



Journal of
Buddhist Innovation Review



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ

Innovative Development of Modern Trainers' Efficiency with Buddhist Integration

Research Articles

บทความวิจัย

สมชาย ศรานุรักษ์

Somchai Saranurak

ผู้เชี่ยวชาญโปรแกรมการเรียนรู้ โกลบอล อะคาเดมี เบรนntag แท็ก สเปนเชียลตี้ส์

Programme Specialist, Global Academy Brenntag Specialties

E-mail: somchaisara@gmail.com.

Article history

Received: April 29, 2024 / Revised: July 8, 2024

Accepted: July 26, 2024 / Available Online: August 2, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ” มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมเทรนเนอร์ตามศาสตร์สมัยใหม่ 2. เพื่อศึกษาหลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาเทรนเนอร์ยุคใหม่ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบการวิจัยภาคสนาม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 24 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมเทรนเนอร์ตามศาสตร์สมัยใหม่มุ่งให้ผู้เรียนที่เป็นเทรนเนอร์เข้าใจหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วนคือ 1. ผู้เรียน 2. เนื้อหา และ 3. ผู้สอน นิยมใช้ ADDIE Model กำหนดบทบาทเทรนเนอร์ ได้แก่ Analyze, Design, Develop, Implement และ Evaluate การประเมินผลการฝึกอบรมทั่วไปจะใช้ Kirkpatrick Model แต่สำหรับผู้เรียนที่เข้าหลักสูตรการอบรมเทรนเนอร์ จะถูกประเมินความรู้ และทักษะการสอนก่อนที่จะได้รับการรับรองคุณสมบัติการเป็นเทรนเนอร์

หลักธรรมที่นำมาบูรณาการในการฝึกอบรมเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธในงานวิจัยนี้ ได้แก่ กัลยาณมิตรธรรม 7 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเทรนเนอร์ สัมปยุตธรรม 7 กำหนดความรู้ที่เทรนเนอร์พึงมีหรือควรแสวงหา ปัญญา 3 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนการสอน และการวัดผล และพุทธลีลาการสอน 4 กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสอน และการดำเนินการสอน องค์ความรู้ที่ได้เป็นนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการคือ โมเดล 5D3H โดย 5D เป็นบทบาทของเทรนเนอร์ 5 ด้าน คือ Define, Design, Develop, Deliver และ Decide ส่วน 3H เป็น

คุณสมบัติของเทรนเนอร์ 3 ด้านคือ Head, Heart, และ Hands ที่ครอบคลุมขั้นตอนการทำงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพเทรนเนอร์ที่รอบด้านมากขึ้น ช่วยยกระดับการฝึกอบรมเทรนเนอร์ เปลี่ยนศูนย์กลางการเรียนรู้จากเนื้อหาสำหรับผู้เรียน ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการฝึกอบรมที่ดีขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรม

คำสำคัญ: นวัตกรรม; การพัฒนา; เทรนเนอร์ยุคใหม่; พุทธบูรณาการ

Abstract

This dissertation has three objectives: 1) To study concept and theory for train the trainer according to modern science, 2) To study Buddhist principles promoting the development of modern trainers, and 3) To propose the innovations improving the efficiency of modern trainers based on Buddhist integration. This qualitative research used in-depth interview with 24 informants, content analysis and was presented in descriptive format. The results of respective objectives are as follows: -

The research findings revealed that training for the trainer program embraces the Adult Learning principles. The program consists of 3 key components; 1. Learners, 2. Contents, and 3. Trainers. ADDIE model is commonly used to define trainers' roles: Analyze, Design, Develop, Implement, and Evaluate. The Kirkpatrick Model is commonly used to evaluate general training programs while trainer certification is used to qualify trainees' knowledge and skills to complete training for the trainer program.

The principles of Buddhism that have been integrated into the training of modern Buddhist trainers in this research include: 1) the Kalyānamitta-dhamma: qualities of a good friend to define good trainer's characters , 2) the Sappurisa-dhamma: qualities of a good man to qualify trainer's knowledge, 3) the Pannā: wisdom to define training goals, training design and training evaluation, and 4) the Buddhist Teaching Methodology (4 Buddhist Teaching Styles) to define trainer's teaching skills. The knowledge gained as an innovation is the 5D3H model where 5D represents five trainers' roles included Define, Design, Develop, Deliver and Decide and 3H represents three trainers' qualities included Head, Heart, and Hands. This research results will enhance training for the trainer quality by shifting the focus of learning from "content centrality" to "learner centrality" to achieve the greater results and benefit all key stakeholders.

