่าเป็น “เอตทัคคะ” เช่นกรณียกย่องพระสารีบุตรว่ามีความเป็นเลิศในด้านผู้มีปัญญามาก มีความเข้าใจอรรถแห่งธรรมที่ละเอียดลึกซึ้งได้ โดยเปรียบพระสารีบุตรเหมือนเสนาบดีที่มีความรอบรู้ได้อย่างสูงสุด ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า “นรชนใดผู้ไม่ต้องเชื่อใคร รู้จักนิพพานที่ปัจจัยอะไรปรุงแต่งไม่ได้ตัดรอยต่อแห่งการเกิดใหม่ ทำลายโอกาสแห่งการท่องเที่ยวไปในสงสาร ความคลายหวังแล้ว นรชนนั้นแล เป็นบุรุษสูงสุด” แม้ว่าพระพุทธเจ้าจะทรงใช้การชมเชยยกย่องบ้างก็เป็นไปในรูปการยอมรับคุณความดีของผู้นั้น เป็นการกล่าวชมโดยธรรมให้เขามั่นใจในการกระทำ

ความดีของตน แต่ไม่ให้เกิดเป็นการเปรียบเทียบข่มคนอื่นลง บางทีทรงยกย่องเพื่อให้ถือเป็นตัวอย่าง หรือเพื่อแก้ความเข้าใจผิด ให้ตั้งทัศนคติที่ถูก

๒.๑๐ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นต่างครั้งต่างคราว ย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปไม่มีที่สิ้นสุด การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าย่อมต้องอาศัยปฏิภาณ คือ ความสามารถในการประยุกต์หลักวิธีการและเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมเป็นเรื่องเฉพาะคราวไป ในการประกาศพระศาสนาของพระพุทธเจ้าต้องเจอกับปัญหามากมาย และพระองค์ก็ต้องอาศัยปฏิภาณแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เช่นกรณีของครอบครัวพราหมณ์ที่อยู่ในเมืองราชคฤห์ ฝ่ายสามีนับถือศาสนาพราหมณ์แต่ภรรยานับถือพระพุทธศาสนา และภรรยาก็สรรเสริญแต่พระพุทธคุณอยู่ตลอดเวลา จนสามีไม่พอใจ คอยพูดว่าร้ายพระพุทธเจ้าต่างๆ นานา จนกระทั่งอยู่มาวันหนึ่งภรรยาทำอาหารหล่น แล้วเปล่งอุทานด้วยคำพูดที่แสดงออกถึงความเคารพต่อพระพุทธเจ้า พราหมณ์เกิดความไม่พอใจยิ่งนัก จึงไปเพื่อที่จะเอาชนะด้วยการถามให้พระพุทธเจ้าจนปัญญาในการตอบปัญหาว่า "บุคคลกำจัดอะไรได้จึงอยู่เป็นสุข กำจัดอะไรได้จึงไม่เศร้าโศก ข้าแต่พระโคดม พระองค์ทรงพอพระทัยการกำจัดธรรมอย่างหนึ่งคืออะไร" พระพุทธเจ้าทรงใช้กลวิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการตรัสตอบว่า "บุคคลกำจัดความโกรธได้จึงอยู่เป็นสุข กำจัดความโกรธได้จึงไม่เศร้าโศก พราหมณ์ พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญการกำจัดความโกรธ ซึ่งมีรากเหง้าเป็นพิษ มียอดหวาน เพราะบุคคลกำจัดความโกรธนั้นได้แล้ว จึงไม่เศร้าโศก”หลังจากที่พระพุทธเจ้าตรัสแก้ปัญหาจบ พราหมณ์จึงเกิดความเลื่อมใสและยอมรับที่จะเป็นสาวกของพระองค์ ซึ่งเนื้อหาในการตรัสตอบปัญหาโดยการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ากับพราหมณ์ แสดงถึงลักษณะความเป็นบรมครูของพระพุทธองค์อย่างหาใครเปรียบได้

๓) ท่าทีที่ทรงสอน

๓.๑ ทรงสอนอย่างละมุนละม่อม เช่นพระพุทธเจ้าทรงตรัสกับคนฝึกม้า ชื่อเกสีว่าทรงฝึกพระสาวกเหมือนที่นายเกสีฝึกม้า คือ ฝึกอย่างละมุนละม่อมบ้าง อย่างรุนแรงบ้าง ใครที่ฝึกไม่ได้ก็ทรงฆ่าเหมือนกัน คือไม่ทรงสอน เลิกสอน การไม่สอนนั่นแหละคือการฆ่าในพระวินัยของพระอริยะ ทำนองเดียวกับนายเกสีฆ่าม้าที่ฝึกไม่ได้เพื่อไม่ให้ขยายพันธุ์เลว[๒๙]

๓.๒ ทรงสอนอย่างเข้มงวดรุนแรง มีตัวอย่างมากหลายที่แสดงถึงวิธีสอนอย่างเข้มงวดรุนแรงของพระพุทธองค์ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับอุปนิสัยหรืออินทรีย์ของเวไนยชน ทำนองเดียวกับช่างเหล็กจะต้องใช้ไฟแรงแก่เหล็กที่แข็งมาก บางคราวทรงใจพระวาจารุนแรง เพื่อให้ภิกษุได้สำนึกเช่น “คนไพร่ ๆ ทั้งนั้นส่งเสียงกันเอ็ดตะโร แต่หามีคนไหนรู้ตัวว่าตัวเองเป็นพาลไม่ พวกบัณฑิตลืมตัว พอใจพูดตามที่ตนต้องการ จะพูดอย่างไรก็พูดพล่ามไปอย่างนั้นเอง หาได้นำพาถึงกิเลสอันเป็นเหตุให้ทะเลาะกันไม่ ความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันยังมีได้แม้ในพวกคนกักขฬะที่เที่ยวปล้นเมือง หักแข้งหักขาชาวบ้าน ฆ่าฟันผู้คนแล้วต้อนเอาม้าโคและขนเอาทรัพย์ไป เมื่อเป็นเช่นนี้ไฉนเล่า ความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะมีแก่พวกเธอบ้างไม่ได้”[๓๐]

๓.๓ ทรงสอนอย่างขอร้องวิงวอน ข้อความในธรรมทายาทสูตรเป็นตัวอย่างแห่งการสอนอย่างขอร้องวิงวอน “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงเป็นธรรมทายาท คือผู้มารับมรดกธรรมของเราเถิด อย่าเป็นอามิสทายาท คือผู้รับมรดกอามิสของเราเลย เรามีความห่วงใยในเธอทั้งหลาย

---

[๒๙]องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒/๒๙๘/๑๑๑.

[๓๐]ม.อุ. (ไทย) ๑๔/๒๙๑/๔๔๓.

ว่า ทำอย่างไรหนอสาวกของเราจะพึงเป็นธรรมทายา ไม่เป็นอามิสทายาท ถ้าพวกเธอเป็นอามิสทายาท พวกเธอจะพึงได้รับคำติเตียนว่า ‘ดูเถิด..ดูสาวกของพระศาสดาล้วนเป็นอามิสทายาททั้งนั้น ไม่เป็นธรรมทายาทเลย’ แม้เราเองก็จะถูกติเตียนว่ามีสาวกล้วนเป็นอามิสทายาท เพราะฉะนั้นเธอทั้งหลายพึงเป็นธรรมทายาทของเราเถิด อย่าเป็นอามิสทายาทเลย”[๓๑]

๒.๒.๖ เป้าหมายการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้า

ผู้วิจัยได้ศึกษาเป้าหมายการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้าใน ๓ ประเด็น คือ จุดมุ่งหมายในการสอนของพระพุทธเจ้า เป้าหมายสูงสุดในการสอนของพระพุทธเจ้า และจุดหมายสูงสุดของการสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งสรุปได้ดังหัวข้อดังต่อไปนี้

๑) จุดมุ่งหมายในการสอนของพระพุทธเจ้า

จุดมุ่งหมายในการที่ทรงสอน ๓ ประการ[๓๒] คือ

๑.๑ อภิญญา ธรรมเทศนา คือ เพื่อให้ผู้ฟังรู้จริงเห็นแจ้งในสิ่งที่ควรรู้ควรเห็น ข้อนี้หมายความว่า สิ่งใดที่ทรงรู้แล้ว เห็นแล้ว แต่เมื่อทรงเห็นว่าไม่จำเป็นสำหรับผู้ฟังหรือผู้รับคำสอนก็ไม่ทรงสอนสิ่งนั้น ทรงสอนให้รู้เห็นจริงเห็นแจ้งเฉพาะเท่าที่จำเป็นสำหรับสาวกนั้นๆ

๑.๒ สนิทานธรรมเทศนา คือ เพื่อให้ผู้ฟังตรองตามแล้วเห็นจริงได้ ทรงแสดงธรรมอย่างมีเหตุผลที่ผู้ฟังพอตรองตามให้เห็นด้วยตนเอง หมายความว่า พระธรรมเทศนาของพระพุทธองค์ไม่ยากเกินไปจนถึงกับตรองตามแล้วก็ไม่เห็น และไม่ง่ายเกินไปจนไม่ต้องตรึกตรองขบคิดก็เห็นได้

๑.๓ สัปปาฏิหาริยธรรมเทศนา คือ เพื่อให้ผู้ฟังได้รับผลแห่งการปฏิบัติตามสมควร ทรงแสดงธรรมมีคุณเป็นอัศจรรย์ สามารถยังผู้ปฏิบัติตามให้ได้รับผลตามสมควรแก่กำหลังแห่งการปฏิบัติของตน ๆ

๒) เป้าหมายสูงสุดในการสอนของพระพุทธเจ้า

แก่นแท้ของพระพุทธศาสนานั้นอยู่ที่ความหลุดพ้นการฟังธรรม ฟังเทศน์ก็เพื่อความหลุดพ้นจากกิเลสตัณหา จากความทุกข์เดือดร้อน ในพระสูตรสำคัญ ๆ อย่างอนัตตลักษณสูตรและอาทิตตปริยายสูตร พระพุทธองค์ก็ทรงแสดงผลของการฟังธรรมไว้ในตอนท้ายว่า คือความหลุดพ้นวิมุตติ[๓๓] มี ๕ อย่างคือ

๒.๑ ตทังควิมุตติ หลุดพ้นชั่วคราว หรือหลุดพ้นด้วยธรรมคู่ปรับ คือ ความพ้นจากกิเลสได้ชั่วคราว เช่น เกิดเหตุเป็นที่ตั้งแห่งความสังเวชขึ้น หายกำหนัดในกาม เกิดเมตตาขึ้น หายโกรธ แต่ความกำหนัดและความโกรธนั้นไม่หายทีเดียว ทำในใจถึงอารมณ์งาม ความกำหนัดกลับเกิดขึ้นอีกทำในใจถึงวัตถุแห่งอาฆาต ความโกรธกลับเกิดขึ้นอีก อย่างนี้จัดเป็น ตทังควิมุตติ แปลว่าพ้นด้วยองค์นั้น ๆ

---

[๓๑]ม.มู. (ไทย) ๑๒/๒๑/๒๑.

[๓๒]อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๓๕๖/๕๖๕.

[๓๓] อง.ฉกฺก. ๓๖/๔๐/๓.

๒.๒ วิกขัมภนวิมุตติ หลุดพ้นด้วยการข่มหรือสะกดไว้ คือความพ้นจากกิเลสด้วยกำลังญาณ อาจสะกดไว้ได้นาน ๆ กว่าตทังควิมุตติแต่เมื่อญาณเสื่อมแล้วกิเลสอาจเกิดขึ้น อีกอย่างนี้จัดเป็น วิกขัมภนวิมุตติ

๒.๓ สมุจเฉทวิมุตติ หลุดพ้นด้วยการตัดขาดอย่างสิ้นเชิง คือความพ้นจากกิเลสด้วยอำนาจอริยมรรค กิเลสเหล่านั้นขาดเด็ดไปไม่กลับเกิดอีก อย่างนี้จัดเป็น สมุจเฉทวิมุตติ

๒.๔ ปฏิปัสสัทธิวิมุตติ หลุดพ้นด้วยความสงบระงับ คือ ความพ้นจากกิเลสเนื่องมาจากอริยมรรคถึงอริยผล ไม่ต้องขวนขวายเพื่อละอีกเพราะกิเลสนั้นสงบไปแล้ว อย่างนี้จัดเป็น ปฏิปัสสัทธิวิมุตติ

๒.๕ นิสสรณวิมุตติ หลุดพ้นด้วยการสลัดออกได้หมด คือความพ้นจากกิเลสนั้นยั่งยืนมาตลอดถึงเวลาสิ้นชีพ คือถึงนิพพาน อย่างนี้จัดเป็น นิสสรณวิมุตติ วิมุตติ ๕ ประการ ๒ อย่างข้างต้นจัดเป็นวิมุตติชั้นโลกิยะ ๓ อย่างข้างปลาย จัดเป็นวิมุตติชั้นโลกุตตระ การแสดงธรรมนั้นแม้จะแสดงให้ผู้ฟังถึงวิมุตติชั้นโลกุตตระไม่ได้ ก็ต้องพยายามให้ถึงวิมุตติชั้นโลกิยะโดยเฉพาะก็คือตทังควิมุตติ ให้จงได้ เมื่อตั้งจุดหมายไว้เช่นนี้แล้ว การแสดงก็จะเป็นไปโดยตรงจุดมุ่งหมาย เช่น ผู้ฟังมีทุกข์โทมนัสก็แสดงให้คลายจากทุกข์โทมนัสได้ มีมัจฉริยะก็แสดงให้คลายจากมัจฉริยะได้ มีโทสะก็แสดงให้คลายจากโทสะได้ มีความหลงใหลไปในทางที่ผิด เช่น อบายมุข ก็แสดงให้คลายจากอบายมุขได้ มีความประพฤติเสียหายอย่างใด ก็พยายามแสดงให้คลายจากความประพฤติเสียหายอย่างใด ถ้าแสดงได้อย่างนี้จึงชื่อว่าได้แสดงถึงจุดมุ่งหมายของการเทศน์แล้ว

จุดหมายอันเป็นประโยชน์สูงสุดนี้ พระพุทธเจ้าได้กำหนดไว้เป็นอุดมการณ์ของพุทธศาสนิกชนคือ ปรมัตถประโยชน์ ปรมัตถประโยชน์ เป็นผลขั้นสูงสุดแห่งการศึกษาและการฝึกหัดอบรมตนของพุทธศาสนิกชนเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากความรู้จริงและรู้แจ้ง จนบรรลุขั้นแห่งการดับทุกข์ทั้งสิ้น กล่าวคือ สามารถตัดวงจรอันหนุนเนื่อง หนานัก ของปัญหาให้ขาดลงได้ อาวุธที่สำคัญที่ใช้ตัดวงจรแห่งสังสารวัฏนี้คือ วิชชาและปัญญา สามารถดับอวิชชา ตัณหา และอุปาทานอันเหตุแห่งทุกข์เสียได้ การบรรลุปรมัตถประโยชน์จึงเป็นการหลุดพ้นจากวังวนของความทุกข์ ประสบความสงบชั้นสูงสุดคือ สงบจากกิเลส จิตใจไม่โยกคลอนสั่นไหวด้วยอารมณ์ เป็นอิสระเหนือการฉุดรั้งของราคา โลภะ โทสะ และโมหะ ดับความรุ่มร้อน ปิดกั้น อกุศลทั้งปวง จนจิตสงบเย็นประกอบด้วย สันติ (สงบ) ปณีตะ (ประณีต) สุทธิ (บริสุทธิ์) และเขมะ (ความเกษม) สภาวะเช่นนี้เรียกว่า นิพพาน

ผู้ที่ปฏิบัติตน คือ ฝึกหัดอบรมกาย วาจา ใจ จนดับทุกข์ได้ทั้งสิ้นเช่นนี้ เรียกได้ว่าบรรลุโลกุตรธรรม อันเป็นธรรมระดับสูง ซึ่งข้ามพ้นวิถีชีวิตอันเป็นวิสัยของโลก โลกุตรธรรม อันได้แก่ มรรค ๔ ผล ๔ และนิพพาน เป็นสภาวะที่มั่นคง ถาวร ไม่เปลี่ยนแปรอีกต่อไป

ขณะที่ผู้ศึกษาพุทธธรรมทั้งหลาย กำลังฝึกหัดอบรมตนอยู่ และยังไม่สามารถก้าวไปถึงโลกุตรธรรมจนสำเร็จปรมัตถประโยชน์นั้น การเรียกการสอนตามหลักของพระพุทธศาสนาจึงมุ่งไปที่จุดประสงค์อันจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ได้แก่ ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ คือ ประโยชน์ขั้นต้น หรือประโยชน์ปัจจุบัน สัมปรายิกัตถประโยชน์ คือประโยชน์ขั้นสูงขึ้นไปหรือประโยชน์ในอนาคต

ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นจุดประสงค์ที่เป็นผลอันเกิดขึ้น เห็นได้ในทันที่ที่บุคคลได้ฝึกหัดอบรมตนตามองค์ธรรมที่นำไปสู่การบรรลุประโยชน์ปัจจุบัน ๔ ประการ คือ

๑. อุฏฐานสัมปทาน ถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจเลี้ยงชีวิต ในการศึกษาเล่าเรียน ในการทำธุระหน้าที่ของตน

๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือรักษาทรัพย์ที่แสวงหามาได้ด้วยความหมั่น ไม่ให้เป็นอันตราย รักษาการงานของตัว ไม่ให้เสื่อมเสียไป

๓. กัลยาณมิตตตา ความมีเพื่อนเป็นคนดี ไม่คบคนชั่ว

๔. สมชีวิตา การเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้ ไม่ให้ฝืดเคืองนัก ไม่ให้ฟูมฟายนัก[๓๔]

เมื่อบุคคลได้บรรลุจุดประสงค์ที่เป็นประโยชน์ในปัจจุบัน ย่อมไม่ควรหยุดอยู่เพียงแค่จุดประสงค์ขั้นต้นนี้ หากแต่ต้องฝึกหัดอบรมตนให้รู้จักควบคุม กาย วาจา ใจ ให้บรรลุหลุดถอนจากรากเหง้าของอกุศลมูล เป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติตามสัมปรายิกัตถสังวัตตนิก ธรรม ๔ ซึ่งอำนวยประโยชน์เบื้องหน้าอันเป็นประโยชน์ขั้นสูงขึ้นไป เรียกกว่า สัมปรายิกัตถประโยชน์ องค์ธรรม[๓๕] ๔ ประการที่นำไปสู่จุดประสงค์นี้มี ๔ ประการ

๑. สัทธาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศรัทธา
๒. สีลสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศีล
๓. จาคสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการเสียสละ
๔. ปัญญาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยปัญญา

จะเห็นได้ว่า การเรียนการสอนที่มุ่งบรรลุจุดประสงค์ในชีวิตอนาคต ย่อมต้องเริ่มต้นด้วยการสร้าง ศรัทธา คือความเชื่อ แล้วฝึกหัดอบรมตนเอง ทั้งทางกาย วาจา ใจ จนเกิดปัญญารู้เท่าทันความสัจจริง ของชีวิตซึ่งเป็นโลกียธรรม[๓๖]

๒.๒.๗ สรุปรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท

การฝึกอบรมตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า โดยทั่วไปแล้วหลักการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นการสอนเน้นการพัฒนาจิตใจ มองเป็นนามธรรม แต่พระพุทธเจ้ามีหลักการสอนหลากหลายรูปแบบ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการสอนของพระองค์มีหลายกลุ่ม คือพระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เทวดา สัตว์ เป็นต้น พระองค์จึงมีการเลือกใช้วิธีการในการฝึกการอบรมที่แตกต่างกันให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านความหมายของการพัฒนาการฝึกอบรม และการสอนของพระพุทธเจ้ามีส่วนคล้ายคลึงกันคือ เป็นการใช้กระบวนการ กิจกรรม การสอน การสื่อสาร ให้ผู้เข้าอบรมได้รับ

---

[๓๔] สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **นวโกวาท** ฉบับประชาชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร:มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๖), หน้า ๗๔-๗๕.

[๓๕] องฺ.จตุกฺก. ๒/-/๑๙๙

[๓๖]สุมน อมรวิวัฒน์, **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๓๖-๓๙.

การพัฒนา ทั้งด้านความสามารถในการใช้ชีวิตหรือทักษะชีวิต ทั้งการประกอบอาชีพและการอยู่ในสังคม หรือองค์กรอย่างมีความสุข โดยผลสุดท้ายคือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังคำกล่าวที่ว่า “งานสัมฤทธิ์ผล คนเป็นสุข”

๒) ด้านประเภทของการฝึกอบรม และการสอนของพระพุทธเจ้า พบว่า วิทยาการสมัยใหม่มีการแบ่งประเภทการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์หลายอย่าง คือ แบ่งตามแหล่งของการฝึกอบรม ตามการจัดประสบการณ์ของการฝึกอบรม ทักษะที่ต้องการฝึก และระดับชั้นของผู้ฝึกอบรม ส่วนการสอนของพระพุทธเจ้า จะแบ่งเป็นหลายประเภท คือ การสอนแบบร้อยกรอง แบบร้อยแก้ว และแบบพยากรณ์ มีการผสมผสานกันโดยจะเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวผู้รับการสอนว่าเหมาะสมกับแบบใด

๓) ด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า กระบวนการฝึกอบรมแบบวิทยาการสมัยใหม่มีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน ที่เป็นรูปแบบที่สามารถทำได้ทุกองค์กร แต่กระบวนการสอนของพระพุทธองค์เหมาะที่จะสอนเป็นรายบุคคล หรือการสอนตัวต่อตัว ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องการคัดตัวผู้ฝึกอบรม หรือการเลือกว่าจะสอนให้กับใครก่อน

๔) ด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า วิธีการฝึกอบรมแบบวิทยาการสมัยใหม่ จะมีหลากหลายรูปแบบและเป็นรูปแบบชัดเจน โดยใช้กับคนจำนวนมาก แต่การสอนแบบพระพุทธเจ้าทรงมีวิธีสอนที่เหมาะสมกับแต่ละคน โดยทรงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทรงปรับรูปแบบการสอนอยู่เสมอ คำนึงถึงความพร้อมของผู้ฟังเป็นเกณฑ์ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี พร้อมกับแนะนำให้ผู้ฟังลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Learning by doing) ทรงให้ความสนใจต่อผู้ฟังเป็นราย ๆ และเปิดโอกาสให้แก่ผู้ฟังที่ด้อยโอกาสและทุพพลภาพ

๕) ด้านเทคนิคการสอน พบว่า เทคนิคการสอนแบบวิทยาการสมัยใหม่ มีหลากหลายรูปแบบ แต่ความสำคัญขึ้นอยู่กับวิทยากร หรือผู้ส่งสารที่จะเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะกับกลุ่มผู้ฟัง เช่น การบรรยาย การอภิปราย การเสวนา เป็นต้น ส่วนพุทธลีลาการสอน เทคนิคการสอนของพระพุทธองค์ จะเลือกใช้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม โดยพระองค์ทรงเริ่มต้นการสอน การสร้างบรรยากาศในการสอน สอนมุ่งไปสู่หลักเนื้อหา สอนโดยเคารพ สอนโดยอาการอันสุภาพ สอนด้วยความละมุน สอนด้วยวิธีการรุนแรง สอนอย่างประนีประนอม

๖) การใช้สื่อ ในด้านวิทยาการสมัยใหม่ มีสื่อที่ทันสมัยหลากหลาย ทั้งที่ต้องลงทุน และไม่ต้องลงทุน วิทยากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ เนื่องจากมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เช่น วิดีทัศน์ เพาเวอร์พอยด์ เป็นต้น ส่วนการใช้สื่อของพระพุทธเจ้าจะเลือกใช้สื่อที่มีตามสถานการณ์ โดยให้พบกับเหตุการณ์จริง จึงทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจได้ลึกซึ้งกว่าการสมมุติ

๒.๓ สรุปแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการฝึกอบรม

สรุปการฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ มีความน่าสนใจ มีสีสัน มีเทคนิค สื่ออุปกรณ์ในการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในส่วนของ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแนวคิดการเรียนรู้ (Learning) อย่างมีส่วนร่วม เป็นหลักสำคัญ การฝึกอบรมตามแนวทางสมัยใหม่เป็นสิ่งที่ท้าทายองค์กรที่มุ่งประสบความสำเร็จในกระแสของการ

แข่งขัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการอบรม คือการเลือก ประเภท วิธีการ เทคนิค เนื้อหา ของการอบรมให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถให้บุคลากรมีแรงนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดความสันติสุขในองค์กร ส่วนการฝึกอบรมตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า โดยทั่วไปแล้วหลักการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นการสอนเน้นการพัฒนาจิตใจ มองเป็นนามธรรม แต่พระพุทธเจ้ามีหลักการสอนหลากหลายรูปแบบ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการสอนของพระองค์มีหลายกลุ่ม คือพระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เทวดา สัตว์ เป็นต้น พระองค์จึงมีการเลือกใช้วิธีการในการฝึกการอบรมที่แตกต่างกันให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ

บทที่ ๓

รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”

ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลัก ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๓.๒ ปัญหาและแนวทางแก้ไขของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๓.๑ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๓.๑.๑ ความหมายและความสำคัญของธรรมะโอดี

๓.๑.๑.๑ ความหมายของธรรมะโอดี

คำว่า **ธรรมะโอดี** เป็นการฝึกอบรมด้วยการประยุกต์พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ในการสอนสามารถแบ่งออกเป็น ๒ คำ คือ

๑) คำว่า ธรรมะ หมายถึง หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสันติสุข ซึ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตใจ

๒) คำว่า โอดี มาจากภาษาอังกฤษว่า Organization Development (OD.) หมายถึง การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์กรด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้น เข้าใกล้เป้าหมายที่วางเอาไว้ได้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งเน้นการพัฒนาการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน

สรุปความหมายของคำว่า ธรรมะโอดี คือ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและวิทยาการสมัยใหม่ในกระบวนการฝึกอบรม เน้นกระบวนการเป็นกิจกรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เกิดความสุข เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ใช้กระบวนการ **“ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ”** ซึ่งมีหลักสูตรในการพัฒนาคนในองค์กร คือ หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” เป็นกิจกรรมธรรมะพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ตามบริษัท โรงพยาบาล องค์กรภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศไทย ดังนั้น การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมุ่งสู่ Happy Life คือ ความสุขของชีวิตในการทำงานในองค์กร (Dhamma for Organization Development : Dhamma O.D. Happy Life) ดังนั้น Dhamma O.D. Happy Life จึงมุ่งการพัฒนาชีวิตให้มีความสุข การทำงานให้มีความสุข ครอบครัวให้มีความสุข และเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งธรรมะโอดีมีตราสัญลักษณ์ในการฝึกอบรม ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ คือ

แผนภาพที่ ๓.๑ ตราสัญลักษณ์ในการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

นกพิราบสีขาว หมายถึง สันติภาพ ออกไปสร้างสันติภาพให้กับเพื่อนมนุษย์ โดยมีความเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ โบยบินไปทั่วประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ดอกบัว หมายถึง กลุ่มคนที่ออกไปช่วยเหลือเหมือนดอกบัว ๔ เหล่า มีหลายระดับต้องมีความอดทน ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติในความแตกต่าง วิเคราะห์เข้าใจผู้ฟังในระดับต่างๆ

จับมือ หมายถึง พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ จับมือกันเพื่อเป็นการประยุกต์หลักธรรมของพระพุทธเจ้าและมีการสื่อสารธรรมในรูปแบบที่น่าสนใจ เพราะวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนามีแนวทางการสอนที่มีความสอดคล้องกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

วงกลม หมายถึง พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ในการเผยแผ่ธรรม เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้การเผยแผ่ธรรมประสบความสำเร็จ

สรุปตราสัญลักษณ์ธรรมะโอดี หมายถึง การออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยการโบยบินไปมอบธรรมะให้ผู้คนทั่วสารทิศ ถึงคนเหล่านั้นจะมีความแตกต่างกันก็ตาม ธรรมะโอดีจึงใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบการประยุกต์พระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่สนับสนับส่งเสริมซึ่งกันและกัน ด้วยการจับมือกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้าในการเสริมสร้างองค์กรและสังคมสันติสุข

๓.๑.๑.๒ ความสำคัญของธรรมะโอดี

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องยอมรับว่าเป็นงานที่สืบสายตกทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นงานที่พระพุทธองค์ทรงสถาปนาขึ้นด้วยพระหัตถ์ และปฏิบัติด้วยพระองค์เองเพียงพรรษาแรกก็ทรงหมุนกงล้อแห่งพระธรรม จัดขบวนทัพขับเคลื่อนหมู่สงฆ์ทั่วชมพูทวีปโดยใช้หลักธรรมทูต งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีอายุยืนยาวและอาวุโสที่สุด คือ **“การเผยแผ่”** ซึ่งงานเผยแผ่ธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาคน ซึ่งเมื่อกาลเวลาผ่านล่วงเลยไปวิธีการเผยแผ่ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีถือว่าเป็นงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประยุกต์ทันสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งผู้ส่งสาร คือ พระวิทยากรเองต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อสื่อสารธรรมให้เหมาะสมกับคนในสังคมปัจจุบัน โดยธรรมะโอดีมุ่งธรรมะสู่คนในองค์กร เพื่อให้เกิดสันติสุขระดับบุคคลและระดับองค์กร กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพราะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระดับบุคคลและองค์กร ให้เกิดองค์กรสันติสุข เป็นการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบวิทยาการสมัยใหม่

เป็นธรรมะง่ายๆ มีการนำเสนอที่น่าสนใจ มีสื่อประกอบการฝึกอบรม เหมาะแก่การนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดศรัทธาในพระพุทธศาสนา หัวใจสำคัญ คือ สอนทันสถานการณ์ แบบ **“โลกไม่ซ้ำ ธรรมไม่เสีย”** โดยสามารถแบ่ง**ความสำคัญของธรรมะโอดีออกเป็น ๕ ประเด็น คือ**

๑) ความสำคัญต่อบุคคล เป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันมีความสุขในองค์กร รู้จักบทบาทตนเอง ปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ มีความสามัคคีในองค์กร มีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข

๒) ความสำคัญต่อการทำงาน บุคลากรมีทักษะ มีศิลปะการเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารที่ดีโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวก มีความอ่อนน้อม ให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับเคารพ ให้เกียรติ อดทนในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เกิดคนสำราญ งานสำเร็จ ลักษณะที่ว่า **“งานได้ผล คนเป็นสุข”**

๓) ความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรโดยการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้องค์กรเกิดสันติสุข เพราะเกิดคำว่า **“จงรักภักดีต่อองค์กร”** คือ มีความกตัญญูและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรเกิดคุณภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

๔) ความสำคัญต่อครอบครัว มีคำกล่าวที่ว่า **“ความสุขของครอบครัว คือสันติสุขของสังคม”** เพราะเมื่อครอบครัวมีความสุขก็ส่งผลต่อสังคมให้เกิดสันติสุข เมื่อบุคลากรได้รับประโยชน์จากการอบรม เนื่องจากกระบวนการของการอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นความเข้าใจของคนในครอบครัวด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๕) ความสำคัญต่อสังคม เพราะเมื่อคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ตนเอง การทำงาน ครอบครัว องค์กร มีความสุข จึงส่งผลต่อสังคม จากภาพเล็กๆ นำไปสู่ภาพกว้าง คือ สังคมสันติสุข เพราะเมื่อได้ผ่านการอบรมแบบธรรมะโอดีสามารถนำธรรมะมาบูรณาการกับพัฒนาวิชาชีวิตเพื่อเกิดสังคมสันติสุข

สรุปความสำคัญของธรรมะโอดีเพื่อให้เกิด ๔ ภาพหลักๆ คือ ๑.สมรรถภาพ (เป็นคนเก่งและเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม) ๒.คุณภาพ (เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและผลงานออกมาดีกว่าเดิมด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง) ๓.สัมพันธภาพ (เข้าใจเพื่อนมนุษย์ ยอมรับเคารพ ให้เกียรติในความแตกต่าง ลดความขัดแย้ง) ๔.สุขภาพ (มีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้นกว่าเดิม ด้วยการรักองค์กร) ทั้ง ๔ ภาพนี้รวมกันเรียกว่า **ประสิทธิภาพ** องค์กรและชีวิตมีประสิทธิภาพก็เกิดความสุข ถือว่าเป็นความสำคัญของธรรมะโอดีต่อสิ่งต่างๆ

๓.๑.๒ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นเพราะสาเหตุมาจากความล้มเหลวของหลัก ๔ ป. คือ “หลักปรับ หลักประยุกต์ หลักเปลี่ยน หลักประสาน” ของการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบันจากประสบการณ์ที่ได้เจอและได้ศึกษา ซึ่งสามารถขยายความ ดังนี้

๑) หลักปรับ พระสงฆ์ที่เผยแผ่ธรรมบางรูปไม่มีการปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ไม่ปรับวิธีการนำเสนอ ศึกษาเฉพาะทางธรรมขาดการศึกษาวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้ไม่ปรับตัว รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นปัญหาของพระนักเผยแผ่ธรรมในการปรับตัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แม้แต่การยกตัวอย่างในการสอนขาดการปรับ ซึ่งตัวอย่างต้องทันสมัยและทันสถานการณ์

๒) หลักประยุกต์ พระสงฆ์ที่เผยแผ่ธรรมบางรูปขาดการประยุกต์หลักธรรมในการเผยแผ่ธรรม ขาดการประยุกต์วิธีการนำเสนอ ขาดการประยุกต์คำสอนเพื่อเข้าใจแบบง่ายๆ ทำให้การนำเสนอหลักธรรมะไม่น่าสนใจ เพราะคำว่า ประยุกต์ แปลว่า การปรับใช้ได้จริงแบบลักษณะที่ “โลกก็ไม่ซ้ำ ธรรมก็ไม่เสีย”

๓) หลักเปลี่ยน พระสงฆ์ที่เผยแผ่ธรรมบางรูปขาดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติตนเอง ยังนำเสนอแบบสมัยใหม่เก่าๆ คือ พูดไปเรื่อยๆ ไม่สนใจคนฟังว่าจะเป็นอย่างไร ไม่มีการประเมินคนฟังล่วงหน้า ไม่เปลี่ยนวิธีการสอน บางครั้งตั้งรับเฉพาะที่วัดเท่านั้น แต่ปัจจุบันนี้ต้องเปลี่ยนวิธีการ คือ ต้องรุกออกไปสอน ไปบรรยายตามองค์กรต่างๆ เรียกว่า “ตกปลานอกหมู่บ้าน” ตามการเผยแผ่เชิงรุก นั่นเอง

๔) หลักประสาน พระสงฆ์ที่เผยแผ่ธรรมบางรูปขาดการประสานงานเบื้องต้นและวิเคราะห์ SWOT ว่ากลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรมมีปัญหาอะไร เขาต้องการอะไร ขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง ซึ่งการบางครั้งเวลาไปเผยแผ่ธรรมในบริษัทและโรงพยาบาลอาจจะมีคนศาสนาอื่นเข้าร่วมฟังด้วย ซึ่งถ้าพระนักเผยแผ่ขาดการวิเคราะห์ อาจจะโจมตี ทำร้ายศาสนาอื่นๆ ทำให้เกิดศัตรูไม่รู้ตัว ผิดหลักการเผยแผ่ธรรม เพราะเวลาออกไปเผยแผ่ธรรม เราจะไม่ว่าร้ายใคร และไม่ทำร้ายใคร

ตามหลัก ๔ ป. นี้ถือว่าเป็นจุดอ่อนที่ผู้วิจัยค้นพบในการเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเผยแผ่ธรรมไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่ปฏิบัติตามหลัก ๔ ป. ธรรมะโอดีจึงมีการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นยึดพัฒนาตามหลัก ๔ ป. จากประสบการณ์ในการเผยแผ่ธรรม และธรรมะโอดีปฏิบัติตามหลัก ดังนี้

๑) หลักปรับ การอบรมแบบธรรมะโอดีมีการปรับตัวของพระวิทยากร ด้วยการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์ในยุคสมัยปัจจุบัน ปรับวิธีนำเสนอ ปรับสถานที่ ปรับกิจกรรม ปรับธรรมะเข้าหาคน ธรรมะโอดี ใช้วิธี “ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา” เป็นการใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา วิธีนี้ใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น มีเทคนิคการสื่อสารธรรมที่น่าสนใจ มีสื่ออุปกรณ์ประกอบการสอน มีเอกสารประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อบูรณาการเข้าหาธรรมะ

๒) หลักประยุกต์ การอบรมแบบธรรมะโอดีมีการประยุกต์ซึ่งเป็นการปรับใช้การประยุกต์หลักคำสอนสมัยใหม่ของธรรมะโอดี โดยมีการประยุกต์หลักธรรมะให้เข้ากับสถานการณ์

ต่างๆ 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 การอบรมแบบธรรมะโอดีเปลี่ยนการนำเสนอแบบเชิงรุก รุกออกไปสู่องค์กรต่างๆ ซึ่งพระวิทยากรของธรรมะโอดีเป็น **“ผู้บำเพ็ญตนแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา”** เปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วยการศึกษาเล่าเรียนต่อเพื่อได้เครือข่าย และเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรม โดยยึดหลักพัฒนาด้วย ๕ ค. คือ **ค้น** หมายถึง ขุดให้ถึงที่ ค้นให้ถึงตราน้ำแห่งความรู้จริงๆก่อนจะเป็นพระวิทยากร **คว้า** หมายถึง มือไว ใจถึง คว้าหาข้อมูลให้มากที่สุดทั้งทางโลกและทางธรรม **คีย์** หมายถึง หมั่นหาข้อมูลจากหนังสือ และสื่อต่างๆ **คลุก** หมายถึง ใกล้ชิดบัณฑิตครูอาจารย์ที่เป็นนักปราชญ์ด้านพระพุทธศาสนาและวิทยาการสมัยใหม่ **คิด** หมายถึง ขบคำ วาทะธรรม สร้างคำสอนง่ายๆ เพื่อให้คนเข้าใจง่ายแต่อยู่ในกรอบพระพุทธศาสนา

๔) หลักประสาน การอบรมแบบธรรมะโอดีต้องมีการประสานงานที่ดีกับองค์กรผู้จัดการฝึกอบรม เบื้องต้นเป็นการใช้หลัก SWOT องค์กร ว่าองค์กรมีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร คาดหวังอะไรจากการอบรมครั้งนี้ นับถือศาสนาอะไรบ้าง ขอรายชื่อและตำแหน่งของผู้เข้าอบรม เป็นการวิเคราะห์ผู้ฟัง สถานที่ห้องประชุมจัดอย่างไร ต้องเตรียมอุปกรณ์อะไรบ้างในการอบรมครั้งนี้ ล้วนแต่เป็นการประสานงาน ประสานงานอย่างไรไม่ให้เกิดศัตรู เพราะผู้จัดการฝึกอบรมคือผู้ให้โอกาสเราได้ทำงาน ฉะนั้น“การเตรียมการจึงมีความสำคัญมาก” **เสน่ห์ของธรรมะโอดีคือ** “ทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของธรรมะโอดีได้โดยไม่เลือกศาสนาใดๆ ทุกศาสนาสามารถเข้าร่วมได้หมด เพราะวิธีการนำเสนอของธรรมะโอดีไม่ขัดกับหลักศาสนาใดๆ เพราะมุ่งการพัฒนาชีวิตให้เกิดสันติสุข”

สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นเพราะการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบันในพระสงฆ์บางรูปไม่ปฏิบัติตามหลัก ๔ ป. จึงนำไปสู่การเกิดการเผยแผ่ธรรมแบบธรรมะโอดี เพราะธรรมะโอดียึดแนวการปฏิบัติตามหลัก ๔ คือ“หลักปรับ หลักประยุกต์ หลักเปลี่ยน หลักประสาน” ทำให้การเผยแผ่ธรรมแบบธรรมะโอดีได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เป็นอย่างดียิ่ง สามารถพูดได้ว่า การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี สามารถเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม เพราะมีการพุทธบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่ และสอดคล้องกับการทำหน้าที่ของพระสงฆ์ คือ “สวดมนต์ภาวนา ศึกษาเล่าเรียน พากเพียรปฏิบัติ สันทัดในการสอน”

๓.๑.๓ วงจรการบริหารงานการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางของธรรมะโอดี เป็นการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ พระวิทยากรจัดการเรียนรู้เป็นพระวิทยากรกระบวนการ มีทำหน้าที่จัด

กระบวนการเรียนรู้ และนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาบูรณาการกับวิทยาการสมัยใหม่ พัฒนาจิตคนในองค์กร จึงต้องมีวงจรกลไกการบริหารงานของธรรมะโอดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนางานเพื่อความมีคุณภาพของธรรมะโอดี ซึ่งเป็นระบบกลไกหรือวงจรการบริหารการทำงานของธรรมะโอดี การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงนำหลัก P D C A มาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อวางแผนการการฝึกอบรม เพราะองค์กรต่างๆ เมื่อจัดการฝึกอบรมกับธรรมะโอดี ส่วนมากจะเป็นการอบรมแบบบุคลากรทั้งหมดของคนในองค์กร ถือว่า ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งออกเป็นรุ่น รุ่นละประมาณ ๘๐ - ๑๐๐ คน จึงนำหลักของระบบกลไกหรือวงจรการบริหารการมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของธรรมะโอดี เพราะ PDCA เป็นเทคนิคการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือ

๑) P Plan คือ ขั้นตอนการวางแผน (วางแผน) ธรรมะโอดีมีการวางแผนการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT ว่าองค์กรมีจุดแข็งอะไรบ้าง มีจุดอ่อนอะไรบ้างเพื่อการพัฒนาการฝึกอบรมได้ถูกจุดตามความต้องการขององค์กรและผู้เข้าฝึกอบรม เหมือนหมอที่วินิจฉัยโรคผู้ป่วยก่อนที่จะให้ยาหรือ รักษา ควรวินิจฉัยโรคก่อนรักษา ถือว่าเป็นการรักษาอย่างมีคุณภาพ เช่น ถามว่าอาการป่วยเป็นอย่างไร ปวดหัวไหม ปวดท้องไหม ปวดมากไหม ทานข้าวได้ไหม ปวดนานหรือยัง มีอาการแพ้ยาอะไรไหม ถือว่าเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ก่อนให้การรักษา กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงใช้วิธีการวิเคราะห์องค์กรก่อนออกไปอบรมเพื่อการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรสอบถามจากผู้ประสานการฝึกอบรม ผู้บริหารองค์กร ผู้จัดการฝึกอบรม และศึกษาข้อมูลขององค์กรจากระบบอินเตอร์เน็ต ขั้นตอนการวางแผนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะพระวิทยากรของธรรมะโอดีได้มีการเดินทางไปสถานที่อบรมก่อนหนึ่งวัน เพื่อการพักผ่อนอย่างเต็มที่ และดูแลความเรียบร้อยของห้องประชุม โปรเจคเตอร์ เครื่องเสียง ไมค์ลอย สายเสียง อุปกรณ์การอบรม และการเตรียมการต่างๆ ทุกอย่างต้องมีความพร้อม เป็นการทำความคุ้นเคยกับสถานที่ฝึกอบรม ถือว่าเป็นขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมของธรรมะโอดี เพื่อเป็นการเริ่มต้นที่ดีสำหรับการอบรม รวมไปถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ประสานงานการฝึกอบรม