Keywords: Innovative; Development; Modern Trainer; Buddhist Integration

บทนำ

งานฝึกอบรมหรือเทรนนิ่งเป็นการสอนรูปแบบหนึ่งที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับผู้เข้าเรียนที่เป็นผู้เรียนผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้เรียนในวัยทำงานเพื่อจะนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการเรียน การฝึกอบรมไปประกอบหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานเทรนนิ่งเข้ามามีบทบาทความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพองค์กร ผ่านการพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของพนักงานในองค์กร เนื่องจากสภาพการแข่งขันในการทำงานมีมากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งปัจจัยภายในที่เปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายของพนักงาน เช่น จากการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน การเปลี่ยนบทบาทงาน การเกษียณอายุงาน การลาออก ฯลฯ และจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเกิดขึ้นขององค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เครื่องมือในการทำงานใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ฯลฯ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องแสวงหาความรู้ และเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหนึ่งที่อยู่อยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ภายใต้หัวข้อ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพการฝึกอบรมและคุณภาพเทรนเนอร์ในการเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ บทบาทและคุณสมบัติของเทรนเนอร์มีความสำคัญมาก ผู้ที่เป็นเทรนเนอร์ในเรื่องใดก็ตามจะต้องเป็นผู้มีความรู้และมีทักษะในเรื่องที่สอนจริง มีทัศนคติที่ดี และเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องนั้น ๆ ด้วย การฝึกอบรมเทรนเนอร์ คือการฝึกอบรมสำหรับการผลิตเทรนเนอร์ เมื่อผู้เรียนจบหลักสูตรการฝึกอบรมและผ่านการรับรองจึงจะได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่เป็นเทรนเนอร์สอนผู้เรียนในหลักสูตรที่เข้าอบรมนั้น ๆ ได้ สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่สอนประเมินผลและให้การรับรอง คือครูฝึกเทรนเนอร์ ความท้าทายสำหรับการฝึกอบรมเทรนเนอร์ คือการฝึกอบรมยังพึ่งพาหลักสูตรจากต่างประเทศ จำกัดการเข้าถึงเนื่องจากภาษา ค่าลิขสิทธิ์ ค่าตอบแทนวิทยากรต่างชาติและการฝึกอบรมเทรนเนอร์ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการสอนให้ความรู้ที่เป็นส่วนของเนื้อหา มากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการผู้เรียนและทักษะการสอน

จากความท้าทายที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จำเป็นที่เทรนเนอร์จะต้องมีความรู้ในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทั้งในส่วนของเนื้อหา ผู้เรียน และทักษะการสอน รวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน มีอุปนิสัยในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในสายงานของตน และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลอดอาชีพการเป็นเทรนเนอร์ เพื่อคงความเป็นมืออาชีพ (Professional) มิใช่เพียงแค่ประกอบอาชีพ (Career)

หลักการที่ผู้วิจัยนำมาบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพเทรนเนอร์ทั้งในส่วนขั้นตอนการทำงาน และการกำหนดคุณสมบัติของเทรนเนอร์ ได้แก่ กัลยาณมิตรธรรม 7 สัปปุริสธรรม 7 ปัญญา 3 และพุทธลีลาการสอน 4 งานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของเทรนเนอร์ให้ตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่บทบาทเทรนเนอร์มืออาชีพที่ใช้ผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ และมีทักษะการสอนที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาตนเอง องค์กร สังคมและประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมเทรนเนอร์ตามศาสตร์สมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาหลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาเทรนเนอร์ยุคใหม่
3. เพื่อนำเสนอแนะนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมไปถึงเอกสารชั้นทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง คู่มือการฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาจัดหมวดหมู่

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยการสร้างแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบ เจาะลึก (In-depth Interview) และประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย เป็นการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่ม ที่สร้างขึ้น โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญตรวจสอบ และให้คำแนะนำ เพื่อผู้วิจัยนำมาปรับแก้ เพื่อใช้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม รวมจำนวน 24 รูป/คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นเทรนเนอร์อาชีพ จำนวน 10 คน โดยคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้ฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า 10 ปี เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูล และมุมมองในฐานะผู้ที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมเทรนเนอร์ กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นครูฝึกเทรนเนอร์ จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกครูฝึกเทรนเนอร์ในสถาบันฝึกอบรมและอดีตผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้อมูล และมุมมองในฐานะผู้ที่จัดการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเทรนเนอร์ กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป/คน โดยคัดเลือกอาจารย์ที่สอนพระพุทธศาสนาจากสถาบันอุดมศึกษา และพระภิกษุที่เป็นนักวิชาการ นักเทศน์ เพื่อให้มุมมองในส่วนหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้การศึกษา และกลุ่มที่ 4 ผู้ที่มีประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน โดยมีตัวแทนจากคนในวัยทำงานจากองค์กรที่มีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม เรียบเรียง สรุปผลของการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ โดยการเขียนในเชิงพรรณนาวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่นำไปสู่นวัตกรรมพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเชิงเอกสารและการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 24 รูป/คน แยกเป็นกลุ่ม ได้ 4 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นเทรนเนอร์อาชีพ (Professional Trainer) จำนวน 10 คน และ กลุ่มที่

สอง คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นครูฝึกเทรนเนอร์ (Master Trainer) จำนวน 5 คน กลุ่มที่สาม คือ นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา (Buddhist Scholar) จำนวน 4 รูป/คน และกลุ่มที่สี่ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee) จำนวน 5 คน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมเทรนเนอร์ตามศาสตร์สมัยใหม่ พบว่า

1.1 องค์ประกอบหลักในการฝึกอบรมเทรนเนอร์ มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ผู้เรียน 2) เนื้อหา และ 3) เทรนเนอร์ ในส่วนของผู้เรียน เทรนเนอร์จะต้องสามารถวิเคราะห์ให้ผู้เรียนได้ถึงความต้องการรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะตน ธรรมชาติของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการเรียนในระบบการศึกษา ในส่วนเนื้อหาการฝึกอบรมเทรนเนอร์จะมุ่งเน้นการออกแบบการเรียนการสอนที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่มีกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในส่วนของเทรนเนอร์ การฝึกอบรมจะมุ่งเน้นไปที่การวางบทบาทของเทรนเนอร์ในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และสร้างทักษะแก่ผู้เรียน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในคู่มือผู้เข้าฝึกอบรมเทคนิคการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (AchieveGlobal Inc., 2003. page 4.)

1.2 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ คือหลักการที่เทรนเนอร์ต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Learners) ว่า จะมีความชอบและความคาดหวังต่อการฝึกอบรมอย่างไร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม อาทิ ความต้องการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการทำงาน ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้นนอกเหนือจากเทรนเนอร์ และชอบที่จะแบ่งปันประสบการณ์ นอกเหนือจากการเป็นเพียงผู้ฟัง รวมไปถึงความต้องการลงมือปฏิบัติ ทดลอง และฝึกฝนในสิ่งที่เรียน ฯลฯ

1.3 วิธีการออกแบบการเรียนการสอนด้วย ADDIE Model เป็นรูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ประกอบไปด้วย ด้วย A-Analysis, D-Design, D-Development, I-Implement และ E-Evaluation (Retrieved from: www.learnupon.com. Search on 22 March 2024)

1.4 หลักการประเมินเทรนเนอร์ การประเมินจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือการประเมินเพื่อรับรองคุณสมบัติก่อนมาเป็นเทรนเนอร์ และการประเมินผลงานของเทรนเนอร์หลังการสอน การประเมินเพื่อรับรองคุณสมบัติเทรนเนอร์แบ่งออกเป็น 3 ระดับได้แก่ 1) ได้รับการรับรอง 2) รับรองแบบมีเงื่อนไข และ 3) ไม่ผ่านการรับรอง การประเมินผลงานของเทรนเนอร์หลังการสอน จะประเมินผลผู้เรียนด้วยรูปแบบของเคิร์กแพทริก Kirkpatrick Model ที่แบ่งการประเมินเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ 2) ความรู้ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 4) ผลลัพธ์การทำงาน (Retrieved from. www.kirkpatrickpartners.com, Search February no 25 2023)

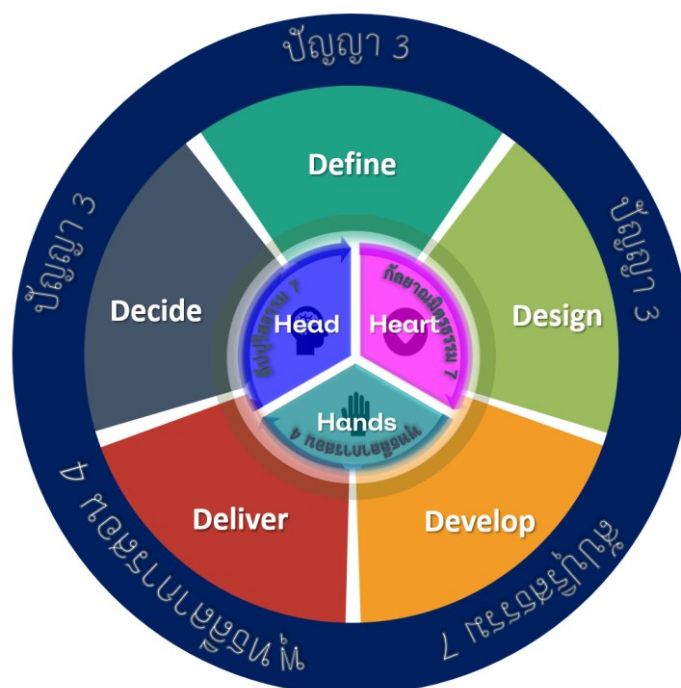
2. หลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาเทรนเนอร์ยุคใหม่ พบว่า หลักธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ส่งเสริมการพัฒนาเทรนเนอร์ยุคใหม่ในงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 4 หลักธรรม ได้แก่ 1) กัลยาณมิตรธรรม 7 นำไปใช้ในการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเทรนเนอร์เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีของเทรนเนอร์ 2) สัมปทิสธรรม 7 นำมาใช้ในขั้นตอนการพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนสอน รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ของเทรนเนอร์ 3) ปัญญา 3 นำมาใช้ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการออกแบบการเรียนการสอน และขั้นตอนการวัดผลสัมฤทธิ์การสอน และ 4) พุทธลีลาการสอน 4 นำมาใช้ในขั้นตอนการสอนและเพื่อการพัฒนาทักษะการบรรยายที่ทรงประสิทธิภาพให้กับเทรนเนอร์

3. นวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ พบว่า การนำผลจากที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมจากเอกสารมาวิเคราะห์และประมวลผลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการให้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม ผู้วิจัยสรุปนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ แบ่งเป็นขั้นตอนการทำงาน 5 ขั้นตอนและแนวทางการพัฒนาศักยภาพเทรนเนอร์ 3 ด้าน

สำหรับขั้นตอนการทำงาน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการระบุเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยหลักปัญญา 3 (2) ขั้นตอนการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ด้วยปัญญา 3 (3) ขั้นตอนการพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนสอนด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 (4) ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมด้วยหลักพุทธลีลาการสอน 4 (5) ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยปัญญา 3 สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพเทรนเนอร์ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาความรู้ด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 (2) การพัฒนาทัศนคติด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 และ (3) การพัฒนาทักษะการสอนด้วยหลักพุทธลีลาการสอน 4

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการโดยสรุปเป็น “5D3H Model” ที่รวมเอาขั้นตอนการทำงาน 5 ขั้นตอนได้แก่ (1) ระบุเป้าหมายการเรียนรู้ (2) การออกแบบการเรียนการสอน (3) การพัฒนาเนื้อหา (4) การสอน และ (5) การประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพเทรนเนอร์ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทัศนคติ และ (3) ด้านทักษะการสอน เข้าไว้ด้วยกัน โดยทั้งหมดนี้มีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน 4 ประการได้แก่ ได้แก่ (1) ปัญญา 3 (2) สัปปุริสธรรม 7 (3) กัลยาณมิตรธรรม 7 และ (4) พุทธลีลาการสอน 4 ที่นำมาบูรณาการทั้งในส่วนขั้นตอนการทำงานของเทรนเนอร์และการพัฒนาศักยภาพเทรนเนอร์ เกิดเป็นนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่ ดังแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



โมเดล 5D3H แสดงขั้นตอนการทำงานของเทรนเนอร์และการพัฒนาศักยภาพเทรนเนอร์ :
ที่มาของภาพโดยผู้วิจัย

- D - Define เป็นขั้นตอนการระบุเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยปัญญา 3
- D - Design เป็นขั้นตอนการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ด้วยปัญญา 3
- D - Develop เป็นขั้นตอนการพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนสอนด้วยสัปปุริสธรรม 7
- D - Deliver เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมด้วยพุทธลีลาการสอน 4
- D - Decide เป็นขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยปัญญา 3
- H - Head หมายถึง การพัฒนาความรู้ (Knowledge) ด้วยสัปปุริสธรรม 7
- H - Heart หมายถึง การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ด้วยกัลยาณมิตรธรรม 7
- H - Hands หมายถึง การพัฒนาทักษะการสอน (Skills) ด้วยพุทธลีลาการสอน 4

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษา เรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ” มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ด้านผู้เรียน : ถึงแม้ผู้เรียนจะเป็นหัวข้อหนึ่งที่บรรจุในการฝึกอบรมเทรนเนอร์ว่าผู้สอนจะต้องรู้จักวิเคราะห์ผู้เรียน เช่น ช่วงวัย (Generation) รูปแบบหรือสไตล์การเรียนรู้ (Individual Learning style) รูปแบบหรือสไตล์ในการเข้าสังคม (Social styles) ฯลฯ แต่ในทางปฏิบัติผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการใช้เวลาส่วนใหญ่ของครูฝึกเทรนเนอร์มุ่งให้ความสำคัญในส่วนของเนื้อหาที่ใช้สอนมากกว่าการทำความเข้าใจผู้เรียน หรืออาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเทรนเนอร์ในปัจจุบันใช้เนื้อหาที่เป็นจุดศูนย์กลางในการให้ความรู้ ซึ่งแตกต่างจากการฝึกคนของพระพุทธเจ้าที่ใช้ผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งจากพุทธกิจประจำวัน 5 ประการ (Dictionary of Buddhism Pramuan Sap, 2009, p. 268) ได้แสดงให้เห็นว่าก่อนที่จะแสดงธรรมโปรดผู้ใด พระองค์ทรงพิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อมและถึงเวลาอันควรแล้ว การที่ผู้วิจัยวิจารณ์เช่นนี้เนื่องด้วยมีหลักฐานสนับสนุน 2 ประการ

ประการแรก อ้างถึงคู่มือสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในหัวข้อ เทคนิคการเรียนรู้เทคนิคการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ทรงประสิทธิภาพที่ประกอบไปด้วย ผู้เรียน เนื้อหา และผู้สอน หากแต่มีการระบุในคู่มือว่า “ในโปรแกรมการฝึกอบรมนี้จะมุ่งเป้าไปที่องค์ประกอบ 2 ประการ คือ เนื้อหาที่มีประสิทธิภาพ และผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ” (AchieveGlobal Inc., 2003. p. 4.)