๒) D Do คือ ขั้นตอนการลงมือทำ (ปฏิบัติ) เมื่อมีการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT เรียบร้อยแล้ว ทราบถึงปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการของบุคลากรองค์กรอย่างแท้จริง กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีการออกแบบกิจกรรม ออกแบบการฝึกอบรม ออกแบบวิธีการสอน ออกแบบสื่อการสอน เลือกหัวข้อธรรมะให้เหมาะกับบุคลากรในองค์กรเพื่อไปประยุกต์ตรงตามความต้องการและปัญหาขององค์กรนั้นๆ แล้วลงมือปฏิบัติกิจกรรมกับบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๓) C Check คือ ขั้นตอนการตรวจสอบประเมิน (ตรวจสอบ) เมื่อกระบวนการฝึกอบรมของธรรมะโอดีนำกิจกรรมไปปฏิบัติด้วยการฝึกอบรมบุคลากรเสร็จเรียบแล้ว จึงมีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่วัดคุณภาพของการฝึกอบรม โดยมีการประเมินตามหลักของ SMCR คือ ประเมินพระวิทยากรซึ่งเป็นผู้ส่งสารของธรรมะโอดี ประเมินเนื้อหาสาระการสอนของธรรมะโอดี ประเมินกิจกรรมและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมของธรรมะโอดี และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแนวทางของธรรมะโอดี ด้วยการทำแบบทดสอบก่อน-หลังการอบรม ด้วยการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม และด้วยการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม

๔) A Act คือ ขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (การปรับปรุง) เมื่อมีการประเมินผลของการฝึกอบรม ผลการอบรมออกมาเป็นอย่างไร มีใจกว้างยอมรับ กลับมาทบทวน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตั้งแต่พระวิทยากร เนื้อหาสาระของการสอน กิจกรรมสื่อประกอบการสอน ความต้องของผู้เข้าฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องตามหลักของ SMCR นำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามแผนของระบบกลไกของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุปว่าการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีปฏิบัติตามหลัก P D C A ซึ่งเป็นวงจรการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบประเมิน และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมด้วยการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่ธรรมะโอดีดำเนินการมาตลอดในการฝึกอบรม จึงทำให้การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเกิดประสิทธิภาพอย่างชัดเจน เพราะปฏิบัติตามหลักของ P D C A อย่างสม่ำเสมอ จุดสำคัญที่น่าสนใจของธรรมะโอดี คือ องค์กรต่างๆ นิมนต์ไปอบรมบุคลากรกลุ่มเดิมซ้ำๆ เพื่อการต่อยอดจากหลักสูตรแรกเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง โดยให้เหตุผลหลักสำคัญว่าทำไมถึงนิมนต์อบรมอย่างต่อเนื่องหรือนิมนต์ซ้ำๆ โดยมีเหตุผลหลัก ๔ ประการ คือ

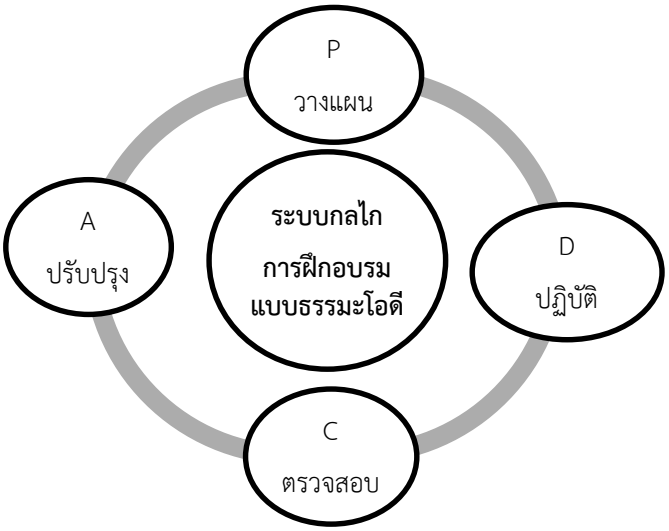
๑) การประเมินผลการอบรมบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรเรียกร้องอยากได้พระวิทยากรของธรรมะโอดีมาอบรมอีกครั้ง เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

๒) องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กร บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น มีหัวใจการบริการเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์มากขึ้น

๓) สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการฝึกอบรมเป็นกิจกรรม เรียนรู้ผ่านกิจกรรม มีสื่ออุปกรณ์ประกอบ สามารถเข้าใจง่ายๆ เหมาะสมกับคนองค์กรปัจจุบัน

๔) ผู้บริหารเห็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น โดยวัดจากพฤติกรรมการทำงานและการดำเนินชีวิต เช่น การตรงต่อเวลา การร่วมกิจกรรม การทำงานร่วมกัน ชีวิตครอบครัวดีขึ้น เป็นต้น จึงทำให้มีการพัฒนาการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ฉะนั้น ทุกครั้งที่ธรรมะโอดีได้รับการเชิญไปจัดกระบวนการฝึกอบรม จะเริ่มต้นด้วยการนำหลักของ P D C A มาช่วยวางแผนการฝึกอบรม ให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายด้วยการวางแผน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ ต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน และสุดท้ายนำผลที่ได้รับจากการประเมินไปดำเนินการต่อตามความเหมาะสม โดยมีกรอบวงจรสู่ความสำเร็จ ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๒ กรอบการบริหารงานการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๓.๑.๔ หลักสูตรการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระ วิธีการ กิจกรรม จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปในทิศทางที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม คือ หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์วิชา ประเด็นสำคัญของวิชา เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาของวิชา วิทยากรในแต่ละวิชา กำหนดการฝึกอบรม ซึ่งการอบรมแบบธรรมะโอดี มีหลักสูตรการฝึกอบรม ๘ หลักสูตร คือ

๑) หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข (หลักสูตรหลักของธรรมะโอดี)
๒) หลักสูตร การสื่อสารอย่างสันติสุข
๓) หลักสูตร เยียวยาด้วยหัวใจแห่งความรัก
๔) หลักสูตร วิทยากรนักพูดมืออาชีพ
๕) หลักสูตร การเผชิญความตายอย่างสงบ
๖) หลักสูตร พุทธวิธีการบริหารคน (บริหารคน ก่อน บริหารงาน)
๗) หลักสูตร พฤติกรรมการบริการด้วยหัวใจ
๘) หลักสูตร การจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธ

ซึ่งแต่ละหลักสูตรก็มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่ว่าองค์กรต้องการหลักสูตรใดในการพัฒนาฝึกอบรม แต่หลักสูตรที่ได้รับความนิยมมากที่สุดจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คือ **หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”** ถือว่าเป็นหลักสูตรแรกและหลักสูตรที่ดีที่สุดของธรรมะโอดี เป็นหลักสูตรที่มีการพัฒนาการด้วยการลองผิดลองถูกมาตามลำดับ เป็นหลักสูตรในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข จัดการความขัดแย้งในองค์กร สร้างสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เกิดผลจริงเมื่อได้อบรมเต็มกระบวนการของหลักสูตรนี้ เป็นหลักสูตรที่พัฒนาองค์กรด้วยพุทธบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่ เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข ลักษณะที่ “งานได้ผล คนเป็นสุข หรือ คนสำราญ งานสำเร็จ” เป็นการจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธเพื่อรักษาสัมพันธภาพใน

องค์กรเป็นการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นหลักสูตรระยะเวลา ๑ วันเต็ม และ หลักสูตร ๑ คืน ๒ วัน ซึ่งมีเทคนิคการนำเสนอเป็นกิจกรรม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เน้นการประยุกต์ หมายถึงการปรับใช้ประโยชน์ ใช้ **"วิธีปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา"** เป็นการใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น ทำให้ธรรมะโอดีเป็นที่ยอมรับและได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เป็นอย่างดี จากการประเมินผลเบื้องต้นมีองค์กรอบรมบุคลากร ๔ ปีต่อเนื่อง โดยใช้พระวิทยากรของธรรมะโอดีเป็นผู้จัดกระบวนการฝึกอบรม

๓.๑.๔.๑ โครงการพัฒนาการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับการทำงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นหลักสูตรที่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดทำจึงจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลขึ้น รายละเอียดดังนี้คือ "โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยหัวใจและเสริมสร้างองค์กรสันติสุข" หลักสูตร "ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข" (Interfaith Dialogue) **หลักการและเหตุผล** คือ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ มีจุดเน้นของการพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของคนดี ทั้งการดำเนินชีวิตและการแสดงบทบาทผู้มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ที่สอดคล้องกับองค์กรที่บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การช่วยเหลือเกื้อกูล และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง เพื่อให้ประชาชนคนไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็ง ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลของระบบนิเวศน์ มีการดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียน และรู้จักการให้ มีจิตสาธารณะ มีสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน สามารถพัฒนาจิตใจให้เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น โดยมีแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข จากพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๔๖ ว่า **"ข้าพเจ้าจึงปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเห็นชาวไทยมีความสุขถ้วนหน้ากันด้วยการให้ คือ ให้ความรักความเมตตากัน ให้น้ำใจไมตรีกัน ให้อภัยไม่ถือโทษโกรธเคืองกัน ให้การสงเคราะห์อนุเคราะห์กันโดยมุ่งดีมุ่งเจริญต่อกันด้วยความบริสุทธิ์และจริงใจ"** การพัฒนาบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กร หน่วยงานนั้นๆ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงศิลปะของการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขด้วยคนสำราญ งานสำเร็จ โดยมุ่งสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ ศูนย์พัฒนาวิชาชีวิต "เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม" จึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน จึงได้ทำ**โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยหัวใจและเสริมสร้างองค์กรสันติสุข (กระบวนการ OD) หลักสูตร "ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข"** (Interfaith Dialogue) ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งคนในองค์กร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในส่วนงาน และบุคลากรในสำนักงาน ให้มีความรู้ในทุกๆด้าน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนาส่วน

งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีใจรักงานที่ทำอย่างมีพลัง มีความเป็นผู้นำในหัวใจคน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร-เพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ และมีพฤติกรรมบริการด้วยใจ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยนำวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำมาตอบโจทย์สร้างกระบวนการอบรม คือ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรสาธารณสุขให้เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดีมีจิตบริการและดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน ภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อลดและขจัดความขัดแย้งคนในองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันในการสร้างความปรองดองของคนในองค์กร “บริหารคน ก่อนบริหารงาน”

๒. เพื่อสร้างพลังจิตใต้สำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำคุณธรรมจริยธรรม ศีล ๕ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต สามารถปรับสมดุลงานสมดุลชีวิต

๓. เพื่อให้บุคลากรมีศิลปะการเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารที่ดีโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวกมีความอ่อนน้อม ให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ อดทนในความแตกต่าง

๔. เพื่อให้บุคลากรมีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรโดยการเป็นข้าราชการที่ดี

๕. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข

๖. เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานผู้มาใช้บริการพร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร เป็นองค์กรที่ดีความสุข

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าอบรม

๑.ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล

๒.หัวหน้า รองหัวหน้าส่วนงาน, คณะกรรมการสายงานต่าง ๆ

๓.แพทย์-พยาบาล-ผู้ช่วยเหลือคนไข้ บุคลากรฝ่ายสนับสนุน

๔.เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ, คปสอ., รพ.สต., อสม.

๕.จำนวนผู้เข้าอบรม ๖๐ - ๑๒๐ คนต่อรุ่น จะได้ผลดีมากๆ

๖.ถ้าจำนวนมากกว่า ๑๒๐ คนขึ้นไป ก็ควรดูสถานที่เหมาะสมหรือไม่

๗.หลักสูตรเป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

สถานที่ฝึกการอบรม

๑.ห้องประชุมโรงพยาบาล (ควรเป็นห้องแอร์เพื่อสงบเงียบต่อการทำกิจกรรม)

๒.สถานที่หน่วยงานราชการ และ เอกชน (โรงแรม, รีสอร์ท, วัด,สถานปฏิบัติธรรม)

๓.สถานที่ทางโรงพยาบาลกำหนดขึ้น ตามความเหมาะสมในการฝึกอบรม

ระยะเวลาการอบรม

๑. ครึ่งวัน เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. (๓ ชั่วโมงครึ่ง)

๒. หนึ่งวันเต็ม เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๗.๐๐ น. (๘ ชั่วโมงครึ่ง)

๓. ๑ คืน ๒ วัน จะได้ผลดีมาก (เต็มหลักสูตร) คนในองค์กรเปลี่ยนไปในทางที่ดี

๔. ๒ คืน ๓ วัน หรือ ๒ วัน แบบไม่ค้างคืน หรือ ตามที่โรงพยาบาลกำหนดขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบและงบประมาณการดำเนินงาน

๑. โรงพยาบาล ใช้งบประมาณของโรงพยาบาล

๒. ค่าพาหนะพระวิทยากร และค่าถวายพระวิทยากร

๓. ค่าหนังสือ “คู่มือการอบรม หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”

๔. ค่าที่พัก ค่าเครื่องดื่ม ค่าอาหาร ค่าวัสดุอุปกรณ์การอบรม ค่าอื่นๆ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ด้วยการใช้สันติวิธีในการทำงานร่วมกันมีความสุขในการทำงาน รู้จักบทบาทตนเอง

๒. บุคลากรมีจิตใต้สำนึกที่ดี สามารถนำคุณธรรมจริยธรรม ศีล ๕ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถปรับสมดุลงานสมดุลชีวิต

๓. บุคลากรมีศิลปะการเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารที่ดีโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย คิดเชิงบวก มีความอ่อนน้อม ให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับ เคารพ ให้เกียรติ อดทนในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน

๔. บุคลากรมีความกตัญญูต่อองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ ลดการร้องเรียน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรโดยการเป็นข้าราชการที่ดี

๕. บุคลากรมีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุข

๖. บุคลากรมีพลังในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร เป็นองค์กรที่ดีความสุขในยุคอาเซียน

๓.๑.๔.๒ กำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กำหนดการฝึกอบรมเป็นตารางที่บอกว่าจะมีการอบรมหัวข้อวิชาใดในวันเวลาใด ใช้เวลานานเท่าเท่าใดและโดยใคร ซึ่งคล้ายกับตารางสอนเพื่อให้ผู้เข้าอบรม พระวิทยากร และผู้จัดโครงการทราบไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีการพัฒนาการลองผิดของถูกมาเป็นเวลา ๑๐ ปี กว่าจะเป็นกำหนดการนี้ขึ้นมา เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรด้านสาธารณสุข จัดทำขึ้นเพื่อให้สัมพันธ์กับกิจกรรมและเวลาอันเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ รวมถึงความต้องการ

ผู้บริหารและผู้เข้าอบรม คือ กำหนดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยหัวใจและเสริมสร้างองค์กรสันติสุข “บริหารคน ก่อนบริหารงาน” หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข หลักสูตร ๑ วันเต็ม ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐-๑๗.๐๐ น. ด้วยกระบวนการ Dhamma 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 การฝึกอบรมจะต้องเกิดภาคบริหารจิตเจริญปัญญา สร้างสันติภายใน เพื่อให้กลับมาดูจิตใจของตนเอง เพราะ “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

๔) **สำนึก** หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความสำนึกที่จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในไปทางที่ดีขึ้น รู้ว่าอะไรควรทำมิควรทำในชีวิต

๕) **สร้างสรรค์** หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องเกิดความคิอที่สร้างสรรค์เกิดปัญญา พัฒนาตามภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา

โดยมีกำหนดการของธรรมะโอดี ดังนี้

กำหนดการฝึกอบรมธรรมะโอดี

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดี	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
ช่วงเตรียมการ ๐๗.๐๐- ๐๘.๐๐	-ลงทะเบียนรายงานตัว-รับเอกสารการอบรม -ติดป้ายชื่อ-แต่งกายสุภาพ -กติการ่วมกัน -ปิดเสียงเครื่องมือการสื่อสาร-ถอดรองเท้า-วางสัมภาระ	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงพิธีการ ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐	**พิธีเปิดการอบรม** -ผู้เข้าอบรมพร้อมเพรียงกันที่ห้องประชุม / ชี้แจง -ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย -ตัวแทนนำกล่าวบูชาพระรัตนตรัย -กล่าวรายงานโครงการการจัดการอบรม -ประธานกล่าวเปิดการอบรม และชม VTR การอบรม -แนะนำประวัติพระวิทยากรและทีมวิทยากร	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๑ ๐๘.๓๐ - ๑๐.๐๐	**กิจกรรมPlay and Learn เพลินธรรม** -เปิดหัวใจสู่ธรรม - ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม -สัมพันธภาพด้วนบวก -สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก -ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพ -การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง -ดีตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ -สามเหลี่ยมไว้วางใจ “การสร้างความศรัทธา”	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life

ช่วง-เวลา	กิจกรรมพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดี	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
	-จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร	
๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๕	พัก...รับประทานอาหารว่าง	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	พัก...รับประทานอาหารกลางวัน	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๓ ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐	**กิจกรรมการสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต** -ดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข -สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C) -การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ -สร้างภาพขององค์กร -สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี -การเชื่อมโยงของชีวิต -บริการ คือ งานบุญ “หัวใจพระโพธิสัตว์” -การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life
๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๕	พัก...รับประทานอาหารว่าง	ผู้จัดการฝึกอบรม
ช่วงที่ ๔ ๑๕.๑๕ - ๑๗.๐๐	**กิจกรรมFormat-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม** -สวดมนต์เพื่อสันติภาพ-บริหารจิตเจริญปัญญา-แผ่เมตตา -คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม -มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ -ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน -ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-สังฆทานองค์กร -รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์ -กล่าวปิดการอบรม-รับของที่ระลึก-ถ่ายภาพหมู่ -เดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพ ธรรมะสวัสดี	คณะ พระวิทยากร Dhamma OD Happy Life และ ผู้จัดการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓.๑ แสดงกำหนดการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๓.๑.๔.๓ กิจกรรมการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

การสอนของธรรมะโอดี เป็นพระวิทยากรกระบวนการ ถือว่าเป็นคนกลางที่ช่วยจัดและดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก บทบาทสำคัญคือ เป็นผู้กระตุ้นบรรยากาศเชิงมิตรภาพให้เกิดความร่วมมือเพื่อปลูกฝังแนวคิดและการอยู่ร่วมกัน เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมมีกิจกรรมละลายพฤติกรรม โดยพระวิทยากรธรรมะโอดีคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคล เวลาและสถานที่ และมีการปรับใช้กิจกรรม และแทรกอยู่ระหว่างกิจกรรมเนื้อหาสาระ ได้มีการใช้แนวทางของการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและทัศนคติแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมสนใจและรับประโยชน์ของการฝึกอบรมได้อย่างแท้จริง จึงมีคำว่าคำถามว่า **“ทำไมต้องใช้กิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม”** เพราะการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น ทัศนคติที่ดีและพฤติกรรมในทางบวก ซึ่งเป็นบันไดขั้นแรกที่จะทำให้การอบรมประสบความสำเร็จ การจัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรมนั้น ผู้นำกิจกรรม ต้องมีการปรับใช้ตามความเหมาะสมของ บุคคล เวลาและสถานที่ กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นจะต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสริมสร้างมิตรภาพ ผ่อนคลายความตึงเครียด กิจกรรมละลายพฤติกรรมเป็นกิจกรรมหรือเกมที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับเปิดเผยซึ่งกันและกัน รวมทั้งความสนุกสนาน

ความสำคัญของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากิจกรรมละลายพฤติกรรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นด้วยวิธีการที่จะช่วยให้ทุกคนได้แนะนำและเปิดเผยตัวเองออกมาให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันมากขึ้น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ พร้อมทั้งอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรม กิจกรรมหรือเกม จึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมประเภทเน้นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ ที่กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ อันเนื่องจากการค้นพบตนเอง อันจะเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเอง **กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรม** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมซึ่งมาจากต่างฝ่ายต่างแผนก เกมจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นและการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่านันทนาการและกิจกรรม เป็นการเสริมบรรยากาศให้มีความสนุกสนานมีรอยยิ้ม เพื่อให้คลายจากความตึงเครียด ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรมให้มากยิ่งขึ้น

โดยการฝึกอบรมของธรรมะโอดีเป็นรูปแบบของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งสามารถแบ่งกิจกรรม ออกเป็น ๔ กิจกรรมหลัก คือ

๑) กิจกรรม Play and Learn เพลินธรรม

มีหัวข้อย่อย คือ
- เปิดหัวใจสู่ธรรม - ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม
- สัมพันธภาพด้วนบวก - สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก
- ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพ -การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง
- ดีตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ
- สามเหลี่ยมไว้วางใจ “การสร้างความศรัทธา”

- จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร

๒) กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-R)

มีหัวข้อย่อย คือ
- รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง
- ผู้นำในหัวใจคน “สื่อสารด้วยความรัก”
- ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร”
- เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ
- ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน”
- Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)

๓) กิจกรรม การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต

มีหัวข้อย่อย คือ
- ดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข
- สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C)
- การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ -สร้างภาพขององค์กร
- สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี -การเชื่อมโยงของชีวิต
- บริการ คือ งานบุญ “หัวใจพระโพธิสัตว์”
- การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก

๔) กิจกรรม Format-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม

มีหัวข้อย่อย คือ
- สวดมนต์เพื่อสันติภาพ-บริหารจิตเจริญปัญญา-แผ่เมตตา
- คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม
- มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
- ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน
- ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-สังฆทานองค์กร
- ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์

สรุป กิจกรรมการฝึกอบรมของธรรมะโอดีเน้นเป็นพระวิทยากรจัดกระบวนการ โดยเน้นกิจกรรมในการเรียนในเรียนรู้ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เรียนรู้ผ่านสื่อ เรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม จึงทำให้ธรรมะโอดีมีความแตกต่างจากการอบรมทั่วๆ ไป เพราะการนำกิจกรรมมาประยุกต์ในการสอนธรรมะเพื่อเสริมองค์กรสันติสุขต่อไป

๓.๑.๔.๔ คู่มือประกอบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

เป็นหนังสือ **“พูดนอกไมค์ในองค์กร”** เรียบเรียงและเขียนโดย พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท (ป.วาทะนอกไมค์) ซึ่งเป็นหนังสือคู่มือการประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” มีการแบ่งออกเป็น ๑๔ ภาค แต่ละภาคมีสาระสำคัญพอสังเขป คือ

ภาคที่ ๑ การพัฒนาอารมณ์ (EQ) กับการทำงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ พูดถึงการควบคุมอารมณ์ วิธีการระงับความโกรธตามหลักพระพุทธศาสนา เพราะในการทำงานร่วมกันย่อมมีการกระทบ กระเทือน กระแทก อาจจะนำมาซึ่งความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน จึงต้องใช้สติในการพัฒนาตนเอง ในการควบคุมตนเอง พร้อมทั้งเข้าใจจริตของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เราต้องเคารพ ยอมรับในความแตกต่าง

ภาคที่ ๒ ศิลปะการบริหารและผู้นำองค์กร

สรุปสาระสำคัญ คือ พูดถึงการบริหารของผู้นำองค์กรและผู้นำส่วนงานต่างๆ จะทำอย่างถึงจะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำในหัวใจคน 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 การฝึกเป็นคนที่ตรงต่อเวลา เพราะถือว่าเป็นวินัยพื้นฐานที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ภาคที่ ๕ ครอบครัวอบอุ่น ความรักยั่งยืน

สรุปสาระสำคัญ คือ มีปราชญ์กล่าวว่า “ความสุขของครอบครัว คือ สันติสุขของสังคม ” ครอบครัวเป็นสถาบันเล็กๆแต่มีความสำคัญที่สุด เพราะพื้นฐานครอบครัวเป็นอย่างไร ก็ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคน การเลือกคู่ชีวิต การเลี้ยงลูก โดยยึดหลักทางพระพุทธศาสนา รวมถึงภัยของชีวิตวัยรุ่น และกล่าวถึงครอบครัวคุณธรรม

ภาคที่ ๖ การสร้างความสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นการฟื้นฟูความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เป็นการสร้างคำพูดการสื่อสารที่ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพราะความขัดแย้งในองค์กรเกิดมาจากสิ่งเล็กๆ คำพูดบางคำที่ไม่ตั้งใจ แต่ทำให้อีกฝ่ายเสียความรู้สึก จึงนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ด้วยคำพูดง่ายๆ คือ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย

ภาคที่ ๗ การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยคุณธรรม

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นถึงวิชาชีพของความเป็นหมอและพยาบาล เป็นอาชีพที่ได้บุญมหาศาล แต่ต้องใช้สติ ขันติ มากกว่าอาชีพอื่นๆ เพราะต้องอยู่กับคนที่มีความทุกข์ทางกายและความทุกข์ทางใจ จะจัดการตนเองอย่างไรไม่ให้มีความทุกข์ไปด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ดังนั้น จรรยาบรรณในวิชาชีพนี้ต้องมีความระมัดระวังมาก เพราะมันหมายถึงชีวิตของคน

ภาคที่ ๘ การศึกษาพัฒนาครูพันธุ์ใหม่กับเทคนิคการสอน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นถึงคำว่า ครู ผู้สอนศิษย์ให้มีแรงบันดาลใจ รากฐานของชีวิตคนเรามาจากการศึกษา เพราะเมื่อได้รับการศึกษาที่ดี ก็ส่งผลให้เขาได้รับโอกาสที่ได้ ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเป็น “ต้นแบบ” ที่ดี รวมถึงเทคนิคกระบวนการในการสอนครูจึงควรให้ “ความรักก่อนให้ความรู้” รวมถึงเทคนิคการเป็นครูมืออาชีพ

ภาคที่ ๙ กระบวนการพัฒนาองค์กรเข้มแข็ง

สรุปสาระสำคัญ คือ การพัฒนาองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะต้องบริหารคนก่อนบริหารงาน เมื่อคนมีคุณภาพก็ส่งผลต่องานที่มีคุณภาพด้วย การจะสร้างให้องค์กรมีคุณภาพจึงต้องพัฒนาคนด้วยกระบวนการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ แต่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต เพราะคนเรามีวิชาชีพ และวิชาชีวิต จึงต้องพัฒนาควบคู่กันไป

ภาคที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร SWOT Analysis

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นการพัฒนาองค์กรด้วย SWOT เชิงพุทธ โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ คือ หลักพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คือ ศีล ๕ เพราะถ้าทุกคนในองค์กรนำหลักศีล ๕ มาประยุกต์ใช้จริงๆ รับรองว่าองค์กรเกิดสันติสุขในการอยู่ร่วมกันอย่างแน่นอน เพราะถ้าเราอยู่ด้วยแบบไม่เบียดเบียนกัน องค์กรสังคมเกิดสันติสุขอย่างแท้จริง

ภาคที่ ๑๑ บทเพลงกำลังใจในการทำงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นเพลงธรรมะที่ให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้โจทย์ทำงานร่วมกัน คือให้คนในองค์กรแต่งเพลงร่วมกัน จากคำที่กำหนดให้ เช่น คำว่า สามัคคี ขัดแย้ง กตัญญู เป็นต้น ซึ่งเวลาคนเราทำงานร่วมกันย่อมมีเป้าหมายเดียว ทุกคนจะเกิดความสมัครสมานสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน การแต่งเพลงจึงเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่ความรักความสามัคคี

ภาคที่ ๑๒ หลักสูตรการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ OD

สรุปสาระสำคัญ คือ พูดถึงว่ากระบวนการอบรมแบบธรรมะโอดีมีหลักสูตรอะไรบ้าง ซึ่งหลักสูตรที่เสริมสร้างองค์กรสันติสุขได้จริงๆ จากประสบการณ์ในการใช้กระบวนการธรรมะโอดีมา ๘ ปีนั้น คือ หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข” เป็นการเน้นสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกันและจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลและระดับองค์กร

ภาคที่ ๑๓ การบริหารจิตพิชิตการทำงาน

สรุปสาระสำคัญ คือ เน้นการสวดมนต์ไหว้พระ บริหารจิตเจริญปัญญา นั่งสมาธิแผ่เมตตาธรรม เพราะชีวิตคนเรามี ๓ ฐาน คือ ฐานกาย ฐานคิด ฐานใจ ซึ่งฐานที่สำคัญมากที่สุดแต่คนใส่ใจน้อยที่สุด คือ ฐานใจ จึงต้องมีเรื่องของการพัฒนาจิตควบคู่ไปด้วย เพราะการทำงานร่วมกันจริงๆ ส่วนมากกระทบความรู้สึก กระทบที่ใจเป็นสำคัญ จึงต้องยกใจขึ้นเพื่อพัฒนา

ภาคที่ ๑๔ ประมวลภาพการอบรมบุคลากร

สรุปสาระสำคัญ คือ เป็นการประมวลภาพจากการฝึกอบรมตามองค์กรต่างๆ เพื่อให้เห็นว่าการอบรมแบบธรรมะโอดีมีการเผยแผ่ธรรมอย่างไร เพราะภาพหนึ่งภาพมีค่ามากกว่าคำพูดหนึ่งพันคำ แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศแห่งความรัก ความสามัคคี สัมพันธภาพ ซึ่งการทำงานร่วมกันจริงๆ ไม่ใช่ว่าจะเน้นแต่งานเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจความรู้สึกของกันและกัน “ภาพจึงสื่อถึงว่าธรรมะโอดีทำอะไรบ้าง”

๓.๑.๔.๕ อุปกรณ์การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีต้องมีการเตรียมอุปกรณ์ที่ชัดเจนมากการกว่าบรรยายธรรมะทั่วๆไป เพราะอุปกรณ์เป็นเครื่องช่วยสนับสนุนให้การฝึกอบรบบรรลุตามวัตถุประสงค์ ฉะนั้น จึงต้องมีการเตรียมอุปกรณ์การฝึกอบรม สามารถแบ่งออก ๓๒ ประการ คือ

๑) ถ่านพานาโซนิค จำนวน ๘ ก้อน ขนาด ๒ A เพื่อใส่ไมค์ลอยพระวิทยากร
๒) ป้ายชื่อคล้องคอ เขียนเฉพาะชื่อจริงเท่านั้น ขนาดตัวอักษรใหญ่
๓) การแต่งกาย กางเกงขายาว สีเสื้อเหมือนกัน สามารถลุกนั่งสะดวก
๔) ปากกาเท่ากับผู้เข้าฝึกอบรม หรือ แจ้งให้ผู้เข้าอบรมเตรียมมาด้วย
๕) กระดาษ A๔ จำนวน ๒ ริม
๖) กระดาษคลิปชาร์ต จำนวน ๓๐ แผ่น
๗) ปากกาเมจิสีแดง ๑๐ ด้าม สีน้ำเงิน ๑๐ ด้าม
๘) เทียนขนาดนิ้วโป้ง จำนวน ๓ เล่ม และไม้ขีด
๙) รายชื่อผู้เข้าอบรม จำนวน ตำแหน่ง และศาสนา
๑๐) ห้องประชุมปูผ้าขาวห้องโล่ง หรือ จัดเก้าอี้ตัวยู
๑๑) โต๊ะวางโน้ตบุคและเก้าอี้นั่งสำหรับพระวิทยากร
๑๒) สายเสียงเพื่อต่อกับโน้ตบุค วิทยากรนำโน๊ตบุคไปเอง
๑๓) ไมค์ลอย ๒ ตัว ไมค์สาย ๒ ตัว
๑๔) เครื่องเสียง-ลำโพงแบบมีมิค และคนคุมเครื่องเสียง
๑๕) ความสว่างของโปรเจคเตอร์ชัดเจน มีขนาดใหญ่
๑๖) โต๊ะบรรยายพระวิทยากรมีน้ำร้อน น้ำมะนาว น้ำเปล่า น้ำขิง
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) ไม่อนุญาตให้ถ่ายวีดีโอเพราะกระบวนการเป็นกิจกรรม
๓๐) แผ่นประชาสัมพันธ์โครงการทางสื่อออนไลน์
๓๑) แจ้งสภาพปัญหาขององค์กรเพื่อจัดหลักสูตร
๓๒) เครื่องสังฆทานสำหรับองค์กร และ พานขนาดใหญ่ ๒ อัน

การเตรียมอุปกรณ์จึงมีความสำคัญมากเพราะเป็นจุดสำคัญเริ่มต้นของการฝึกอบรม โดยพระวิทยากรจะต้องมีการประสานงานกับองค์กร โดยผู้จัดฝึกอบรมเป็นผู้ประสานการฝึกอบรม ซึ่งผู้ประสานงานการฝึกอบรม จึงต้องมีความชัดเจนเพื่อความต่อเนื่องในการประสานงานตั้งแต่เริ่มต้น จนจบกระบวนการฝึกอบรม

๓.๑.๔.๖ ภาพการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ภาพของการอบรมแบบธรรมะโอดีแสดงให้เห็นถึงความสุข สนุก รอยยิ้ม เป็นกันเอง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างมีความสุข การสร้างสัมพันธภาพในการอบรม กิจกรรมกลุ่ม เป็นบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข จึงมีภาพการอบรมแบบธรรมะโอดี ดังนี้

30 มกราคม 2556

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้วยการบริหารด้วยใจอย่างมีความสุข
หลักสูตร ชีวิตเบิกบานการทำงานเป็นสุข

แผนภาพที่ ๓.๓ แสดงภาพถ่ายกิจกรรมการอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุปภาพบรรยากาศของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นกิจกรรม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายหลัก คือ “การสร้างสันติภาพให้เกิดแก่คนในองค์กร” จัดการความขัดแย้งในองค์กร มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม พระสงฆ์จึงเป็นสื่อแห่งสันติภาพของโลก กิจกรรมจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะมีการเน้นความสนุก สาระ สงบ สำนึก และสร้างสรรค์ ธรรมะจึงต้องมีชีวิต เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เพราะกิจกรรมจะเป็นตัวเชื่อมโยงไปหาธรรมะเพื่อการเห็นภาพอย่างชัดเจน จึงเป็นการสร้างบรรยากาศดั่งที่เห็นในภาพ ซึ่งตอนแรกที่ทุกคนเข้าร่วมจะมีความรู้สึกว่าธรรมะเป็นสิ่งน่าเบื่อไม่ทันสมัย แต่แท้ที่จริงแล้วธรรมะเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสุข นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ตลอด แต่การนำเสนอหรือสื่อสารธรรมทำให้รู้สึกว่าไม่ทันสมัย หรือ ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ธรรมะโอดีจึงนำเสนอธรรมะให้ทันสมัยและมีส่วนร่วม มองง่ายๆ คือ ธรรมะของพระพุทธเจ้าเป็นสิ่งที่ทันสมัยตลอด แต่วิทยากรสมัยใหม่จะทำให้ธรรมะมีความน่าสนใจมากขึ้น

๓.๑.๕ หลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

หลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดีเน้นหลักการ ๖ ดี คือ วิทยากรดี กิจกรรมดี นำเสนอดี สื่ออุปกรณ์ดี สถานที่เวลาดี และหลักธรรมดี (จำง่ายๆคือ หลัก ว-ก-น-ส-ส-ห) ถือว่าเป็นหลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดี ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

๑. วิทยากรดี

พระวิทยากรถือว่ามีความสำคัญมากต่อการฝึกอบรมของธรรมะโอดี หลักของการฝึกอบรมจึงมองว่าถ้าพระวิทยากรมีศักยภาพสูงจะสามารถทำให้การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยมี KUSA เป็นเครื่องมือในการประเมินการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง คือ K คือ Knowledge หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอดีสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้มากขึ้นในเรื่องของการอยู่ร่วมกัน ธรรมะในการดำเนินชีวิต U คือ Understand หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอดีสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจมากขึ้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข S คือ Skills หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอดีสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะทำเป็น รู้วิธี

ปฏิบัติมากขึ้น ด้วยกันมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ฟังเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน และ A คือ Attitude หมายถึง พระวิทยากรธรรมะโอดีสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงทัศนคติในมุมบวก เคารพในความแตกต่าง อยู่ร่วมกันได้ในบรรยากาศแห่งความแตกต่าง ถือว่าเป็นเครื่องมือวัดพระวิทยากรในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

สรุปว่ากลุ่มพระวิทยากรของธรรมะโอดีต้องมี ความรู้ดี ความสามารถดี มีทักษะในการสื่อสารธรรมดี มี **“วิชายอด จรณะเยี่ยมดี เปี่ยมด้วยกรุณา ยื่นดวงตาแก่สังคม”** จึงสามารถจัดกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีอย่างสมบูรณ์ จึงสอดคล้องกับกรอบของการสื่อสารธรรมสมัยใหม่ คือ S M C R คำว่า S คือ ผู้ส่งสาร หมายถึง พระวิทยากรเอง จะต้องพัฒนาตนเองให้มีกายพร้อม วาจาพร้อม ใจพร้อม และความรู้พร้อม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรณะ

๒.กิจกรรมดี

จุดเด่นของการอบรมแบบธรรมะโอดี คือ คือ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการเข้าใจธรรมะ เพราะกิจกรรมเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้เข้าใจง่ายเพื่อการเชื่อมโยงไปถึงธรรมะในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีกิจกรรม โดยการฝึกอบรมของธรรมะโอดีเป็นรูปแบบของกิจกรรม ซึ่งสามารถแบ่งกิจกรรมเป็น ๔ กิจกรรมหลัก คือ

๑) กิจกรรม Play and Learn เพลินธรรม

มีหัวข้อย่อย คือ
- เปิดหัวใจสู่ธรรม - ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม
- สัมพันธภาพด้วนบวก - สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก
- ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพ -การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง
- ดีตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ
- สามเหลี่ยมไว้วางใจ “การสร้างความศรัทธา”
- จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร

๒) กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-R)

มีหัวข้อย่อย คือ
- รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง
- ผู้นำในหัวใจคน “สื่อสารด้วยความรัก”
- ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร”
- เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ
- ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน”
- Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)

๓) กิจกรรม การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต

มีหัวข้อย่อย คือ
- ดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข
- สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C)
- การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ -สร้างภาพขององค์กร

- สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี -การเชื่อมโยงของชีวิต
- บริการ คือ งานบุญ “หัวใจพระโพธิสัตว์”
- การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก

๔) กิจกรรม Format-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม

มีหัวข้อย่อย คือ
- สวดมนต์เพื่อสันติภาพ-บริหารจิตเจริญปัญญา-แผ่เมตตา
- คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม
- มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
- ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน
- ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-สังฆทานองค์กร
- ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์

สรุปว่า กลุ่มพระวิทยากรของธรรมะโอดีใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือของการอบรมเพื่อนำไปสู่ธรรมะในการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เพราะกิจกรรมทุกคนสามารถร่วมได้ทุกศาสนาทุกระดับในองค์กร โดยเฉพาะเวลาไปอบรมในองค์กร มีความหลากหลายในการนับถือศาสนา กิจกรรมจึงเป็นตัวเชื่อมเพื่อให้คนในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน กิจกรรมจึงก้าวข้ามความเชื่อของคนในองค์กร ลดช่องว่างระหว่างกันและกัน แต่จะมาหล่อหลอมให้คนในองค์กรเกิดความรักความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน ดังนั้น หลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดีจึงเน้นหลัก ว-ก-น-ส-ส-ห ในการเสริมสร้างองค์สันติสุข

๓. นำเสนอดี

การอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นการสื่อสารธรรมที่มีความทันสมัย เข้าใจง่าย โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา บูรณาการเป็นการนำเสนอของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ตามตาราง ดังนี้

ที่	สื่อสารวิทยาการสมัยใหม่	สื่อสารพระพุทธศาสนา	ธรรมะโอดี
๑	Sender = ผู้ส่งสาร	สันทัสนา แจ่มแจ้ง	พระวิทยากร ของธรรมะโอดี
๒	Message = สาร	สมาปทนา จูงใจ	เนื้อหาการสอน ของธรรมะโอดี
๓	Channel=สื่อ ช่องทาง	สมุตเตชนา แกล้วกล้า	สื่ออุปกรณ์ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ของธรรมะโอดี
๔	Receiver=ผู้รับสาร	สัมปหังสนา ร่าเริง	ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความ เพลิดเพลินธรรม พอใจ มีความสุขในการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓.๒ แสดงการบูรณาการการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุป ผู้ส่งสาร คือ พระวิทยากรของธรรมะโอดี โดย พระปราโมทย์ วาทโกวิโท และทีมวิทยากรของธรรมะโอดี ต้องบรรยายแบบมีความแจ่มแจ้งชัดเจน สาร คือ มีเนื้อหาของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีความจูงใจ เพื่อให้การนำไปปฏิบัติ สื่อช่องทาง คือ กิจกรรมและสื่อการสอนของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เพื่อให้เกิดความแกล้วกล้า เห็นภาพชัดเจน ซึ่งธรรมะสมัยใหม่ต้องมีชีวิต และผู้รับสาร คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเพลิดเพลินธรรม ไม่เบื่อหน่ายในธรรมะ เพื่อให้เกิดความร่าเริงสนุกสนานในธรรม ดังนั้น หลักการอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมุ่งการนำเสนอที่ดีๆ เพื่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

๔. สื่ออุปกรณ์ดี

การสอนของธรรมะโอดีต้องอาศัยสื่อสมัยใหม่และสื่อสมัยพระพุทธเจ้าเพื่อให้เกิดประโยชน์ แบบประโยชน์สูง ประหยัดสุด เพราะสื่ออุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดความเข้าใจง่าย ถ้าเราอธิบายธรรมะล้วนๆอย่างเดียวย่อมเป็นที่เข้าใจได้ยาก เพราะฉะนั้นธรรมะโอดีจึงใช้สื่อเพื่อให้เข้าถึงธรรม ซึ่งมีสำนวนนิยายกำลังภายในอยู่ประโยคหนึ่งว่า **“กระบี่อยู่ที่ใจ”** หมายความว่า ยอดฝีมือสามารถใช้สิ่งของทุกอย่างเป็นกระบี่ได้แม้แต่กิ่งไม้ก็กลายเป็นกระบี่ได้ ในทำนองเดียวกัน สุดยอดนักเผยแผ่ของธรรมะโอดี ไม่มีอะไรที่ใช้เป็นอุปกรณ์สอนธรรมไม่ได้ ซึ่งการสอนของพระพุทธเจ้ามี ๒ แบบ คือ **๑.แบบธรรมาธิษฐาน** หมายถึง สอนธรรมะล้วนๆ ไม่มีตัวอย่าง สื่อประกอบการสอน แต่คนสมัยใหม่อาจจะไม่ชอบเพราะเข้าใจยาก **๒.แบบบุคลาธิษฐาน** หมายถึง การสอนธรรมะด้วยตัวอย่าง เช่น อ้างนิทานชาดก 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 เป็นสื่อภาพเพื่อให้เห็นภาพชัดเจน เข้าใจง่ายมากขึ้น และมัลติมีเดีย หรือสื่อโฆษณาต่างๆ เป็นสื่อเสียงและภาพเคลื่อนไหว และเสียงเพลงธรรมะ ดนตรีประกอบการบรรยาย เป็นการสรุปด้วยสื่อเคลื่อนไหวแทบไม่ต้องอธิบายมาก ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความสนใจมาก สื่อจึงเป็นตัวกลางที่ใช้ในการถ่ายทอดในการบรรยาย ซึ่งพระพุทธศาสนามีอายุยืนยาวมาได้หลายพันปี แสดงถึงว่ามีการสืบทอด การสอน เผยแผ่ หรือการสื่อสารคำสอนของพระพุทธศาสนาไปยังพุทธศาสนิกชน ด้วยวิธีการท่องจำแบบดั้งเดิม จนมาถึงการใช้เทคโนโลยีสารเทศ อินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ในยุคนี้ เพื่อช่วยเผยแผ่ พระธรรมของพระพุทธศาสนาในโลกยุคปัจจุบัน พระพุทธเจ้าทรงใช้สื่อประกอบการสอน เช่น ในสมัย“พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ สีลปาวัน เขตกรุงโกสัมพี ครั้งนั้นพระผู้มีพระภาคทรงหยิบใบประดู่ลาย ๒-๓ ใบขึ้นมา แล้วรับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมา ตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจะเข้าใจความหมายข้อนั้นว่าอย่างไร ใบประดู่ลาย ๒-๓ ใบที่เราหยิบขึ้นมากับใบที่ อยู่บนต้นอย่างไหนจะมากกว่ากัน” ภิกษุทั้งหลายกราบทูลว่า “ใบไม้ที่อยู่บนต้นไม้นั้นมากกว่า ใบประดู่ลาย ๒-๓ ใบ ที่พระองค์ทรงหยิบขึ้นมามีเพียงเล็กน้อย พระพุทธเจ้าข้า” “ภิกษุทั้งหลาย สิ่งที่เรารู้แล้วแต่มิได้