ประการต่อมา คือ จากคำให้สัมภาษณ์ของ Vorasiri Sirikarin ได้อธิบายถึงหลักสูตรฝึกอบรมเทรนเนอร์ใด ๆ ที่ตนเคยเข้ารับการฝึกอบรมมา การสอนของครูฝึกเทรนเนอร์จะมุ่งเน้นไปที่เนื้อหาวิชาตามหัวข้อหลักสูตรมากกว่าการพัฒนาทักษะการสอน เพราะเชื่อว่าผู้สอนตั้งสมมุติฐานว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร Train the Trainer จะต้องมีความรู้ในงานสอนมาก่อนแล้ว (Interview on 6 August 2023)

2) ด้านเนื้อหา : เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ผู้เข้าเรียนได้รับจากครูฝึกเทรนเนอร์ เป็นเอกสารที่เจ้าของหลักสูตรจะนำเอาหลักการ ทฤษฎี ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาวิจัย รวมทั้งเอกสารอ้างอิงจากหนังสือหรือตำราต่าง ๆ มาประมวลออกมาเป็นเนื้อหาในคู่มือการฝึกอบรม ดังนั้นในแง่ความน่าเชื่อถือ และเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรที่มีลิขสิทธิ์จากต่างประเทศ มักจะมีงานวิจัยรองรับ หรือพัฒนามาจากทฤษฎี หนังสือ ตำรา ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามความท้าทายคือ การปรับใช้ในบริบทของผู้เรียนยังมีข้อจำกัด ทั้งในแง่ความรู้ความเข้าใจในตัวผู้เรียนของครูฝึกเทรนเนอร์ ต้นทุนที่ใช้ใน

การปรับเนื้อหา ที่เกิดจากความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของครูฝึกเทรนเนอร์ และเวลาในการเตรียมการ สอดคล้องกับความเห็นจาก Peter Howard ที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เทรนเนอร์จะต้องปรับเนื้อหาให้ตรงกับ บริบทของผู้เรียน และสิ่งที่เทรนเนอร์พึงกระทำในเรื่องนี้คือการเรียนรู้ความต้องการผู้เรียน ทราบความ คาดหวัง รวมไปถึงปัญหา และความท้าทาย เพื่อที่จะได้ปรับเนื้อหาให้ตอบโจทย์ผู้เรียน (Interview on 6 August 2023)

3) ด้านผู้สอน : ในที่นี้หมายถึงความรู้และทักษะการสอนของเทรนเนอร์ ดังที่ได้กล่าวข้างต้นใน ส่วนผู้เรียน และเนื้อหา ความท้าทาย และข้อจำกัดทั้งสององค์ประกอบส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของ ผู้สอน ดังนั้น เมื่อผู้สอนขาดความรู้ในตัวผู้เรียนมากพอ กอปรกับข้อจำกัดด้านทักษะที่ขาดการเตรียมพร้อมใน หลักสูตรการฝึกอบรมเทรนเนอร์ ดังที่กล่าวมาข้างต้น เทรนเนอร์จึงไม่สามารถดึงความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วม ของผู้เรียนได้เท่าที่ควรจะเป็น ความท้าทายนี้ล้วนเป็นที่กังวลใจของเทรนเนอร์มีอาชีพหลายท่าน ข้อ อภิปรายนี้สอดคล้องกับ Kochamol Sriwong หนึ่งในผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มเทรนเนอร์มีอาชีพได้กล่าวใน การให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า ความท้าทายสำหรับเทรนเนอร์คือทำอย่างไรจึงจะสามารถยึดโยงผู้เรียนได้ สามารถดึงผู้เรียนให้ติดตามการเรียนการสอนไปโดยตลอด (Interview on 15 August 2023)

อีกหนึ่งประเด็นที่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกต และขออภิปรายคือ ส่วนของทัศนคติของเทรนเนอร์ ทัศนคติ ในที่นี้ที่ผู้วิจัย หมายถึง มุมมองของเทรนเนอร์ที่มีต่อตนเองที่มองเห็นคุณค่าของงานฝึกอบรมที่จะส่งผลต่อ อุปนิสัยในการแสวงหาความรู้ให้ตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่วนมุมมองที่มีต่อผู้เรียนจะส่งผลต่อการ แสดงท่าทีต่อผู้เรียนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะความเป็นครูผู้สอน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ผู้ให้สัมภาษณ์ หลายท่าน อาทิ Anoma Charoensap ที่กล่าวว่า เทรนเนอร์ที่ดี ต้องมีความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้เรียน ความปรารถนาดีคือ ความต้องการให้ความรู้ (Interview on 9 August 2023) ส่วน Panicha Chai-u-titkul กล่าวว่า เทรนเนอร์จะต้องมีความรักในงานเทรนเนอร์ และไม่เบื่อถึงแม้จะต้องทำงานนี้ซ้ำ ๆ หลายครั้ง (Interview on 25 August 2023)