บอกเธอทั้งหลายก็มีมากเหมือนกันเพราะเหตุไรเราจึงมิได้บอกเพราะ สิ่งนี้ไม่มีประโยชน์ ไม่ใช่จุดเริ่มต้นแห่งพรหมจรรย์ ไม่เป็นไปเพื่อความเบื่อหน่าย ไม่เป็นไป เพื่อความคลายกำหนัด ไม่เป็นไปเพื่อดับ ไม่เป็นไปเพื่อสงบระงับ ไม่เป็นไปเพื่อรู้ยิ่ง ไม่เป็นไปเพื่อตรัสรู้ ไม่เป็นไปเพื่อนิพพาน เพราะเหตุนั้น เราจึงมิได้บอก” ซึ่งแม้แต่พระพุทธเจ้าก็ทรงใช้สื่อประกอบการสอน คือ ใบประดู่ลาย และธรรมชาติ

สรุปว่า กระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเน้นการสอนธรรมะด้วยสื่อตัวอย่าง เป็นกิจกรรม มีสื่อตั้งแต่สมัยพุทธกาลและสื่อสมัยใหม่ประกอบการบรรยายเพื่อให้เกิดการเห็นภาพชัดในสื่อสารธรรม เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ ดังนั้นธรรมะโอดีจึงใช้สื่อประกอบการบรรยาย พูดให้เห็นภาพ ใช้การเรื่องเล่าประกอบ และเป็นแบบอย่างที่ดี ถือว่าเป็นปัจจัยกระบวนการ (Process) ซึ่งหมายถึง สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เน้นการใช้สื่อและอุปกรณ์ ดังนั้น สื่อจึงเป็นเครื่องมือนำไปสู่การเข้าถึงธรรมะอย่างง่าย

๕.หลักธรรมดี

หลักธรรมที่สอดคล้องกับการสอนของธรรมะโอดีกระบวนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นรูปแบบการอบรมแบบกิจกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีหลักธรรมของพระพุทธเจ้าสอดคล้องส่งเสริมเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเป็นการนำวิทยาการสมัยใหม่มาสนับสนุนหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๔ กิจกรรม ดังนี้ คือ

หลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมะโอดี

กิจกรรมที่	กิจกรรม	หลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมะโอดี
๑	Play and Learn **เพลินธรรม**	๑.บุญกิริยาวัตถุ ความอ่อนน้อมถ่อมตน (อปจายนมัย) ๒.สุสฺสูสํ ลภเต ปญฺญํ ฟังด้วยดีย่อมได้ปัญญา (การฟัง) ๓.การทุจริต-องค์กรศีล ๕ (ความโลภ) ในพระไตรปิฎก ๔.กตัญญูต่อตนเอง ต่อบุคคล ต่อองค์กร (ความกตัญญู) ๕.ความดี-ความชั่ว (หลักธรรมาภิบาล) ๖.การเป็นข้าราชการที่ดี (สัมมาทิฏฐิ) ๗.เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน (ศีล-การตรงต่อเวลา)
๒	**การสื่อสารอย่างสันติสุข ในองค์กร (S-M-C-M-R)**	๑.มีสติและควบคุมอารมณ์ในการสื่อสาร ๒.การให้อภัยทาน-อปริหานิยธรรม (หมั่นประชุมกัน) ๓.ชื่นชม (ปัตตานุโมทนามัย) ๔.สามัคคี (สาราณียธรรม) ๕.ศีลข้อ ๔ (ปิยวาจา+สัมมาวาจา+วจีสามัคคี) ๖.ขันติธรรมทางศาสนา-เคารพในความแตกต่าง ๗.ผู้นำในหัวใจคน
๓	**การสร้างสมดุลของชีวิต วิชาการจัดการชีวิต**	๑.การปล่อยวางผ่อนคลายจิต (การให้อภัย) ๒.การบริหารชีวิตด้วยพุทธธรรม

กิจกรรมที่	กิจกรรม	หลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมของธรรมะโอดี
		๓.มัชฌิมาปฏิปทา สร้างสมดุลกับชีวิตครอบครัว 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 (ภาวมัย) ๓.แผ่เมตตาธรรมเพื่อสันติภาพ (ปัตติทานมัย) ๔.ศีลข้อ ๓ ครอบครัวคุณธรรม ๕.ความกตัญญูต่อพ่อแม่ (มงคล ๓๘ ประการ) ๖.อภัยทาน (ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย) ๗.การขอขมากรรม อโหสิกรรม

ตารางที่ ๓.๓ แสดงหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมแบบธรรมะโอดี

๖. สถานที่เวลาดี

สถานที่ฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะสถานที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่าการอบรมจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยธรรมะโอดีจะเน้นห้องประชุมที่เป็นห้องแอร์ บรรยากาศโล่ง สบาย เพื่อความสะดวกต่อการทำกิจกรรม เพราะการทำกิจกรรมเน้นความสงบ ต้องไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก ไม่ร้อน หรือ หนาวเกินไป ส่วนเวลาการอบรมก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะต้องเป็นจำนวนหลักสูตร ๑ วันเต็ม หรือ หลักสูตร ๑ คืน ๒ วัน เท่านั้นจะอบรมถึงจะได้ผล และการอบรมส่วนมากองค์กรจะจัดอบรมบุคลากรทุกคนในองค์กร สถานที่เวลาจึงมีความสำคัญต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างยิ่ง สถานที่ของการฝึกอบรมจะประสบการณ์ความสำเร็จจึงต้องสัปปายะและเป็นแหล่งธรรมชาติ สงบ เงียบ

สรุป หลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดีเน้นหลักการ ๖ ดี คือ พระวิทยากรดี กิจกรรมดี นำเสนอดี สื่ออุปกรณ์ดี หลักธรรมดี และสถานที่เวลาดี ถือว่าเป็นหลักการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

๓.๑.๖ วิธีการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

มีคำถามหนึ่งที่พระวิทยากรธรรมะโอดีถูกถามซึ่งเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม เป็นคำถามที่ตอบยากมากๆ คำถามมีอยู่ว่าคือ **“พระพูดอย่างไร คนถึงจะฟังในยุคปัจจุบันนี้”** ผู้วิจัยพยายามจะตอบแต่ก็ตอบไม่ถูกทั้งหมดตามที่ผู้ถามต้องการ ซึ่งคำตอบที่ผู้ถามเฉลยก็คือ **“ก็อย่าพูดอย่างพระ”** แล้วพูดอย่างพระเป็นอย่างไร คำตอบก็คือ ๑.เนือยๆ (น้ำเสียงและจังหวะชวนง่วงนอน) ๒.ตัวอย่างเก่าๆ (บวชนาน นิทานเยอะไม่มีสื่อช่วยสอน) ๓.ใช้ความสงบสยบเคลื่อนไหว (สงบทั้งห้องประชุม) ๔.ไม่รู้จักผู้ฟังเลย (พูดเหมือนเดิมทุกงานขาดการวิเคราะห์ผู้ฟัง) ๕.ยินดีต้อนรับคนหลับ

(หลับดีจะได้ไม่กวน) ซึ่งตามลักษณะ ๕ ข้อนี้ถือว่าเป็นจุดอ่อนของการเผยแผ่ธรรมในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่อยู่ไกลตัว สอนไม่สอดคล้องกับชีวิตจริง สอนขาดการเชื่อมโยงการไปใช้ชีวิตจริง และรับรู้จากการป้อนข้อมูลอย่างเดียว ทำให้ธรรมะของพระพุทธเจ้าขาดการปรุงรสให้น่าสนใจ ทำให้ธรรมะเป็นสิ่งน่าเบื่อสำหรับคนบางกลุ่ม เพราะขาดวิธีการสอนที่ไม่บูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เช่น วิธีการสื่อสารธรรมที่น่าสนใจ ดังนั้น การสื่อสารธรรมยุคปัจจุบันนั้นจะต้อง **"ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ประยุกต์ธรรมะให้ทันโลก ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และบูรณาการธรรมะเข้ากับชีวิต"** วิธีการสอนจึงมีความจำเป็นมากในยุคปัจจุบันนี้ ธรรมะโอดีจึงเลือกวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบและต่างกันตามลีลา โดยยึดหลักการสอนของพระพุทธเจ้า สอนให้สนุกและเกิดความศรัทธา พร้อมทั้งมีปัญญาในการบริหารชีวิต 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 พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) เป็นต้น

๓) สนุกมีสาระ หมายถึง เป็นการสอนธรรมะผ่านกิจกรรม ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความสนุกสนานในกิจกรรมแต่ได้ข้อคิดธรรมะในการนำไปปฏิบัติ เพราะพระสงฆ์ต้องทำหน้าเป็นครู ครูจะต้องสอนเรื่องที่ยากให้เป็นที่ง่ายเช่น จัดกิจกรรมกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม และการสานเสวนา เป็นต้น

๔) ตลกคาเฟ่ หมายถึง การสอนธรรมะที่เน้นสนุกสนานเกินไป อาจจะไม่เหมาะสมกับสมณะสารูป นำเรื่องตลกทางโลกมาสอนเป็นมุขตลกเกินงาม วิธีการนี้พระสงฆ์ไม่ควรนำมาเผยแผ่ เพราะทำให้เกิดการเสื่อมศรัทธาได้เป็นโลกวัชชะ คือ ชาวโลกติเตียน

วิธีการเผยแผ่ธรรมแบบธรรมะโอดีจึงเน้น **"ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ"** เป็นการเสริมสร้างเพื่อให้คนเกิดศรัทธาและปัญญาเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต เพราะการฝึกฝนพัฒนาคนนั้น จุดเริ่มต้นที่สำคัญ คือ ต้องเริ่มจากการมีสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ ซึ่งหมายถึง ความเชื่อในหลักการที่ถูกต้อง วิธีการเผยแผ่ธรรมของธรรมะโอดีมีความตระหนักเพื่อให้คนเข้าใจธรรมะ จึงเริ่มต้นจาก **"คมฺภีรญฺจ กถำ กตฺตา สามารถอธิบายเรื่องที่ยากให้เข้าใจง่าย"** ถือว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของพระวิทยากรธรรมะโอดี หลักการสอนของธรรมะโอดียึดตามแนวทางของ **Edutainment (Education + entertainment)** ซึ่งเป็นการสอนความรู้ผสมผสานกับความสนุกสนานด้วยกิจกรรม จึงสามารถนำมาประยุกต์การสอนแบบธรรมะโอดี คือ **Play and Learn เพลินธรรม** หมายความว่า เรียนรู้ธรรมะด้วยความเพลิดเพลินธรรมสนุกสนาน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วม

เพื่อเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การหลักธรรมของพระพุทธเจ้า **วิธีการฝึกอบรมของธรรมะโอดีสามารถแบ่งออกได้ ๔ วิธีการ คือ**

๑) วิธีการสอนแบบบรรยาย เพื่อให้ความรู้ทั่วไปในธรรมะ
๒) วิธีการสอนแบบกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้เกิดทักษะการมีส่วนร่วม
๓) วิธีการสอนแบบสานเสวนา เพื่อให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง
๔) วิธีการสอนแบบการประยุกต์ เพื่อให้นำไปปรับในชีวิตประจำวัน

วิธีการฝึกอบรมของธรรมะโอดีจึงเน้นการบรรยายกิจกรรมกลุ่มมากกว่าแสดงธรรมหรือเทศน์ เพราะการบรรยายสามารถเข้าถึงคนได้มากกว่าการเทศน์หรือแสดงพระธรรม ซึ่งการบรรยายเป็นกระบวนการกลุ่มที่ทุกคน ทุกศาสนา สามารถร่วมกิจกรรมได้ โดยมีกิจกรรมเป็นตัวเชื่อมสัมพันธ์ แต่การเทศน์นั้นเป็นรูปแบบที่ศักดิ์สิทธิ์มีขั้นตอนกระบวนการมากพอสมควร ธรรมะโอดีจึงเลือกรูปแบบการสอนแบบการเป็น **“พระวิทยากรเป็นผู้บรรยายเป็นวิทยากรกระบวนการ”** เพราะสามารถทำกิจกรรมได้ เพื่อนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของทุกคนในองค์กร แต่การเทศน์ก็คือพื้นฐานของการบรรยาย ถ้าต้องการเป็นพระวิทยากรที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานการเทศน์เป็นอย่างดี เพราะการเทศน์ คือ การบอก แสดง แจกแจง เปิดเผย ทำให้มีความแจ่มแจ้งซึ่งธรรม เรียกว่า “ธรรมเทศนา” หรือ “การแสดงธรรม” ซึ่งธรรมะโอดีได้ใช้วิธีการอบรมแบบพระวิทยากรและการบรรยายแบบประยุกต์ด้วยกิจกรรม เป็นการเน้นการเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งรักษารูปแบบเดิม แต่ได้ปรับปรุงวิธีการนำเสนอให้เข้าใจง่าย ใช้สำนวนภาษาเป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์เนื้อหาง่ายๆ เป็นที่น่าสนใจ ใช้แนวประยุกต์ผสมผสานหลักธรรมที่มุ่งสู่ปัจจุบันทันโลกทันเหตุการณ์ ซึ่ง**รูปแบบการเผยแผ่ธรรมของธรรมะโอดี (Dhamma OD) คือ “การบรรยายประยุกต์แบบมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรมเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม”** เป็นการอธิบายธรรมคล้ายกับการแสดงธรรมเพียงแต่เป็นการบรรยายธรรมะ ไม่มีการนะโมเหมือนการแสดงธรรม การบรรยายธรรมของธรรมะโอดี มุ่งเผยแผ่ธรรมสู่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน กลุ่มเป้าหมายเป็นคนวัยทำงานและผู้บริหารในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการด้านการบริการเพื่อนมนุษย์ เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน บริษัท องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สถานที่ราชการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ

การแสดงปฐมเทศนาคือ ธัมมจักกัปปวัตนสูตร คือการสื่อสารกับโลกเป็นครั้งแรกของพระพุทธเจ้า การสื่อสารนี้ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นและดำเนินไป พระพุทธเจ้าในฐานะนักนิเทศศาสตร์มีเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือเป็นพุทธลีลาในการสอน ๔ การสอน การสื่อสารของพระพุทธเจ้า มีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ ๔ ประการ คือ

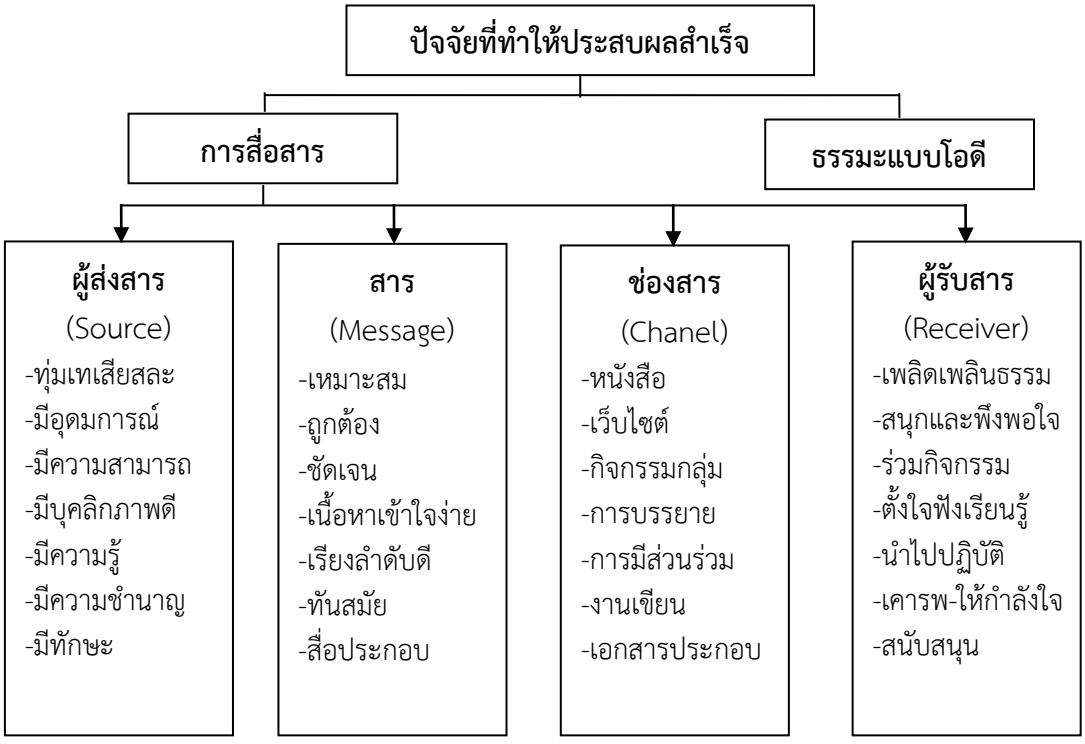
๑) สันทัสสนา หมายถึง ชี้แจงให้เห็นชัด คือจะสอนอะไร ก็ชี้แจงจำแนกแยกแยะอธิบายและแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา หรือเรียกง่าย ๆ คือ แจ่มแจ้ง สรุปง่ายๆ คือ **สันทัสสนา แจ่มแจ้งเหมือนเห็นด้วยตา อย่าพูดในเรื่องที่ตัวเองก็ไม่เข้าใจ**

๒) สมาทปนา หมายถึง ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรปฏิบัติหรือหัดทำ ก็แนะนำหรือบรรยายให้ซาบซึ้งในคุณค่ามองเห็นความสำคัญที่จะต้องฝึกฝนบำเพ็ญจนใจยอมรับ การพูดที่ต้องทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธา มีผลในทางเปลี่ยนเจตคติ อยากลงมือทำหรือนำไป

ปฏิบัติ หรือเรียกง่าย ๆ คือ จูงใจ สรุปง่ายๆ คือ **สมาทปนา จูงใจเพื่อให้เกิดศรัทธา สอนเพื่อให้เกิดศรัทธา**

๓) สมุตเตชนา หมายถึง เร้าใจให้อาจหาญแกล้วกล้า คือ ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้น เกิดความอุตสาหะ มีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จจงได้ สู้งาน ไม่หวั่นระย่อ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่กลัวยาก หรือเรียกง่าย ๆ คือ แกล้วกล้า สรุปง่ายๆ คือ **สมุตเตชนา สอนให้เกิดความแกล้วกล้า หาต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ**

๔) สัมปหังสนา หมายถึง ปลอบชโลมใจให้สดชื่นร่าเริง คือ ฟังผู้พูดแล้วไม่เครียด มีความสุขสนุกในการฟัง คนพูดมีอารมณ์ขัน บำรุงจิตให้แช่มชื่นเบิกบาน โดยชี้ให้เห็นผลดีหรือคุณประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทำให้ผู้ฟังมีความหวังและร่าเริงเบิกบานใจ หรือเรียกง่าย ๆ คือ ร่าเริง สรุปง่ายๆ คือ **สัมปหังสนา ร่าเริงบันเทิงใจ มีความสุข มีอารมณ์ขัน** ถือว่าเป็นหลักการสื่อสารธรรมของพระพุทธเจ้า การเผยแผ่ธรรมแบบธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารเพื่อให้การเผยแผ่ธรรมประสบความสำเร็จ และปัจจัยด้านองค์ประกอบการสื่อสารตามหลักของเบอร์โล คือ SMCR ซึ่งเป็นวิธีการสื่อสารธรรมของธรรมะโอดีตามแนวทางวิทยากรสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเบื้องต้นของการเผยแผ่ธรรม คือ



แผนภูมิที่ ๓.๓ แสดงปัจจัยทำให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปวิธีการสอนของธรรมะโอดี มุ่งเน้นสู่ **“ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ”** สอนเพื่อให้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงๆ เป็นการปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึงใช้

พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา เป็นการใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น โดยใช้วิธีการสอนต่างๆ เช่น วิธีการสอนแบบการบรรยาย วิธีการสอนแบบกิจกรรมกลุ่ม วิธีการสอนแบบสานเสวนา และวิธีการสอนแบบการประยุกต์

ดังนั้น วิธีการสอนของธรรมะโอดีใช้หลักการสื่อสารธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท เรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งสามารถสรุปให้จำง่าย คือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้วกล้า ร่าเริง หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ เร้าให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง และใช้หลักการสื่อธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของเบอร์โล คือ SMCR หมายถึง ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก

๓.๑.๗ ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างองค์กรสันติสุขเน้นเรื่องสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็น “การบริหารคน ก่อนบริหารงาน” มีจำนวน ๔ กิจกรรมหลัก ในหลักสูตร ๑ วันเต็ม คือ หลักสูตร **“ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”** ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐-๑๗.๐๐ น. มีรายละเอียดขั้นตอนการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี โดยแบ่งออกเป็นกิจกรรม ระยะเวลาการอบรม พระวิทยากร หัวข้อย่อมกิจกรรม วัตถุประสงค์การอบรม มีขั้นนำ ขั้นสอนขั้นสรุปและหลักธรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรม **Play and Learn เพลินธรรม**

กิจกรรมที่ ๑ Play and Learn เพลินธรรม

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๓๐ น.

วิทยากร พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และทีมวิทยากร

หัวข้อย่อยกิจกรรม

๑. เปิดหัวใจสู่ธรรม - ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม

๒. สัมพันธภาพด้วนบวก- สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก

๓. ยิ้มเปิดประตูสู่มิตรภาพ - การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง

๔. ดีตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ - สามเหลี่ยมไว้วางใจ

๕. จุดประกายไฟในการทำงาน - ความกตัญญูต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อละลายพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรม

๒. เพื่อสร้างสัมพันธภาพและสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันของการอบรม

๓. เพื่อสร้างทัศนคติต่อองค์กร และการทำงานอย่างสมดุลในการทำงาน

๔. เพื่อเปิดใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่ธรรมอย่างเพลิดเพลินธรรม

๕. เพื่อเข้าใจธรรมะพื้นฐานตั้งแต่เรื่องความอ่อนน้อมและการฟัง

ขั้นนำ

- เข้าสู่กิจกรรมเปิดหัวใจสู่ธรรม โดยกระบวนการละลายพฤติกรรม

- วิทยากรทักทายผู้เข้ารับการอบรม โดยให้ผู้เข้าอบรมพนมมือ กล่าวคำว่า “สาธุ” ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการทักทายและสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดช่องว่างเป็นการสื่อสารทั้งสองทาง ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม สั่งให้ผู้เข้าอบรมปรับมือ ๑ ครั้ง “ใครสาธุดังขอให้รวย”

- วิทยากรนำเข้าสู่การอบรมโดยให้ผู้เข้าอบรมยืนขึ้นให้จัดแถว วิทยากรสั่ง “ปรบมือ ๑ ครั้ง แตะไหล่เพื่อน” และจัดรูปแบบแถว สั่งไปเรื่อย ๆ จนกว่าแถวจะตรง และให้ตรวจสอบว่าผู้เข้าอบรมมีคู่ จับคู่เป็นคู่ๆ (การจัดแถวจะจัดเป็นเลขคู่เท่านั้นตั้งแต่แรกในการจัดที่นั่ง)

- วิทยากรถาม “หากว่าเรากำลังสบายจงตลบมือพลัน” ผู้เข้าร่วมประชุมปรบมือรับ ๒ ครั้ง และเล่นมุขว่า “หากว่าเรากำลังจะตายจงปรับมือพลัน”

- พนมมือขึ้นสาธุพร้อมกัน ยกมือขึ้นสองข้างยกขึ้นเหนือหัว “สดชื่น สดชื่น สดชื่น”

- วิทยากรสั่ง “ให้ยกเท้าขวาขึ้นเขียน เลข ๙ สลับขา ยกเท้าซ้ายขึ้นเขียน เลข ๖”

- วิทยากร ให้ผู้เข้าร่วมอบรม ทำท่าประกอบเพลง “จะอยู่แดนใด ไม่เหมือนอยู่บ้านเรา” ท่าทางประกอบ คือ เท้าสะเอว จับที่ไหล่ จับหัว ปรบมือ ๑ ครั้ง นับ ๑ ๒ ๓ ๔ และพูดสลับ ๕ ๖ ๗ ๘ จับหัว จับที่ไหล่ เท้าสะเอว ปรบมือ ๑ ครั้ง หลังจากนั้น สาธุพร้อมกัน ๑ ครั้ง

- วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมหันหน้าเข้าหากัน สวัสดีคู่บัดดี้ สวัสดีครับ สวัสดีค่ะ สร้างสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง ให้จับมือกัน ๒ ข้าง ให้มองตากัน แล้วพูดว่า “เธอเป็นคนเก่ง เธอเป็นคนดี เธอเป็นคนน่ารัก ฉันรักเธอนะ” เพื่อทักทายกัน และสร้างสัมพันธภาพ ให้ทักทายกันและยกมือขอบคุณครับ ขอบคุณค่ะ คู่บัดดี้

- ให้ผู้เข้ารับการอบรมเป่ายิ้งฉุป ให้คนแพ้ยืนขึ้น ให้คนชนะนวดขาให้คนแพ้ เพื่อเป็นการเรียนรู้ธรรมะ “คนชนะไม่ใช่คนที่ได้ประโยชน์เสมอไป” และสลับกัน ให้คนแพ้นวดให้คนชนะ เพื่อเรียนรู้ว่า “ไม่ว่าแพ้หรือชนะก็สามารถเป็นผู้ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์

ขั้นสอน

- เข้าเนื้อหา การสร้างสัมพันธภาพด้านบวก

โดยให้ทุกคนพูดคำว่าสวัสดีเป็นภาษาต่าง ๆ เช่น แบบไทย “สวัสดี” แบบญี่ปุ่น “ไฮ้” แบบอินเดีย “นมัสเต” สวัสดีแบบฝรั่งเศส “กอดกันพูดว่าบองชู๊” เป็นต้น วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมทำตามคำสั่งว่าสวัสดีแบบใด แล้วเปลี่ยนคู่สวัสดีไปเรื่อยๆ โดยทักใครก็ได้ อย่างน้อย ๑๐ คน โดยฟังคำสั่งวิทยากร

- การเรียนรู้จากนิ้ว โดย ขยับนิ้วทั้ง ๑๐ นิ้ว ใจกายเป็นหนึ่งเดียว หายใจเข้าลึก ๆ นิ้วแต่ละนิ้วมีธรรมะสอน นิ้วโป้งคือการชื่นชมคนอื่น นิ้วชี้คือการบอกทางใครหลงทางให้บอกเพื่อน นิ้วกลางไม่จำเป็นอย่ายก นิ้วนางคือความรัก นิ้วก้อยคือการให้อภัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นการอยู่ร่วมกันคือเป็น ๑ เดียว

- ให้ผู้เข้าอบรมยกมือขึ้น ๒ ข้าง งอศอกหงายมือขึ้น ให้นิ้วกลางชนกับเพื่อนทั้ง ๒ ข้าง ไม่ยกสูงเกินไป ไม่ยกต่ำเกินไป ทางสายกลางให้พอดี ๆ ให้ดูเพื่อน ขวามือการงาน ด้านซ้ายครอบครัว ทั้ง ๒ อย่างต้องสมดุลกัน ให้หลับตาคิดว่า วันนี้จะได้อะไรบ้าง “ทำอย่างไรถึงคนรอบข้างจะมีความสุข ทำอย่างไรให้ตัวเองมีความสุข” ให้นึกถึง “ความดีของคนอื่นๆ” ให้นึกถึงข้อบกพร่องของตนเอง และพร้อมจะเปลี่ยนแปลง เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงคนอื่นได้แต่เปลี่ยนแปลงตัวเองได้

- **เข้าเนื้อหากิจกรรม สิ่งเล็กเล็กที่เรียกว่ารัก**

- หันหน้าหาบัดดี้ ให้มองตากัน ว่ามีความสุข หรือทุกข์หรือไม่ ให้สัมผัสมือกัน ให้ทบทวนและคิดว่าไม่มีใครสำคัญกว่าคนที่อยู่ตรงหน้า ให้นึกว่าอยาก ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย ใคร พ่อแม่ ครอบครัว ลูก เพื่อนร่วมงาน คนไข้ ให้ A พูด ให้ B ฟัง ไม่ต้องสวน ฟังพูด แล้วสลับกันพูด และสลับกันฟัง

- **เข้าเนื้อหากิจกรรม ยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม**

- ให้ผู้หญิงนั่งลงก่อน “พูดว่าขอบคุณเจ้าค่ะ” ผู้ชายนั่งลงทีหลัง “พูดว่าขอบคุณครับผม” แทรกหลักธรรมการให้เกียรติผู้หญิง

- ให้ผู้เข้าอบรมออกไปหน้าห้อง วิทยากรสั่งให้ยิ้ม มีความสุขที่สุข และให้ทำหน้าทุกข์มากที่สุด ถามผู้เข้าอบรมว่า “คนมีความสุข ความทุกข์เราดูรู้ไหม คนไข้มาหาเรา เรารู้ไหมว่าเขาทุกข์”

- ขออาสาสมัคร ๒ คนมาหน้าห้อง ให้ A กระโดดมาข้างหน้า ห้ามย่อเข่า ห้ามก้มหัว B กระโดดมาข้างหน้า ย่อเข่า และก้มหัวด้วย ใครกระโดดได้ไกลกว่ากัน B ไกลกว่า ท่านได้เรียนรู้ได้อะไรจากกิจกรรมนี้ “คนที่อ่อนน้อมถ่อมตนย่อมไปได้ไกลกว่า” “เสน่ห์ของคนมี ๕ อ่อน คือ ๑. มืออ่อน ๒.หัวอ่อน ๓.ปากอ่อน ๔.หลังอ่อน ๕.เข่าอ่อน เปิดเพาเวอร์พ้อยด์เกี่ยวกับความอ่อนน้อมถ่อมตน และให้ดูคลิป

- **เข้ากิจกรรม การฟังด้วยหัวใจอย่างลึกซึ้ง**

- ให้นั่งหันหลังเข้าชนกัน โดยให้ A พูด B ไม่ต้องฟัง ให้สลับกัน

- เปิดคลิปการเรียนรู้ “การฟังคนอื่น” เปิดเพาเวอร์พอยด์เรื่อง “การฟัง” ยกตัวอย่างของศาสนา ของบริษัท ที่มีการรับฟัง

- เข้ากิจกรรม ดีตามยถากรรม แต่เลวอย่างเป็นระบบ

- เปิดคลิปเพลง ประกอบท่าทาง โดยให้ทำท่าประกอบเพลง

- เปิดสื่อ เพาเวอร์พอยด์ การทุจริต

- เข้ากิจกรรม สามเหลี่ยมไว้วางใจ

- เล่าเรื่องของหนุ่มนักดนตรี “จากความไว้วางใจสู่ไม่ไว้วางใจ” และให้ฟังคลิปเพลงที่แต่งขึ้น

- เข้ากิจกรรม จุดประกายไฟในการทำงาน – ความกตัญญูต่อองค์กร

- เปิดเพลง “หนอนผีเสื้อ” เปรียบ หนอนผีเสื้อ คือ คนในองค์กร ดอกไม้ใบไม้ คือ องค์กร น้ำค้าง คือ เงินเดือน เปิดเพาเวอร์พ้อยด์ สอนเรื่อง “ความกตัญญู”

ขั้นสรุป

- ให้บทเรียนโดยอ่านตามเพาเวอร์พอยด์ หลับตานึก ๒ นาที ในกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ที่ผ่านมา

- ลืมตา บอกกติกา ความตรงต่อเวลา การใช้โทรศัพท์

หลักธรรมที่ปรับใช้

๑. บุญกิริยาวัตถุ (อปจายนมัย) ความอ่อนน้อมถ่อมตน
๒. สุสฺสูสํ ลภเต ปญฺญํ ฟังด้วยดีย่อมได้ปัญญา
๓. การทุจริต-องค์กรศีล ๕ ความโลภในพระไตรปิฎก
๔. กตัญญูต่อตนเอง ต่อบุคคล ต่อสถานที่ กตัญญูต่อองค์กร
๕. ความดี-ความชั่ว หลักธรรมาภิบาล
๖. การเป็นข้าราชการที่ดี (สัมมาทิฏฐิ)
๗. เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน (ศีล-ตรงต่อเวลา)

๒. กิจกรรม **การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-R)**
กิจกรรมที่ ๒ การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร (S-M-C-R)
ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง เวลา ๑๐.๓๐-๑๒.๐๐ น.
วิทยากร พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และทีมวิทยากร
หัวข้อย่อยกิจกรรม

๑. รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง-ผู้นำในหัวใจคน
๒. ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร”
๓. เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ
๔. ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน”
๕. Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร

๒. เพื่อการสื่อสารในการอยู่ร่วมกัน

๓. เพื่อการทำงานเป็นทีม

๔. เพื่อการขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย กันและกัน

๕. เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสันติสุข

ขั้นนำ

- ให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นวงกลมใหญ่ วงกลมเดียว

ขั้นสอน

- เข้าสู่กิจกรรม รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง-ผู้นำในหัวใจคน

- เชิญให้ผู้เข้าอบรมเข้ามาสาธิต ๒ คน โดยให้คนข้างหน้าหลับตา ทำตามนิ้วชี้คนข้างหลังโดย แตะซ้าย ขวา ตรงกลาง เดินตรงไป โดยให้คนข้างหลังสั่ง สั่งเร็วเดินเร็ว สั่งช้าเดินช้า โดยสื่อสารทางเดียว ให้ที่ประชุมจับคู่ทำ และเปลี่ยนเป็น ๔ คน ๘ คน “ที่ทำไม่ได้เพราะคนมากขึ้น ทำยากขึ้น ไม่ได้สื่อสารกัน” รอบต่อไปให้คุยกันก่อน “เปรียบเทียบว่าทำได้ดีขึ้นหรือไม่”

- จับกลุ่ม ๘ - ๑๐ คน ให้เลือกหัวหน้าโดยการหลับตาแล้วชี้ไปที่คนที่เลือกเป็นหัวหน้า หัวหน้าลืมตา ให้ทุกคนหลับตาต่อแถวให้คนข้างหลังสั่งคนถัดไป จนถึงคนข้างหน้า โดยหัวหน้ากลุ่มดูอยู่ โดยไม่ต้องบอกไม่ต้องพูด ไม่ต้องสื่อสารใด ๆ โดยดูเฉยๆ

- จากการเรียนรู้กิจกรรมทั้ง ๒ อย่าง ให้คนในกลุ่มพูดว่าเรียนรู้อะไรบ้าง ให้เวลา ๕ นาที เวลาเพื่อนพูด ให้ทุกคนตั้งใจฟัง

- เข้าสู่กิจกรรม ขอคืนพื้นที่ใจ “พลังแห่งความสามัคคีขององค์กร”

- ให้แต่ละกลุ่ม ฟัง คำสั่ง เกมส์ “พระขอ” ทำตามคำสั่ง เช่น พระขอ “ขอดอกบัวบาน” “ของานศพ” “ของานแต่งงาน” “ขอองค์กรคุณธรรม”

- วงล้อสามัคคี นับ ๑ โดดไปด้านหน้า ๒ โดดไปด้านหลัง ๓ ขวา ๔ ซ้าย ๕ บน โดยทำตามคำสั่งที่สลับไปสลับมา ต่อไปให้จับมือไขว้กันตามคำสั่ง กลุ่มใดทำได้พร้อมเพรียง ให้จับวงกลมทั้งองค์กร

- เปิดเพลงใจประสานใจ “สรุปกิจกรรมวงล้อสามัคคี”

- เข้าสู่กิจกรรม เปิดใจ ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ ลดตัวเองต่ำ ทำองค์กรสูง “อภัยทาน” Interfaith Dialogue (สันติสนทนา)

- เปิดเพลงดนตรี “เศร้า” ให้ทุกคนเดินไปหาเพื่อน ไปขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ แก่คนที่อยากพูดด้วย ให้โอกาสในการพูด และให้เวลา

- จับมือล้อมเป็นวงกลมใหญ่หลับตาโยกตามเพลง เปิดเพลง “เป็นพี่เป็นน้อง”

- วิทยากรพูด และให้เดินวนอีกครั้ง “วิทยากรเปิดเพลงไปเรื่อย ๆ”

- เปิดเพลงดนตรี “เศร้า” ให้ทุกคนเดินไปหาเพื่อน ไปขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย สัญญาใจ แก่คนที่อยากพูดด้วย ให้โอกาสในการพูด และให้เวลา

ขั้นสรุป

- ให้แต่ละคนหลับตา ทบทวน สิ่งที่ได้เรียนรู้

หลักธรรมที่ปรับใช้

๑.มีสติและควบคุมอารมณ์ในการสื่อสาร
๒.การให้อภัยทาน-อปริหานิยธรรม (หมั่นประชุมกัน)
๓.ชื่นชม (ปัตตานุโมทนามัย)
๔.สามัคคี (สาราณียธรรม)
๕.ศีลข้อ ๔ (ปิยวาจา+สัมมาวาจา+วจีสามัคคี)
๖.ขันติธรรมทางศาสนา-เคารพในความแตกต่าง
๗.ผู้นำในหัวใจคน

๓. กิจกรรม **การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต**

กิจกรรมที่ ๓ การสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต

ระยะเวลา ๒.๐๐ ชั่วโมง เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๐๐ น.

วิทยากร พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และทีมวิทยากร

หัวข้อย่อยกิจกรรม

๑. การโปรแกรมจิต ดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข
๒. สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C)
๓. การบริหารเวลาบริหารอารมณ์ – การสร้างภาพขององค์กร
๔. สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี – การเชื่อมโยงของชีวิต -บริการคืองานบุญ
๕. การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างสมดุลในชีวิต
๒. เพื่อสร้างการสื่อสารในองค์กร
๓. เพื่อสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กร

ขั้นนำ

- เข้ากิจกรรม โปรแกรมจิตดึงศักยภาพสมองส่วนขวามุ่งสู่ความสุข

- วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมการ จัดแถว ๘ แถว ขยายแขนให้ห่างกัน ผู้เข้าอบรม นอน ทำ ๒ อย่าง คือ ฝึกปราณ และผ่อนคลาย ตามเสียงที่เปิด ประมาณ ๒๐ นาที

- ให้ผู้เข้าอบรมนอนหลับ โดยการเปิดเพลงเบา ประมาณ ๑๐ นาที

- ให้ผู้เข้าอบรมจับมือเป็นวงกลมใหญ่วงกลมเดียว

ขั้นสอน

- เข้ากิจกรรม สามเหลี่ยมความสุขของชีวิต (A-B-C)

- ขออาสาสมัครผู้ชาย ๑ คน ผู้หญิง ๑ คน ให้ทำร่วมกับวิทยากร ให้ ๒ คนเดินไปไหนก็ได้ แต่ให้วิทยากรเดินปรับให้เป็น ๓ เหลี่ยมด้านเท่าให้ได้ ซึ่งไม่สามารถจะปรับคนอื่นได้ โดยต้องปรับที่ตัวเอง

- วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมในห้องปฏิบัติกิจกรรม โดยไม่ต้องคุยกัน ห้ามบอกว่าเราเลือกใคร ให้แต่ละคนเลือกคนที่อยากจะขอบคุณ ขอโทษ ๒ คน เพื่อทำให้เป็นสามเหลี่ยมด้านเท่า ให้แต่ละคนเคลื่อนไหวโดยตนเองจะต้องปรับตนเองเป็น ๓ เหลี่ยมด้านเท่า หลังเสร็จกิจกรรม “สรุป A คือ เรา B คือ ครอบครัว C คือ งาน” ดูว่า ๓ อย่างนี้ในชีวิตของเราสมดุลหรือไม่

- วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเลือกว่าจะทำสามเหลี่ยมด้านเท่ากับใคร “สรุปลองคิดว่ากิจกรรมที่พยายามปรับแค่นี้ยังทำไม่ได้ แต่ครอบครัว การทำงาน จะเปลี่ยนได้อย่างไร สิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้คือตัวเรา ปรับใจเราง่ายที่สุด”

- วิทยากรให้จับมือ B กับ Cที่เราเลือก “เราจะทำอะไรมีผลต่อคนอื่นเสมอ”

- วิทยากรให้เดินไปหาเพื่อนทั้ง ๖ คนที่เลือกในรอบที่ ๑ ,๒,๓ เดินทางไปบอกเขา “บองชู” และนับว่ามีคนเลือกเราได้กี่คน

- วิทยากรจับคู่ ๖ คน มีหญิงชายด้วย ให้นั่งลงแบ่งปันจากการได้ทำกิจกรรมสามเหลี่ยม A B C

- เข้ากิจกรรมการบริหารเวลาบริหารอารมณ์ – การสร้างภาพขององค์กร

- สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี – การเชื่อมโยงของชีวิต -บริการคืองานบุญ

- การปรับตัวและวิเคราะห์ชีวิตบุคคลของโลก

- วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมดูสื่อ และเพาเวอร์พอยด์และสรุป

ขั้นสรุป

- ชีวิตที่มีความสมดุล คือการปรับตัวเรา ปรับที่ใจเรา

หลักธรรมที่ปรับใช้

๑.การปล่อยวางผ่อนคลายจิต (การให้อภัย)
๒.การบริหารชีวิตด้วยพุทธธรรม
๓.มัชฌิมาปฏิปทา สร้างสมดุลกับชีวิตครอบครัว การงาน
๔.อิทัปปัจจยตา – การบริหารเวลา – ทักษะบริหารชีวิต
๕.จัดการความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธี
๖.การบริหารอารมณ์ (สร้างสันติภายใน)
๗.การบริการด้วยหัวใจพระโพธิสัตว์+สังคหะวัตถุ

๔. กิจกรรม **Format-Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม**

กิจกรรมที่ ๔ Format-Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม

ระยะเวลา ๒.๐๐ ชั่วโมง เวลา ๑๕.๐๐-๑๗.๐๐ น.

วิทยากร พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท และทีมวิทยากร

หัวข้อย่อยกิจกรรม

๑. คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม
๒. มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
๓. ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน
๔. ภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-ทำบุญสังฆทานองค์กร
๕. รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในครอบครัว
๒. เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในครอบครัว
๓. เพื่อเสริมสร้างให้ความครัวเกิดความสันติสุข
๔. เพื่อส่งเสริมความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ บิดามารดา ญาติมิตร

ขั้นนำ

- วิทยากรแจกกระดาษ A ๔ คนละ ๑ แผ่น

ขั้นสอน

- เข้าสู่กิจกรรม คนสำคัญของชีวิต-ครอบครัวคุณธรรม
- เขียนคำตอบตามโจทย์ที่ขึ้นให้ใน เพาเวอร์พอยด์
- เข้าสู่กิจกรรมมาลัยให้แม่รักแท้ให้พ่อ ขอขมากรรมพระอรหันต์ในบ้าน
- วิทยากรให้ผู้รับการอบรม ดูคลิป และเพาเวอรพอยด์
- เข้าสู่กิจกรรมภาวนา For Love อุทิศส่วนกุศล-ทำบุญสังฆทานองค์กร

- ให้ผู้เข้าอบรมเขียนชื่อบุคคลที่ล่วงลับไปในกระดาษ มีพานใส่รายชื่อและอุทิศส่วนกุศล โดยการกรวดน้ำให้กับบุคคลดังกล่าว

- เข้าสู่กิจกรรม รับพรเป็นสิริมงคล-ขอขมากรรมต่อพระอาจารย์

- ทำพิธีขมากรรมพระวิทยากร รับพร

ขั้นสรุป

- ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนความรู้สึกต่อ บุคคล ขอบคุณ ขอขมา ขอโทษ หรือแสดงความรู้สึกต่อวิทยากร

หลักธรรมที่ปรับใช้

๑.สวดมนต์-สัมมาวาจา-สัมมาสมาธิ
๒.นั่งสมาธิ-ภาวนา บริหารจิตเจริญปัญญา (ภาวมัย)
๓.แผ่เมตตาธรรมเพื่อสันติภาพ (ปัตติทานมัย)
๔.ศีลข้อ ๓ ครอบครัวคุณธรรม
๕.ความกตัญญูต่อพ่อแม่ (มงคล ๓๘ ประการ)
๖.อภัยทาน (ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ ให้อภัย)
๗.การขอขมากรรม อโหสิกรรม

ดังนั้น กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จึงมีกิจกรรมย่อยมากมายที่มีการประยุกต์ในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น ๒๖ กิจกรรมย่อย ดังนี้

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 Felling พลังกอดรอดชีวิต	๑๐. บริการคืองานบุญ “รักไม่มีเงื่อนไข”
๑๑. พุทธวิธีบริหารองค์กร“ผู้นำในหัวใจคน”	๑๒. SWOT พุทธบูรณาการศีล ๕ สู่องค์กร
๑๓. โปรดช่วยกันดูแลคนดีในองค์กร	๑๔. Format ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม
๑๕. ครอบครัวคุณธรรมเชิงพุทธ	๑๖. มาลัยให้แม่ รักแท้ให้พ่อ
๑๗. พัฒนาศักยภาพ ปลุกยักษ์ส่งความรัก	๑๘. สันติสนทนา “Interface Dialogue”
๑๙. สามเหลี่ยมความสมดุลของชีวิต	๒๐. ใจประสานใจอภัยทาน
๒๑. การส่งพลังบวกและพลังความคิด	๒๒. กระบวนการRJ สร้างสมานฉันท์ในองค์กร
๒๓. การไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ	๒๔. พัฒนาศักยภาพด้าน EQ สมองส่วนขวา
๒๕. สวดมนต์แผ่เมตตาเพื่อสันติในองค์กร	๒๖. การเผชิญความตายอย่างสงบ

๓.๑.๘ เครื่องมือการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีเครื่องมือเพื่อช่วยให้การอบรมเกิดความน่าสนใจ เป็นเทคนิคการถ่ายทอดนำเสนอของธรรมะโอดี เช่น เกม กิจกรรม การมีส่วนร่วม บทเพลง เพื่อให้เกิดความน่าสนใจสามารถแบ่งออกเป็น ๒๕ เครื่องมือ คือ

๑. การใช้น้ำเสียง ธรรมะโอดีใช้น้ำเสียงพระวิทยากรเป็นตัวควบคุมผู้เข้าอบรม เพราะกระบวนการเป็นกิจกรรมจะต้องเร้าใจ พระวิทยากรต้องใช้ไมโครโฟนคุณภาพสูงยี่ห้อ Shure เป็นไมโครโฟนส่วนตัวที่ใช้เฉพาะการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเท่านั้น เพราะเสียงดีมาก สามารถควบคุมคนฟังได้เป็นอย่างดี

๒. การเคลื่อนไหวร่างกาย ธรรมะโอดีมีการเคลื่อนไหวร่างกายของพระวิทยากร โดยพระวิทยากรไม่ได้นั่งอยู่กับที่เท่านั้น จะต้องมีการเดินเพื่อทำให้เกิดความน่าสนใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้เข้าอบรมกับพระวิทยากร แต่ก็คำนึงถึงสมณะสารูปไม่เคลื่อนไหวร่างกายมากเกินไป พอเหมาะพอควร

๓. เล่าเรื่องให้เห็นภาพ ธรรมะโอดีจะมีการเล่าเรื่องให้เห็นภาพแบบการใช้สื่อประกอบการเล่าเรื่อง เพราะภาพหนึ่งภาพมีค่ามากกว่าคำพูดหนึ่งพันคำ การเล่าเรื่องให้เห็นภาพที่ดีที่สุด คือ มีภาพประกอบการบรรยาย ทำให้ได้รับความสนใจจากผู้เข้าอบรมเป็นอย่างดียิ่ง

๔. สร้างความเป็นกันเอง ธรรมะโอดีใช้วิธีการสร้างความเป็นกันเองกับผู้เข้าอบรม ด้วยการทักทายให้เกิดรอยยิ้ม ให้ตัวแทนของผู้เข้าอบรมออกมาแสดงบทบาทสมมติเพื่อการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะเมื่อไหร่ที่สามารถเปิดใจผู้เข้าอบรมได้ ก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การอบรม

๕. ยกย่องและให้เกียรติ ธรรมะโอดีใช้วิธีการยกย่องและให้เกียรติผู้เข้าอบรม เพราะการยกย่องชื่นชมนำมาซึ่งความรักต่อกัน ธรรมะโอดีจึงระวังมากในเรื่องของการตำหนิผู้เข้าอบรม ยกย่องชื่นชมให้เกียรติองค์กรของเขา ฉะนั้นวิธีการนี้เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างบรรยากาศดีๆ

๖. อารมณ์ขัน ธรรมะโอดีใช้อารมณ์มากพอสมควร เพราะเป็นวิธีการละลายพฤติกรรมผู้เข้าอบรม แต่ต้องระวังเพราะอารมณ์ขัน กับ การเล่นตลกคาเฟ่ มีความแตกต่างกัน ธรรมะโอดีจึงมีการระมัดระวังในเรื่องของจรรยาเป็นอย่างยิ่ง ผู้เข้าอบรมต้องเกิดศรัทธาต่อพระวิทยากรธรรมะโอดี

๗. ใช้การแต่งเวทีเข้าช่วย ธรรมะโอดีได้ประสานงานกับองค์กรที่จัดในการฝึกอบรมว่า บรรยากาศห้องประชุมก็มีส่วนสำคัญ โดยมีการปูผ้าสีขาวเต็มห้องประชุม เพราะผ้าสีขาวตามหลักจิตวิทยาสามารถบำบัดจิตคนได้จากร้อนก็เย็น รอบๆห้องประชุมมีภาพธรรมชาติหรือผีเสื้อเพื่อสร้างบรรยากาศต่อการฝึกอบรม

๘. แจกเอกสารประกอบบรรยาย ธรรมะโอดีไม่มีการแจกเอกสารก่อนล่วงหน้า แต่จะมีการแจกเป็นช่วงกิจกรรม ส่วนหนังสือคู่มือการอบรมจะแจกช่วงสุดท้ายของการอบรม รับจากพระวิทยากรพร้อมลายเซ็นว่าผ่านการอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อย เพราะหนังสือเป็นสิ่งที่มาคุณค่ามาก

๙. การใช้คำถาม ธรรมะโอดีใช้วิธีการใช้คำถามเข้าช่วย เช่น จะถามคนที่นั่งตัวไม่ตรง ทำให้การตื่นตัวตลอดเวลา เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เป็นคำถามง่ายๆ เป็นคำถามปลายเปิด สามารถตอบมุมมองใดก็ถูกต้อง ทำให้การอบรมเกิดชีวิตและชีวา

๑๐. แบบทดสอบ ธรรมะโอดีใช้แบบทดสอบเข้าช่วยการอบรม เป็นการทดสอบตนเอง กลับมาพิจารณาตนเอง ทำให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม อาจจะเป็นการวิเคราะห์ตนเองในการใช้ชีวิตหรือ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แบบทดสอบถือว่าเป็นเครื่องมือการอบรมที่มีความสำคัญ

๑๑. การแข่งขัน ธรรมะโอดีใช้วิธีการแข่งขันการทำงานความดี สร้างสรรค์ผลงานของกลุ่ม เช่น แสดงละครพฤติกรรมการบริการ แสดงละครศีล ๕ โดยให้แต่ละกลุ่มได้ออกแบบการแสดงของกลุ่มตนเอง เพื่อนำเสนอต่อที่เพื่อนๆที่เข้ารับการอบรม

๑๒. ยกคำพูดคนอื่นมากล่าว ธรรมะโอดีใช้วิธีการยกคำพูดของครูบาอาจารย์ นักปราชญ์ที่เป็นที่ยอมรับในทางพระพุทธศาสนาตั้งแต่พระพุทธเจ้า ผู้เป็นพระบรมครูของมนุษย์และเทวดาทั้งหลาย และปราชญ์ทางศาสนา เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ.ปยุตฺโต) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ

๑๓. กฎแห่งสาม ธรรมะโอดีใช้วิธีการสอนแบบง่ายๆ เพื่อสื่อธรรมะให้เข้าใจง่ายๆ เช่น กายอ่อนน้อม วาจาอ่อนโยน จิตใจอ่อนหวาน เป็นการผูกคำเพื่อการสอนเรื่อง อปจายนมัย บุญสำเร็จด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน ใช้คำพูดง่ายๆ เพื่อเข้าถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเริ่มจากง่ายไปยาก

๑๔. ใช้กิจกรรมเข้าช่วย ธรรมะโอดีใช้กิจกรรมช่วยในการเรียนรู้ธรรมะ ถือว่าเป็นจุดเด่นของธรรมะโอดี เพราะกิจกรรมสามารถทำให้เข้าใจง่ายสามารถบูรณาการธรรมะสอดแทรกเข้าไปกิจกรรมได้มากมาย เพราะกิจกรรมทุกคนที่เข้าอบรมสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กิจกรรมจึงเป็นหัวใจหลักของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๑๕. ใช้การนำเสนอหลายคน ธรรมะโอดีใช้วิธีการนำเสนอหลายคน โดยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานกลุ่มที่ทุกคนคิดร่วมกัน ให้มานำเสนอเพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ถือว่า เป็นการนำเสนอหลายคน เป็นการสื่อสารเป็นสองทาง

๑๖. เปลี่ยนวิธีนำเสนอ ธรรมะโอดีเปลี่ยนนำเสนอทุกช่วงการอบรม เช่น การนั่งเป็นวงกลม การยืนจับมือกันวงกลม ดูสื่อ ให้เขียน เพราะถ้ามีการนำเสนอวิธีเดียวจะทำให้ผู้เข้าอบรมเบื่อ ไม่สนใจใจที่จะเรียนรู้ การเปลี่ยนวิธีการนำเสนอจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากของการนำเสนอของธรรมะโอดี

๑๗. เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ธรรมะโอดีใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในช่วงเวลาทำงานกลุ่ม ให้โอกาสแต่ละกลุ่มหาสถานที่ผ่อนคลายในการทำงานกลุ่มของตนเอง ทำให้เกิดความสนุกสนานเพราะเปลี่ยนสถานที่ ความคิดก็เปลี่ยนแปลง

๑๘. คำหรือวลีที่จำง่าย ธรรมะโอดีใช้คำพูดง่าย ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสอน เช่น “ทำให้คนรอบข้างมีความสุข” และ “ขอให้เบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์” ซึ่งเป็นประโยคที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เพราะสอดแทรกไปด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า

๑๙. การพูดซ้ำ ธรรมะโอดีใช้วิธีการพูดแบบซ้ำๆ ในประโยคและเรื่องราวที่มีความสำคัญเพื่อให้เตือนสติผู้เข้าอบรม ทุกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมจะสู่ภาคสงบ ให้กลับมาดูจิตของตนเองให้รู้ ตื่นและเบิกบานด้วยธรรม ฉะนั้น การเน้นย้ำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

๒๐. พักช่วงการนำเสนอ ธรรมะโอดีมีช่วงการพักการนำเสนอ ถ้าอยู่ในช่วงกิจกรรมก็ให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันเรื่องราวต่างๆ ด้วยการผ่อนคลาย ถือว่าเป็นการพักผ่อนอย่างหนึ่ง การพักเบรคนั้นจะพักเป็นช่วงการอบรม ประมาณ ๑๕ - ๒๐ นาที เพื่อให้ทำภารกิจส่วนตัวและเบรคน้ำชา

๒๑. ใช้สื่อแสดงภาพ ธรรมะโอดีใช้สื่อแสดงภาพเป็นส่วนมากเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นภาพชัดเจนในเรื่องที่สอน เพราะภาพย่อมสื่อให้เข้าใจง่ายในเรื่องนั้นๆ การสื่อสารธรรมในยุคนี้ธรรมะโอดีจึงใช้สื่อประกอบการบรรยายของธรรมะโอดี

๒๒. ใช้สื่อความเคลื่อนไหว ธรรมะโอดีใช้สื่อเคลื่อนไหว เป็นสื่อโฆษณา สื่อสมัยใหม่เพื่อประกอบการบรรยาย เพราะสื่อการสอนคือ ตัวสรุปของการกิจกรรมนั้นๆ เพื่อความเข้าใจง่ายในการสื่อสารธรรม เป็นสื่อแบบธรรมาธิษฐาน คือ มีตัวอย่างประกอบในการสื่อสารธรรม

๒๓. ใช้สื่อเพลงประกอบ ธรรมะโอดีใช้สื่อเพลงและดนตรีประกอบการอบรม เป็นเพลงธรรมะเพื่อการผ่อนคลาย และดนตรีบรรยายเพื่อประกอบการฝึกอบรม ดนตรีบรรยายหรือเพลงเป็นการประยุกต์เพื่อให้ทันสมัย

๒๔. ใช้ความสงบนิ่ง ธรรมะโอดีใช้กระบวนการอบรมแบบความสงบนิ่ง สร้างสันติภาพภายในใจของเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการบริหารจิตเจริญปัญญาในการพัฒนาตนเองเริ่มจากการพัฒนาสติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกลับมาพัฒนาดูภายในใจของตนเอง

๒๕. ศิลปะการใช้อารมณ์ขัน ธรรมะโอดีใช้อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม เพราะธรรมชาติของคนไทยชอบสนุกสนาน ชอบการมีอารมณ์ขัน อารมณ์ขันจึงเป็นศิลปะของการถ่ายทอด อารมณ์ขันจึงเป็นช่วยให้การสอนธรรมะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุป ๒๕ ประเด็นนี้ถือว่าเครื่องมือของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรมสร้างบรรยากาศของการฝึกอบรมถือว่าเป็นเครื่องสำคัญของธรรมะโอดีที่ประยุกต์ใช้แล้วเกิดความสำเร็จเป็นอย่างดียิ่ง

๓.๑.๙ การประเมินการอบรมของธรรมะโอดี

การประเมินการฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องวัดกระบวนการฝึกอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด ซึ่งการอบรมแบบธรรมะโอดี มีการประเมิน ๔ ประเด็น คือ

๑) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร (Knowledge from Training) โดยแบ่งออกเป็น ก่อนการอบรมและหลังการอบรม

๒) เนื้อหาสาระของหลักสูตร (Course Contents) โดยแบ่งออกเป็น เนื้อหาของหลักสูตรตรงตามความต้องการ ความครบถ้วนของเนื้อหา ประโยชน์จากเนื้อหาการอบรมและสามารถนำความรู้ได้ใช้ได้

๓) พระวิทยากร (Instructor) โดยแบ่งออกเป็น ความรู้ความชำนาญในหลักสูตรเนื้อหา การถ่ายทอดที่ช่วยให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น ความชัดเจนตรงประเด็นในเนื้อหาการสอน

๔) ประเมินภาพรวมของหลักสูตรนี้ และประโยชน์ที่ได้รับจาการอบรมครั้งนี้ สามารถนำความรู้จากการอบรมครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิต ครอบครัว การทำงาน และมีการประเมินผลการอบรมสามารถแบ่งการประเมินผลออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ

(๑) การประเมินล่วงหน้าก่อนการจัดฝึกอบรม หมายถึง มีการวิเคราะห์ด้วยการ SWOT องค์กร ซึ่งวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตามหลักของ P D C A เพื่อการทราบปัญหาขององค์กรอย่างแท้จริง นำไปสู่การจัดรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับองค์กร ถือว่าเป็นการประเมินก่อนการฝึกอบรมในรูปแบบของการสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ รวมถึงความต้องการขององค์กรที่แท้จริงในการจัดฝึกอบรม

(๒) การประเมินผู้เข้าอบรมก่อนการฝึกอบรม หมายถึง มีการสัมภาษณ์และแบบทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร มุมมองต่อการเข้ารับการอบรมในรูปแบบของธรรมะโอดี ว่ามีทัศนคติอย่างไรต่อการอบรม เพื่อทราบมุมมองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๓) การประเมินผู้เข้าอบรมหลังการฝึกอบรม หมายถึง มีการสัมภาษณ์และแบบทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยยึดหลัก S M C R ตั้งแต่พระวิทยากร เนื้อหาการอบรม สื่อกิจกรรมการสอน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการประเมินผลของการฝึกอบรมหลังจากการอบรมเสร็จทันที

(๔) การประเมินหลังจากเข้าฝึกอบรม ๑ เดือน หมายถึง เป็นการติดตามผลของการอบรมเป็นการสัมภาษณ์ หรือทดสอบผู้เข้าอบรมและผู้จัดการฝึกอบรม รวมถึงผู้บริหารองค์กรว่าเสริมสร้างองค์กรสันติสุขได้จริงหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขนาดไหน เพื่อเป็นตัวชี้วัดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

สรุปพระวิทยากรธรรมะโอดีก่อนจะออกไปเผยแผ่ธรรมทุกครั้ง จะต้องมีนึกถึงคุณภาพในการฝึกอบรม เพราะต้องคุ้มค่าสำหรับผู้ฟัง ผู้จัดการฝึกอบรม และองค์กรที่ตั้งใจอยากจัดการฝึกอบรม จึงมีการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ซึ่งหมายถึง การระบุความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดถึงวิธีปฏิบัติ เพื่อให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งการสอนแต่ละครั้งต้องมีวัตถุประสงค์มีเป้าหมาย มีวิธีสอนธรรมะ สิ่งที่เราสอนไปนั้นต้องมีคุณภาพ คนฟังมีความสุข มีมาตรฐานการสอนที่ชัดเจน การประกันคุณภาพมี ๔ อย่าง เป็นขั้นตอนการสอนธรรมะว่าจะมีคุณภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือ รวมการประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องมีความครอบคลุม เป็นการประกันคุณภาพการเผยแผ่ธรรม IPOI คือ

๑. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input) ประกอบด้วยการเตรียมตัว ให้มีวัตถุประสงค์ เนื้อหาข้อมูล วางลำดับการนำเสนอ ตีความธรรมะ วิเคราะห์ผู้ฟัง การเตรียมสื่อและอุปกรณ์การสอน ปัจจัยนำเข้าที่ประกันความสำเร็จ ตามภาษิตที่ว่า “**การเริ่มต้นที่ดีเท่ากับสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง**” สรุป คือ เป็นการเตรียมตัวของผู้บรรยาย เช่น การค้นคว้าหลักธรรมในพระไตรปิฎกและอรรถกถา รวมทั้งอ่านบทเทศนาและตำราอ้างอิงต่างๆ การเก็บข้อมูลหลากหลายทั้งนิทานและเหตุการณ์ภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยยึดหลักว่า **“ไม่บรรยาย โดยไม่มีการเตรียมตัว”** ดังที่ประธานาธิบดี อับราฮัม ลินคอล์นกล่าวว่า **“ถ้าให้เวลาผม ๖ ชั่วโมงสำหรับการตัด**

ต้นไม้ ผมจะใช้เวลา ๔ ชั่วโมงในการลับขวาน” แสดงให้เห็นการเตรียมตัวก่อนบรรยายมีความสำคัญมากๆ

๒. ปัจจัยกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) เป็นกระบวนการสอน วิธีการนำเสนอธรรมะวิธีการเผยแผ่ เป็นการสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน สรุป คือ การนำข้อมูลที่ค้นคว้ามาได้มาเรียบเรียงและจัดลำดับในการนำเสนอ อะไรควรพูดก่อนอะไรควรพูดหลัง ใช้ศิลปะเฉพาะตัวในการนำเสนอตามหลักการและวิธีการบรรยายที่มุ่งให้ได้ ๔ ส. คือ สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) สมาปทนา (จูงใจ) สมุตเตชนา (แกล้วกล้า) และสัมปหังสนา (ร่าเริง) มีผลตามมาคือ จากปากต่อปากพูดถึงเราว่าสอนดีเหลือเกิน มีชื่อเสียง

๓. ปัจจัยผลผลิต ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Output) สอนให้ผู้ฟังเกิดความศรัทธาและปัญญา มีความสุขในการดำเนินชีวิต สิ่งสำคัญ คือ ผู้ฟัง อยู่ฟังจนจบรายการและได้ธรรมะนำไปปฏิบัติ สรุป คือ การที่ผู้บรรยายได้เตรียมตัวไว้โดยมีคนติดตามฟังตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้บรรยายได้ทำต้นฉบับหรือบันทึกเสียงสำหรับเผยแพร่ต่อไป

๔. ปัจจัยผลกระทบ (Impact) คนฟังได้ความรู้ความศรัทธาเพิ่มขึ้น การบรรยายมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ฟัง หรือมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้คนในองค์กรเกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี นำมาซึ่งความสุขของคนในองค์กร

ดังนั้น การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีมีการประกันคุณภาพทุกครั้งเมื่อไปบรรยายกับองค์กรต่างๆ โดยผู้บรรยายจะเตรียมตัวเป็นอย่างดี สอบถามว่าองค์กรที่จัดฝึกอบรมมีความต้องการอะไร มีปัญหาอะไรที่ต้องการให้แก้ไขปัญหาขององค์กร ความคาดหวังของการจัดฝึกอบรมครั้งนี้เป็นอย่างไร มีการวิเคราะห์ผู้เข้าฝึกอบรม ตั้งแต่เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง วัตถุประสงค์การอบรมที่แท้จริงคืออะไร นอกจากนั้นธรรมะโอดีมีการเตรียมสื่อประกอบการบรรยาย เตรียมกิจกรรมเพื่อให้เหมาะกับองค์กรนั้นๆ รวมถึงสถานที่ห้องประชุม ระบบเครื่องเสียง เพื่อความพร้อมที่สุดในการฝึกอบรมและมีการประเมินก่อนการอบรมและหลังการอบรมทุกครั้งเพื่อการพัฒนาต่อไป

๓.๑.๑๐ เป้าหมายการฝึกอบรมของธรรมะโอดี

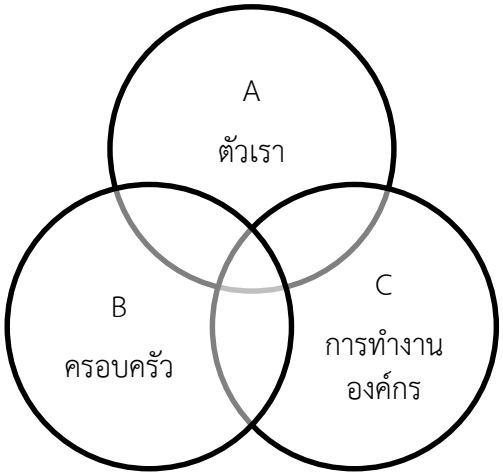
เป้าหมายการฝึกอบรมของธรรมะโอดีมุ่งสู่ความเป็น Happy Life หมายถึงชีวิตที่มีความสุข เพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานและครอบครัว เป็นการประยุกต์ธรรมะเข้าสู่องค์กรยุคใหม่ เป็นการนำธรรมะออกไปช่วยเหลือสังคม และเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมชั้นนำ หมายถึง นำธรรมะไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน ให้เป็นองค์กรแห่งชีวิต เป็นองค์กรแห่งความรัก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการสื่อสาร เป็นองค์กรแห่งศีลห้า และเป็นองค์กรแห่งสันติสุข โดยเฉพาะองค์กรด้านโรงพยาบาล มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม คำว่า **โรงพยาบาลคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีความสุข โดยยึดแนวทางโรงพยาบาลศีล ๕ เป็นพื้นฐาน**

เป้าหมายการสอนของธรรมะโอดีเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กร **Living organization องค์กรที่มีชีวิต** คือ เป็นองค์กรที่มีทำงานมีความสุข **Loving organization องค์กรแห่งความรัก** คือ เป็นองค์กรแห่งการให้อภัย **Learning organization องค์กรแห่งการเรียนรู้** คือ เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาตนเอง **Linking organization องค์กรแห่ง**

การสื่อสารเชื่อมโยง คือ เป็นองค์กรแห่งการสื่อสารแนวพุทธศาสนาเสริมสร้างองค์กรสันติสุข คือ จริง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ และประกอบด้วยเมตตา และ**เป้าหมายหลัก คือ เพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข** พระนักเผยแผ่ธรรมที่ทำงานเพื่อสังคมต้องอาศัยกรรมฐานประคองจิตรักษาใจตนเองไม่ให้จมไปกับปัญหาชาวบ้าน ตามหลักการที่ว่า **“ลีเน จิตฺตมฺหิ ปคฺคาโห เมื่อใจตก ให้ยกใจ อุทฺธตสฺมึ วินิคฺตโห เมื่อใจลอยลม ให้ข่มใจ”** เพราะถ้าพระนักเผยแผ่พระมีกรรมฐานรักษาใจ ก็ไม่ต่างจากนักสังคมสงเคราะห์ทั่วไป จึงมีคำกล่าวว่า “ในการช่วยคนตกน้ำ เราไม่จำเป็นต้องโดดลงไปในน้ำเสมอไป เพราะถ้าโดดลงไป เราอาจถูกรัดจนจมน้ำตายไปทั้งคู่ก็ได้ ทางที่ดี เราควรปักหลักอยู่ริมตลิ่ง แล้วยื่นกิ่งไม้ให้คนตกน้ำใช้พยุงตัวเองขึ้นมาก็ได้”

เป้าหมายของการสอนของธรรมะโอดี เป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน 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 เป็นองค์กรที่ดีความสุข

สรุปเป้าหมายการสอนของธรรมะโอดี คือ**เพื่อมุ่ง 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 เรื่องครอบครัว และเรื่องการทำงาน ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๔ แสดงรูปสามเหลี่ยมแห่งความสมดุลชีวิต A B C

๓.๑.๑๑ สรุปรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD) เป็น รูปแบบการเผยแผ่ธรรม **คือ "การบรรยายแบบกิจกรรม"** โดยใช้กระบวนการเผยแผ่ธรรมด้วยการประยุกต์พุทธบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการอบรม เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้า ใช้กระบวนการ **"ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ"** และยังเป็นการฝึกอบรมที่มีการนำธรรมะเข้าสู่จิตใจของคนในรูปแบบสมัยใหม่ โดยใช้สื่อที่ทันสมัย มีอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมเข้าหาธรรมะ เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรมด้วยกระบวนการ **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 แกล้วกล้า ร่าเริง** หรือ ชี้ให้เห็นชัด ชวนให้ปฏิบัติ เร้าให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง และใช้หลักการสื่อธรรมะตามวิทยาการศาสตร์สมัยใหม่ของเบอร์โล คือ SMCR หมายถึง **ผู้ส่งสาร สาร ช่องสาร ผู้รับสาร** ทำให้เกิดความสอดคล้องกันตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวทางตะวันตก มีเป้าหมายการสร้างองค์กรสันติสุข

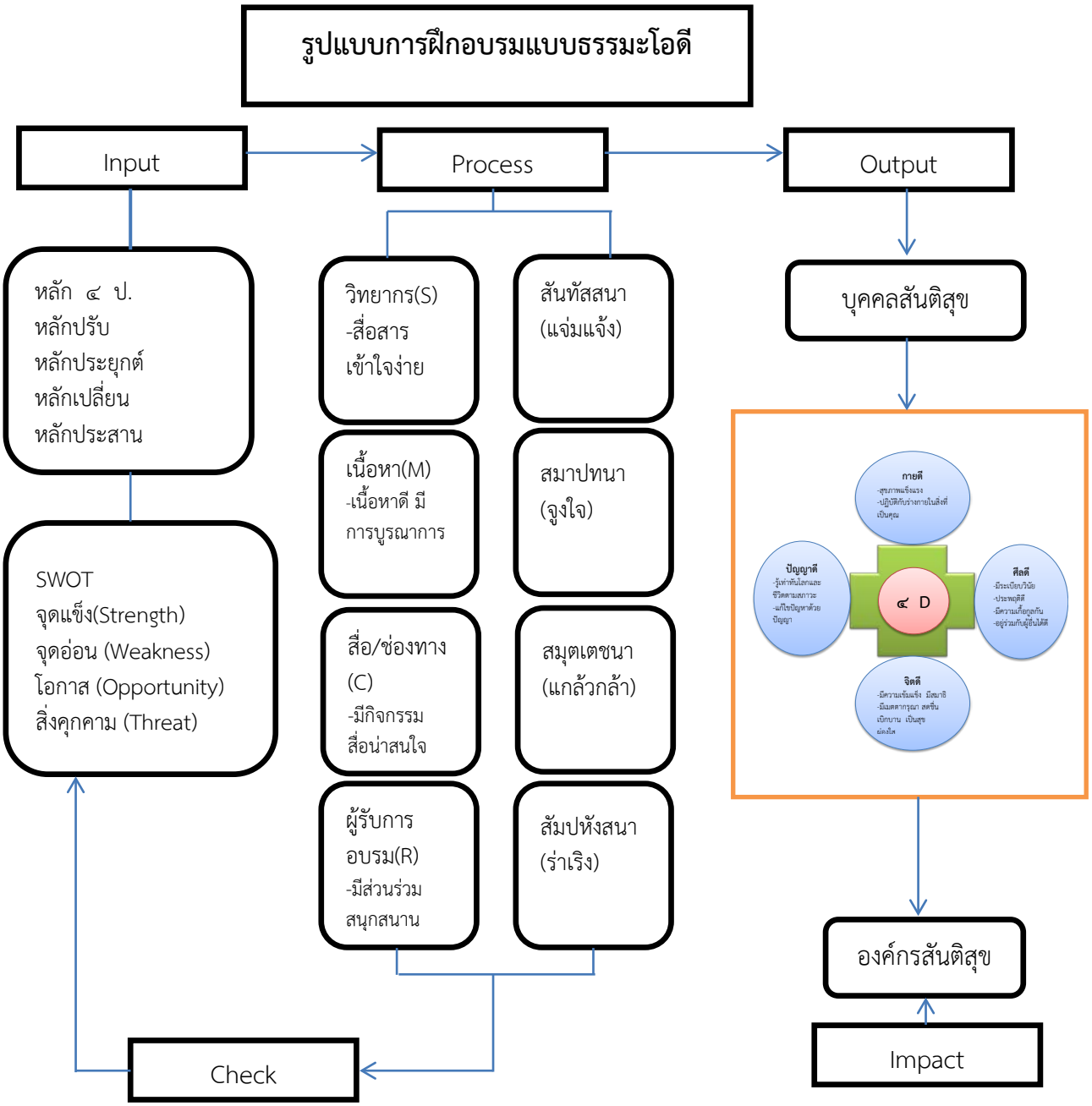
รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการทำงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ลักษณะคือ **"วิชายอด จรณะเยี่ยม เปี่ยมกรุณา และยื่นดวงตาแก่สังคม"** ซึ่งหมายความว่า **วิชายอด** หมายถึงพระวิทยากรผู้เผยแผ่ธรรมต้องศึกษาด้านคันถะธุระและวิปัสสนาธุระอย่างถูกต้องชัดเจน ศึกษาพระไตรปิฎกและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน **จรณะเยี่ยม** หมายถึง พระวิทยากรผู้เผย

แผ่ธรรมต้องมีความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีงาม เพราะ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” จรณะหรือจรรยาจึงนำมาซึ่งความศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง **เปี่ยมกรุณา** หมายถึง มีจิตมุ่งมั่นในการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เพราะงานเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ อดทน ไม่เห็นแก่ลาภสักการะในการออกไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ **ยื่นดวงตาแก่สังคม** หมายถึง การให้ปัญญาที่ถูกต้องแก่สังคม เป็นดวงตาแห่งปัญญาเกิดแสงสว่างภายในจิตใจ สร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่สังคม และสิ่งที่พระนักเผยแผ่ต้องคำนึงตลอดเวลาคือ **“อนูปวาโท อนูปฆาโต การไม่ว่าร้ายใคร ไม่กระทบกระทั่งใคร”** ผู้เผยแผ่ธรรมจะต้องเป็นมิตรกับทุกฝ่าย จงเป็นคนปากช้า แต่หูตาไว พูดน้อยทำให้มาก ดูให้มาก นิ่งให้มาก เพราะงานด้านการเผยแผ่ธรรมเป็นงานที่ต้องเริ่มต้นที่ **“ใจ”** ก่อน ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้นำ และทุ่มเทเสียสละ ใจรัก ใจประจักษ์แจ้งออกแรง ใจแสดงให้เห็น ฉะนั้นงานเผยแผ่เป็นงานของพระอรหันต์ สั่งการโดยผู้บังคับบัญชาสายตรง คือ พระพุทธเจ้า เราผู้เดินตามรอยพระอรหันต์นั้น ขออาสาเป็นพุทธทาส คือ ผู้รับใช้พระพุทธเจ้า งานเผยแผ่นั้นต้องสามารถนำพระธรรมคำสอนเข้าไปกระชับพื้นที่ในหัวใจของคนทั้งหลายอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้วกล้า และร่าเริง

โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของพระพุทธเจ้า มีความสอดคล้องกันชัดมากซึ่งประกอบด้วย **ผู้ส่งสาร (Sender)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความ**แจ่มแจ้ง** เหมือนเปิดไฟในที่มืด **สาร (Message)** หมายถึงพระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ **จูงใจ** ทำให้เกิดความศรัทธา **ช่องทาง หรือ สื่อ (Channel)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอสารธรรมะด้วยสื่ออุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความ**แกล้วกล้า** อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ **และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรื่นเริงบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิด**ความร่าเริง** เกิดความศรัทธา เกิดปัญญา เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี 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.ธรรมะนันทนาการ ประกอบด้วยเกม เพลงและกิจกรรมนำสู่, ธรรมะ Play and Learn เพลินธรรม ๒.ธรรมะจากสื่อ ประกอบด้วยการสอนธรรมะโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่ทันสมัย, PowerPoint ๓.ธรรมะสู่จิตสำนึก เป็นการพัฒนาสู่จิตสำนึกในการนำไปใช้และดำเนินชีวิตตามหลักธรรม, ใจประสานใจ ๔.ธรรมะสัมพันธ์ เป็นการเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีมร่วมคิดร่วมทำ ๕.สังคมคุณธรรม เป็นการสร้างเครือข่ายคุณธรรมสู่สังคมเศรษฐกิจพอเพียง ๖.สะท้อนธรรม การอภิปราย สัมมนา และการถาม – ตอบ

สรุปว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี **คือ “การบรรยายผ่านกิจกรรม”** เป็นลักษณะของพระวิทยากร ซึ่งพระสงฆ์สามารถทำได้ มีความเหมาะสมอย่างดียิ่ง เพราะเป็นการประยุกต์หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยกระบวนการใช้สื่อกิจกรรมประกอบการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่มเพื่อการมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์องค์กร สร้างรูปแบบการอบรม ออกแบบกิจกรรม เป็นการแก้ปัญหาองค์กรอย่างมีระบบตามวิทยากการสมัยใหม่และตามพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งได้รูปแบบการอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ดังแผนภูมิที่ ๓.๔



แผนภูมิที่ ๓.๔ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model)

๓.๒ ปัญหาและแนวทางแก้ไขของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการอบรมวิธีหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถที่จะเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้กลับไปปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน แต่ในการจัดการฝึกอบรมต้องประสบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานด้านการฝึกอบรมหลายด้าน ปัญหาและอุปสรรคบางปัจจัยสามารถจัดการได้ และปัญหาและอุปสรรคบางปัจจัยไม่สามารถแก้ไขได้ ธรรมะโอดีจึงมีปัญหาอุปสรรค สาเหตุ ผลกระทบ และแนวทางแก้ไข ดังรายละเอียดดังนี้

๓.๒.๑ ปัญหาและอุปสรรค

๑) ด้านพระวิทยากรการฝึกอบรม (S)

ปัญหาด้านพระวิทยากรสืบเนื่องจากมีการฝึกอบรมต่อเนื่องหลายรุ่นทำให้ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดธรรมะโอดีลดลง เพราะความเหนื่อยล้าของพระวิทยากร ทำให้ระบบเสียงไม่ชัดเจนเนื่องจากสุขภาพที่ใช้พลังงานเยอะ ทำให้เสียงแหบแห้ง พระวิทยากรต้องเดินทางไกลไปทั่วประเทศจากการนิมนต์ขององค์กรต่างๆ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า หรือพักผ่อนไม่เพียงพอ ประสิทธิภาพในการสื่อสารธรรมลดลงไม่เต็มที่ เพราะพระวิทยากรมีอยู่รูปเดียวคือ พระอาจารย์ปราโมทย์ วาทโกวิโท ที่มีทักษะในการทำกิจกรรมได้

๒) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม (M)

การสอนเนื้อหาบางหัวข้อไม่ครบถ้วนตามหลักสูตรที่วางไว้ สืบเนื่องมาจากความไม่ตรงต่อเวลาของประธานที่มาเปิดการอบรม คือ ผู้บริหารขององค์กร และความไม่ตรงต่อเวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ประธานต้องมารอเพื่อเปิดการฝึกอบรม ทำให้เวลาขยับกิจกรรมบางอย่างที่วางไว้ก็ต้องเลื่อนหรือตัดออก ทำให้การอบรมขาดประสิทธิภาพ จึงถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม มีการจัดอบรมภายในองค์กร หรือในสถานที่ภายใน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีสมาธิในการเข้าร่วม เพราะเนื่องจากต้องทำงานอื่นไปด้วย นั่งอบรมสักพักก็คนมีมาเรียกตัวไปทำงาน

๓) ด้านสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การฝึกอบรม (C)

ปัญหาด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานที่ฝึกอบรมคือห้องประชุมซึ่งบางครั้งไปอบรมในโรงแรมเนื่องจากห้องประชุมอยู่ติดกันทำให้เสียงการอบรมจากห้องอื่น มารบกวนการอบรม ทำให้เกิดขาดสมาธิในการสื่อสารและผู้เข้าอบรมก็ขาดสมาธิในการรับสาร ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ ปัญหาระบบเครื่องเสียงไม่เหมาะสมกับห้องประชุม เพราะเสียงก้องทำให้การสื่อสารกับผู้เข้าอบรมไม่ชัดเจน ไมโครโฟนเสียงไม่ชัดเจน และสกปรก ความไม่พร้อมของอุปกรณ์ในการประชุม เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น โปรเจคเตอร์ไม่ชัดเจน หรือ จอเล็กเกินไปก็ส่งผลให้การอบรมไม่เกิดประสิทธิภาพ และผู้ประสานงานไม่สามารถเตรียมอุปกรณ์ตามที่พระวิทยากรต้องการ เพราะขาดประสบการณ์ในการสื่อสารกับสถานที่ฝึกอบรม

๔) ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)

ปัญหาและอุปสรรคของผู้เข้ารับการฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญเพราะผู้อบรมถือว่าเป็นผู้รับสาร ทัศนคติของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญมากในการอบรมแบบธรรมะโอดี

เพราะทราบข่าวว่าจะมีการพัฒนาองค์กรแบบธรรมะโอดี โดยมีพระสงฆ์เป็นพระวิทยากร ส่วนมากจะมองว่าคงไม่เกิดประโยชน์อะไรและผู้จัดการฝึกอบรมจะโดนวิพากษ์วิจารณ์ว่า จะได้อะไร ทำไมต้องจัด จัดเพื่ออะไร พระสงฆ์จะรู้เรื่องอะไรในองค์กร ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมต้องอธิบายเพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจว่า เป็นการพัฒนาองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพราะปกติคนในองค์กรทั่วไป คำว่า OD หมายถึงการไปพักผ่อนไม่ต้องทำอะไร เป็นการไปเที่ยวเท่านั้น ทำไมต้องให้พระมาอบรม ซึ่งเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นจากหลายองค์กร จึงสามารถแบ่งปัญหาและอุปสรรคของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ดังนี้ คือ

๑. ผู้เข้ารับการอบรมคิดว่าถูกบังคับให้มาอบรม แรกๆ จึงไม่เปิดใจเรียนรู้
๒. ผู้เข้ารับอบรมไม่เคารพกติกา เช่น การปิดเสียงโทรศัพท์ ทำให้รบกวนเพื่อนๆ
๓. ผู้เข้ารับการอบรมบางองค์กรเน้นปริมาณ มีจำนวนผู้เข้าอบรมมีจำนวนมาก
๔. ผู้เข้ารับการอบรมห่วงงานห่วงครอบครัว ทำให้ไม่มีสมาธิในการอบรม
๕. ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มเดิมที่เคยเข้าอบรม จึงต้องมีการปรับกิจกรรม
๖. ความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันมาก
๗. พฤติกรรมที่เป็นปัญหา อบายมุข การพนัน ทำให้มีการพักผ่อนไม่เพียงพอ
๘. ผู้เข้ารับอบรมไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรมเพราะคิดว่าเป็นการมานั่งสมาธิ
๙. ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติต่อลบต่อการอบรมธรรมะ เพราะคิดว่าง่วงนอน น่าเบื่อ
๑๐. ผู้เข้าอบรมนับถือศาสนาอื่น คิดว่าเข้าอบรมไม่ได้ ทำให้ไม่เข้าร่วมกิจกรรม
๑๑. ผู้บริหารองค์กรไม่เข้าใจเรื่องการอบรม อนุมัติพอผ่านๆ เพื่อจัดโครงการ
๑๒ .ผู้บริหารไม่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรม
๑๓. ผู้บริหารไม่รับรู้กระบวนการฝึกอบรม มาเปิดการอบรมแค่นั้น
๑๔. ผู้บริหารมีมิจฉาทิฐิและอคติต่อการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๓.๒.๒ สาเหตุ

๑) ด้านพระวิทยากรการฝึกอบรม

สาเหตุคือ - พระวิทยากรมีการอบรมต่อเนื่องหลายรุ่น
- พระวิทยากรต้องเดินทางไกล
- พระวิทยากรที่สามารถทำกิจกรรมได้มีรูปเดียว
- พระวิทยากรพักผ่อนไม่เพียงพอ

๒) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม

สาเหตุ คือ ความไม่ตรงต่อเวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บริหาร

๓) ด้านสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การฝึกอบรม

สาเหตุ คือ การเลือกสถานที่ประชุม การจัดเตรียม การประสานงาน การตรวจสอบ

๔) ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สาเหตุ คือ

- ทัศนคติของผู้เข้าอบรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเข้าอบรม

- ประหยัดงบประมาณขององค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่ายจึงจัดรุ่นหนึ่งให้มีจำนวนมากๆ
- องค์กรระดับกลาง มีบุคลากรจำนวน ๑๕๐-๒๐๐ คน อยากจัดรุ่นเดียว
- การประสานงาน ไม่มีการทวนซ้ำ ประสานครั้งเดียว ไม่ต่อเนื่อง
- มีทัศนคติการอบรมในรูปแบบธรรมะ ว่าต้องมานั่งสมาธิ มาฟังธรรม
- เห็นเป็นเรื่องสิ้นเปลือง เพราะเป็นค่าใช้จ่ายที่สูง
- ผู้เข้าอบรมกลุ่มเดิม ทำให้ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๓ ผลกระทบ

๑) ทำให้การฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามเป้าหมายตามที่ต้องการ