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า ในปัจจุบันไม่มีหลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรมเทรนเนอร์ใด ๆ บรรจุเนื้อหาในส่วนการสร้างทัศนคติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีของเทรนเนอร์เข้าไปในหลักสูตรการ ฝึกอบรมเทรนเนอร์ ดังนั้นหากหลักสูตรการฝึกอบรมเทรนเนอร์ใด ๆ ได้พิจารณากำหนดให้มีหัวข้อคุณค่าด้าน ทัศนคติและการเป็นแบบอย่างที่ดีเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาจะช่วยทำให้การฝึกอบรมเทรนเนอร์ ได้ สร้างเทรนเนอร์ที่เป็นมืออาชีพ ไม่ใช่แค่มีความรู้แค่เพียงพอในการประกอบอาชีพเท่านั้น

หลักการที่ส่งเสริมการพัฒนาเทรนเนอร์ยุคใหม่ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยพบว่าหลักการ ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้อ้างอิงเพื่อสนับสนุนให้มีการพิจารณานำมาประยุกต์ในการส่งเสริมพัฒนาเทรนเนอร์มี ด้วยกัน 4 หลักธรรมที่ช่วยพัฒนาเทรนเนอร์ยุคใหม่ ได้แก่ 1) กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นคุณธรรมที่ช่วยเติมเต็ม ในด้านทัศนคติของเทรนเนอร์ที่มีต่อผู้เรียนในฐานะมนุษย์ที่พึงมีต่อกัน ไม่ใช่ฐานะผู้ถูกจ้างมาสอนที่มีเอื้อ ประโยชน์ต่อกันในมิติของอาชีพ ระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ หรือลูกค้าเท่านั้น การปรับทัศนคติตาม แนวทางกัลยาณมิตรธรรม 7 จะช่วยปรับท่าทีการแสดงออกของเทรนเนอร์ที่มีต่อผู้เรียนด้วยท่าทีที่เป็นมิตร มี ความปรารถนาดี มีความเมตตา มีความเอื้ออาทร อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่น และให้ ความร่วมมือในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนท้ายที่สุดจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ดี Phra

Brahmagunabhorn (P.A. Payutto) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติของครูที่ปรากฏในหนังสือ พุทธธรรมกับการฝึกหัดครู ตอนหนึ่งว่า “คุณสมบัติของครู คือความเป็นกัลยาณมิตร และคุณสมบัติข้อแรกของนักเรียน คือความมีกัลยาณมิตร สำหรับครู ในฐานะที่เป็นกัลยาณมิตร พึงมีคุณสมบัติของกัลยาณมิตร เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ” (Buddhadhamma and Teacher Training, 2016, p. 108) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Benjaporn Techapreechawong เรื่อง การบูรณาการหลักธรรมกับสมรรถนะหลักของโค้ช ICF ที่ นำเอากัลยาณมิตรธรรม 7 มากำหนดคุณลักษณะตามสมรรถนะหลักของโค้ช ซึ่งมีบทบาทใกล้เคียงกับเทรนเนอร์ในการพัฒนาศักยภาพคนเช่นกัน 2) สัปปริสธรรม 7 เป็นคุณธรรมที่เทรนเนอร์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดคุณสมบัติของเทรนเนอร์ในการเพิ่มขอบเขตองค์ความรู้ที่เทรนเนอร์พึงมีหรือควรแสวงหาเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากความรู้เฉพาะหัวข้อที่ได้รับมอบหมายให้สอน เทรนเนอร์จะได้รอบรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นบริบทของผู้เรียน อาทิ เหตุผลที่เข้าเรียน ความคาดหวัง สภาพแวดล้อมการทำงาน ฯลฯ ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้เทรนเนอร์ได้เตรียมตัว เตรียมเนื้อหาออกแบบกิจกรรม พยากรณ์คำถามที่จะได้รับจากผู้เรียน การเลือกประเด็นในการนำอภิปราย ฯลฯ ได้ตรงกับความต้องการและบริบทการทำงานของผู้เรียนมากขึ้น อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้มากขึ้น ส่งผลดีต่อการเรียนรู้ และการจดจำมากได้มากขึ้น เป็นการเพิ่มโอกาสให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น (Buddhist Teaching Integration to ICF Coach's Core Competencies, 2023, p. 15) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Phra Witthaya Yanavetee and Phrabaidika Katavoot kavasakatammo ที่มีการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้จำแนกกลุ่มความรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมพระวิทยากรกระบวนการด้วย เพื่อส่งเสริมให้พระวิทยากรมีความรู้ความชำนาญในทุกด้าน (Journal of Institute of Trainer Monk Development. January-June, 2021. 4 (1); 7) ซึ่ง Phra Medhivajirodom V. Vajiramedhi ได้อธิบายถึงหลัก สัปปริสธรรม 7 ว่าเป็นสิ่งที่เทรนเนอร์ต้องรู้ (Interview on 7 August 2023) 3) ปัญญา 3 ใช้เป็นแนวทางในการระบุเป้าหมายการเรียนรู้ ออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ หรือกระบวนการเรียนการสอน และประเมินผลการฝึกอบรม ในส่วนการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ นั้นเทรนเนอร์จะต้องจัดให้องค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้ให้ได้เกิดปัญญาครบถ้วนทั้ง 3 ช่องทาง อันได้แก่ การเรียนรู้ที่ได้จากการอ่าน และการฟังบรรยาย (สุตมยปัญญา) จากการคิดวิเคราะห์ (จินตมยปัญญา) และจากการฝึกปฏิบัติ (ภาวนามยปัญญา) ซึ่งการใช้ปัญญา 3 ในกระบวนการเรียนรู้ตรงตามแนวทางที่ผู้วิจัยศึกษาจากหนังสือพุทธธรรมฉบับปรับขยาย Maechi Kritsana Raksachom ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการฝึกคนของพระพุทธเจ้าด้วยหลักปัญญา 3 เช่นกัน 4) พุทธลีลาการสอน 4 เป็นคุณธรรมที่ช่วยเสริมในทักษะการบรรยายให้ผู้สอน ซึ่งเป็นช่องทางการเรียนรู้ด้วยสุตมยปัญญา เนื่องจากการสื่อสารที่ดี จะสามารถดึงดูดให้ผู้เรียนสนใจ เพิ่มความกระตือรือร้นชัดเจน ความเข้าใจ สร้างจุดสนใจ และมีมั่นใจ ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้ฟัง ได้เรียนไปสู่การปฏิบัติ โดยสรุปพุทธลีลาการสอน 4 จะช่วยส่งเสริมให้เกิดสุตมยปัญญา (Interview on 12 August 2023) ดังปรากฏอยู่ในหนังสือ พุทธวิธีการสอนที่ท่านพระพุทธโฆษาจารย์ ได้สรุปถึงลีลาการสอน 4 ประการของพระพุทธเจ้าอันประกอบไปด้วย สันตัสสนา สมาทปนา สมุตเตชนา และสัมปหังสนา ไว้อย่างกระชับ และง่ายต่อการจดจำตามลำดับว่า แจ่มแจ้ง จูงใจ หาญกล้า ร่าเริง นอกจากนี้ Maechi Kritsana Raksachom ได้ให้แนวคิดในเรื่องพุทธลีลาการสอน 4 ประการนี้เช่นกัน โดยได้อธิบายขยายความต่อจากเรื่องสุตมยปัญญา ที่เป็นหนึ่งในปัญญา 3 ว่า การแสดงธรรม