๒) หากจัดในสถานที่ ผู้เข้าอบรมความสนใจอยู่ที่งานไม่มีสมาธิ เดินเข้าเดินออก

๓) ถ้าห้องประชุมระบบเครื่องเสียงไม่ดีทำให้การสื่อสาร เสียง ภาพ ที่สื่อออกไปไม่ชัดเจน ดึงความสนใจผู้เข้าอบรมยาก

๓.๒.๔ แนวทางแก้ไข

๑) ด้านวิทยากรการฝึกอบรม

- พระวิทยากรเตรียมตัวให้พร้อม รักษาสุขภาพให้ดีอย่างสม่ำเสมอ
- จัดตารางการอบรมไม่ให้ต่อเนื่องมากเกินไป
- จัดฝึกอบรมพระวิทยากรผู้ช่วยสอนในบางกิจกรรมเพื่อพัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม

- ปรับเปลี่ยนเนื้อหากิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลา แต่ยังสามารถทำให้เป้าหมายการอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ และพัฒนาหาเครื่องมือการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

๓) ด้านสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การฝึกอบรม

- เลือกสถานที่ภายนอก จัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมก่อนที่จะมีการจัดการอบรม
- พระวิทยากรต้องเดินทางไปสถานที่ฝึกอบรมก่อนการอบรม ๑ วัน เพื่อเตรียมความพร้อมของการฝึกอบรม

๔) ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- พระวิทยากรต้องมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมว่ามีเพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การศึกษาใดบ้าง และศึกษาปัญหาขององค์กร ทั้งในเรื่องการทำงานในส่วนรวม และปัญหาส่วนตัว โดยการสอบถามจากผู้ประสานงานและศึกษาข้อมูลทาง Google และ Face book
- พระวิทยากรชี้แจงกติกาในการอยู่ร่วมกันเป็นการขอความกรุณาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หากมีบุคคลที่ไม่เคารพกติกาควรมีการกล่าวตักเตือนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จะนำมาซึ่งความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน
- ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินและติดตามผลการอบรม
- ชี้แจงและการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ต้องทำให้เกิดความชัดเจนระหว่างพระวิทยากรและผู้เข้าอบรมก่อนมีการอบรม

- นำผลการประเมินการฝึกอบรมของในครั้งนี้ เพื่อเสนอต่อผู้บริหารองค์กร ในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นการกำหนดนโยบายขององค์กรต่อไป

- ผู้ประสานงานจัดทำเป็นเอกสารคู่มือการอบรม สำหรับการจัดเตรียม การประสานงานให้ผู้ประสานงานให้ชัดเจน

- ทบทวนการเตรียมอุปกรณ์กับพระวิทยากรโดยการสื่อสารทางโทรศัพท์ หรือทางไลน์ และอีเมล์ เพื่อการเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ที่ถูกต้องชัดเจน

- ผู้บริหารชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ว่าหากมีการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรโดยธรรมะโอดี ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เข้าใจตนเองมากขึ้น นำมาซึ่งความสามัคคีในองค์กร

- นำเสนอโครงร่างของโครงการอบรมแบบธรรมะโอดี ให้ผู้บริหารเข้าใจก่อน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ด้วยการให้ดูผลงานของการอบรมของธรรมะโอดีจากองค์กรอื่นๆ โดยมีการพูดคุยถึงเป้าหมายการอบรม ปัญหา อุปสรรค ที่มีในองค์กรอย่างแท้จริง ก่อนที่จะมีการจัดกิจกรรม

๓.๒.๕ สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไข

การทำงานเผยแผ่ธรรมของธรรมะโอดี มีการวิเคราะห์ SWOT ล่วงหน้าเพื่อจะเตรียมตัวได้ถูกต้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แล้วค่อยออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะซุนวูกล่าวว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครา” จึงวิเคราะห์ ๔ ด้าน คือ

๑. จุดแข็ง (S = Strength)
๒. จุดอ่อน (W = Weakness)
๓. โอกาส (O = Opportunity)
๔. สิ่งคุกคาม (T = Threat)

วิเคราะห์การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๑. จุดแข็งของธรรมะโอดี

การฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีจุดแข็งคือการใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของพุทธศาสนิกชน บุคคลทั่วไปอยู่แล้ว และสามารถยังนำหลักธรรมมาประยุกต์โดยใช้สื่อสมัยใหม่ มาช่วยขยายให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนขึ้น มีการสื่อสารธรรมทันสมัยทันเหตุการณ์ และยังมีจุดแข็งของพระวิทยากร เป็นพระวิทยากรที่มีประสบการณ์ ในการฝึกอบรมมากกว่า ๑๐ ปี สามารถสร้างความสนุกสนานและมีสาระมีหลักจิตวิทยาในการสอนได้เป็นอย่างดี

๒. จุดอ่อนของธรรมะโอดี

จุดอ่อนของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี คือ กระบวนการเทคนิคการสอนเป็นแบบเฉพาะเพราะใช้กิจกรรมเข้าช่วยในการเผยแผ่ธรรม วิธีการถ่ายทอดเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของพระวิทยากรที่มีคุณสมบัติในถ่ายทอด แต่บุคคลอื่นที่จะนำหลักสูตรนี้ไปใช้ถ่ายทอดต่อ ไม่สามารถที่จะนำเนื้อหาวิชาและเทคนิคถ่ายให้ได้สนุกสนานเช่นเดียวพระวิทยากร เพราะขาดทักษะ กระบวนการประสบการณ์ในการเผยแผ่ธรรม และจุดอ่อนของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี คือ พระวิทยากร

สามารถจัดกระบวนการฝึกอบรมได้เพียงรูปเดียว ขาดทีมวิทยากรร่วมที่มีประสบการณ์และมีหัวใจในการเผยแผ่ธรรมจริงๆ

๓. โอกาสของธรรมะโอดี

โอกาสพัฒนาของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี คือ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR) เป็นเรื่องที่องค์กรหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเอกชน ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการสร้างทัศนคติและทักษะชีวิตของการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร และโอกาสพัฒนาอีกด้านหนึ่งคือ จากนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้หน่วยงาน ผู้บริหารงาน การดำเนินตามหลักธรรมาภิบาล เช่น นโยบายโรงพยาบาลคุณธรรม ส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีได้รับความสนใจจากองค์กรเป็นจำนวนมาก เพราะกระบวนการฝึกอบรมเป็นการบูรณาการ ทำให้ผู้บริหารเกิดความสนใจพัฒนาคน ด้วยคำว่ากว่าที่ว่า “บริหารคน ก่อนบริหารงาน”

๔. สิ่งคุกคามของธรรมะโอดี

สิ่งคุกคามของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี คือ องค์กรหน่วยงานได้สนใจรูปแบบการพัฒนาองค์ในรูปแบบใหม่สนุกสนานเท่านั้น โดยไม่ได้สนใจการประยุกต์รูปแบบธรรมะเข้าร่วมด้วย และสืบเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่ต้องลงทุนสูง เช่น อาจลดงบประมาณ จากการอบรม ๑ วัน เป็นการอบรมครึ่งวันแทน หรือบุคลากรอบรมไม่ครบทุกคน อาจได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมเฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น เพราะทราบว่าเป็นพระสงฆ์มาอบรม คิดว่ารูปแบบการอบรมต้องน่าเบื่อ บางกลุ่มพยายามหลีกเลี่ยงการฝึกอบรม

ดังนั้น ปัญหาและแนวทางแก้ไขของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านพระวิทยากร ๒) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ๓) ด้านสถานที่ วัสดุ สื่ออุปกรณ์ ๔) ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ธรรมะโอดีได้ทราบถึงจุดเด่น และจุดด้อยของการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

บทที่ ๔

รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ในสังคมไทยปัจจุบัน

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีจำนวน ๕ รูป/คน ๑. พระศรีธรรมภาณี (วัลลภ โกวิโล) ๒.พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี ๓. พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส ๔.พระมหาวีรพล วีรญาโณ และ๕.พันเอกนายแพทย์ พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา แล้วนำรูปแบบไปใช้กับโรงพยาบาลลำพูน ได้มีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลลำพูน เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการอบรมแบบธรรมะโอดี ให้เป็นรูปแบบที่มีความสมบูรณ์มากขึ้นและนำไปใช้ได้จริงดังนี้

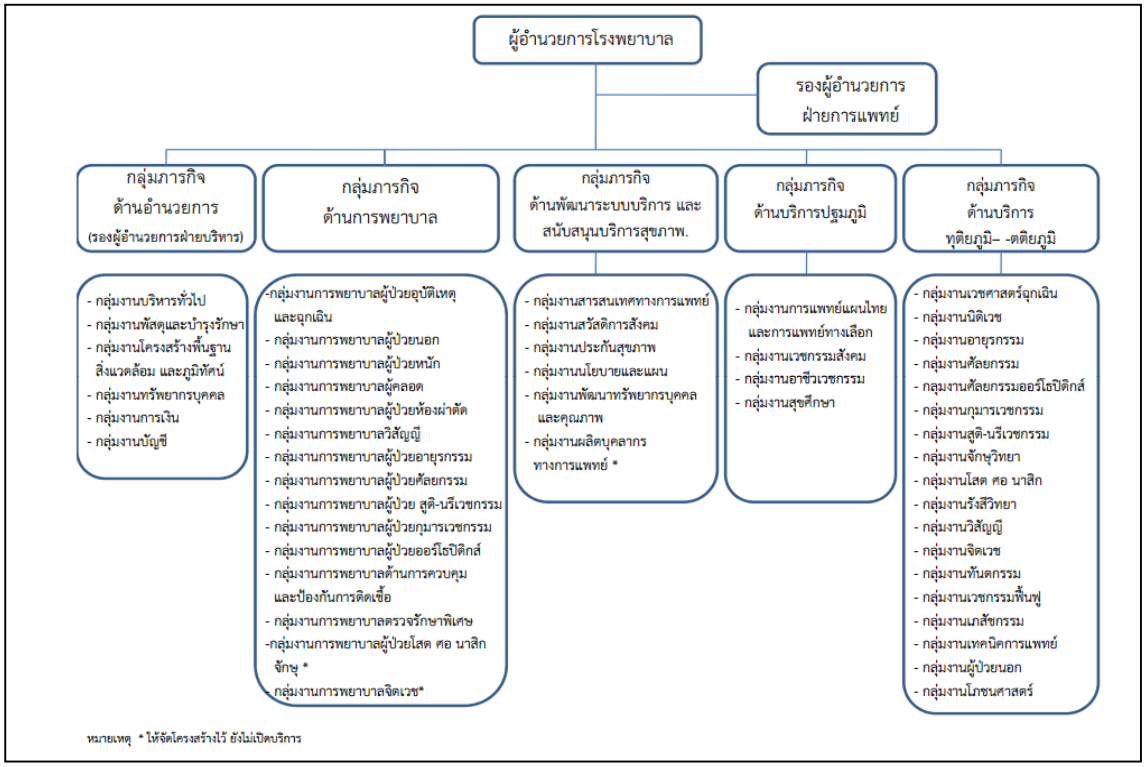
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลลำพูน

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาลลำพูนเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สภาพทั่วไป สภาพปัจจุบัน ที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนการฝึกอบรมโดยพบว่า

๔.๑.๑ ข้อมูลด้านทรัพยากรการบริการ

โรงพยาบาลลำพูน เป็นโรงพยาบาลของรัฐประจำจังหวัดลำพูน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองลำพูน โรงพยาบาลตั้งอยู่ในเขตตำบลต้นธง มีประชากรโดยรวมเท่ากับ ๑๒,๘๓๗ คน มีพื้นที่รับผิดชอบระดับอำเภอจำนวน ๑๔ ตำบล ประชากรโดยรวมเท่ากับ ๑๔๓,๘๑๐ คน มีสถานบริการเครือข่ายสุขภาพโดยแบ่งเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ๑๖ แห่ง ได้แก่ รพ.สต.เหมืองง่า รพ.สต.หนองช้างคืน รพ.สต.ป่าสัก รพ.สต.บ้านม้า รพ.สต.บ้านกลาง รพ.สต.หนองหล่ม รพ.สต.เวียงยอง รพ.สต.ต้นธง รพ.สต.บ้านสันมะนะ รพ.สต.บ้านป่าห้า รพ.สต.หนองหนาม รพ.สต.บ้านแป้น รพ.สต.ประตูป่า รพ.สต.เหมืองจี้ รพ.สต.ริมปิงและรพ.สต.อุโมงค์ มีศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง ๒ แห่งได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองโรงพยาบาลลำพูนและศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง มะเขือแจ้ จังหวัดลำพูน ประกอบด้วยประชากรใน ๘ อำเภอ ประชากรโดยรวมเท่ากับ ๔๐๐,๓๑๐ คน

โครงสร้างการบริหารงานมีการแบ่งงานตามกลุ่มภารกิจ แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่มภารกิจ ดังนี้ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มภารกิจด้านการบริการปฐมภูมิและกลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ-ตติยภูมิ รายละเอียดดังแผนภูมิที่ ๔.๑



แผนภูมิที่ ๔.๕ แสดงโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลลำพูน

โรงพยาบาลลำพูนมีบุคลากรทั้งหมด ๑,๑๗๗ คน แยกเป็นตำแหน่ง ดังนี้คือ นายแพทย์ ๖๓ คน ทันตแพทย์ ๑๔ คน เภสัชกร ๒๙ คน พยาบาลวิชาชีพ ๔๐๕ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๑๖ ตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์ ๑๒ คน นักรังสีการแพทย์ ๕ คน นักกายภาพ บำบัด ๗ คน และตำแหน่งอื่น ๆ ๖๒๖ คน[๑]

๔.๑.๒ ข้อมูลการวิเคราะห์องค์กร ตาม SWOT analysis

ข้อมูลการวิเคราะห์องค์กรโดยกลุ่มทีมนำทางวิชาการ โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ๕ อันดับแรกของทุกหัวข้อ ดังนี้คือ

จุดแข็ง (Strength)

๑) ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงพยาบาล
๒) การใช้ข้อมูลทางสารสนเทศบริหารโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๓) แพทย์มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ และทำงานเป็นทีม
๔) ทีมนำทางคลินิกที่เข้มแข็ง
๕) บุคลากรมีความสามัคคีทำงานในบรรยากาศที่ดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑) บุคลากรยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศได้เต็มที่
๒) การทบทวนเวชระเบียนมีจำนวนน้อย

---

[๑]สัมภาษณ์ นายแพทย์ชนินทร์ จารุวัฒนมงคล, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

๓) อัตราการคงอยู่ของลูกจ้างชั่วคราวสายพยาบาลวิชาชีพน้อย

๔) บุคลกรบางกลุ่มยังไม่เข้าใจค่านิยมองค์กร และยังไม่ทุ่มเทต่อการทำงานบริการมากพอ

๕) มีการจัดทำแผนกลยุทธ์แต่การควบคุมติดตามยังไม่มีระบบชัดเจน

โอกาสพัฒนา (Opportunity)

๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒) นโยบายสนับสนุนจากส่วนกลางและองค์กรภายนอก

๓) มีการสนับสนุนจากคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และโรงพยาบาลนครพิงค์

๔) มีผู้ประกันตนของระบบประกันสังคมในพื้นที่จำนวนมาก

๕) ประชาชนมีความศรัทธาโรงพยาบาล

ภาวะคุกคาม (Threat)

๑) ทำเลที่ตั้งใกล้โรงพยาบาลขนาดใหญ่ จึงไม่ถูกกำหนดให้เป็นศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง

๒) ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม

๓) เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๔) มีการกระจายของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายไม่เหมาะสม

๕) เครือข่ายส่งต่อผู้ป่วย RW ต่ำเข้ามามาก[๒]

๔.๒ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในทัศนะผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบันโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๔.๒.๑ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลมีความจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม โดยในกระบวนการธรรมะโอดี (Dhamma OD) ผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ จึงมีความจำเป็นจะต้องมีข้อมูลการประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตามกระบวนการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นการทราบถึงหลักการต่างๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมซึ่งมีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม คือ การผสมผสานทั้งเชิงวิชาการ และปฏิบัติการ การบรรยายธรรมเพื่อสลายพฤติกรรมทางจิต และการฝึกปฏิบัติ (workshop) หรือ

---

[๒]สัมภาษณ์ นายแพทย์ชูชาติ ขันตยาภรณ์, ประธานจัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานการฝึกอบรมของโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

สัมมาปฏิบัติ เช่นสอนสมาธิภาวนา หรือให้มีส่วนร่วมในการเล่นเกมส์ทำกิจกรรมต่างๆ ได้ทั้งหัวสมองและหัวใจ หัวสมองปรองดองกับหัวใจ คือปรับให้มีสัมมาทิฐิและทางปฏิบัติให้มีการละลายพฤติกรรม หรือกล่าวอย่างสั้นที่สุดคือควรจะมีการบรรยายธรรมและการปฏิบัติธรรมร่วมกัน[๓] มีความสอดคล้องกันกับทัศนะของอีกหลายท่าน คือ การฝึกอบรมก็เป็นแนวทางหนึ่งที่เครือข่ายธรรมะอารมณ์ดีได้จัดกิจกรรม ไม่ควรลืมของดีในพระพุทธศาสนาคืออุดมการณ์ที่พระพุทธเจ้าได้ให้ไว้ ไม่ทิ้งหลักธรรม หลักธรรม ไม่ทิ้งวิถีชาวพุทธ เมื่อก่อนอาจจะฟังรูปแบบนั่งวิปัสนากรรมฐาน หรือสวดมนต์ปฏิบัติธรรมหรือฟังธรรมะบรรยายฝ่ายเดียว แต่ว่ารูปแบบที่ควรจะเป็นในการฝึกอบรมคือได้ทำกิจกรรมและบูรณาการหลักธรรมที่ง่ายที่เหมาะแก่องค์กรต่างๆ[๔]

รูปแบบหรือวิธีการ มีหลายแบบ เช่นการสนทนาธรรม ปุจฉาวิสัชนา การเลือกใช้อยู่กับโอกาส สถานการณ์ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่เขาต้องการให้บรรลุ หรือเหมาะกับงานที่ต้องไปทำ ระยะสั้น ระยะยาว มีทั้งการบรรยายเนื้อหา และกิจกรรม จะใช้สิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ แล้วแต่โอกาส เวลา สถานที่ และกลุ่มคนที่จะอบรม บางกลุ่มต้องอบรมเนื้อหามาก บางกลุ่มต้องการความสนุกสนาน แจ่มแจ้ง แกล้วกล้า ร่าเริง กลุ่มย่อย จะใช้รูปแบบการสนทนา รูปแบบออนไลน์ ส่งไลน์ ส่งเมล์ ตอบกลับ ก็เป็นรูปแบบหนึ่งในการอบรมได้[๕] รูปแบบโมลเดลในการศึกษา คือ ๑. ตัวแปรของบุคคล ผู้นำองค์กร หรือกลุ่มคน สำรวจข้อมูลตัวแปรทางด้านบุคคลว่ามีใครบ้างจะดึงด้านบวก หรือต้นทุนขององค์กรที่มี ๒.การสื่อสารในองค์กร การสื่อสารทางทางบวก หรือการสร้างอุดมการณ์ร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมจากคนในองค์กร กระบวนการสามารถดึงการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เมื่อสร้าง Inspiration แล้ว มีการสานต่ออย่างไร มีกิจกรรมต่อเนื่องอย่างไร[๖]

การนำธรรมะเข้าไปสู่องค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสันติสุข มีอยู่ ๓ ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกคือหลักการเนื้อหาธรรมะ พระพุทธเจ้าวางหลักการในเรื่องหลักธรรมอยู่แล้ว เช่น ฆราวาสธรรม สังคหวัตถุ เป็นต้น ซึ่งมีรูปแบบที่ชัดเจนอยู่แล้ว ซึ่งมีความสำคัญ ส่วนที่สองคือกระบวนการ หรือการถ่ายทอด ธรรมะอารมณ์ดี ได้ให้ความสำคัญมาก จึงนำกระบวนการของพระพุทธเจ้า แบบ ๔ ส. สันทัสนา สมาทปนา สมุตตเตชนา สัมปหังสนา เอามาให้ความหมายใหม่ ยุคที่เป็นโลกาภิวัตน์ สนุก สุขซึ้ง กินใจ ธรรมะอารมณ์ดีมองว่ากระบวนการสำคัญไม่ย่อหย่อนกว่ากัน การที่จะนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาถ่ายทอด สื่อสารให้คนรุ่นใหม่อย่างมีความสุข จึงใช้กระบวนการที่สำคัญ เทศนามัลติมีเดีย กระบวนการสื่อสารมี คลิปวิดีโอ กิจกรรมรูปแบบเนื้อหาที่ทันสมัยมากขึ้น ส่วนที่ ๓ คือผู้ฟัง มีความพร้อมแค่ไหน องค์กรที่จะไปจัดมีปัญหาซับซ้อนและ ลึกซึ้งแค่ไหน การเทศน์หรือการบรรยาย ๑ ชั่วโมง มันไม่ได้ไปแก้ปัญหาได้ทุกอย่างในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการนำเสนอหลักการเพื่อไปสู่องค์กรแห่งความสุข ผู้รับสารต้องมีความ

---

[๓]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔]สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

[๖]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

พร้อมในระดับหนึ่ง มีศรัทธา จะทำให้กระบวนการธรรมะที่สื่อสารไปเกิดประโยชน์สูงสุด สามกงจักรนี้ก็จะสามารถขับเคลื่อนงานไปได้[๗] ในการหลักธรรมไปสู่ความสันติสุขในองค์กร ซึ่งในสังคมมีความขัดแย้งกัน ตั้งแต่ครอบครัว สังคม โลก สำคัญคือการนำเสนอ ทำอย่างไรให้คนเห็นว่าธรรมะของพระพุทธเจ้าเป็นเรื่องใกล้ตัว และสามารถจับต้องได้ ธรรมะอารมณ์ดี นำหลักธรรมมาบูรณาการกับกิจกรรม ให้คนรู้สึกว่าหลักธรรมของพระพุทธเจ้าไม่ได้อยู่แค่ในตำรา หรือพระไตรปิฎก ไม่ได้อยู่แค่ในหนังสือต่าง ๆ แต่อยู่ในชีวิตประจำวัน เวลาทำกิจกรรมจะมีการสรุปหลักธรรมทุกครั้ง ฉะนั้นกิจกรรมจึงเป็นตัวนำหลักธรรมที่สำคัญ ในการนำสังคมหรือสร้างสังคมให้เกิดความสุข[๘]

รูปแบบแล้วแต่โจทย์ขององค์กรนั้นที่ให้มา การองค์กรจะมีความสุขได้ คือคนในองค์กรมีความสุข บุคคลสันติสุข สังคมเกิดสันติภาพ คนเกิดสันติสุข องค์กรก็สันติสุข การอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงคน รูปแบบขึ้นอยู่กับระยะเวลาจะได้เท่าไหร่ จำนวน ๓ วัน ๒ คืน พูดทฤษฎีแล้วลงมือปฏิบัติ ถึงจะเปลี่ยนแปลง เชื่อว่าสามารถเปลี่ยนได้ การเปลี่ยนแปลงคนในหลักการว่า “ใครก็เปลี่ยนใครไม่ได้ หากตัวเองไม่เปลี่ยน” แต่มนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเพียงเสี้ยววินาทีเดียวถ้าฟังคนที่มีเหตุผลดีกว่าแล้วเชื่อ จะทำอย่างไรให้คนฟังเชื่อ การเปลี่ยนคน จะว่ายากก็ยาก จะว่าง่ายก็ง่าย ยากคือใครก็เปลี่ยนใครไม่ได้ ถ้าตัวเองไม่เปลี่ยน ง่ายคือคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพียงเสี้ยววินาทีเดียว เพียงฟังคนมีเหตุผลดีกว่าแล้วเชื่อ องค์ประกอบการอบรมคน เราต้องมีเบ้าหลอมในแต่ละเรื่อง ต้องปูเรื่องมาก่อน ๓ เรื่องถึงจะคลิก ๕ เรื่องถึงจะคลิก แต่อย่างไรก็ตามไม่สามารถเปลี่ยนได้ทุกคนอยู่ที่พื้นฐานธรรมะของแต่ละคน โดยทั่วไปเปลี่ยนเรื่องนี้ก่อนแล้วมาเปลี่ยนเรื่องนี้ จะทำให้คนเปลี่ยน คนมีความสุขจะทำให้คนอื่นมีความสุขนั่นแหละองค์กรจะมีสันติสุข โลกจะเกิดสันติภาพ[๙]

๔.๒.๒ การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับองค์กรในโรงพยาบาลหรือสาธารณสุข

ผู้เชี่ยวชาญการอบรมได้ให้ความเห็นในการฝึกอบรม ในแนวทางที่สอดคล้องกันโรงพยาบาลมีลักษณะพิเศษไม่เหมือนองค์กรทั่วไป ซึ่งทำงานกับมนุษย์ ซึ่งเป็นมิติทางจิตวิญญาณสิ่งสำคัญที่สุดคือ จะทำให้คนในองค์กรเข้าใจในความเป็นมนุษย์ของคนที่มาใช้บริการได้อย่างไรนอกจากคนในองค์กรมีความสุขแล้วจะต้องส่งต่อความสุขให้แก่ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยได้[๑๐] คือวิชาชีพพยาบาล ควรเน้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หรือ service mind หรือ บริการให้หัวใจพระโพธิสัตว์ “ขอให้เธอเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์” มาจากวิธีคิดของพระโพธิสัตว์มีวัฒนธรรมองค์กร ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ เอื้ออารี (เราเป็นผู้ให้ ให้ธรรมะ ให้เวลา ให้ความสำคัญ) วจีไพเราะ สงเคราะห์ชุมชน วางตนเสมอสมาน (love all soft serve all คือ

---

[๗]สัมภาษณ์ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘]สัมภาษณ์ พระครูสุนทรธรรมพาที, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐]สัมภาษณ์ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ช่วยทุกคนและรักทุกคน) หรือหลักในการรับใช้เพื่อนมนุษย์จากสังคหวัตถุ ๔ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักก่อน อ่อนน้อม พร้อมบริการ เบิกบานด้วยมุทิตา[๑๑]

รูปแบบการสื่อสารนำกิจกรรมเข้าไป สื่อสารธรรมะ ให้มีความแจ่มแจ้ง กิจกรรมรวมธรรมะอยู่ด้วย ให้มีหัวใจในการบริการ ผู้อยู่ใกล้คนไข้ผู้ซึ่งมีความทุกข์กายทุกใจมา ผู้ให้บริการต้องเป็นด้วยใจ ใจพยาบาลเป็นใจด้วยสูงส่ง ความยิ่งใหญ่ของการพยาบาลคือใจที่ยิ่งใหญ่ที่จะเปลื้องความทุกข์ให้กับผู้คน โดย พรหมวิหาร ๔ เมตตาเอื้ออาทร ใจกรุณาที่จะช่วยเหลือ ใจมุทิตาในความยินดีที่ทำให้เขาคลายจากทุกได้ อุเบกขาจะต้องรู้ว่าอาการของคนไข้มีอาการอย่างไรและให้การพยาบาลตามอาการ และหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ๑. ทาน คือการให้ มีสูตรคือ ปากยิ้ม มือไว้ หน้ายิ้ม ๒.ปิยะวาจา การพูด เป็นตายอยู่ที่คำพูด มีกำลังใจหรือหมดกำลังใจ ภาษาที่สื่อออกมาทำให้คนอยู่หรือรอด ๓.อรรถจริยา ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ ไม่คิดเล็กคิดน้อยในอามิส สิ่งตอบแทน ๔.สมานัตตา คือเสมอต้น เสมอปลาย[๑๒]

รูปแบบที่เหมาะเริ่มต้นจากภายในให้เกิดความรู้สึกว่า ธรรมะ เป็นอุปกรณ์ชิ้นหนึ่งที่จะสร้างสันติสุขในองค์กรนั้น ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการ เช่น ให้คนมีความสบายใจ อิ่มหนำสำราญ ไม่ต้องมีความทุกข์ สามารถเข้ามาศึกษาธรรมะได้ มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง ทำให้คนรู้สึกว่าธรรมะเป็นเสมือนยาสามัญประจำชีวิต ทำให้คนรู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ มีมุม ห้อง หรือส่วนใดส่วนหนึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่ององค์กรสันติสุข หลังจากทำการอบรมแล้ว จะทำอย่างไรจะทำให้รพ. หรือองค์กรนำกิจกรรมไปต่อยอด มีพื้นที่ มีเวที ทำกิจกรรมให้เกิดขึ้น พระภิกษุช่วยเป็นพี่เลี้ยง เป็นโค้ชให้ ผู้รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร สะท้อนปัญหา ในองค์กร ให้พระวิทยากรสามารถช่วย จึงต้องมีผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม พระวิทยากรไม่ใช่เป็นวิทยากรอย่างเดียว ต้องเป็นโค้ชด้วย ทำให้รู้สึกว่าพระเป็นที่พึ่งไม่จำเป็นต้องพระไปบรรยาย ทำอย่างไรทำให้บุคลากรพึ่งตนเองได้ เช่นการสวดมนต์ กิจกรรมปฏิบัติธรรมสั้น ๆ โดยบุคลากรในองค์กรเอง ให้พระวิทยากรเป็นพี่เลี้ยง[๑๓]

สำคัญที่สุดอย่างยิ่งให้พระวิทยากรเน้นการบริหารจัดการความทุกข์ เพราะคนที่มาโรงพยาบาลส่วนมากมาเพราะความทุกข์ จากการเจ็บป่วย หรือญาติป่วย โดยให้บุคลากรสามารถสื่อสารการบริหารจัดการความทุกข์ได้[๑๔]

การฝึกอบรมโดยเฉพาะในโรงพยาบาล ความเป็นจริงรูปแบบมีหลากหลาย แต่รูปแบบที่ใช้ได้กับทุกระดับในโรงพยาบาล การอบรมธรรมะไม่เหมือนการอบรมวิชาการอื่น ๆ การอบรมวิชาการอื่น ๆ ต้องระดับหมอเท่านั้น เฉพาะพยาบาล เฉพาะเปล แล้วแต่วิชาชีพนั้นๆ แต่

---

[๑๑]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

[๑๓]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๔]สัมภาษณ์ พระครูสุนทรธรรมพาที, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

การอบรมธรรมะต้องอบรมพร้อมกัน เพราะเวลาการทำงานต้องทำงานพร้อมกัน จะอยู่ด้วยกัน ต้องเปิดใจลดตัวตนของแต่ละคนลง ของการเอาเงิน เอาตำแหน่ง เป็นตัวตั้ง ทั้งๆ ที่ คือ ความสุข ถ้าการเป็นตำแหน่งใหญ่โตจริงแล้วมีความสุขทำไมพระพุทธจึงละทุกสิ่งแล้วมาอยู่ใต้ต้นไม้ ให้คนทุกคนมีความสุขที่แท้จริง ให้ทุกคนรู้ในหน้าที่ ไม่มีอาชีพใดทำงานคนเดียวได้ กลไกทั้งหมด แต่ละคนมีความสำคัญเท่ากัน เอาหน้าที่เป็นตัวตั้ง ประเด็นที่หมอพยาบาล ไม่มีความสุข ไม่เข้าใจเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมของการทำงาน เอาเงินเป็นตัวตั้ง งานหนักเงินน้อยก็บ่น โดยสรุป คนเราเกิดมาเพื่อทำให้ชีวิตของเราสงบเย็นและเป็นประโยชน์ ทำให้คนแต่ละคนในโรงพยาบาลเห็นความเป็นที่สุดของตนเองได้ จะทำให้ตัวเองเกิดประโยชน์สูงสุดของตนเอง ระหว่างทำงาน ๑ ชิ้น และระหว่างทำงาน ๓ ชิ้น อะไรที่สร้างความเป็นตัวเอง[๑๕]

๔.๒.๓ ลักษณะการฝึกอบรมตามหลักการสื่อสาร SMCR

ผลการศึกษาพบว่า **ด้านวิทยากร** ที่จะไปถ่ายทอดเรื่องความสุขต้องมีความสุขด้วยตัวเอง วิทยากรจะต้องเป็นประจักษ์พยานของความสุข ให้คนที่จะไปอบรม หรือผู้รับสารเห็นอย่างเป็นรูปธรรม เพราะถ้าตัววิทยากรไม่มีความสุข แล้วไปพูดเรื่องความสุข ไม่มีใครเชื่อถือ ถ้ามีความสุขก็จะมีชีวิตชีวาในการถ่ายทอดอย่างอัตโนมัติ ฉะนั้นวิทยากรต้องเป็นหน่วยความสุขเคลื่อนที่ให้คนอื่นเห็นเสียก่อนถึงจะพูดเรื่องความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพราะความสุขเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลอกลวงกันได้ เราพูดเรื่องความสุขแต่ข้างในของเราไม่สุขคนฟังรู้ แต่ถ้าเรามีความสุขต่อให้เราไม่พูดคนฟังเขาก็สัมผัสได้ **เนื้อหา** การฝึกอบรม ใช้หลัก สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เมตตา ดังหนึ่งโลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน กรุณา อัชฌาสัยที่ทนไม่ได้เพราะกรุณา คือมหาบุรุษ หรือพระโพธิสัตว์ มุทิตา ทำด้วยความสุข อุเบกขา ช่วยเต็มที่แล้ว สุดมือสอยก็ปล่อยมันไป และวางใจเป็นกลาง **ช่องทาง** ๑.กิจกรรมควรเป็นกิจกรรมที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับกิจกรรมแบบใดแบบหนึ่ง ต้องมีการปรับกิจกรรมให้ร่วมสมัยอยู่เสมอ จะเชื่อมกับคนในปัจจุบันได้ ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สังคม การเปลี่ยนแปลงของโลก ๒.กิจกรรมที่ไม่ยากจนเกินไม่ สามารถทำได้ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ถ้าซับซ้อนจะทำให้กิจกรรมนั้นหมดความสนุก ๓. กิจกรรมทุกๆ กิจกรรมจะต้องหล่อหลอมให้คนรู้รักสามัคคี (harmony) **ผู้เข้าอบรม** ควรจะมีโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง มีความรักในงานที่ทำ เบิกบานในการรับใช้เพื่อนมนุษย์ และมีความสุขและพร้อมที่จะแบ่งปันความสุขในกับเพื่อนมนุษย์[๑๖]

พระวิทยากร ต้องมีคุณสมบัติของ๑.ความเป็นครูคือกัลยาณมิตร ถ้าวิทยากรเป็นพระต้องครบในกัลยาณมิตร ๗ ประการ คือ ๑. ปิโย แปลว่า ผู้เป็นที่รัก หรือน่ารัก ๒. ครุ แปลว่า น่าเคารพ ๓. ภาวนีโย แปลว่า น่าเจริญใจ ๔. วัตตา รู้จักพูด ๕. วจนักขโม คือรู้จักฟัง ๖. คัมภีรัญจะกะถัง กัตตา แปลว่า รู้จักแถลงเรื่องราวต่างๆที่ลึกซึ้ง และ ๗. โน จัฏฐาเน นิโยชะเย แปลว่า ไม่ชักนำในอฐานะ คือในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่อง ที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระ และเสริมหลักเสริมโยนิโส

---

[๑๕]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๖]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

นมสิการ ๒.วิทยากรต้องมีวิชาความรู้ในองค์ความรู้ เนื้อหา ในธรรมะ ตีบทแตก ขยายธรรมะ ประยุกต์ธรรมะได้ มีจิตวิทยาในการสอน ถ่ายทอดธรรมะได้ คือวิทยากรมีองค์ประกอบภายนอก และภายในนั่นเอง **เนื้อหา** หลักสังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ และความวิถีพุทธ สั้น ๓ ทาน ศีล ภาวนา ยาว ก็ ๑๐ ซึ่งเป็นความสันติสุข หรือทำให้องค์กรมีความเป็นสันติสุข ซึ่งในแง่ของพุทธสามารถนำไปเป็นตัวชี้วัดได้ **ช่องทาง** กิจกรรม การถอดออกมาให้รู้จักหลักของบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ จากความเป็นวิถีพุทธ **ผู้เข้าอบรม** ผล จากหลักธรรมข้างต้น จะทำให้ผู้เข้าอบรมนำไปใช้จริง[๑๗]

พระวิทยากร ต้องมีข้อมูลเดิมขององค์กร โดยศึกษาองค์กรมากก่อน เชิงประวัติศาสตร์ จะทำให้สามารถใช้คำพูดหรือวิธีการในการเลือกใช้คำพูดหรือสื่อได้ดี **เนื้อหา** ทำให้มีความวางใจมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน **สื่อที่ใช้** กระตุ้นความรักดี ความรักอุดมการณ์องค์กร ออกแบบวิถีชีวิตดีๆ ร่วมกัน เพิ่มทางบวก ลบทางลบ เนื้อหาเปิดกว้าง กิจกรรม กิจกรรมละลายพฤติกรรมยังจำเป็น กิจกรรมให้ผ่อนคลายจากภาระงาน ดึงด้านบวกออกมา กิจกรรมการขอขมาลาโทษ ให้อภัย กิจกรรมกับเนื้อหาต้องไปในทางเดียวกัน **ผู้เข้าอบรม** ได้ลดพลังลบ เพิ่มพลังบวก มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีการสื่อสาร รับฟังกันมากขึ้น ช่วยกันออกแบบวิถีชีวิตและทำวิถีชีวิตให้เป็นจริงได้ในองค์กร[๑๘]

พระวิทยากร ต้องแช่อิ่มเรื่องสันติสุข และหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ต้องใช้เวลาในการบ่มเพาะ ความรู้ มีนวัตกรรมและวิทยากรยุคใหม่ มีกระบวนการ **เนื้อหา**การอบรมเป็นเนื้อหาที่ร่วมสมัย ถ้านำหลักธรรมประยุกต์ **สื่อ** ของกิจกรรม ใช้สื่อให้เหมาะให้ควร ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่หลงของเก่าไม่เมาของใหม่ มีเฉพาะคำพูดที่สวยรู้แต่ไม่มีกิจกรรมเหมาะสม **ผู้เข้ารับการอบรม** ควรเป็นผู้มีศรัทธาในเรื่องของการมีความสุขทั้งสี่ส่วนต้องเป็นเจ้าภาพร่วมกัน จึงจะเหมาะสมกับการอบรมแล้วเกิดสมดุลธรรมจนเกิดสันติสุข[๑๙]

ผู้ส่งสาร หรือผู้พูด หลัก ๒ อย่างคือ ๑.มีความรู้ดี มีความรู้ดีด้านธรรมะแล้วยังมีความรู้ด้านโลกภายนอก ๒.ความประพฤติดี รูปแบบในการประพฤติตนเป็นที่น่าเลื่อมใส **สาร** หรือข้อมูลข่าวสาร มีสารที่ดีอยู่แล้วคือหลักธรรม แต่จะอธิบายอย่างไรให้เข้าใจได้ง่าย **ช่องทาง** การส่งสาร หรือกระบวนการ อย่างน้อยใช้ ๔ ส.ของพระพุทธเจ้า **ผู้รับสาร** ควรมีศรัทธา แม้ว่ายังไม่มีศรัทธาในตอนนั้น แต่หลังจากที่เข้าอบรมแล้วควรมีความศรัทธาตามมาและนำสาระไปปฏิบัติจนเกิดความสุขได้[๒๐]

พระวิทยากรจะถูกมองว่าในฐานะพระวิทยากรธรรมะโอดี สิ่งแรกคือการสร้างศรัทธา ความเชื่อ หรือสร้างการยอมรับในรูปแบบ การยอมรับอาจเกิดขึ้นในส่วนของเนื้อหา ความ

---

[๑๗]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

[๑๘]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๙]สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๐]สัมภาษณ์ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ชัดเจนของเนื้อหา การเข้าถึงเนื้อหา และสิ่งที่นำเสนอเกิดขึ้นภายในองค์กรเอง ปรับรูปแบบขององค์กรสงฆ์มาใช้ในการอบรม พระวิทยากรจะสามารถนำคนเข้าถึงกิจกรรม อย่างไร เพราะความเป็นพระสงฆ์ **ผู้รับสาร** เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิต ในองค์กร การติดตามประเมินผลน่าจะมีความสำคัญเพื่อให้เกิดการยอมรับ ของการอบรมธรรมะโอดี[๒๑]

พระวิทยากร ต้องสร้างความศรัทธาให้ผู้เข้ารับการอบรม ต้องให้รู้จัก ต้อง wellknown เกิดการยอมรับ ตั้งแต่ครั้งแรก ถ้าวิทยากรไม่มีชื่อเสียง ก็ต้องสร้างจุดเด่น ต้องดูว่าคนสร้างอะไร คนชอบสนุก ชอบคนหล่อ หล่อแก้ไม่ได้ ใช้หลักการของในหลวง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เข้าไปในใจเขาไม่ได้ ก็เข้าถึงเขาไม่ได้ ก็พัฒนาเขาไม่ได้ **เนื้อหา**การฝึกอบรม ควรเป็นเนื้อหาของเขา คือพูดสิ่งที่เขาอยากฟัง ไม่ใช่พูดที่เราอยากพูด ต้องพูดเรื่องที่เขาอยากฟังก่อนก่อนจะพูดเรื่องที่เราอยากพูด คนที่รักพ่อแม่ไม่ได้ ไม่มีทางที่จะรักองค์กรได้ ความกตัญญูเป็นเครื่องหมายของคนดี ถ้าให้ครอบครัวไม่ได้ อย่าหวังว่าจะมาให้คนอื่น **ช่องทาง**การสื่อสาร กิจกรรมขึ้นอยู่กับเวลา บางอย่างคำพูดสอนคนไม่ได้ ต้องใช้กิจกรรมด้วย หารูปแบบของกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มนั้น ๆ มีความหลากหลาย เช่นดึงศักยภาพของตนเองออกมาให้ได้ แล้วกิจกรรมการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ความรู้สึกของผู้นำผู้ตามไม่เหมือนกัน **ผู้เข้ารับการอบรม** ต้องมีความสุขประเมินจากหน้าตา มองตา มองหน้าก็รู้แล้ว[๒๒]

๔.๒.๔ รูปแบบการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้าที่เสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ผลการศึกษาพบว่า ควรนำหลักสาราณียธรรม ๖ ในแบบของพระพุทธเจ้า จากการปกครองคณะสงฆ์ แบบพ่อปกครองลูก ธรรมที่ทำให้ระลึกถึงกันและกันด้วยน้ำใจไมตรี หรือสามัคคีธรรม ธรรมที่ทำให้ประสานกลมกลืน มีเอกภาพคือความเป็นหนึ่ง (harmony) ๑.เมื่อจะพูดก็ด้วยเมตตา ๒.เมื่อจะทำด้วยเมตตา ๓.เมื่อจะคิดก็คิดด้วยเมตตา ๔.สาธารณโภคิตาได้สิ่งใดดีมีประโยชน์มาก็แบ่งกัน ๕.ทิฏฐิสามัญญตา มีความคิดเห็นลงรอยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ๖.ศีลสามัญญตา เคารพในกฎกติกามารยาทอันเดียวกัน ส่วนรูปแบบในการอบรมคือผู้บริหารระดับสูงควรให้ความรักกับผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือพ่อให้ความรักกับลูก[๒๓] พระพุทธเจ้าเลือก กาลเทศะ โอกาส แล้วแต่ความเหมาะสม[๒๔] หลักกัลยาณมิตรของพระพุทธเจ้า มีความสำคัญมากจะทำให้องค์กรสันติสุขได้ดี[๒๕]

การอบรมของพระพุทธเจ้า เป็นแบบฝึกหัดดัดตน เป็นแบบฝึกหัดที่ ทำให้เห็นว่าคำสอนของพระพุทธเจ้า ทำให้เกิดสันติสุข ไม่ใช่สอนแต่มนุษย์ทั่วไป พระพุทธเจ้าเป็นครูของเทวดา

---

[๒๑]สัมภาษณ์ พระครูสุนทรธรรมพาที, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๒]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๓]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๔]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

[๒๕]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

และมนุษย์ทั้งหลาย แต่พระองค์ยังมีเอตทัคคะที่ช่วยกัน รูปแบบการฝึกอบรมของพระพุทธเจ้าส่งเสริมให้ทำตามหน้าที่ของตน ตามความถนัดของตน โดยที่พระองค์ไม่กลัวเลยว่าใครจะไปนับถือใครมาก แต่เน้นที่การนับถือและเคารพกันในองค์กร[๒๖] หลักสำคัญขององค์สมเด็จสัมมาสัมมาพุทธเจ้าคือการเน้นเรื่องจิตใจ เบื้องต้นชีวิตของมนุษย์มี ๒ อย่าง คือ กายกับใจ คำสอนทางศาสนาเรา ใจมีอิทธิพลมากกว่ากายอยู่แล้ว เริ่มต้นจากใจแล้วจะส่งออกมาถึงความสุข พอใจเปลี่ยน ทุกอย่างเปลี่ยนไปหมด[๒๗] รูปแบบที่พระพุทธองค์ คือ ๑.สังเกตว่าพระพุทธเจ้าจะเข้าหาองค์กรไหนจะเข้าหาผู้บริหารกร เช่น ชรินทร์ ๓ พี่น้องที่มีความเชื่อบูชายันต์ บูชาไฟ พระพุทธองค์ก็เข้าถึงผู้เป็นหัวหน้าก่อน เมื่อหัวหน้าเป็นผู้มีธรรม มีความสุข ก็จะแผ่ไปถึงผู้น้อย ลูกน้องได้ ดังนั้นที่สำคัญคือผู้บริหารและผู้นำองค์กร สังเกตว่าการอบรมหากไม่มีผู้บริหารเข้าร่วมด้วยก็ไม่เกิดความสำเร็จ ๒.เข้าถึงรายบุคคล โดยประเมินตรวจสอบคุณลักษณะนิสัย รายบุคคล ว่าเหมาะควรสอนหลักธรรมอะไร เวลาใด[๒๘] รูปแบบของพระพุทธเจ้า ๓ อย่าง คือ ๑.อิทธิปาฏิหาริย์ ปาฏิหาริย์ คือ การแสดงฤทธิ์ต่าง ๆ ๒.อาเทศนาปาฏิหาริย์ ปาฏิหาริย์ คือ การทายใจคนอื่นได้ ๓. อนุสาสนีปาฏิหาริย์ ปาฏิหาริย์ คือ คำสอนที่เป็นจริง สอนให้เห็นจริงและนำไปปฏิบัติได้ผลสมจริง พระพุทธเจ้าใช้ ๓ เป็นหลัก ขึ้นอยู่กับเวลา ดังนั้นพระพุทธเจ้าแบ่งคนออกเป็นบัว ๔ เหล่า ไม่ได้วัดจากใบปริญญา หรือตำแหน่ง ผู้อำนวยการอาจจะเป็นบัวในตมก็ได้ คนขับรถอาจเป็นบัวพ้นน้ำ อยู่ที่ธรรมะ[๒๙]

๔.๒.๕ ลักษณะของโรงพยาบาลคุณธรรม

ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เพราะแก่นแท้ของโรงพยาบาลคือการให้บริการของผู้คน เพราะเป็นหลักในการสงเคราะห์คน ในเบื้องต้น ร่วมกับพรหมวิหาร ๔ ในเบื้องลึก[๓๐] ให้ยึดหลักบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ เพราะสามารถสร้างตัวชี้วัดได้ เช่น ทาน ก็สร้างตัวชี้วัดได้ ว่าคนในองค์กรรู้จักการให้รู้จักการต้อนรับ ซึ่งสามารถวัตถุได้ เห็นในโรงพยาบาลเอกชน ขายสวัสดี[๓๑] หลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตา เป็นหลักฐานทางพุทธที่เป็นสากล[๓๒]

หลักธรรมที่เหมาะ คือ สาราณียธรรม ๖ เพราะสามารถทำให้คนอยู่ด้วยกันในองค์กรอย่างมีความสุข ถือว่าเป็นยาสมานฉันท์ประจำองค์กร ทิฏฐสามัญญตา ความคิดเห็น

---

[๒๖]สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๗]สัมภาษณ์ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๘]สัมภาษณ์ พระครูสุนทรธรรมพาที, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๒๙]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๐]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๑]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

[๓๒]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สอดคล้องกัน ทำให้คนเห็นต่างกลับเข้ามาเห็นร่วม การขึ้นป้ายว่าเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม แต่คนในองค์กรไม่มีความสุข คนอื่นไม่ดี ฉันดีที่สุด หลักคิดว่าทุกคนดีไม่ดีอย่างไร จะต้องช่วยกัน เราจะมองไม่เห็นความดีของคนอื่นเลย มองอย่างไรก็เป็นศัตรู ไม่ใช่พวกของเรา โรงพยาบาลคุณธรรมจะเกิดขึ้นได้ ทุกคนในโรงพยาบาลจะต้องช่วยกัน มองเห็นความดีของคนอื่น มีความสุขร่วมกัน[๓๓] หลักธรรมที่นำไปใช้ คือ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าตัวเองจะทำให้ประสบความสำเร็จ แต่อาจจะแยก มาประยุกต์ใช้ได้ และใช้ อิทธิบาท๔[๓๔] โรงพยาบาลคุณธรรมทุกด้านในโรงพยาบาลคุณธรรม เรื่องการบริหารจัดการ คน งาน แผนงาน ต้องประกอบด้วยรูปแบบของคุณธรรม จนถึงเรื่องคนไข้ ต่อไป หลักธรรม มองถึงบริบทของชีวิตของคนทำงาน คือมีครอบครัว มีเงิน มีสังคม หลักธรรม ทิฐธรรมิกประโยชน์ เมื่อทำแล้วเกิดประโยชน์กับทุกด้านใช้ชีวิตในสิ่งที่ตัวเองมี ยินดีกับสิ่งที่ตัวเองได้[๓๕] โรงพยาบาลคุณธรรมเป็น นามธรรม จะวัดได้อย่างไร โดยสามารถวัดจากการแสดงจากความคิดเห็นของผู้รับบริการ การบริการ โรงพยาบาลคุณธรรม คือบุคลากรทุกคนมีความสุข มีเมตตา ทำงานด้วยใจ ไม่ทำงานด้วยความโลภ ความโกรธ ความหลงเข้ามา[๓๖]

รูปแบบการดำเนินงานโรงพยาบาลคุณธรรม ตามมุมมองเป็นนามธรรม นโยบายจากปลัดกระทรวงสาธารณสุขในขณะนั้น ในฐานะประธานโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม ผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโรงพยาบาลโรงพยาบาลคุณธรรม ได้มีการริเริ่มโดยการจัดเวทีฟังความคิดเห็นของบุคคลในโรงพยาบาล เพื่อหาอัตลักษณ์ และแต่ละวิชาชีพมีการนำอัตลักษณ์ไปถอดรูปแบบให้เป็นแนวทางของแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่ง และนำแนวปฏิบัตินั้นมาประกาศเป็นเจตนารมณ์ จัดเวทีเรื่องเล่าความภาคภูมิใจในการทำดี ในโรงพยาบาล และตอนนี้หาแนวทางเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น[๓๗]

๔.๒.๖ รูปแบบการอบรมแนวตะวันตกกับแบบพระพุทธเจ้า

ผลการศึกษาพบว่า อันไหนก็ได้ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ควรไปยึดตะวันออกตะวันตก บางเรื่องตะวันออกทำได้ดี ตะวันตกทำให้ดี ควรจะบูรณาการ ศาสตร์ร่วมสมัยของตะวันตกกับหลักของพระพุทธเจ้า[๓๘] สอดคล้องกับ โดยผสมผสานกันโดยวิธีการถ่ายทอดเป็นของตะวันตกเนื้อหาสาระเป็นของพุทธ[๓๙] หลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นสากล ธรรมะของ

---

[๓๓]สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๔]สัมภาษณ์ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๕]สัมภาษณ์ พระครูสุนทรธรรมพาที, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๖]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๗]สัมภาษณ์ นายแพทย์สุธิต คุณประดิษฐ์, ประธานโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๘]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๓๙]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

พระพุทธเจ้ามีอยู่ในโลกนี้อยู่แล้ว สามารถนำวิธีการใหม่ ๆ ยุคร่วมสมัย ไม่ใช่ว่าของตะวันตกหรือตะวันออกมาใช้ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นไกด์นำทาง ใช้ตรวจสอบ สิ่งที่นำมาทำ และนำมาเป็นเกณฑ์วัดได้ด้วย[๔๐]

หลักไม่ขัดแย้งกัน นักคิดและพระพุทธเจ้า ที่อยู่ในยุคเดียวกัน มีความคิดที่ใกล้เคียงกัน ในบางส่วนบางอย่างสอดคล้องกันด้วย ประเด็นสำคัญ การอบรมเชิงธรรมะโอดี ควรเน้นเนื้อหาไปทางพระพุทธศาสนาแต่ประยุกต์รูปแบบวิธีการ และอย่าลืมหลักการเรียนรู้ของพระพุทธเจ้าคือการเรียนรู้ภายใน ที่เรารู้คือวิชากรรมฐาน เรียกให้ร่วมสมัยคือ ปริญญาของพระพุทธเจ้า ทำให้อย่างไรให้คนเข้าใจว่า ศีล คือแนวคิด หลักคิด หรือวิธีปฏิบัติ เมื่อมีศีล ให้ทาน และปฏิบัติภาวนา ธรรมะโอดีต้องนำไปถึงบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ด้วย[๔๑] หลักการทางตะวันตกและพระพุทธเจ้าควรนำมาผสมกัน ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในพุทธศาสนา ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาตีโจทย์ เชื่อมโยงให้คนเข้าใจให้ชัดเจนมากขึ้น[๔๒] ปรัชญาของตะวันตกและพระพุทธเจ้า อยากให้เปรียบเทียบว่า ตะวันตกกล่าวไว้อย่างนี้และพระพุทธเจ้ากล่าวว่าอย่างนี้ จะทำให้คนที่เข้าอบรมเห็นว่า พระพุทธเจ้ากล่าวมาก่อนและปฏิบัติมาก่อนแล้ว ควรประยุกต์ร่วมกันเน้นธรรมะของพระพุทธเจ้าก่อน[๔๓] พระพุทธเจ้าไม่บอกว่าใครผิด ไม่เคยขัดแย้งกับใครเลย ใช้ทั้งตะวันตกตะวันออก และใช้หลักของทุกศาสนา[๔๔]

๔.๒.๗ ด้านของพระสงฆ์กับการเผยแผ่ธรรมปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า พระสงฆ์ควรเป็นต้นแบบทางปัญญา จริยธรรม และเป็นผู้นำของการมีความสุขให้คนอื่นดู เป็นอยู่ในคนอื่นเห็น เย็นให้คนอื่นสัมผัส ปฏิบัติให้เป็นแรงบันดาลใจ[๔๕] พระสงฆ์ต้องมีการผสม ทั้งการบรรยายเนื้อหาสาระ และเอาสาระมาใส่กิจกรรม สาระคือธรรมะ วิธีการคือประยุกต์ การสงบนิ่ง ตื่น รู้ตัว ทั่วพร้อม ให้เข้าสู่กรรมฐาน[๔๖] พระสงฆ์สามารถถอดรหัสของพระพุทธเจ้าได้ เช่นการขอโทษกัน จะสามารถอธิบายองค์กรปัจจุบันได้อย่างชัดเจน พระมีต้นทุนของการปฏิบัติธรรม ทำให้เห็นตัวเอง เข้าใจตนเอง จะทำให้วิทยากรประยุกต์ย่อยกับผู้อื่นได้[๔๗] การเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา สมัยก่อนสอนเทศน์ใบลาน แต่ปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลงไป พระสงฆ์หลงทาง ทุกวันนี้แบ่งไปไม่รู้กี่ชั้นวรรณะ พระที่เข้าใจธรรมะอย่าง

---

[๔๐]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔๑]สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔๒]สัมภาษณ์ พระครูปลัดบัณฑิต อินฺทเมธี, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔๓]สัมภาษณ์ พระครูสุนทรธรรมพาที, กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

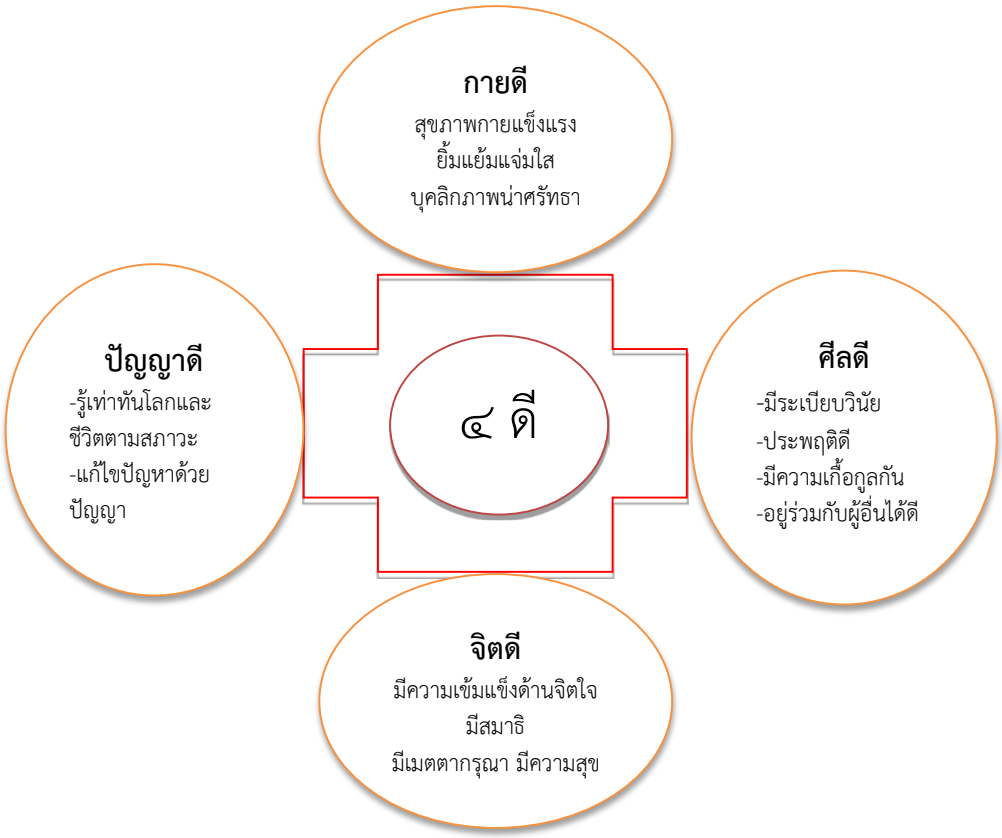
[๔๔]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔๕]สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔๖]สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ปัจจุบันโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี).

[๔๗]สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

แท้จริงจะไม่สนใจเปลือกแบบนี้เลย เช่นพระพุทธทาส ไม่เคยไปรับพัดยศเลย[๔๘] สามารถเขียน **“ผลของการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี”** เป็นรูปแบบได้ ดังนี้



แผนภูมิที่ ๔.๖ ผลการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

๔.๓ ผลการศึกษากลุ่มทดลองรูปแบบการฝึกอบรม “ธรรมะโอดี”

จากจุดอ่อนดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำไปประกอบการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม และได้สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพทั่วไปขององค์กรและแนวทางการฝึกอบรมโดยพระวิทยากรกลุ่มธรรมะโอดีซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

๔.๓.๑ เกี่ยวกับสภาพทั่วไปขององค์กร

๑. จุดเด่นขององค์กร

โรงพยาบาลประจำจังหวัด และมีแพทย์เชี่ยวชาญทุกสาขา[๔๙] มีคู่แข่งระดับจังหวัดไม่เยอะ มีช่องทางการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินกับโรงพยาบาลมหาราช มีการส่งข้อมูลผู้ป่วย Online โดย

---

[๔๘]สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๔๙]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

จะมีการส่งต่อข้อมูลคนไข้โดยผู้ช่วยเหลือคนไข้[๕๐] มีหน่วยงานหลากหลาย ทำงานด้วยกันหลากหลาย มีการขยายหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ทุกคนมีโอกาสพัฒนาศักยภาพ[๕๑] เป็นโรงพยาบาลรัฐบาล คนไข้ส่วนใหญ่มาจากรอบนอก ประชาชนมีความเชื่อถือโรงพยาบาลมาก บรรยากาศความเป็นโรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลมีหมอเฉพาะทาง ไม่ต้องส่งต่อผู้ป่วยต่อไป[๕๒]

ระบบของการทำงานมีความรัดกุม อาจไม่สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ มีเป้าหมายคือผู้รับบริการต้องหาย สิ่งที่น่าภาคภูมิใจในภาพรวม ๆ คือความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สมัครสมานสามัคคี ผู้บริหารของโรงพยาบาลให้ความสำคัญของเจ้าพนักงานระดับล่าง พื้นฐานเปรียบเสมือนสามเหลี่ยมปิรามิด[๕๓] บุคลากรในพื้นที่[๕๔]เกิดที่นี่ ทำงานที่นี่ และพร้อมที่จะทำงานที่นี่ไปจนเกษียณ และเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องกัน ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ และวิชาชีพอื่น มีการใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นพื้นเพเดียวกัน โดยนิสัยคนลำพูนไม่ aggressive เราจะนับถือกันตามอาวุโส[๕๕] มีความอ่อนน้อมถ่อมตน คิดดี พูดดี[๕๖] บุคลากรมีความรักความผูกพัน การอยู่ร่วมกันแบบญาติ[๕๗] ผู้บริหารให้ความใจใส่ดูแล ให้ความใส่ใจ มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทุกด้าน ไม่ว่าจะทางจริยธรรมและทางด้านการสนับสนุน ในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ทั้งทางด้านวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการบริการ การพัฒนาจิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน[๕๘] การไปมาสะดวก การเดินทางรวดเร็ว สะดวกต่อการมาติดต่อประสานงาน ทั้งคนไข้สามารถเข้าถึงได้ง่าย[๕๙] อุปนิสัยของคนลำพูนมีจิตใจเยือกเย็นใจดี คนท้องถิ่นเป็นคนส่วนใหญ่ของการทำงาน ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ

---

[๕๐]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๑]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๒]สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๓]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๔]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๕]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๖]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๗]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๘]สัมภาษณ์ สุดารัตน์ วาวงค์, นักโภชนาการ งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๕๙]สัมภาษณ์ ฤชา เหล็กยอง, ช่างเครื่องช่วยคนพิการ งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ในภาคอื่นๆ[๖๐] ทำงานมีความสนุก เพราะเวลาไปทำงานได้พูดคุยกับคนไข้ ปลอบคนไข้ให้ทานอาหารให้ได้เยอะๆ[๖๑]

๒. การปรับปรุงองค์กร

สิ่งที่อยากพัฒนาตามเข็มมุ่งของโรงพยาบาลคือ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีน้ำใจ มีประเด็นที่จะโฟกัส มีกิจกรรมการที่จัดเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลได้ดีมาก มีกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจ ด้านความสุขอย่างต่อเนื่องและบ่อย ๆ จะทำให้การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานรู้สึกมีความสุข เพราะศักยภาพของงานได้มาจากคน ถ้าบุคลากรสามารถจัดการชีวิตของเขาได้ ก็จะสามารถจัดการงานได้ และรู้สึกรักงานรักองค์กรมากขึ้น[๖๒]

อยากผู้บริหาร หัวหน้างานมองถึงพื้นฐานของบุคลากรก่อนมีการพัฒนาบุคลากรอาจจะมีปัญหาด้านครอบครัว ถ้าสามารถดูแลได้มากขึ้น จะทำให้สามารถทุ่มเทให้งานได้[๖๓]

ระบบ ถ้าสามารถลดระยะเวลา ขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนกันลง จะทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น[๖๔] ให้บริการผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับบริการไม่ดี ผู้ป่วยไม่หาย ผู้บริหารให้กำลังใจระดับชั้นล่าง การบริการนานผู้ป่วยโวยวาย ร้องเรียน[๖๕] บุคลากรมีความสุขลดลงทุกวันๆ เพราะความคาดหวังสูงขึ้น ปรับปรุงเครื่องมือบางอย่างให้ทันสมัยมากขึ้น[๖๖] ทำงานกับคนไข้หนักอยู่กับความเครียดเพราะคนไข้ต้องเผชิญกับความตายและความวิกฤต ให้ปรับปรุงภาระหน้าที่การงานเนื่องจากว่าอยู่เวรต่อเนื่อง[๖๗]

๑. พฤติกรรมบริการของบุคลากรทางการพยาบาล ที่จะต้องมีการพัฒนา โดยให้ใส่ใจผู้รับบริการ แต่อาจเกิดจากสถานการณ์ และลักษณะส่วนบุคคล

๒. ปรับปรุงด้านโครงสร้างการจัดบริการของโรงพยาบาล โดยเฉพาะการจัดสรรพื้นที่การจัดบริการ ทำให้ไม่สะดวกต่อการให้บริการต่อผู้ป่วย เช่นจุดเจาะสิ่งส่งตรวจ

---

[๖๐]สัมภาษณ์ นที ปินตาวะนา, ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๑]สัมภาษณ์ นางอำมาลา เตจ๊ะมัง, พนักงานประกอบอาหาร งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๒]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๓]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๔]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๕]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๖]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๗]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๓. การพัฒนาในกลุ่มที่มีการ contact กับผู้ป่วยเป็นด่านแรก และอยู่กับแพทย์ในห้องตรวจกับแพทย์ ซึ่งจะรับทราบข้อมูลมาเพื่อถ่ายทอดให้กับพยาบาล เช่นผู้ช่วยเหลือคนไข้[๖๘]

การพูดคุยในสายบังคับบัญชาให้เป็นทูเวย์ ให้มีการสื่อสารจากบนลงล่างจากล่างขึ้นบน ที่มีปัญหาที่มีการสั่งมาด้านเดียว หรือพูดคุยไม่เพียงพอ อยากให้มีเวทีคุยกันมากขึ้น[๖๙]

อยากให้มีสนามกีฬา สนามบอลไว้สร้างความสัมพันธ์ ไว้เจอกันเยอะขึ้น อยากได้อุปกรณ์กีฬา กีฬากลางแจ้งที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้มีการออกกำลังกายเป็นสื่อ[๗๐] อยากให้มีการสร้างโรงครัวใหม่ เพราะหลังคารั่ว น้ำเจิ่งนอง น้ำท่วมเต็มเลย ทำให้ลื่น ทำงานไม่สะดวก อาจก่ออันตรายเพราะต้องเดินไปเดินทาง มีการลื่นล้มได้ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย[๗๑]

โรงพยาบาลมีปัญหาเรื่องสถานที่ ไม่เพียงพอ เดิมทีมีสนามฟุตบอล สนามวอลเล่ย์บอล แต่เนื่องจากพื้นที่แคบจึงปรับไปเป็นตึกอาคารเภสัช อาคารการทำงาน ความสัมพันธ์ของคนในโรงพยาบาลจึงลดน้อยลงไป ห่างเหิน เพราะสถานที่ และรุ่นเก่าหมดไปรุ่นใหม่ไม่รู้จักกัน สักระยะหนึ่งหัวหน้าเก่าจะเกษียณไปหมด แล้วคนรุ่นใหม่โตไม่ทันตำแหน่ง จะทำให้ผันรุ่น จะทำให้พลิกการบริหารงาน ผู้บริหารหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานเป็นรุ่นเด็ก อีกไม่เกิน ๒ รุ่น จะหมดโรงพยาบาลเลย สิ่งแวดล้อม สถานที่ความสัมพันธ์ก็ห่างเหินกันไปหมด แผนกติดกันก็ไม่รู้จักกัน ไม่มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน แต่ก่อนมีโรงอาหารใหญ่ จะมีการกินข้าวเดือน คนละ ๒๐๐-๓๐๐ บาท นั่งทางข้าวร่วมกัน พูดคุยด้วยกัน จัดกีฬา ตอนเย็นหลังเลิกงาน ชมรมต่าง ๆ เดี๋ยวนี้ชมรมต่างๆ ไม่สามารถดำเนินไปได้ ไม่มีกิจกรรม[๗๒]

---

[๖๘]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๖๙]สัมภาษณ์ นที ปินตาวะนา, ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๐]สัมภาษณ์ ฤชา เหล็กยอง, ช่างเครื่องช่วยคนพิการ งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, (๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘).

[๗๑]สัมภาษณ์ พวงลัดดา ทาวารี, พนักงานประกอบอาหาร งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๒]สัมภาษณ์ สุดารัตน์ วาวงค์, นักโภชนาการ งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๔.๓.๒ เป้าหมายการฝึกอบรมตามหลักภาวนา ๔ เพื่อองค์กรสันติสุข

๑. ความพร้อมทางด้านการพัฒนากาย

องค์กรสันติสุขควรจะให้บริการผู้ป่วยด้วยความสุข ผู้รับบริการก็จะมีความพึงพอใจ บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจดี[๗๓] เตรียมพร้อมด้านสถานที่เพื่อให้บุคลากรดูแลสุขภาพได้ออกกำลังกายได้[๗๔] ให้ดูแลสุขภาพตนเอง การบริหารจัดการตัวเอง[๗๕] ควรมีการสอบถามความพร้อมของบุคลากรก่อนให้มีการอบรม ดูเรื่องก่อนมาอบรมหากมีการขึ้นเวรต่อเนื่อง ผู้เข้าอบรมจะอ่อนล้า[๗๖] การอ่อนน้อมถ่อมตน แม้คนที่มีตำแหน่งน้อยกว่าแต่อายุมากกว่า คนที่เป็นผู้บริหารยิ่งสูงยิ่งอ่อนน้อม จะไปได้ไกล การแสดงออกด้วยความศรัทธาในตนเอง การแสดงออกด้วยการไหว้ และอ่อนน้อม ทำให้เป็นคนที่มีความสวยงาม เหมือนดอกบัวที่รอวันเบ่งบาน ถ้าคนทุกคนเป็นบัวที่พร้อมจะเบ่งบาน[๗๗]

๒. ความพร้อมทางด้านพัฒนาศีล

ควรจะมีระเบียบ หรือกฎขององค์กร[๗๘] คนส่วนใหญ่อยู่ในกฎระเบียบ ในการรักษาระเบียบ กฎเกณฑ์ของบุคลากรยังมีการ มาสาย และไม่ปฏิบัติตามบ้าง

๓. ความพร้อมทางด้านการพัฒนาจิต

มีการให้กำลังใจกันและกัน[๗๙] เตรียมพร้อมด้านการให้กำลังใจ ช่วยเหลือเพื่อให้มีความพร้อมก่อนเข้าอบรม บางคนอาจจะยังไม่พร้อมการอบรม[๘๐]

๔. ความพร้อมทางด้านการพัฒนาปัญญา

รู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญมาก[๘๑] การอบรมส่งเสริมทางปัญญา[๘๒] การปรับปรุงด้านความคิดวิเคราะห์[๘๓]

---

[๗๓]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๔]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๕]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๖]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๗]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๘]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๗๙]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๐]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๑]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๔.๓.๓ ด้านองค์ประกอบของการฝึกอบรมตามหลัก SMCR

๑. คุณลักษณะของวิทยากร

รู้ปัญหาของคนในองค์กร ความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นแบบอย่างที่ดี ของคนในองค์กร[๘๔] พูดเก่ง เข้ากับคนง่าย[๘๕] วิทยากร ต้องมีความรู้เรื่อง Special Timing[๘๖] วิทยากรมีตัวอย่างทำให้เห็นเห็นภาพหลายๆอย่าง มีประสบการณ์มาก สามารถสื่อสารการพูด มีความทันสมัย[๘๗] มีกิจกรรมที่สนุกสนาน พูดคุย การฟังการสะท้อนความรู้สึก[๘๘] มีความเป็นกันเอง ใช้ภาษาสื่อสารง่าย เปลี่ยนมุมมองว่าสามารถถ่ายทอดธรรมะของพระพุทธศาสนาให้ทัดเทียมต่างชาติ[๘๙] มีความเป็นสนุกสนาน ไม่ง่วง ผิดคาดว่าการฟังธรรมะต้องง่วงนอน[๙๐]

๒. เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความน่าสนใจ

อยากให้มีเนื้อหาเรื่องหัวใจความเป็นมนุษย์ การสื่อสาร การศรัทธาต่ออาชีพ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน[๙๑] ความสามัคคี การแก้ปัญหาร่วมกัน[๙๒] มีเนื้อหาสาระสอดคล้องและสาระนำไปปฏิบัติงาน[๙๓] เนื้อหาด้าน ESB พฤติกรรมบริการ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีการติดต่อกับผู้ป่วย[๙๔]

---

[๘๒]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๓]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๔]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๕]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๖]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๗]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๘]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๘๙]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๐]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๑]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๒]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๓]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๔]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๓. ช่องทางในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม

เรื่องคนในองค์กร อยากรู้ อยากเห็น อยากดู อยากเรียนรู้เรื่องไหน จัดวิทยากรกระบวนการให้ตรงกับความต้องการ ทำแล้วดี มีผลประโยชน์ กับที่โรงพยาบาลต้องการ[๙๕] ๑.มีเฟสบุ๊ค ๒.มีเนื้อหา ช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย[๙๖] ผมชื่นชมการเรียบเรียงสื่อกับเนื้อหาสัมพันธ์ กันดี มีการลำดับดี รู้สึกชื่นชมพระอาจารย์ที่สามารถใช้สื่ออย่างคล่องแคล่ววัดผลออกมาผมโอเคนะ[๙๗]

๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ควรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนว่า การเข้าอบรมในครั้งนี้จะได้อะไรบ้าง ให้กลุ่มแพทย์ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานได้เข้าอบรมก่อนกลุ่มอื่น และมีการจัดเวลาให้แพทย์ คือ ๒ ทุ่ม ถึงเที่ยงคืน หรือจัดวันหยุด โดยให้มีตารางให้บุคลากรกลุ่มนี้เลือก เพราะเขาเป็นบุคลากรที่เป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะขับเคลื่อนงานของโรงพยาบาล และมีส่วนตัดสินใจงาน[๙๘]

๕. ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

เบื้องต้นหาข้อมูลการพัฒนาใจมาก่อน และนำที่ได้รับตามหลักการ C&D รับแล้วเอาไปใช้พัฒนาต่อยอด[๙๙] มีความตั้งใจ สนใจ นำไปปฏิบัติ[๑๐๐] ต้องมีความคิด refresh ตนเองตลอดเวลา[๑๐๑] ความพร้อมของผู้เข้าอบรมไม่เท่ากัน เพราะบางคนถูกบังคับมา บางคนสมัครใจมา ผู้เข้ารับการอบรม ความเปิดใจในการจะเข้าร่วม[๑๐๒] ประยุกต์ใช้ในการทำงาน[๑๐๓] กิจกรรมสามเหลี่ยมสมดุลของชีวิต มีการถอดบทเรียนของชีวิตของเราว่าสามารถปรับสามเหลี่ยมสมดุลของชีวิตเราได้หรือไม่ เนื้อหามีความสอดคล้องมากกับการทำงาน และทำให้มีความรู้สึกเหมือนการเอาชีวิตการทำงานมาถอดบทเรียน พระอาจารย์สามารถดึงความรู้สึกของความเป็นโรงพยาบาลนำมาถอดบทเรียน และดึงความสนใจของเนื้อหา พร้อมกับสื่อที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับเนื้อหา แต่

---

[๙๕]สัมภาษณ์ สมชาย, ศิริจันทร์รัตนา พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๖]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๗]สัมภาษณ์ นที ปินตาวะนา, ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๘]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๙๙]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๐]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๑]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๒]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๓]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ว่าสื่อบางสื่อก็เก่าไป แต่ก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาดี อาจเป็นเพราะเคยมีการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเสมอ เลยอาจจะเคยดูสื่อมาแล้ว แต่ว่าคนอื่นๆ คงไม่ค่อยได้เจอ[๑๐๔]

๔.๓.๔ ด้านกระบวนการฝึกอบรม

๑. การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

รู้ปัญหาพื้นฐานในองค์กร เตรียมการเรื่องเวลา สถานที่ และงบประมาณหากต้องการความคุ้มค่าน่าจะออกไปจัดนอกสถานที่ เพราะความกังวลมีมาก ตัวบุคลากรที่คัดเลือกมาจะต้องมีความพร้อม โดยใช้ KASH[๑๐๕]เตรียมคนก่อนเข้าการอบรม[๑๐๖] ศึกษาการอบรมประเภทใด อยากได้เป้าหมายอย่างไร ค้นหาวิทยากรให้เหมาะสม เลือกวิธีการอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่ม[๑๐๗] มีการคัดคนในการเข้ารับการอบรม โดยเฉพาะคนที่ต้องพบกับผู้ป่วยเป็นด่านแรก เพราะจะเป็นผู้ชี้แจงสื่อสารให้ผู้ป่วยเข้าใจในกระบวนการ[๑๐๘] ควรจะเตรียมห้องประชุม ให้พร้อม และจัดนอกสถานที่จะทำให้เกิดการตื่นตัวและไม่กังวล[๑๐๙] มีการแจ้งให้แต่งกายที่เหมาะสม แต่งกายเหมือนกัน แจ้งให้พร้อม ให้คนที่จะเข้าอบรมได้พักก่อนการอบรม[๑๑๐] การเตรียมการพัฒนา กิจกรรมด้านต่างๆ ของโรงพยาบาลจะมีอยู่เสมอ แต่ไม่ค่อย active เท่าไหร่จะ ทำเฉพาะในช่วงของการประเมิน แต่ถ้าจะให้ดีก่อนที่จะมีการอบรม ให้มีการประเมินกิจกรรมที่ผ่านมา ผู้บริหาร motivate ทีม ให้มีความ active และสนับสนุน ให้มีความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเศรษฐกิจพอเพียง ต้นกล้าแห่งความดี การพัฒนาจิต สวดมนต์ไหว้พระ ให้สอบถามทีมว่าใครพร้อม หรือมีจริตกับกิจกรรมไหน หรือชอบกิจกรรมไหน ทำให้บุคลากรมีความพร้อมมากขึ้น คณะผู้จัด มีการโปรโมทงาน โดยเฉพาะหัวหน้างาน หมอ หรือผู้บริหาร จะทำให้หัวหน้างานเป็น active agent และไป motivate ลูกน้องในฝ่ายต่อ[๑๑๑] การที่จะอบรมครั้งนี้ผู้บริหารจะมีการคุยกัน ว่าจะเป็นการอบรมรูปแบบอะไร ถ้าเป็นการโอดีอย่างอื่นจะไปเป็นฝ่ายเป็นแผนก ไม่สามารถทิ้งงานทิ้งคนไข้ไปได้ แต่การจัดแบบนี้ มีการ

---

[๑๐๔]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๕]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๖]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๗]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๘]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๐๙]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๐]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๑]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

การกระจายข่าวมีการติดในลิฟท์ และเสียงตามสาย และมีการผ่านหัวหน้าฝ่ายหัวหน้างาน และจะหลุดไปในบางหน่วยที่หัวหน้าไม่ได้เป็นคณะกรรมการ พยายามสื่อสารทุกวิถีทาง มีการ Lan Talk แต่ทางพื้นที่สัญญาณก็ไม่ถึงไม่ได้ยินเสียง และการติดในลิฟท์ คนที่ทำงานข้างล่างไม่ได้ใช้ลิฟท์ก็ไม่ทราบข่าว[๑๑๒]

๒. เทคนิคในการฝึกอบรม

มีเทคนิคให้ทุกคนมีส่วนร่วม การสื่อสาร การรับมอบหนังสือจากพระอาจารย์น่าจะมีการตั้งจิตอธิษฐาน และรับมอบจากพระอาจารย์จะทำให้รู้สึกได้อารมณ์ ถึงความศักดิ์สิทธิ์ของการอบรม ให้พระอาจารย์ชี้ว่าควรจะทำอย่างไรจะทำให้เป็นวัวตัวที่ ๑ ได้ เช่นการสวดมนต์ไหว้พระ การกราบผู้มีพระคุณ ซึ่งผู้เข้าอบรมอาจจะได้เฉพาะข้อมูล แต่ไม่ได้วิธีปฏิบัติที่จะทำให้ดีขึ้น[๑๑๓]

๓. การดำเนินการหลังการฝึกอบรม

ต้องมีการร่วมมือกัน หัวหน้างาน[๑๑๔] หลังการอบรม ๒ เดือน ให้มีการประเมินผลว่าดีขึ้น หรือไม่ หรือดีขึ้นอีกหรือเปล่า อาจมีการวัดจากผู้ป่วยว่าการบริการดีขึ้นไหม[๑๑๕] ใช้ในการพัฒนางาน การสื่อสารพูดคุย ประเมินความสุขของบุคลากรโดยจัดทำหน้ายิ้มไม่ยิ้ม และประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการโดยหน้ายิ้ม ไม่ยิ้ม เพื่อดูว่าบุคลากรยังมีความสุขอยู่หรือไม่ และผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีจนเกิดความพึงพอใจหรือไม่[๑๑๖] การต่อยอดสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรหรือกิจกรรมร่วมกัน[๑๑๗] ต้องมีการพัฒนาคนเพราะเป็นการลงทุน ต้นทุนที่ถูกที่สุด หากมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด และสามารถนำมาต่อยอดในการถอดบทเรียนของชีวิตในแต่ละคน ว่าชีวิตแต่ละคนเหมือนบทละครที่แตกต่างกันย่อมมีประสบการณ์การเรียนรู้แตกต่างกัน มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของงานที่เป็นตัวชี้วัดให้เห็นว่ากิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพ คือ งานที่ได้รับจะออกมาดี สามารถประเมินได้ เช่น การส่งยาถูกต้องครบถ้วนทันเวลา ซึ่งบุคลากรควรนำกิจกรรมต่างๆ ไปใช้ในการทำงาน การช่วยเหลือ ไม่ว่าจะทำอะไรก็ช่วยกัน และชื่นชมกัน การทักทายกันเหมือนในห้องประชุมให้เป็นวัฒนธรรมต่อเนื่อง กิจกรรมที่เกิดขึ้นก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยไม่ต้องลงทุน[๑๑๘]

---

[๑๑๒]สัมภาษณ์ สุดารัตน์ วาวงค์, นักโภชนาการ งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๓]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๔]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๕]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๖]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๗]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๑๘]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๔.๓.๕ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการฝึกอบรม

๑. การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการฝึกอบรม

ใช้หลักธรรม ศีล สมาธิ ปัญญา[๑๑๙] ใช้ ศีล สมาธิ ปัญญาไปใช้[๑๒๐] หลักธรรมที่นำมาใช้ คือ สุจริต กายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต[๑๒๑] สามารถนำสามเหลี่ยมชีวิต ไปปรับใช้กับครอบครัวได้[๑๒๒] การอยู่ร่วมกันในองค์กร การสื่อสารในองค์กร[๑๒๓] หลักธรรมของการอยู่ร่วมกัน[๑๒๔]หลักไม่บ่น ไม่กล่าวโทษ อย่าแก้ตัว[๑๒๕] การทำงานคืองานบุญ หัวใจพระโพธิสัตว์[๑๒๖]ทำงานอย่าหวังผลตอบแทน[๑๒๗] พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พรหมวิหาร ๔ ปิยะวาจา สัมมาวายามะ สามารถนำไปใช้ในการทำงาน งานได้ผลคนเป็นสุข ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ดีและในครอบครัวคือเรื่องสามเหลี่ยมสมดุลของชีวิต[๑๒๘]

๒. การประยุกต์ใช้หลักธรรม

ในการทำงานและชีวิตประจำวัน[๑๒๙] ในการดำรงชีวิตประจำวัน[๑๓๐] การปรับอารมณ์ที่รุนแรงให้ลดลง การเป็นตัวอย่าง การปรับที่ตนเองก่อน[๑๓๑] การมีสติ ในการทำงาน เพราะการทำงานจะต้องมีการตอบคำถามเดิมๆ ซ้ำ ๆ ถ้าไม่มีสติก็จะทำให้สื่อสารออกไปไม่ดี การสร้างสมดุล

---

[๑๑๙]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๐]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน , ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๑]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๒]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๓]สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๔]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๕]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๖]สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

[๑๒๗]สัมภาษณ์ อินธิรา ปิ่นญาติ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

[๑๒๘]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๒๙]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๐]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๑]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ในชีวิต[๑๓๒] นำไปใช้การบริการผู้ป่วย เพราะได้รับความลำบากมาแล้ว[๑๓๓] ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขโดยภาพรวมควรเป็นแบบใด[๑๓๔]

๓. รูปแบบของธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

เวลาให้เพิ่มเติมกว่านี้ เนื้อหาที่วิทยากรจะได้พูดจะได้ยาวๆ[๑๓๕]

๑. เวลา อย่างน้อยต้อง ๑๖ ชั่วโมง ๒ วัน

๒. กลุ่มคนต้องมาอยู่ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้จักกัน

๓. เอาหลาย ๆ กลุ่มงานมารวมกัน

๔. เวลา สถานที่

๕. ความรู้ที่จะได้รับจะเอาไปต่อยอดอย่างไร

๖. ประเมินผลหลังจากอบรมไป เช่นอาจให้ดาว โดยให้กลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน[๑๓๖]

กิจกรรมที่ให้บุคลากรรู้จักกันทุกคน กิจกรรมที่นำไปใช้ได้จริง กิจกรรมที่ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน[๑๓๗] เป็นกิจกรรมสร้างความสุขและเสียงหัวเราะ ไม่ได้หัวเราะแบบนี้นานมากแล้ว และด้วยลักษณะของชีวิตเจอความเครียด เจอปัญหาส่วนตัว พอได้มาวันนี้รู้สึกโลกสดใส ของคุณพระอาจารย์ที่ทำให้ได้หัวเราะ มีความสุขมาก และจะไปบอกเพื่อนๆ เล่าให้ลูก ฟัง ว่าวันนี้ที่ได้อบรมมีความสุขนะ[๑๓๘]

๔.๔ ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมตามรูปแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

หลังจากการอบรมมากกว่า ๒ เดือน ผู้วิจัยได้ศึกษาติดตามผลการฝึกอบรมโดยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐ คน ตามหลักภาวนา ๔ คือ

---

[๑๓๒]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๓]สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๔]สัมภาษณ์ อินธิรา ปิ่นญาติ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๕]สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๖]สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๗]สัมภาษณ์ อินธิรา ปิ่นญาติ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

[๑๓๘]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๔.๔.๑ การฝึกอบรมกาย

พบว่า ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า บุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมธรรมะโอดี มีการปรับตัวเข้าหาบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน สอบถาม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในโรงพยาบาล และในชีวิตครอบครัวได้ปรับสมดุลชีวิต สามเหลี่ยมให้เป็นสามเหลี่ยมด้านเท่า โดยมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น[๑๓๙] การพยายามที่จะทำให้สุขภาพแข็งแรงมีส่วนสำคัญในการทำงานที่จะต้องอยู่เวรยามในตอนกลางคืน และอาจจะมีการอยู่เวรต่อเนื่องในตอนกลางวัน การพักผ่อนให้เต็มที่ การทานอาหาร การพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นสิ่งที่มีการปรับตัวด้านร่างกายให้มีความรู้สึกสดชื่น ไม่ตึงเครียด เป็นสิ่งจำเป็นมาก หลังจากได้รับการอบรมทำให้ทำให้ตระหนักในความพร้อมทางด้านร่างกายมากขึ้น เพราะรู้สึกว่าตนเองไม่มีพลังด้านร่างกาย[๑๔๐] พยายามปรับตัวให้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่นมากขึ้น ทำความรู้จักฝ่ายอื่นให้มากขึ้นด้วยเพื่อการประสานงาน ทำให้งานและชีวิตมีความสุขขึ้น ด้วยงานที่ทำไม่ค่อยได้พบปะกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่น[๑๔๑] กิจกรรมที่นำมาใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรในฝ่ายได้มีการสื่อสารกันให้มากขึ้น การใช้การ์ตูนแสดงความรู้สึก คือ ยิ้ม และเศร้า ซึ่งได้แนวทางจากการฝึกอบรม เพราะเห็นว่าการสื่อสารในองค์กรถึงความรู้สึกซึ่งกันและกัน มีส่วนสำคัญทำให้ผ่อนคลาย ทั้งทางกาย แม้ว่าจะมีความทุกข์มาจากที่อื่นที่ไม่ใช่งาน ก็สามารถสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบได้[๑๔๒]

๔.๔.๒ การฝึกอบรมศีล

พบว่า การไม่เบียดเบียนผู้อื่น เกิดขึ้นจากการที่ตัวเราเองรับผิดชอบในหน้าที่ หรือเรียกว่าระเบียบ ในการทำงานระเบียบก็มีระเบียบทางราชการที่ต้องปฏิบัติ และระเบียบของสังคมยอมรับ ที่บอกว่าไม่เบียดเบียนเนื่องจากทำตามระเบียบ คือ การจ่ายยาให้ผู้ป่วยมีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผน ต้องมีการปฏิบัติให้ถูกคน ถูกชนิด ถูกขนาด ถ้าปฏิบัติตามระเบียบนี้ผู้ป่วยก็จะได้รับการรักษาที่ถูกต้องและหายได้ แต่หากปฏิบัติไม่ได้ก็จะทำให้ผู้ป่วยเกิดอันตราย ซึ่งเป็นตัวอย่างจากการปฏิบัติงานในห้องยา และในส่วนตัวการปฏิบัติตามระเบียบจะทำให้เรามีระบบการทำงานมากขึ้น ทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน เราสามารถเอาความมีระเบียบไปสอนให้ลูกจะได้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน ของสังคมได้[๑๔๓] หรือการตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน

---

[๑๓๙]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๐]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๑]สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๒]สัมภาษณ์ นุชจรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๓]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน สิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนอกเหนือจากหน้าที่ คือการรักษาเวลา เพราะเป็นการทำงานกับคน เมื่อเห็นผู้ป่วยได้รับความทุกข์มาหา ก็ต้องการแก้ไขให้ความทุกข์หมดไป คำที่เตือนใจในการทำงานอยู่เสมอคือ “จงเบิกบานกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์” ตามที่ได้รับฟังจากการอบรม[๑๔๔] การแต่งกายให้สุภาพเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาระเบียบ เพราะอยู่ด่านหน้าที่ต้องพบกับคนไข้คนแรกถือเป็นภาพลักษณ์ขององค์กร[๑๔๕] เป็นการสร้างคุณค่าให้ตนเอง ให้อยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ การมีศีลจะทำให้เรามีจิตใจดี ได้ฟังพระอาจารย์พูดถึงการสร้างสมดุลในชีวิต เรื่องงาน ครอบครัว ตัวเอง แล้วเหมือนเตือนว่าจะต้องทำให้ชีวิตมีสมดุลนะ[๑๔๖]

๔.๔.๓ การฝึกอบรมจิตใจ

พบว่า ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ขอขอบคุณพระอาจารย์ที่ได้สอนคุณธรรม หลักธรรมต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในชีวิตประจำวันแต่ลืมไปว่ามีอยู่ ทุกวันนี้ไม่ใช่ว่าอบรมแล้วได้รับความสุขตลอดเวลา แต่รู้สึกว่าเมื่อมีความทุกข์สามารถจัดการกับความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ไม่จมกับอารมณ์ทุกข์นั้น เพราะจะคิดถึงคำที่พระอาจารย์เสมอ[๑๔๗] กิจกรรมที่จะช่วยให้มีคุณธรรมมากขึ้นคือการพัฒนาจิต อยากให้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกจิตใจ อาจมาจัดต่อในหน่วยงานก็ได้[๑๔๘] วันนี้ยังคิดถึงคำสอนที่พระอาจารย์ได้ให้ไว้ เพราะเป็นกิจกรรมจึงทำให้จำได้ ไม่ได้จำได้เชิงข้อมูล แต่จำได้ว่าจิตใจต้องฝึกอย่างไรเมื่อเจอคำพูดแรง ๆ หรือเจอผู้คนหลากหลาย ก็ยังจำได้ มีการไปพัฒนาตนเองบ้าง ได้สวดมนต์ไหว้พระบ้าง[๑๔๙]

๔.๔.๔ การฝึกอบรมปัญญา

พบว่า ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา คงไม่สามารถให้บริสุทธิ์จากกิเลศได้หรือพ้นทุกข์ได้ เพราะเวลาน้อย การฝึกอบรม ๑ วัน ไม่อาจทำให้ชีวิตคนพ้นทุกข์ได้ แต่สิ่งที่ได้จากการอบรมเบื้องต้นคือรู้ทันใจตัวเอง รู้ทัน

---

[๑๔๔]สัมภาษณ์ นุชจรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๕]สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘,

[๑๔๖]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๗]สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๘]สัมภาษณ์ สุดารัตน์ วาวงค์, นักโภชนาการชำนาญการ หัวหน้างานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๔๙]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

เหตุการณ์[๑๕๐] ถ้าจะทำให้เกิดผลดีอยู่เสมอคือการกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น อบรมซ้ำ หรือการจัดกิจกรรมในองค์กรต่อเนื่อง ตัวอย่างที่โรงพยาบาลก็มีกิจกรรมต้นไม้แห่งความดี ที่ทำให้คนมีความสุขมากขึ้น[๑๕๑] การแก้ปัญหาด้วยปัญญา เป็นตัวอย่างของคนมีความสุข มากกว่าการแก้ปัญหาด้วยอารมณ์ การทำงานจะมีการกระทบกระทั่งกับผู้คนตลอดเวลา สามารถช่วยได้จริงๆ มีสติบอกว่า “ปัญญามีไว้แก้ไข” [๑๕๒]

๔.๔.๕ ข้อคิดเห็นอื่นๆ

การอบรมในครั้งนี้อาจจะไม่ได้ทำให้ชีวิตเรามีความสุขตลอดไป แต่โดยส่วนตัวคิดว่าเป็นการได้ฉุกคิดถึงสิ่งที่เราเคยลืมไป บางเรื่องเช่นเรื่องความรักต่อพ่อแม่ ความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นในการอบรม ในการรู้จักคนแปลกหน้าในที่ทำงานเดียวกัน เวลาเจอกันอีกครั้งก็มีการยกมือไหว้สวัสดีครับ Hi กัน และ ณ วันนี้เราก็ยังทักทายกัน ยิ้มให้กัน สอบถามความรู้สึกของกันและกัน ถ้าจะมีความสันติสุขอย่างยั่งยืนตลอดไปคงไม่มีวิธีไหนทำให้ชีวิตคนมีความสุขอย่างยั่งยืนได้ยกเว้นปรินิพพาน แต่วันนี้เราได้ทำก็เป็นการดี แม้ว่าระยะเวลาจะผ่านไปสักระยะหนึ่งแล้วแต่เมื่อเหนื่อย ท้อ หรือเจอปัญหา เราจะคิดว่าเราเป็นวัวตัวที่ ๑ นะ เราพัฒนาได้ทำสร้างความรู้สึกๆ ดีๆ ได้ อันนี้ส่วนบุคคลนะครับ[๑๕๓] ความรู้สึกว่าเมื่อเวลาผ่านมาแล้วแต่ปฏิสัมพันธ์เราคงอยู่ มีการคุยกัน พูดคุย เพราะว่ามีการเริ่มรู้จักกันแล้ว บางคนมีความใส่ใจต่อคนอื่นๆมากขึ้น น้องๆ มาช่วยทำงาน ถือว่าเป็นการกล่อมเกลาจิตใจนุ่มขึ้น ทุกคนมีความสุขขึ้น[๑๕๔] ได้กลับไปหาพ่อแม่จากที่ไม่ค่อยได้ไปเยี่ยม เพิ่งกลับมาคะ ยังคิดหาโอกาสไปอีกครั้ง แม้ว่าการอบรมจะจบลงแล้ว แต่ยังคิดถึงคนสำคัญคือพ่อแม่ ขอบคุณที่ทำให้ทำให้เป็นคนกตัญญู และได้ตอบแทนบุญคุณเล็กๆ น้อยๆ[๑๕๕]

---

[๑๕๐]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๕๑]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๕๒]สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๕๓]สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

[๑๕๔]สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

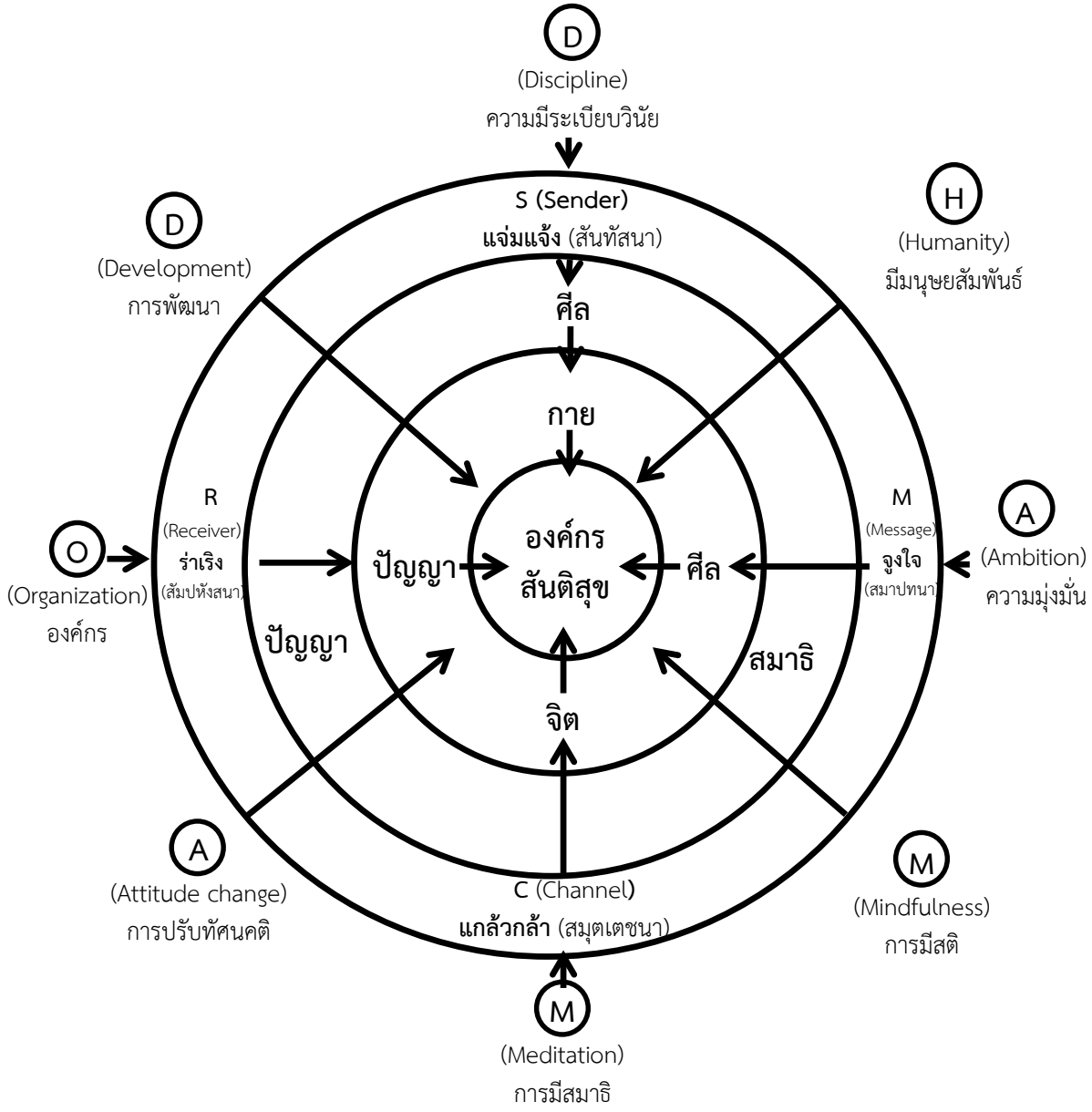
[๑๕๕]สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘.

๔.๖ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ในสังคมไทยปัจจุบัน

๔.๖.๑ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model)

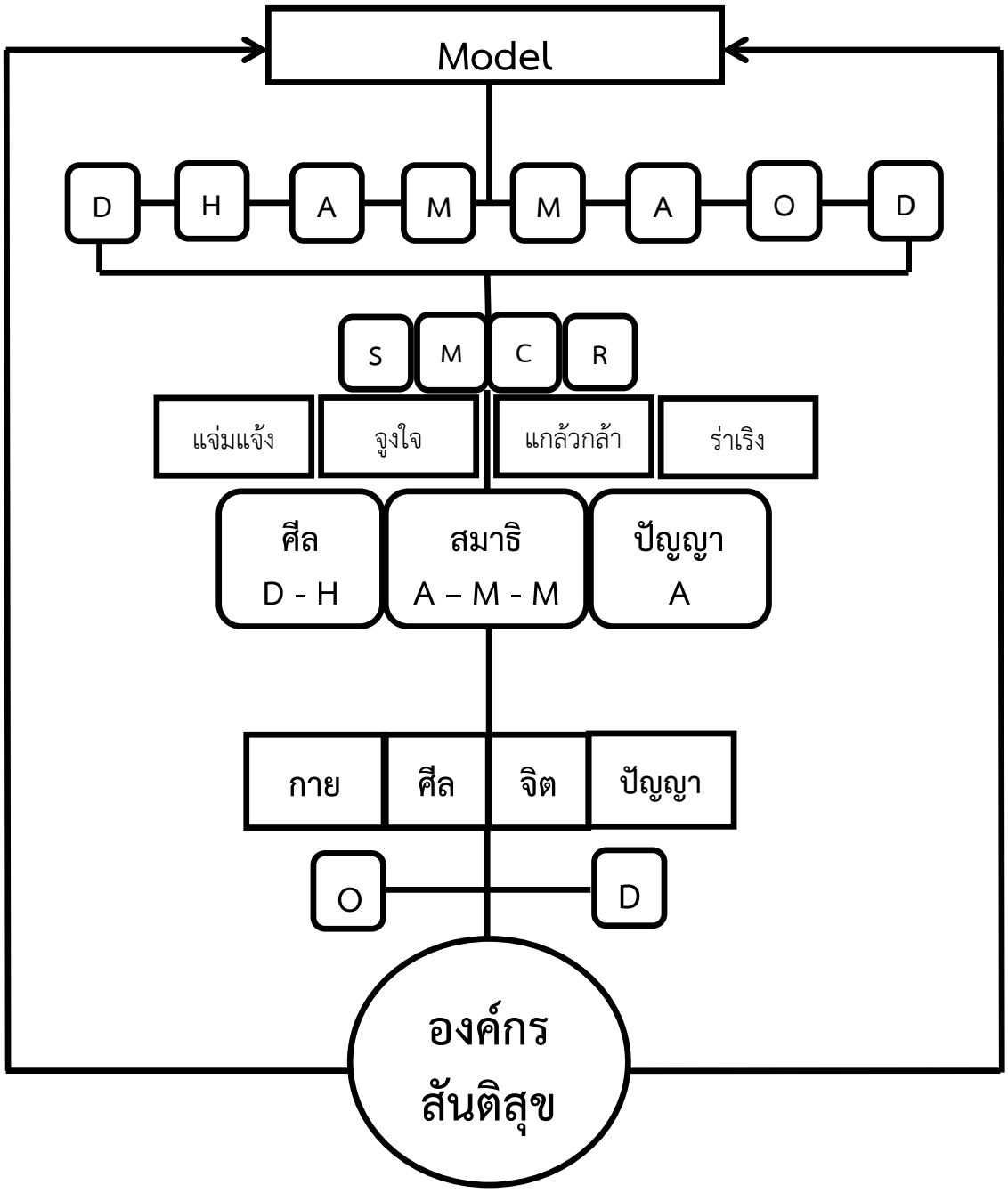
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ **“องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย”** ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมหรือความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ลงพื้นที่ปฏิบัติจริงในองค์กร ณ โรงพยาบาลลำพูน โดยเป็นการบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา จึงเกิดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ในรูปแบบ “D H A M M A O D ” สามารถสรุปนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้ดังนี้

Dhamma OD Model
รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข



แผนภูมิที่ ๔.๗ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ“ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
“DHAMMAOD”

แสดงรายละเอียด
DHAMMAOD MODEL



แผนภูมิที่ ๔.๘ แสดงรายละเอียด DHAMMAOD MODEL

จากแผนภูมิที่ ๔.๗ และ ๔.๘ แสดงรูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข “**DHAMMAOD**” โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบและรายละเอียด ดังนี้

๑.D (Discipline) ความมีระเบียบวินัย

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระเบียบวินัยต่อตนเอง ต่อคู่บัดดี้ และต่อกลุ่มการอบรม เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยการสร้างกติกาในการร่วมกิจกรรม โดยให้ทุกคนยอมรับในกติการ่วมกัน มีการแจ้งไว้ตั้งแต่ครั้งแรกของการอบรม เมื่อมีการไม่เคารพกติกาจะมีการเตือนด้วยการยืดป้ายชื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การมาร่วมกิจกรรมไม่ตรงต่อเวลาสอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล (Morality) **หรือสีลสิกขา หมายถึงการประพฤติที่ดีงามตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของสังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน**

๒.H (Humanity) ความเป็นมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เน้นการสื่อสารในการอยู่ร่วมกัน กระบวนการฝึกอบรมมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เป็นการ**ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก** มีกิจกรรมเปิดหัวใจสู่ธรรม **เพื่อเป็นการทักทายและสร้างสัมพันธภาพที่ดี** ลดช่องว่างเป็นการสื่อสารทั้งสองทาง ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม การสร้างสัมพันธภาพด้านบวก รู้ รัก สามัคคี ใจประสานใจ-รวมใจเป็นหนึ่ง กิจกรรมยอดไม้อ่อนโยน ยอดคนอ่อนน้อม สอดคล้องกับการพัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่าศีล (Morality) **หรือสีลสิกขา 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 เมื่อกายอยู่ในอาการสงบจิตก็สงบ หมายถึง มีความมุ่งมั่นพัฒนาด้านของจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆได้ และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการทำงานและชีวิต ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมายก็ตาม**

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 กระทบที่ใจเป็นสำคัญ จึงต้องยกใจขึ้นเพื่อพัฒนา** จึงมีความสอดคล้องกับสมาธิในไตรสิกขา ทุกกิจกรรมก่อนจะจบกิจกรรมจะมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่สมาธิเพื่อทบทวนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน แล้วให้เวลาในการเขียนลงกระดาษ หลังจากทบทวนเสร็จ

๖.A (Attitude change) การปรับทัศนคติ

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี **มีวิธีการเปลี่ยนแปลงคนเพื่อเกิดสัมมาทิฐิ เพราะมีคำว่ากล่าวว่า “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 การจะสร้างให้องค์กรมีคุณภาพจึงต้องพัฒนาคนด้วยกระบวนการฝึกอบรมทั้งแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา เพราะคนอยู่ในองค์กรมีความแตกต่างทางด้านความคิด เราหล่อหลอมอย่างไรให้เกิดคำว่า “จงรักภักดีต่อองค์กร” คนในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน ด้วยการเรียนรู้หลักพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คือ ศีล ๕ พัฒนาองค์กรไปสู่ “องค์กรศีล ๕”** สอดคล้องกับหลักภาวนา ๔ หมายถึง องค์กรพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา เพื่อเกิดสันติสุขในองค์กร

๘.D (Development) การพัฒนา

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นการพัฒนาได้ผลลัพธ์ตามหลักภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา จึงมีวิธีการ **๕ ส.** เพื่อจัดรูปแบบการฝึกอบรม คือ

๑) **สนุก** หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความเพลิดเพลินธรรม บันเทิงใจ มีความสุขในการเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม เป็นการเปิดใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒) **สาระ** หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดสาระความรู้ทางวิชาการ นำหลักธรรมของพระพุทธเจ้าสามารถไปปฏิบัติ มีสาระธรรมของชีวิต เพื่อเป็นแนวทางของชีวิต

๓) **สงบ** หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดภาคบริหารจิตเจริญปัญญา สร้างสันติภายในเพื่อให้กลับมาดูจิตใจของตนเอง เพราะ “สุขอื่นยิ่งกว่าความสงบไม่มี”

๔) **สำนึก** หมายถึง การฝึกอบรมจะต้องเกิดความสำนึกที่จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในไปทางที่ดีขึ้น รู้ว่าอะไรควรทำมิควรทำในชีวิต

๕) **สร้างสรรค์** หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมจะต้องเกิดความคิดที่สร้างสรรค์เกิดปัญญา พัฒนาตามภาวนา ๔ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา

๔.๖.๒ สรุปรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model)

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ใช้วิธีการเรียกว่า **“ฉลาดประยุกต์ สนุกมีสาระ” โดยปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา** เป็นการ**ฝึกอบรมแบบเชิงรุกเข้าหาองค์กร** 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 เพื่อให้เกิดความแกล้วกล้า อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ และ**๔) ผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสุขสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความร่าเริง มีพลังศรัทธา เกิดปัญญาเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ยังสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ เป็นการปลูกฝังให้คนในองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร เพราะการใช้หลักไตรสิกขา (**The Threefold Training**) เป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ

๑.พัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล (Morality) หรือสีลสิกขา หมายถึงการประพฤติที่ดีงามตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กฎ กติกาของสังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อนทั้งกายและใจ ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ศีล ๕ ส่วนในทางบ้านเมืองเรียกว่ากฎหมาย บุคคลผู้มีศีลเป็นเบื้องต้น ย่อมมีอาการเป็นปกติทางกายพร้อมที่จะพัฒนาจิต ซึ่งสอดคล้องกับ D=Discipline ระเบียบวินัย H=Humanity มนุษยสัมพันธ์

๒.พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ (Concentration) หรือจิตตสิกขา เมื่อกายอยู่ในอาการสงบ จิตก็สงบ พร้อมที่จะพิจารณาสืบค้นหาเหตุผล 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 มีความยิ้มแย้มแจ่มใส บุคลิกภาพน่าศรัทธา

๒.ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างสันติ เกื้อกูลแก่กัน

๓.จิตตภาวนา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย มีความเมตตากรุณาในการทำงานร่วมกัน “รักษาลมหายใจของตนเอง”

๔.ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำนินชีวิตครอบครัว ส่วนตัวและการทำงาน

ดังนั้น การรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ต้องเริ่มต้นจากการฝึกความมี **"ระเบียบวินัย"** ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานของความมนุษย์ คือ “ศีล” เช่น การเป็นคนตรงต่อเวลา ศีลถือว่าเป็นความปกติ จึงพัฒนาไปสู่ความเป็น **"มนุษย์"** ที่สมบูรณ์ด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างสัมสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้การเคารพและให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน ด้วย **"ความมุ่งมั่น"** พัฒนาตนเองจนไปถึงเป้าหมายของของการทำงานและชีวิต ด้วยการมี **"สติ"** รู้เท่าทันอารมณ์ เพราะมีสติเมื่อใด สันติเกิดขึ้นเมื่อนั้น จนนำไปสู่สันติภายในเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตนเองและองค์กร ด้วยการใช้ภาวนามัย จะนำไปสู่การมี **"สมาธิ"** ดังคำว่าที่ว่า “สุขอื่นยิ่งไปกว่าความสงบไม่มี” เมื่อภายในเปลี่ยนแปลงจึงนำไปสู่การ "ปรับเปลี่ยนทัศนคติ" ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการฝึกที่จะเป็นคนที่รู้จัก **“ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย”** ตนเองและคนอื่นได้ เพราะ **" สันติของบุคคลนำไปสู่สันติสากลขององค์กร”**

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขจะเกิดองค์กรสันติสุขได้อย่างยั่งยืน จะต้องเกิดสันติสุขในระดับบุคคลก่อนเกิดสันติสุขในระดับองค์กร ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีขั้นตอนการจัดรูปแบบ ดังนี้ การ**วิเคราะห์องค์กรที่จะฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวางแผน** ออกแบบรูปแบบกิจกรรม แนวทางการจัดกิจกรรมให้เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลจะต้องทราบถึงวิชาชีพ อายุ ตำแหน่ง แผนกของผู้เข้าอบรม **การปฏิบัติการอบรม** เป็นไปตามหลักของการสื่อสารที่ดี และมีหลักธรรมคำสอนที่เข้าถึงจิตใจของผู้เข้าอบรม จึงสามารถเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ **การตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรม** ส่วนใหญ่จะมีการตรวจสอบโดยวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม หากพบว่ากิจกรรมไม่สอดคล้อง หรือดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรมได้น้อย จะมี**การปรับเทคนิคการอบรม** จะเห็นว่าองค์กรที่เข้ารับการอบรมเกิดสันติสุขจะสามารถประเมินได้จากระหว่างการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีรอยยิ้ม สนุกสนาน มีความสุข มีส่วนร่วมและ **“ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}$=๔.๗๓) คือ พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร มีการบูรณาการเนื้อหากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการสอน และผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้”** และจากการสัมภาษณ์หลังการรับการฝึกอบรมระยะเวลา ๒ เดือน ผู้เข้ารับการอบรมยังสามารถนำแนวคิดจากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้ดีตามหลักภาวนา๔ คือ กาย ศีล จิต และปัญญา 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) จึงเป็นกระบวนการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า 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 และมีกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ๕ ส. คือ สนุก สาระ สงบ สำนึก และสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการธรรมะพัฒนาองค์กร (Dhamma for Organization Development : Dhamma O.D.) ซึ่งเรียกว่า “วิทยากรกระบวนการ พัฒนางานกระบวนธรรม” เป็นการบูรการการศาสตร์ตะวันตกและศาสตร์ตะวันออก ซึ่งพระวิทยากรจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเผยแผ่ธรรมประยุกต์ เป็นการนำเอาหลักวิทยาการสมัยใหม่และหลักพระพุทธศาสนา มาบูรณาการเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน และเกิดรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับองค์กรยุคใหม่และสังคมไทย ในความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม เพราะคนในไปปัจจุบันนี้มีความหลากหลาย ซึ่งพระพุทธเจ้าจัดบุคคลไว้เหมือนดอกบัว ๔ เหล่า จึงต้องมีรูปแบบกระบวนการที่ประยุกต์สอดคล้องเพื่อง่ายต่อการเรียนรู้และให้การเผยแผ่ธรรมมีชีวิต มีความเข้าใจง่าย ไม่เบื่อหน่ายคำสอนของพระพุทธศาสนา สามารถนำธรรมะไปบูรณาการในชีวิตได้ตามความเป็นจริง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรม ๒) เพื่อเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยปัจจุบัน โดยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

๕.๑.๑ แนวคิด ทฤษฎีรูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่ มีความน่าสนใจ มีสีสัน มีเทคนิค สื่ออุปกรณ์ในการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในส่วนของ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแนวคิดการเรียนรู้ (Learning) อย่างมีส่วนร่วม เป็นหลักสำคัญ การฝึกอบรมตามแนวทางสมัยใหม่เป็นสิ่งที่ท้าทายองค์กรที่มุ่งประสบความสำเร็จในกระแสของการแข่งขัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการอบรม คือการเลือก ประเภท วิธีการ เทคนิค เนื้อหาของการอบรมให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถให้บุคลากรมีแรงนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดความสันติสุขในองค์กร

การฝึกอบรมตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้า โดยทั่วไปแล้วหลักการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นการสอนเน้นการพัฒนาจิตใจ มองเป็นนามธรรม แต่พระพุทธเจ้ามีหลักการสอนหลากหลายรูปแบบ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการสอนของพระองค์มีหลายกลุ่ม คือพระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เทวดา สัตว์ เป็นต้น พระองค์จึงมีการเลือกใช้วิธีการในการฝึกการอบรมที่แตกต่างกันให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านความหมายของการพัฒนาการฝึกอบรม และการสอนของพระพุทธเจ้า มีส่วนคล้ายคลึงกันคือ เป็นการใช้กระบวนการ กิจกรรม การสอน การสื่อสาร ให้ผู้เข้าอบรมได้รับการพัฒนา ทั้งด้านความสามารถในการใช้ชีวิตหรือทักษะชีวิต ทั้งการประกอบอาชีพและการอยู่ในสังคม หรือองค์กรอย่างมีความสุข โดยผลสุดท้ายคือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังคำกล่าวที่ว่า “งานสัมฤทธิ์ผล คนเป็นสุข” ด้านประเภทของการฝึกอบรม และการสอนของพระพุทธเจ้า พบว่า วิทยาการ

สมัยใหม่มีการแบ่งประเภทการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์หลายอย่าง คือ แบ่งตามแหล่งของการฝึกอบรม ตามการจัดประสบการณ์ของการฝึกอบรม ทักษะที่ต้องการฝึก และระดับชั้นของผู้ฝึกอบรม ส่วนการสอนของพระพุทธเจ้า จะแบ่งเป็นหลายประเภท คือ การสอนแบบร้อยกรอง แบบร้อยแก้ว และแบบพยากรณ์ มีการผสมผสานกันโดยจะเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวผู้รับการสอนว่าเหมาะสมกับแบบใด ด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า กระบวนการฝึกอบรมแบบวิทยาการสมัยใหม่มีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน ที่เป็นรูปแบบที่สามารถทำได้ทุกองค์กร แต่กระบวนการสอนของพระพุทธองค์เหมาะที่จะสอนเป็นรายบุคคล หรือการสอนตัวต่อตัว ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องการคัดตัวผู้ฝึกอบรม หรือการเลือกว่าจะสอนให้กับใครก่อน ด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า วิธีการฝึกอบรมแบบวิทยาการสมัยใหม่ จะมีหลากหลายรูปแบบและเป็นรูปแบบชัดเจน โดยใช้กับคนจำนวนมาก แต่การสอนแบบพระพุทธเจ้าทรงมีวิธีสอนที่เหมาะสมกับแต่ละคน โดยทรงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทรงปรับรูปแบบการสอนอยู่เสมอ คำนึงถึงความพร้อมของผู้ฟังเป็นเกณฑ์ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี พร้อมกับแนะนำให้ผู้ฟังลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Learning by doing) ทรงให้ความสนใจต่อผู้ฟังเป็นราย ๆ และเปิดโอกาสให้แก่ผู้ฟังที่ด้อยโอกาสและทุพพลภาพ ด้านเทคนิคการสอน พบว่า เทคนิคการสอนแบบวิทยาการสมัยใหม่ มีหลากหลายรูปแบบ แต่ความสำคัญขึ้นอยู่กับวิทยากร หรือผู้ส่งสารที่จะเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะกับกลุ่มผู้ฟัง เช่น การบรรยาย การอภิปราย การเสวนา เป็นต้น ส่วนพุทธลีลาการสอนเทคนิคการสอนของพระพุทธองค์ จะเลือกใช้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม โดยพระองค์ทรงเริ่มต้นการสอน การสร้างบรรยากาศในการสอน สอนมุ่งไปสู่หลักเนื้อหา สอนโดยเคารพ สอนโดยอาการอันสุภาพ สอนด้วยความละมุน สอนด้วยวิธีการรุนแรง สอนอย่างประนีประนอม การใช้สื่อ ในด้านวิทยาการสมัยใหม่ มีสื่อที่ทันสมัยหลากหลาย ทั้งที่ต้องลงทุน และไม่ต้องลงทุน วิทยากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ เนื่องจากมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เช่น วิดีทัศน์ เพาเวอร์พอยด์ เป็นต้น ส่วนการใช้สื่อของพระพุทธเจ้าจะเลือกใช้สื่อที่มีตามสถานการณ์ โดยให้พบกับเหตุการณ์จริง จึงทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจได้ลึกซึ้งกว่าการสมมุติ

๕.๑.๒ วิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรม ที่สานสัมพันธ์ของผู้เข้าอบรมในองค์กรให้เกิดความรักสามัคคี มีความสุข ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นองค์กรสันติสุข โดยยึดหลักการสื่อสารธรรมทางตะวันตกของเบอร์โล และลีลาการสอนธรรมของพระพุทธเจ้า ประกอบด้วย **ผู้ส่งสาร (Sender)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเป็นผู้ส่งสารให้เข้าใจง่าย เกิดความ**แจ่มแจ้ง** เหมือนเปิดไฟในที่มืด **สาร (Message)** หมายถึงพระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องเข้าใจสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้สารเข้าใจง่ายเป็นการบูรณาการ เพื่อให้เกิดการ **จูงใจ** ทำให้เกิดความศรัทธา **ช่องทาง หรือ สื่อ (Channel)** หมายถึง พระวิทยากรของธรรมะโอดีจะต้องใช้ช่องทางในการนำเสนอสารธรรมะด้วยสื่ออุปกรณ์ กิจกรรม การบรรยาย รูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เพื่อให้ความ**แกล้วกล้า** อยากจะไปประพฤติปฏิบัติ **และสุดท้ายผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้รับสาร รับธรรมะจะต้องเกิดความรื่นเริงบันเทิง มีความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน เกิด**ความร่าเริง** เกิดความศรัทธา เกิดปัญญา

เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี เรียกว่า **“เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิมด้วยธรรมะโอดี”** เป็นการแก้ปัญหาองค์กรอย่างมีระบบตามวิทยากรสมัยใหม่และตามพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขต่อไป จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า จะเกิดองค์กรสันติสุขได้อย่างยั่งยืน จะต้องเกิดสันติสุขในระดับบุคคลก่อนเกิดสันติสุขในระดับองค์กร ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีจึงมีขั้นตอนการจัดรูปแบบ ดังนี้คือ **การวิเคราะห์องค์กรที่จะฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวางแผน** ออกรูปแบบกิจกรรม แนวทางการจัดกิจกรรมให้เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลจะต้องทราบถึงวิชาชีพ อายุ ตำแหน่ง แผนกของผู้เข้าอบรม **การปฏิบัติการอบรม** เป็นไปตามหลักของการสื่อสารที่ดี และมีหลักธรรมคำสอนที่เข้าถึงจิตใจของผู้เข้าอบรม จึงสามารถเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ **การตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรม** ส่วนใหญ่จะมีการตรวจสอบโดยวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม หากพบว่ากิจกรรมไม่สอดคล้อง หรือดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรมได้น้อย จะมี**การปรับเทคนิคการอบรม** จะเห็นว่าองค์กรที่เข้ารับการอบรมเกิดสันติสุขจะสามารถประเมินได้จากระหว่างการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีรอยยิ้มสนุกสนาน มีความสุข มีส่วนร่วม และผลการประเมินความพึงพอจากหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=๔.๗๓) และจากการสัมภาษณ์หลังการอบรมระยะเวลา ๒ เดือน ผู้เข้ารับการอบรมยังสามารถนำแนวคิดจากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้ดี ตามหลักภาวนา ๔ คือการฝึกกาย ศีล จิต และปัญญา ซึ่งหากองค์ประกอบของบุคคลทั้ง ๔ ด้าน ได้รับการปฏิบัติฝึกฝนในเป็นไปตามครรลองของวิญญูชนปกติทั่วไปที่ต้องการความสันติสุขในชีวิต องค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรสันติสุขด้วยเช่นกัน

การพัฒนาฝึกอบรมตามกระบวนการธรรมะโอดี จึงเป็นกระบวนการเผยแผ่ธรรมตามแนวทางของพระพุทธเจ้า โดยมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยมุ่งสู่การพัฒนาคนให้มีสันติภายในเพื่อเกิดสันติภายนอก เป็นการนำเอาหลักการ รูปแบบกิจกรรม 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 และมีกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ๕ ส. คือ สนุก สาระ สงบ สำนึก และสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการธรรมะพัฒนาองค์กร (Dhamma for Organization Development : Dhamma O.D.) ซึ่งเรียกว่า “วิทยากรกระบวนการ พัฒนางานกระบวนธรรม” เป็นการบูรการการศาสตร์ตะวันตกและศาสตร์ตะวันออก ซึ่งพระวิทยากรจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเผยแผ่ธรรมประยุกต์ เป็นการนำเอาหลักวิทยาการสมัยใหม่และหลักพระพุทธศาสนา มาบูรณาการเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน และเกิดรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับองค์กรยุคใหม่และสังคมไทย ในความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อศาสนา และวัฒนธรรม เพราะคนในไปปัจจุบันนี้มีความหลากหลาย ซึ่งพระพุทธเจ้าจัดบุคคลไว้เหมือนดอกบัว ๔ เหล่า จึงต้องมีรูปแบบกระบวนการที่ประยุกต์สอดคล้องเพื่อง่ายต่อการเรียนรู้และ

ให้การเผยแผ่ธรรมมีชีวิต มีความเข้าใจง่าย ไม่เบื่อหน่ายคำสอนของพระพุทธศาสนา สามารถนำธรรมะไปบูรณาการในชีวิตได้ตามความเป็นจริง

๕.๑.๓ รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก เป็นสังคมที่เห็นคุณค่าทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจ วัตถุพัฒนาไปมากเท่าใด ยิ่งมีปัญหามากเท่านั้น เกิดจากต้องการสนองความต้องการที่ไม่พอเพียง จึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่รุนแรง ขาดความเมตตา ไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกิดความอยากได้ อยากมี เกิดความรุนแรง เกิดการแข่งขัน หมกหมุ่นกับความอยากทางวัตถุ จนทำให้เกิดการทุจริตคิดมิชอบต่อหน้าที่การงาน ตั้งแต่การทุจริตเล็กๆ น้อยๆ จนไปถึงระดับมหภาค ดังนั้นจะหารูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถทำให้คนที่มีพฤติกรรมเช่นนี้ สามารถที่จะเปลี่ยนความคิด เปลี่ยนพฤติกรรมที่ฝังรากลึกได้นั้น จะต้องอาศัยระยะเวลาหนึ่ง ที่เหมาะสมและมีกิจกรรม หรือคำพูด คำสอนที่สะกิดกับความรู้สึกของผู้เข้าอบรม ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยในปัจจุบัน ควรเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การผสมผสานทั้งเชิงวิชาการ และปฏิบัติการ การบรรยายธรรมเพื่อสลายพฤติกรรมทางจิต และการฝึกปฏิบัติ (workshop) หรือสัมมาปฏิบัติ เช่นสอนสมาธิภาวนา หรือให้มีส่วนร่วมในการเล่นเกมส์ทำกิจกรรมนำไปสู่ธรรมะ ได้ทั้งหัวสมองและหัวใจ หัวสมองปรองดองกับหัวใจ คือปรับให้มีสัมมาทิฐิและทางปฏิบัติให้มีการละลายพฤติกรรม หรือกล่าวอย่างสั้นที่สุดคือ ควรจะมีการบรรยายธรรมและการปฏิบัติธรรมร่วมกัน ในระยะเวลาหนึ่งจึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในสังคมไทยในปัจจุบันได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ **“องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย”** จาก**รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model)** ซึ่งได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ลงพื้นที่ปฏิบัติจริงในองค์กร โดยเป็นการบูรณาการวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนา จึงเกิดรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขในรูปแบบ “ D H A M M A O D ” สามารถสรุปนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ ธรรมะโอดี” เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ได้ดังนี้

๑.D (Discipline)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	ความมีระเบียบวินัย
๒.H (Humanity)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	มีมนุษยสัมพันธ์
๓.A (Ambition)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	ความมุ่งมั่นพัฒนาตน
๔.M (Mindfulness)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	การมีสติ
๕.M (Meditation)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	การมีสมาธิ
๖.A (Attitude change)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	การปรับทัศนคติ
๗.O (Organization)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	องค์กร
๘.D (Development)	รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด	การพัฒนา

การรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี (Dhamma OD Model) ต้องเริ่มต้นจากการฝึกความมี **"ระเบียบวินัย"** ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานของความมนุษย์ คือ “ศีล” เช่น การเป็นคนตรงต่อเวลา ศีลถือว่าเป็นความปกติ จึงพัฒนาไปสู่ความเป็น **"มนุษย์"** ที่สมบูรณ์ด้วยการ

สร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างสัมสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้การเคารพและให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน ด้วย **"ความมุ่งมั่น"** พัฒนาตนเองจนไปถึงเป้าหมายของของการทำงานและชีวิต ด้วยการมี **"สติ"** รู้เท่าทันอารมณ์ เพราะมีสติเมื่อใด สันติเกิดขึ้นเมื่อนั้น จนนำไปสู่สันติภายในเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตนเองและองค์กร ด้วยการใช้ภาวนามัย จะนำไปสู่การมี **"สมาธิ"** ดังคำว่าที่ว่า "สุขอื่นยิ่งไปกว่าความสงบไม่มี" เมื่อภายในเปลี่ยนแปลงจึงนำไปสู่การ "ปรับเปลี่ยนทัศนคติ" ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการฝึกที่จะเป็นคนที่รู้จัก **"ขอบคุณ ชื่นชม ขอโทษ และให้อภัย"** ตนเองและคนอื่นได้ เพราะ **" สันติของบุคคลนำไปสู่สันติสากลขององค์กร"** เมื่อองค์กรมีการพัฒนาด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี จะส่งเสริมให้เกิดองค์กรสันติสุข ดังนั้น รูปแบบการอบรมแบบธรรมะโอดี จึงมีความเหมาะสมกับสังคมไทยปัจจุบัน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข" พบว่า

รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี มีการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีวิทยาการสมัยใหม่และพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้า ให้สอดคล้องผสมผสานกัน และเป็นไปตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมที่สามารถสร้างองค์กรสันติสุขได้ จะต้องเริ่มจากองค์ประกอบการฝึกอบรมทุกส่วนจะต้องดี วิทยากรดี เนื้อหาดี สื่อดี และผู้เข้าอบรมดี องค์กรสันติสุขคือ **"คนในองค์กรมีความสุข"** จากผลการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ของโรงพยาบาลลำพูน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมี **"ความพึงพอใจระดับมากที่สุด($\bar{X}$=๔.๗๓)"** อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มีการเคลื่อนไหว มีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้สึกที่อยู่ภายในออกมาจึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจมาก และจากการอบรมมาแล้ว ๒ เดือน ผู้เข้าการอบรมยังสามารถใช้หลักธรรมแนวคิดในการสร้างสันติสุขชีวิตประจำวัน ซึ่ง **"เป็นสันติสุขส่วนบุคคล ส่งผลให้เกิดสันติสุขส่วนองค์กร"**ได้นั้น เพราะโรงพยาบาลลำพูนมีการดำเนินงานโรงพยาบาลคุณธรรม อย่างเป็นรูปธรรม มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง

แนวทางการดำเนินงานโรงพยาบาลของโรงพยาบาลลำพูน ได้หาอัตลักษณ์ขององค์กรว่า "ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีน้ำใจ" โดยเป็นการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลลำพูน และให้แต่ละวิชาชีพหานิยาม และแนวปฏิบัติของคำว่า ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีน้ำใจ แล้วจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ เล่าเรื่องความดีของแต่ละฝ่าย แต่ละงาน มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีกาปฏิบัติร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง เช่น การมาสาย จะมีการตกลงกันว่าหากคนมาสายจะต้องเอาเงินมาหยอดตู้ ช่วงแรกจะมีเงินในตู้จำนวนมาก และลดลงอย่างเห็นได้ชัด เป็นต้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการฝึกอบรมแบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข" มีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาโรงพยาบาลคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างให้เกิดอัตลักษณ์ เป็นเป้าหมายร่วมของคนในองค์กร การมีอัตลักษณ์ร่วมกัน จะทำให้เกิดวิธีการดำเนินการของแต่ละกลุ่มวิชาชีพที่แตกต่างกัน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะทำให้การพัฒนาโรงพยาบาลคุณธรรม เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและเกิดองค์กรสันติสุขได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการนำคุณธรรมมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญมากในการพัฒนางานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญหากสามารถดึงศักยภาพของบุคคลมาใช้ให้ตรงกับงาน จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดังคำกล่าวที่ว่า **“งานสัมฤทธิ์ผล คนก็เป็นสุข”**

๒) การให้ความสำคัญกับบุคคลระดับผู้ปฏิบัติมีความสำคัญมาก ตั้งแต่การพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติ ให้เกิดความรักองค์กร มีความสามัคคี รู้หน้าที่ จะสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้ปฏิบัติมีจำนวนมากจึงเป็นผู้มีพลังอย่างมหาศาล

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “ธรรมะโอดี”เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีให้เป็นรูปแบบที่วิทยากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งบุคคลทั่วไปและพระสงฆ์

๒) ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีให้เป็นรูปแบบที่สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน องค์กร นอกเหนือจากองค์กรสาธารณสุข เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงบุคคลในองค์กรที่นับถือศาสนาอื่นๆ

๓) นำรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ไปตีพิมพ์เป็นหนังสือคู่มือรูปแบบการฝึกอบรมสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางและเครื่องมือในการฝึกอบรมในสังคมไทย

๔) จัดกระบวนการฝึกอบรมพระวิทยากรธรรมะโอดี สำหรับพระสงฆ์รุ่นใหม่ผู้มีอุดมการณ์ในการเผยแผ่ธรรม สามารถนำกระบวนการธรรมะโอดี ไปอบรมบุคลากรทั่วประเทศไทย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๗.

กิตติ กันภัย. **นิเทศศาสตร์ในพระไตรปิฎก.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทวี. พริ้นท์ (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๗.

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **ธรรมนิเทศ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท อี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๔๔.

จอหน์ แมคคาแนล เขียน. พระไพศาล วิสาโล แปล. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการระงับความขัดแย้ง.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเด็ก, ๒๕๓๘.

ดวงเดือน จันทร์เจริญ. **ศึกษาศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑.

ทวีป อภิสิทธิ์. **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี. **หลักการเผยแผ่พุทธธรรม ศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา ตลอดจนคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเบญมนิกาย,๒๕๕๐.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. **กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม.** สงขลา: นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๑.

ปกรณ์ ปรียากร. **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส, ๒๕๕๔.

พัฒนา สุขประเสริฐ. **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**" พิมพ์ครั้งที่ ๒**.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **พุทธวิธีในการสอน**. กรุงเทพมหานคร: บันลือสาส์น, ๒๕๕๗.

พระเทพโพธิวิเทศ (วีรยุทธ์ วีรยุทฺโธ). **วิสัยทัศน์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในแดนพุทธภูมิเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.** อินเดีย-เนปาล: สำนักงานพระธรรมทูต อินเดีย-เนปาล, ๒๕๕๓.

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (ป.วาทะนอกไมค์). **พูดนอกไมค์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโชติกา บิสเน็ส พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธวิธีในการสอน.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๗.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙). **วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. **แนวโน้มบทบาทพระสงฆ์กับการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า.** พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____. **พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____. **พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔.

ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์. **สื่อสารอย่างสันติ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมสิกขาลัย, ๒๕๕๔.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **ธรรมนิเทศ**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

_____. **ธรรมนิเทศ**. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาธรรมนิเทศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

_____. **พุทธวิธีในการสอน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕.

เมธัส อนุวัตรอุดม. **สันติสนทนา**. ชุดความรู้พื้นฐานแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี, สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖.

รุ่ง แก้วแดง. **ระบบราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: มติชน, ๒๕๔๐.

วศิน อินทสระ. **พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เล่ม ๑ เล่ม ๒.** กรุงเทพมหานคร: บรรณาคาร, ๒๕๒๙.

วันชัย วัฒนศัพท์. **ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๕๕.

วิจิตร อาวะกุล. **การฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๐.

วิบูลย์ บุญยธโรกุล. **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: ด่านสุธาการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. **การพัฒนาบุคลากรเพื่อการฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียรสโตร์, ๒๕๓๗.

สถาบันข้าราชการพลเรือน. **เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม" การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๒.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถะมานะ. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สามลดา, ๒๕๕๓.

สุมน อมรวิวัฒน์. **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

สุรพล สุยะพรหมและคณะ. **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุวิทย์ มูลคำ. **ครบเครื่องเรื่องวิทยากร.** กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๔๕.

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาครม. **การพัฒนาบุคลและการฝึกอบรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง, ๒๕๔๕.

สมคิด บางโม. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๑.

สมชาติ กิจยรรยง. **ศิลปะในการถ่ายทอด**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๔.

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์. **วิทยากรต้องรู้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **นวโกวาท.** ฉบับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๖.

อ้อม ประนอม. **วิทยาการสำหรับวิทยากร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, ๒๕๕๒.

ถิรนัน อนวัชศิริวงศ์. **ปรัชญานิเทศศาสตร์.**กรุงเทพมหานคร: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๗.

(๒) งานวิจัย :

กัลยาณี ฤทธิโชติ. "ศึกษาวิธีการเผยแผ่ธรรมะของ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี) และทองหยก เลียงพิบูลย์(ท.เลียงพิบูลย์)"**. สาระนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนา: มหาวิทยาลัยหิดล, ๒๕๕๐.

เกษม หล้ากวนวัน. "**สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขต ๙"**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยของแก่น, ๒๕๓๙.

ชลากร เทียนส่องใจ. "การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ:หลักการและเครื่องมือสำหรับจัดการความขัดแย้ง". **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ช่อผกา วิริยานนท์. “ศิลปะการสื่อสารของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ณัฐศิวา โพธิ์ประเสริฐ. “การพัฒนาชุดกิจกรรมเชิงพุทธเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอเชียเพ็ท (ไทยแลนด์)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ดริน จักรพันธุ์ อินทร์อุดม. “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยผ่านสื่อใหม่ : กรณีศึกษาเว็บไซด์ธรรมะทูเดย์ดอทคอม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.

ทวีวัฒนา ทนคุ้มทอง. “การศึกษาวิเคราะห์วิธีการเผยแผ่และสื่อสารธรรมของแม่ชีศันสนีย์ เสถียรสุต. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูพินิจรัตนากร (อนุสรณ์ ฐานทตฺโต). “การประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรมในการสร้างสันติสุขในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (การพัฒนาสังคม)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูโอภาสธรรมพิทักษ์ (เสียม เตชธมฺโม/เงางาม). “ศึกษาหลักและวิธีการเผยแผ่ธรรมของพระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทฺโธ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕

พระบุญโชค ชยธมฺโม (ส่งแสง). ศึกษารูปแบบและวิธีการเทศนาของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระไพโรจน์ อตุโล(สมหมาย). “วิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)”**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาดนัย อุปวฑฺฒโน (ศรีจันทร์). “รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสันติสุข : ศึกษากรณีวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระมหาแผน ธมฺมเมธี(ศรือภัย). “ศึกษารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุทุกันต์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระสุนทร รตนปญฺโญ (มติยาภักดิ์). การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่ธรรมะในยุคปัจจุบัน. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

(๓) บทความ :

ช่อฟ้า เกตุเรืองโรจน์. “กระบวนการและกลวิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมในหนังสือธรรมะของท่าน ว.วชิรเมธี”. ใน **วารสารวิจัยและพัฒนา** ปีที่ ๓ (๒๕๕๔): ๗๙-๙๑.

ปรมต วรรณบวร. “การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม”. ใน **วารสารมหาจุฬาวิชาการ** ปีที่ ๒ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก ประจำปี ๒๕๕๘: หน้า ๑๓๐-๑๔๕.

พิเชฐ ทั่งโต. “การบริหารความขัดแย้งในองค์กรด้วยพุทธวิธี”. ใน **วารสารมหาจุฬาวิชาการ** ปีที่ ๒ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชา ประจำปี ๒๕๕๘, ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย:๒๕๕๘, ๘๖-๙๗.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย. **แม่บทการฝึกอบรมในพระพุทธศาสนา.** [ออนไลน์] แหล่งที่มา: http://book.dou.us/sb303.html. [๒๖/๑/๒๕๔๙].

(๕) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ, ประธานกลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายแพทย์ชนินทร์ จารุวัฒนมงคล, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายแพทย์ชูชาติ ขันตยาภรณ์, ประธานจัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานการฝึกอบรมของโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายแพทย์สุธิต คุณประดิษฐ์, ประธานโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ธีระวัฒน์ เชื้อยัง, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญการ งานรังสี โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นุชรี จันทร์เอี่ยม, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ เยาวเรศ ไชยอุปละ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สุภาวดี วงค์สยา, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สมชาย ศิริจันทร์รัตนา, พนักงานประจำห้องยา งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ เสกสรร กันธิยะ, พนักงานเภสัชกรรม งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สัมฤทธิ์ อุตรสัก, เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานเภสัชกรรม โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ กิ่งกาญจน์ ม่านมุงศิลป์, พนักงานช่วยเหลือคนไข้ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นภาภรณ์ วิระราช, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สุดารัตน์ วาวงค์, นักโภชนาการ งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ สุดารัตน์ วาวงค์, นักโภชนาการ งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ฤชา เหล็กยอง, ช่างเครื่องช่วยคนพิการ งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นที ปินตาวะนา, ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด งานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ อำมาลา เตจ๊ะมัง, พนักงานประกอบอาหาร งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พวงลัดดา ทาวารี, พนักงานประกอบอาหาร งานโภชนาการ โรงพยาบาลลำพูน, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ อินธิรา ปิ่นญาติ, พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลลำพูน, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Book :

Richard Beckhard. **Organization development: strategies and models. Reading**, Mass.: Addison-Wesley. 1969, Page 114.

(2) Electronic media :

http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1.

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.

(3) Articles :

Dessler Gary. **Human Resource Managements**. 7th ed. New Jersey:Prentive -Hallm Inc., 1997.

French Wendell L. **Human Resources Management.** 3rd ed. Boston, MA: Houghton Mifflin.

ภาคผนวก ก.

หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลโครงการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๔๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

โรงพยาบาลลำพูน
รับที่ 07778
วันที่ 25 ส.ค. 2558
เวลา.....

เรื่อง ขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลโครงการวิจัยฯ
เจริญพร นพ.ชนินทร์ จารุวัฒนมงคล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน

ด้วย **พระปราโมทย์** วาทโกวิโท นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖ ที่อยู่ปัจจุบัน ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ,รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรซึ่งในการดูแลของท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้เข้าศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ณ โรงพยาบาลลำพูน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
ผู้ประสานงาน: พระมหาดนัย อุปวฑฺโน นักจัดการงานทั่วไป โทร.๐๘๐-๐๐๖-๔๗๓๗
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

(นายชนินทร์ จารุวัฒนมงคล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน
25 ส.ค. 2558

ที่ ลพ ๐๐๓๒.๒/ ๕๗๑๐

โรงพยาบาลลำพูน
๑๗๗ ถนนจามเทวี
อ.เมือง จ.ลำพูน ๕๑๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง อาราธนาเรียนเชิญเป็นวิทยากร

นมัสการ พระปราโมทย์ วาทโกวิโท

ด้วย โรงพยาบาลลำพูน ได้ดำเนินการ โครงการโรงพยาบาลคุณธรรม โดยกำหนดคุณธรรม ๓ ประการเป็นหลักขององค์กร ได้แก่ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีน้ำใจ เพื่อให้การปลูกฝังคุณธรรมแก่บุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงได้มีการจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ พบว่าโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยหัวใจและเสริมสร้างองค์กรสันติสุข “บริหารคนก่อน บริหารงาน” หลักสูตร ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข ด้วยกระบวนการ Dhamma OD Happy Life ในรูปแบบกิจกรรม Interfaith Dialogue หลักสูตร ๑ วันเต็ม ของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการโรงพยาบาลคุณธรรมของโรงพยาบาลลำพูน

ในการนี้ โรงพยาบาลลำพูน จึงขออาราธนาเรียนเชิญท่านและคณะพระวิทยากร มาเป็นวิทยากรในหลักสูตรดังกล่าว แก่บุคลากรระดับปฏิบัติ จำนวน ๖๐๐ คน โดยแบ่งเป็น ๕ รุ่นๆ ละ ๑๒๐ คน ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมศรีหริภุญไชย ชั้น ๔ ตึกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน

จึงอาราธนาเรียนเชิญท่านและคณะมาเป็นวิทยากรในวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว และขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

กราบนมัสการด้วยความเคารพ

(นายสุรพงศ์ ออประยูร)
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์
ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน

กลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
โทร. ๐ ๕๓๕๖๙ ๑๐๐ ต่อ ๑๓๕๑,๑๓๕๒
โทรสาร ๐ ๕๓๕๖๙ ๑๕๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ mail@lpnh.go.th

ภาคผนวก ข.

หนังสือขออนุญาตให้นิสิตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๓

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน **พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี)**
ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

๒๕/๑๐/๕๘

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๕๓ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มจร

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมแบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘
โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘
E-mail: peacepsmcu@gmail.com
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๗๒๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน **พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส**
ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ยินดีให้สัมภาษณ์
และขออนุโมทนา
ในกุศลจิตของท่านด้วย

(พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส)
ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ
๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ก ๒๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน **พระมหาวีรพล วีรญาโณ**
ประธานเครือข่ายพระวิทยากรธรรมะอารมณ์ดี/ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดยานนาวา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ยินดีให้สัมภาษณ์
๓๑/๓.ค./๕๙

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เจริญพร พอ.นพ. พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๔๔ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหายุทธนา นรเชฏโฐ, ดร. อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ที่อยู่ ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียนมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา(ความตรงของเนื้อหา Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น(ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา Content Reliability) โดยทางสถิติ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ของการประเมินและทำการแก้ไขแบบสอบถาม เครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/๑๔๔ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาเมธา จนฺทสาโร, ดร. ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ มจร

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ที่อยู่ ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเรียนมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา(ความตรงของเนื้อหา Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น(ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา Content Reliability) โดยทางสถิติ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ของการประเมินและทำการแก้ไขแบบสอบถาม เครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

- ตรวจแล้ว
- แก้ไขเพิ่มเติมตามสอบ

พระมหาเมธา จนฺทสาโร
๒๕ ก.ย. ๕๘

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๔๔ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มจร

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ที่อยู่ ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (ความตรงของเนื้อหา Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น(ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา Content Reliability) โดยทางสถิติ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ของการประเมินและทำการแก้ไขแบบสอบถาม เครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/๑๐๑

๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เจริญพร ดร.อำนาจ บัวศิริ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแบบเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ที่อยู่ ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี" เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (ความตรงของเนื้อหา Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น(ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา Content Reliability) โดยทางสถิติ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ของการประเมินและทำการแก้ไขแบบสอบถาม เครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ว ๖๖ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ที่อยู่ ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (ความตรงของเนื้อหา Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น(ความเชื่อถือได้ของเนื้อหา Content Reliability) โดยทางสถิติ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ของการประเมินและทำการแก้ไขแบบสอบถาม เครื่องมือวิจัยให้กับนิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ตรวจแล้ว ปรับเปลี่ยนตามที่เสนอแนะ
25/ ก.ย./58

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๒๗

๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เจริญพร นพ.สุธิต คุณประดิษฐ์ ประธานโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เจริญพร นพ.ชูชาติ ขันตยาภรณ์ ประธานจัดการฝึกอบรม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

(ชูชาติ ขันตยาภรณ์)

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร น.ส.ไพลิน อิทธิปุรศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ฝนดีให้การสัมภาษณ์
ไพลิน อิทธิปุรศรี
(น.ส.ไพลิน อิทธิปุรศรี)
พยานาคิวราชีพชำนาญการ

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร นายสมชาย ศิริจันทร์ชัยนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา ขันติให้การสัมภาษณ์
๑๔/๓.ค/๕๘

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา (นายสมชาย ศิริจันทร์ชัยนา)
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๖/๒๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร เยาวเรศ ไชยอุปละ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ยินดีให้สัมภาษณ์

(นางเยาวเรศ ไชยอุปละ)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร ศิระวัฒน์ เชื้อวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

ขอนิมนต์ไปรับการ
สัมภาษณ์
ศิระวัฒน์ เชื้อวัง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร นาง นภาภรณ์ วิระวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ยินดีให้การสัมภาษณ์

(นาง นภาภรณ์ วิระวาส)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ สุภาวดี วงศ์สยา
เจริญพร นางสาวสุภาวดี วงศ์สยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ยินดีให้การสัมภาษณ์
สุภาวดี วงศ์สยา
(นางสุภาวดี วงศ์สยา)
ผู้ถูกวิจัย/ผู้ให้สัมภาษณ์

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาว ชินธิรา ปันญาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

นิสิตให้การสัมภาษณ์
ได้ ปันญาติ
(นางสาวชินธิรา ปันญาติ)
พุทธศาสตร์

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์
เจริญพร น.ส กิ่งกาญจน์ อ่นสุวรรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ดินดีให้การสัมภาษณ์
ลงชื่อ
น.ส กิ่งกาญจน์ อ่นสุวรรณ์
พนักงานช่างเครื่องปั่นไฟ
แผนกผลิตไฟฟ้า
รพ.ชัยนาท

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร เจ้าคุณ ทนฺโต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

เจ้าคุณ ทนฺโต
๒-๑๐-๕๘

(พระปราโมทย์ วาทโกวิโท)

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๐๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร นางสมฤทธิ์ ฤทธาสีกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร พระสุทธิวัฒน์ ฐานวโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ธันวโรส์ลิมมาเมฆ์
(พระสุทธิวัฒน์ ฐานวโร)
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร พระสังฆการี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เจริญพร นางวัลย์ ศรีหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ก ๒๘๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์
เจริญพร นายนที ปินตาวงษ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านได้เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเรียบร้อยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

รับทราบ
นายนที ปินตาวงษ์
๒๒/๑๐/๕๘

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ๑๒๗

๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เจริญพร ดร.พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **พระปราโมทย์** ฉายา **วาทโกวิโท** นามสกุล **พันธพัฒน์** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๔๐๕๐๑๖** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม แบบ "ธรรมะโอดี"เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

อนุญาตให้สัมภาษณ์ได้
ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ
16 ตค 58

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๔๑๔-๖๕๖๑

ภาคผนวก ค.

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แบบสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in depth interview)
เรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบในทางลบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

ชื่อ - นามสกุล.....
วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
เพศ.....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

เกี่ยวกับสภาพทั่วไปขององค์กร	**คำถาม**
• จุดแข็ง	องค์กรของท่านมีจุดเด่นอะไร
• จุดอ่อน	สิ่งที่ท่านอยากปรับปรุงให้ดีขึ้นมีด้านไหนบ้าง
เป้าหมายการฝึกอบรมตามหลักภาวนา ๔ เพื่อองค์กรสันติสุข	
• ด้านกาย (สุขอนามัย/กายภาพ)	องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านกายอย่างไรบ้าง
• ด้านศีล (ระเบียบวินัย)	องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านศีลอย่างไรบ้าง
• ด้านจิต (อดทน เมตตาฯลฯ)	องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านจิตอย่างไรบ้าง
• ด้านปัญญา (รู้จักวิเคราะห์ถูก/ผิด)	องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านกายอย่างไรบ้าง
ด้านองค์ประกอบของการฝึกอบรมตามหลัก SMCR	
• ด้านวิทยากร (S)	ท่านคิดว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะเด่นด้านใดบ้าง
• ด้านเนื้อหาสาระ (M)	ท่านคิดว่าเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมให้เกิดความน่าสนใจควรเป็นอย่างไร
• ด้านเทคนิควิธีการ (C)	ท่านคิดว่าช่องทางในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมควรมีช่องทางไหนบ้าง
• ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)	ท่านคิดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีความเตรียมพร้อมอย่างไรบ้าง
ด้านกระบวนการฝึกอบรม	
• ขั้นเตรียมการฝึกอบรม	ท่านคิดว่าก่อนการฝึกอบรมควรมีการเตรียมการในเรื่องใดบ้าง
• ขั้นดำเนินการฝึกอบรม	ท่านคิดว่าในระหว่างการฝึกอบรมควรมีเทคนิคที่สำคัญใดบ้าง
• ขั้นสรุปผลการฝึกอบรม	ท่านคิดว่าหลังจากการฝึกอบรมแล้วควรมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง
ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการฝึกอบรม	
• หลักพุทธธรรม	ท่านคิดว่าควรนำหลักพุทธธรรมใดบ้างมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม
• วิธีการประยุกต์	ท่านจะประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวได้อย่างไรบ้าง
• ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขโดยภาพรวมควรเป็นแบบใด

แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in depth interview)
เรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบในทางลบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

๑.เกี่ยวกับสภาพทั่วไปขององค์กร

- องค์กรของท่านมีจุดเด่นอะไร

  .....

  .....

  .....

- สิ่งที่ท่านอยากปรับปรุงให้ดีขึ้นมีด้านไหนบ้าง

  .....

  .....

  .....

๒. เป้าหมายการฝึกอบรมตามหลักภาวนา ๔ เพื่อองค์กรสันติสุข

- องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านกายอย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

- องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านศีลอย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

- องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านจิตอย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

- องค์กรของท่านควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านกายอย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

๓. ด้านองค์ประกอบของการฝึกอบรมตามหลัก SMCR

- ท่านคิดว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะเด่นด้านใดบ้าง

  .....

  .....

  .....

- ท่านคิดว่าเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมให้เกิดความน่าสนใจควรเป็นอย่างไร

  .....

  .....

  .....

- ท่านคิดว่าช่องทางในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมควรมีช่องทางไหนบ้าง

  .....

  .....

  .....

- ท่านคิดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีความเตรียมพร้อมอย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

๔. ด้านกระบวนการฝึกอบรม

- ท่านคิดว่าก่อนการฝึกอบรมควรมีการเตรียมการในเรื่องใดบ้าง

  .....

  .....

  .....

- ท่านคิดว่าในระหว่างการฝึกอบรมควรมีเทคนิคที่สำคัญใดบ้าง

  .....

  .....

  .....

- ท่านคิดว่าหลังจากการฝึกอบรมแล้วควรมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

๕. ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการฝึกอบรม

- ท่านคิดว่าควรนำหลักพุทธธรรมใดบ้างมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม

  .....

  .....

  .....

- ท่านจะประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวได้อย่างไรบ้าง

  .....

  .....

  .....

- ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขโดยภาพรวมควรเป็นแบบใด

  .....

  .....

  .....

แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in depth interview)
ความคิดเห็นของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ ด้านการฝึกอบรม

ประกอบการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

คำชี้แจง

๑. แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และประเมินผลการทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง“รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาระเบียบวิจัยเพื่อการศึกษาสันติภาพ ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่าน ในการขอสัมภาษณ์ โดยที่ผู้สัมภาษณ์จะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยโดยเป็นภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสัมภาษณ์นี้สำหรับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการฝึกอบรม

ชื่อ-ฉายา-นามสกุล.....
วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
เพศ.....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
เชื้อชาติ.....สถานภาพ.....อาชีพ.....

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับองค์กรและสังคมไทยในปัจจุบันควรเป็นอย่างไร

.....
.....

๒. พระวิทยากรควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....

๓. เนื้อหาการอบรมควรเป็นอย่างไร

.....
.....

๔. สื่อในการอบรมและช่องทางในการสื่อสารธรรมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

๕. ผลจากการอบรมผู้เข้าอบรมควรได้รับอะไรจากการฝึกอบรม

.....

.....

๖. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบใดที่จะเสริมสร้างให้องค์กรสันติสุข

.....

.....

๗. การฝึกอบรมตามแนวทางวิทยาการสมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเถรวาทมีความสอดคล้องกันอย่างไร

.....

.....

๘. ตามหลักการสื่อสารของเบอร์โล (SMCR) มีความสอดคล้อง กับ ๔ ส. ของพระพุทธเจ้า อย่างไร

.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in depth interview)
เรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบในทางลบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลังจากได้รับการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดี

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล.....
วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
เพศ.....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลังจากได้รับการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดี

ผลการฝึกอบรมตามหลักภาวนา ๔ เพื่อองค์กรสันติสุข	หลังจากที่ท่านผ่านการอบรมแบบธรรมะโอดีมาแล้ว ๒ เดือน
● ด้านกาย (สุขอนามัย/กายภาพ)	ท่านมีความพร้อมด้านกายอย่างไร บุคลากรในองค์กรของท่านมีพร้อมด้านกายเป็นอย่างไร
● ด้านศีล (ระเบียบวินัย)	ท่านมีความพร้อมด้านศีล หรือระเบียบวินัยอย่างไร บุคลากรในองค์กรของท่านมีพร้อมศีล หรือระเบียบเป็นอย่างไร
● ด้านจิต (อดทน เมตตาฯลฯ)	ท่านมีความพร้อมด้านจิตใจอย่างไร บุคลากรในองค์กรของท่านมีพร้อมด้านจิตใจเป็นอย่างไร
● ด้านปัญญา (รู้จักวิเคราะห์ถูก/ผิด)	ท่านมีความพร้อมด้านปัญญาอย่างไร บุคลากรในองค์กรของท่านมีพร้อมด้านปัญญาเป็นอย่างไร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ง.
แบบสอบถามความพึงพอใจประกอบการอบรม และการแปลผล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข”

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบในทางลบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมตามแบบธรรมะโอดีเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบถาม

๑.เพศ ❍ ชาย ❍ หญิง

๒.สถานภาพ ❍ โสด ❍ สมรส ❍ อื่นๆ.....

๓.อายุ ❍ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ❍ ๓๑-๔๐ ปี
❍ ๔๑-๕๐ ปี ❍ มากกว่า ๕๐ ปี

๔.วุฒิการศึกษา ❍ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❍ ปริญญาตรี
❍ ปริญญาโท ❍ ปริญญาเอก

๕.ตำแหน่ง ❍ ผู้บริหาร (ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น)
❍ หัวหน้า (ฝ่าย หัวหน้างาน ตึก)
❍ ผู้ปฏิบัติงาน ❍ อื่นๆ.....

๖.อายุงาน ❍ ต่ำกว่า ๕ ปี ❍ ๖-๑๐ ปี
❍ ๑๑-๒๐ ปี ❍ มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน โดยที่แต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

คือ ๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

รายการประเมิน	เกณฑ์ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยาการ (S)					
พระวิทยากรสามารถอธิบายถ่ายทอดข้อมูลชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย					
พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร					
พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม					
พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง					
พระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม					
ภาพรวมความพึงพอใจต่อพระวิทยากร					
ด้านเนื้อหา (M)					
เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร					
เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย					
มีการบูรณาการเนื้อหากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา					

รายการประเมิน	เกณฑ์ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม					
เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้					
กิจรรมที่ ๑ กิจกรรม Play and Lean เพลินธรรม					
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร(S M C R)					
กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมการสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต					
กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรม Format-Delete ชีวิต เปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม					
ภาพรวมความพึงพอใจต่อเนื้อหา					
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)					
วิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความน่าสนใจและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน					
สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม					
ความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม					
กิจกรรมกลุ่มเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา					
เอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมและชัดเจน					
ภาพรวมความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร					
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)					
ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้					
ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้					
ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ					
ผู้เข้าอบรมอยากให้มีกิจกรรมแบบนี้อีก					
ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้					

รายการประเมิน	เกณฑ์ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ภาพรวมความพึงพอใจด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
ภาพรวมความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอเจริญพรขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน

ซึ่งข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมตามการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๓ ตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน โดยใช้การแจกแจกความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ได้ผลดังตารางที่ ๑

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๔๔	๑๐.๙๑
หญิง	๓๕๙	๘๙.๐๘
รวม	๔๐๓	๑๐๐.๐๐
๒. สถานภาพ		
โสด	๑๕๔	๓๒.๒๑
สมรส	๒๔๙	๖๑.๗๙
อื่น ๆ	๐	๐
รวม	๔๐๓	๑๐๐.๐๐
๓. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑๑	๒๗.๕๔
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๖๒	๔๐.๒๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๘๔	๒๐.๘๔
มากกว่า ๕๐ ปี	๔๖	๑๑.๔๑
รวม	๔๐๓	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐๘	๒๖.๘๐
ปริญญาตรี	๒๖๕	๖๕.๗๖
ปริญญาโท	๒๙	๗.๒๐
ปริญญาเอก	๑	๐.๒๕
รวม	๔๐๓	๑๐๐.๐๐
๕. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร (ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น)	๓	๐.๗๔
หัวหน้า (ฝ่าย หัวหน้างาน ตึก)	๓๒	๗.๙๔
ผู้ปฏิบัติงาน	๓๖๘	๙๑.๓๒

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	๔๐๓	๑๐๐.๐๐
๖. อายุงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๘๙	๒๒.๐๘
๖ - ๑๐ ปี	๙๘	๒๔.๓๒
๑๑ – ๒๐ ปี	๑๑๔	๒๘.๒๙
มากกว่า ๒๐ ปี	๑๐๒	๒๕.๓๑
รวม	๔๐๓	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑ ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

๑. เพศ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๘ และเป็นเพศชาย ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๑

๒. สถานภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๘ และสถานภาพโสด ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๒

๓. อายุ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี จำนวน ๑๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๐ รองลงมาคือมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๔ และ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๔ และมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๑

๔. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๖ รองลงมา คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ และ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐ และ การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๕

๕. ตำแหน่ง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๓๒ รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้า (ฝ่าย หัวหน้างาน ตึก) จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๔ และ ผู้บริหาร (ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น) จำนวน ๒ คน คิดเป็น ๐.๗๔

๖. อายุงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๙ รองลงมา อายุงาน มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๑ และ อายุงาน ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ และ อายุงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๘

๒. การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ ๒

ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านพระวิทยากร

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านวิทยาการ (S)			
๑. พระวิทยากรสามารถอธิบายถ่ายทอดข้อมูลชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย	๔.๘๑	.๓๙๖	มากที่สุด
๒. พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร	๔.๘๔	.๓๗๐	มากที่สุด
๓. พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม	๔.๘๓	.๓๗๙	มากที่สุด
๔. พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง	๔.๘๑	.๔๐๔	มากที่สุด
๕. พระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม	๔.๘๐	.๔๐๗	มากที่สุด
เฉลี่ยระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร(S)	**๔.๘๒**	**.๔๐๔**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๒ ตารางการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านพระวิทยากร

จากตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านวิทยากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ ๔.๘๒ ซึ่งหากพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านวิทยากรเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ **“พระวิทยากรมีความรู้ในหลักสูตร”** พระวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศระหว่างการฝึกอบรม พระวิทยากรสามารถอธิบายถ่ายทอดข้อมูลชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย พระวิทยากรมีความสามารถและยกตัวอย่าง และพระวิทยากรมีการสรุปเนื้อหาแต่ละกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย ๔.๘๔ ๔.๘๓ ๔.๘๑ ๔.๘๑ และ ๔.๘๐ ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านเนื้อหา (M)			
๑. เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	๔.๖๗	.๔๙๗	มากที่สุด
๒. เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย	๔.๗๓	.๔๖๑	มากที่สุด
๓. มีการบูรณาการเนื้อหากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	๔.๗๗	.๔๓๓	มากที่สุด
๔. มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม	๔.๗๒	.๔๗๓	มากที่สุด
๕. เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้	๔.๗๑	.๔๗๗	
๖. กิจรรมที่ ๑ กิจกรรม Play and Lean เพลินธรรม	๔.๖๘	.๔๙๔	มากที่สุด
๗. กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร(S M C R)	๔.๖๗	.๕๐๖	มากที่สุด
๘. กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมการสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต	๔.๗๐	.๔๗๘	มากที่สุด
๙ กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรม Format-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม	๔.๖๙	.๔๘๔	มากที่สุด
เฉลี่ยระดับความพึงพอใจด้านเนื้อหา(M)	**๔.๗๐**	**.๔๗๘**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๓ ตารางการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม

จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๗๐ ซึ่งหากพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านเนื้อหาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ **“มีการบูรณาการเนื้อหากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา”** เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย มีการสรุปเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ และเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย ๔.๗๗ ๔.๗๓ ๔.๗๒ ๔.๗๑ และ ๔.๖๗ ตามลำดับ มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรม ทุกกิจกรรมในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ **“กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมการสร้างสมดุลของชีวิต-วิชาการจัดการชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๐”** รองลงมาคือ กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรม Format-Delete ชีวิตเปลี่ยนชีวิตให้ดีกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๙ และกิจรรมที่ ๑ กิจกรรม Play and Lean เพลินธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ และกิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม การสื่อสารอย่างสันติสุขในองค์กร(S M C R) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗

ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)			
๑. วิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความน่าสนใจและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน	๔.๖๖	.๔๙๑	มากที่สุด
๒. สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรม	๔.๖๕	.๕๐๒	มากที่สุด
๓. มีความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม	๔.๖๘	.๔๙๘	มากที่สุด
๔. กิจกรรมกลุ่มเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา	๔.๖๑	.๕๔๖	มากที่สุด
๕. เอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมและชัดเจน	๔.๖๕	.๕๒๘	มากที่สุด
เฉลี่ยระดับความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)	**๔.๖๕**	**.๕๑๓**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๔ ตารางการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)

จากตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๖๕ ซึ่งหากพิจารณารายข้อพบว่า **“มีความพร้อมของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบการอบรม”** อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ วิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความน่าสนใจและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ สื่อการสอนเหมาะสมกับกิจกรรมและเอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมและชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๔.๖๕ และกิจกรรมกลุ่มเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕

ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)			
๑. ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้	๔.๗๖	.๔๗๗	มากที่สุด
๒. ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	๔.๗๗	.๔๕๒	มากที่สุด
๓. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ	๔.๗๔	.๔๕๑	มากที่สุด
๔. ผู้เข้าอบรมอยากให้มีกิจกรรมแบบนี้อีก	๔.๗๕	.๔๗๑	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๕. ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	๔.๗๖	.๔๕๒	มากที่สุด
เฉลี่ยระดับความพึงพอใจด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)	**๔.๗๖**	**.๔๖๑**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๕ ตารางการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)

จากตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๗๖ ซึ่งหากพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ **“ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้”** ผู้เข้าอบรมมีความเพลินเพลินสนุกสนานในการเรียนรู้ ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ผู้เข้าอบรมอยากให้มีกิจกรรมแบบนี้อีก และผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๗๗ ๔.๗๖ ๔.๗๖ ๔.๗๕ และ ๔.๗๔ ตามลำดับ

ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ระดับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านวิทยากร(S)	๔.๘๒	.๔๐๔	มากที่สุด
ด้านเนื้อหา(M)	๔.๗๐	.๔๗๘	มากที่สุด
ด้านสื่อ อุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร (C)	๔.๖๕	.๕๑๓	มากที่สุด
ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (R)	๔.๗๖	.๔๖๑	มากที่สุด
ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี	**๔.๗๓**	**.๔๖๔**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๖ ตารางการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

จากตารางที่ ๖ พบว่าระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๓ หากพิจารณารายด้าน พบว่า **“ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพระวิทยากร ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านเนื้อหา และด้านสื่ออุปกรณ์/ช่องทางการสื่อสาร”** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๒ ๔.๗๖ ๔.๗๐ และ ๔.๖๕ ตามลำดับ

ภาคผนวก จ.

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย ไร่เชิญตะวัน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พันเอกนายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา, ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

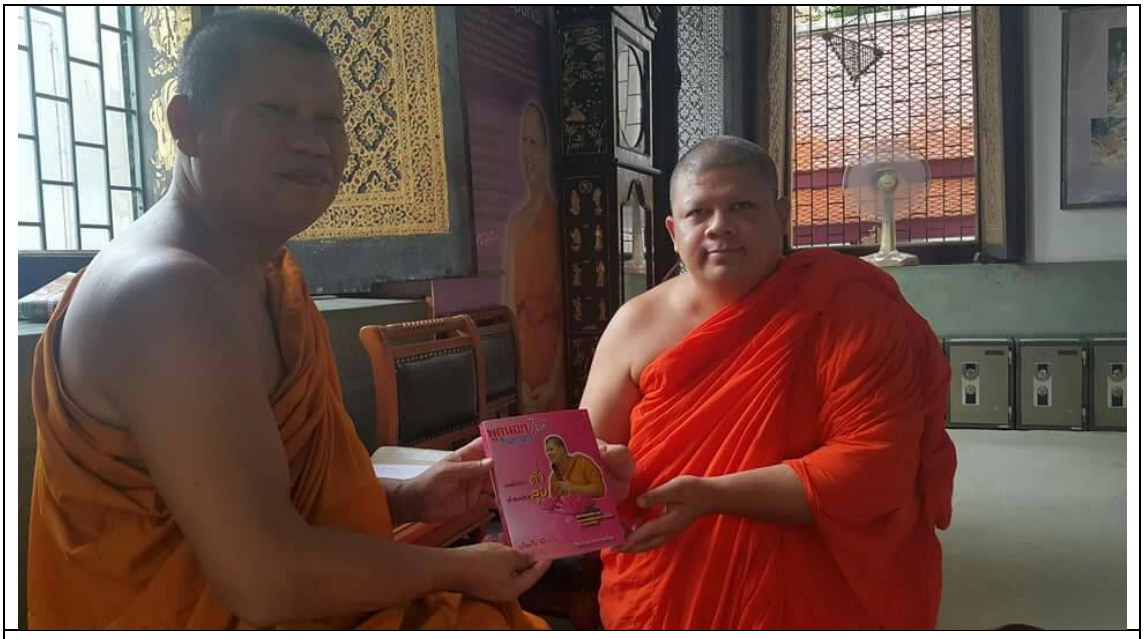
ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

สัมภาษณ์ กลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระมหาวีรพล วีรญาโณ, ประธานกลุ่มธรรมะอารมณ์ดี, ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

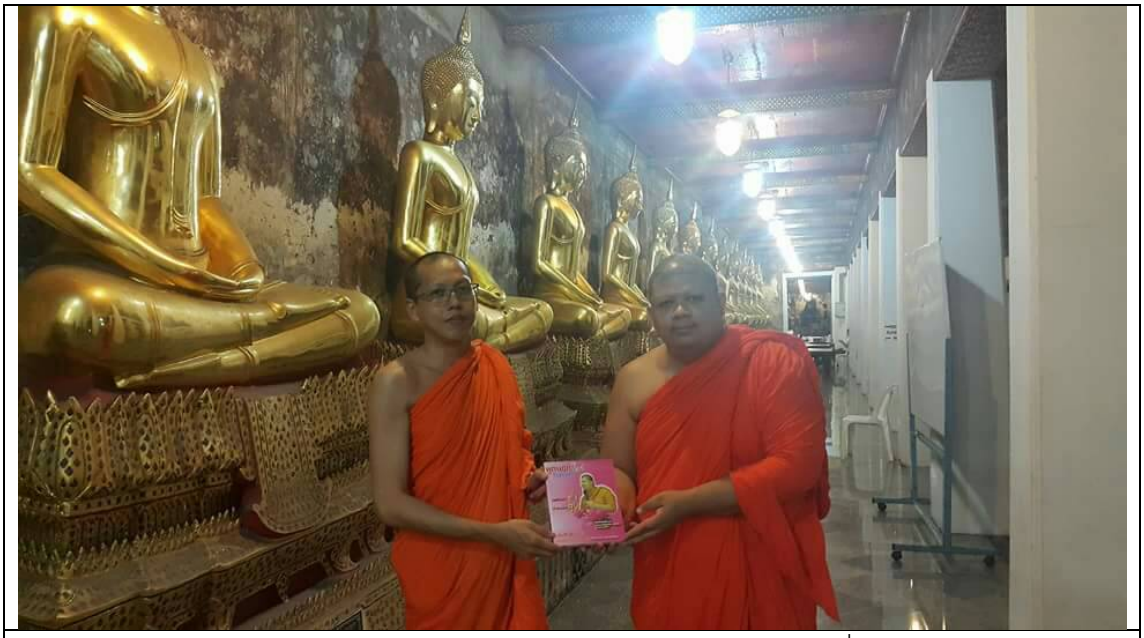
สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ได้รับโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี)



สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. (ได้รับโปรดเกล้าสมณศักดิ์เป็น พระศรีธรรมภาณี)

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ
วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.



สัมภาษณ์ พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวโส, ประธานกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อเครือข่ายวิถีพุทธ
วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

สัมภาษณ์ นายแพทย์ชนินทร์ จารุวัฒนมงคล, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายแพทย์ชูชาติ ขันตยาภรณ์, ประธานจัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานการฝึกอบรม ของโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

รับฟังการบรรยายข้อมูลพื้นฐานและสภาพองค์กร จากนายแพทย์ชูชาติ ขันตยาภรณ์, ประธานจัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานการฝึกอบรมของโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายแพทย์ชูชาติ ขันตยาภรณ์, ประธานจัดการฝึกอบรมและผู้ประสานงานการฝึกอบรมของโรงพยาบาลลำพูน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ผู้ช่วยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้ช่วยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ผู้ช่วยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้ช่วยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ผู้ช่วยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ป้ายประชาสัมพันธ์โครงการอบรมธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข
ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาคผนวก ฉ.

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำพูนและผู้บริหารร่วมกิจกรรม ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

มอบหนังสือให้ผู้บริหารโรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภาพถ่ายการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

กิจกรรมการฝึกอบรมแบบธรรมะโอดี ณ โรงพยาบาลลำพูน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : 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 (เกียรตินิยมอันดับสอง)

ประสบการณ์การทำงาน : เป็นพระวิทยากรพัฒนาบุคลากรตามบริษัทและโรงพยาบาล
: เป็นพระสงฆ์ในนาม สพฐ.ตรวจประเมินโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ
: เป็นที่ปรึกษางานวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและเทคนิคการสอน
: เป็นพระวิปัสสนาจารย์แห่งประเทศไทย (ขณะเป็นสามเณร)
: เป็นพระวิทยากรโครงการ Coaching Team ในนาม สพฐ.
: เป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับกระทรวงศึกษาธิการ
: เป็นพระวิทยากรจัดการฝึกอบรม Dhamma OD Happy Life
: เป็นพระวิทยากรฝึกอบรมสามเณรภาคฤดูร้อน
: เป็นพระวิทยากรฝึกอบรมเทคนิคการสอนของพระวิปัสสนาจารย์

ผลงาน : พ.ศ.๒๕๕๓ หนังสือ “พูดนอกไมค์ในองค์กร”
: พ.ศ.๒๕๕๐ หนังสือ “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”

ตำแหน่งปัจจุบัน : เป็นพระวิทยากรกระบวนการ Dhamma OD Happy Life
: หลักสูตร “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”
: พัฒนาองค์กรด้วยธรรมะโอดีแบบบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่

ที่อยู่ปัจจุบัน : ๖๗๓ วัดอมรทายิการาม (วัดใหม่ยายมอญ)
ถนนอิสรภาพ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒, ๐๙๘-๔๑๔๖๕๖๑
E-mail.boss04506@hotmail.com
เว็บ www.DhammaOD.com
Facebook: Pramote OD

คติธรรมประจำใจ : เมื่อก้าวหน้า อย่าลืมก้าวแรก
: การขอที่ไม่ละอาย คือการขอโทษ
: การให้ที่ไม่ต้องลงทุน คือการให้อภัย