ให้ผู้เรียนเกิดสุขตมยปัญญา นั้น พระพุทธเจ้าทรงแสดงด้วย 4 ส. ได้แก่ ส-สันตสนา ส-สมาทปนา ส-สมุตเตชนา และ ส-สัมปหังสนา (Interview on 12 August 2023)

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่ายังมีหลักธรรมอีกหลายข้อที่ผู้ให้ข้อมูลหลักยังไม่ได้กล่าวถึง แต่เป็นหลักธรรมที่เป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์เช่นกัน อาทิ การนำหลักพระคุณ 3 ที่ประกอบด้วย พระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณ และพระกรุณาคุณ มาเป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติผู้สอน และยังมีพุทธวิธีการสอนอื่น ๆ อาทิ กลวิธีและอุบายประกอบการสอนของพระพุทธเจ้า เช่น การยกอุทาหรณ์ การเล่าเรื่องประกอบ การเปรียบเทียบกับข้ออุปมา ฯลฯ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการฝึกทักษะการสอน ตลอดจนนำหลักกาลามสูตร 10 มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดปรัชญาการสอนแบบไม่บังคับศรัทธาเพื่อทำให้ผู้เรียนได้ทดลองนำบทเรียนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมภาวนามยปัญญาอีกทางหนึ่ง

นวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ จากที่ผู้วิจัยได้อภิปรายในสองหัวข้อหลักข้างต้น ช่องว่างของหลักสูตรการฝึกอบรมเทรนเนอร์ในปัจจุบันคือ การใช้เนื้อหาเป็นศูนย์กลางแทนที่จะใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระบวนการฝึกอบรมจึงให้น้ำหนักความสำคัญในส่วนเนื้อหา มากกว่าทักษะการสอนของเทรนเนอร์ และความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะได้นำเอาหลักธรรม 4 ประการที่ประกอบไปด้วย (1) กัลยาณมิตรธรรม 7 (2) สัมปฐิธรรม 7 (3) ปัญญา 3 และ (4) พุทธลีลาการสอน 4 ดังที่ผู้วิจัยได้อภิปรายมาข้างต้นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือโมเดล “5D3H” สำหรับการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ ที่ได้รวมบทบาทหน้าที่สำคัญของเทรนเนอร์ 5 ประการ คือส่วนที่เป็น 5D ได้แก่ (1) Define (2) Design (3) Develop (4) Deliver และ (5) Decide โดยใช้หลักปัญญา 3 สำหรับขั้นตอน Define Design และ Decide ใช้หลักสัมปฐิธรรม 7 ในขั้นตอน Develop และใช้พุทธลีลาการสอน 4 ในขั้นตอน Deliver และในส่วนการพัฒนาศักยภาพเทรนเนอร์ 3 ด้าน คือส่วนที่เป็น 3H ได้แก่ (1) Head ใช้หลักสัมปฐิธรรม 7 (2) Heart ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 และ (3) Hands ใช้หลักพุทธลีลาการสอน 4 ดังนั้นโมเดล “5D3H” จึงเป็นนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของเทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการที่จะช่วยเติมเต็มช่องว่างของการฝึกอบรมเทรนเนอร์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับเทรนเนอร์ให้รอบด้าน อันจะเป็นการเพิ่มคุณค่าของงาน และช่วยให้เทรนเนอร์ยุคใหม่มีทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้อง ให้สมกับสถานะครูและกัลยาณมิตรที่ดีต่อศิษย์ นำความสุขใจ ความพอใจให้เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ ต่อทั้งตนเอง ผู้เรียน ฝ่ายจัดการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทสรุป

การฝึกอบรมเทรนเนอร์ (Train the Trainer) เป็นศาสตร์ของการให้ความรู้กับผู้เรียนที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรม ให้เข้าใจถึงบริบทการสอนผู้เรียนผู้ใหญ่ (Adult Learners) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียน 2) เนื้อหา และ 3) เทรนเนอร์ ADDIE Model เป็นรูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนประกอบไปด้วย ด้วย A-Analyze, D-Design, D-

Development, I-Implement และ E-Evaluation สำหรับการประเมินรับรองคุณสมบัติทรนเนอร์แบ่งออกเป็น 3 ระดับได้แก่ 1) ได้รับการรับรอง 2) รับรองแบบมีเงื่อนไข และ 3) ไม่ผ่านการรับรอง

การนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการฝึกอบรมทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธได้แก่ การนำกลายณมิตรธรรม 7 มากำหนดทัศนคติของทรนเนอร์ต่อผู้เรียน นำสัปบุริสธรรม 7 มาเป็นแนวทางการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น นำปัญญา 3 มากำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และประเมินผล และออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ และนำพุทธลีลาการสอน 4 มาเป็นแนวทางในการสร้างทักษะการสื่อสาร การบรรยาย จะช่วยเสริมในส่วนที่มีอยู่แล้วให้ครบถ้วน และเติมเต็มในส่วนที่ขาดเพื่อยกระดับการฝึกอบรมทรนเนอร์ที่เป็นอยู่ให้บริบูรณ์มากขึ้น และส่งผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในการฝึกอบรมให้แก่ผู้เรียนในลำดับถัดไป

โมเดล “5D3H” เป็นรูปแบบนวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธ บูรณาการที่ใช้หลักธรรม 4 ประการข้างต้นเป็นแนวทางในออกแบบขั้นตอนการทำงาน 5 ขั้นตอน คือส่วนที่เป็น 5D ได้แก่ Define Design Develop Deliver และ Decide และการพัฒนาศักยภาพทรนเนอร์ 3 ด้าน คือส่วนที่เป็น 3H ได้แก่ Head Heart และ Hands โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของทรนเนอร์ช่วยให้ทรนเนอร์ยุคใหม่แบบรอบด้านทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพของทรนเนอร์ยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนของการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ และเพื่อการวิจัยต่อ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1) ควรมีการนำผลจากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกผู้สมัครงานในตำแหน่งทรนเนอร์ประจำองค์กร โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของทรนเนอร์ และความรู้ที่ทรนเนอร์พึงมีหรือควรแสวงหา นอกเหนือจากความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้ทรนเนอร์ที่มีเจตคติที่ดีต่องาน และผู้ร่วมงาน รวมทั้งพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดี

2) ควรมีการนำผลจากการศึกษาวิจัยไปในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งในส่วนที่เป็นการฝึกอบรมทั่วไปและการฝึกอบรมทรนเนอร์ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของทรนเนอร์ในหลากหลายมิติมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นไปที่การถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาเป็นหลัก

3) ควรมีการนำผลจากการศึกษาวิจัยไปปรับปรุงเกณฑ์การประเมินและวัดผลหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไป และการฝึกอบรมทรนเนอร์ เช่น การประเมินทัศนคติ นอกเหนือไปจากการประเมินความรู้ และทักษะ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปัญญา 3 ในการเรียนการสอนแบบการฝึกอบรม และการสอวัดคุณสมบัติสำหรับครู

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้พุทธวิธีการสอนอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากพุทธลีลาการสอน 4 อาทิ เทคนิควิธีการสอนเชิงพุทธสำหรับทรนเนอร์ หรือกลวิธีอุบายประกอบการสอนเชิงพุทธสำหรับทรนเนอร์ เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้กัลยาณมิตรธรรม 7 เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับหัวหน้างาน

4) ควรมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่น ๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรนเนอร์ ในมิติอื่น ๆ เช่น การเป็นแบบอย่างทรนเนอร์ที่ดีตามแนวทางพระพุทธคุณ ๓ ปรัชญาการสอนเชิงพุทธตามแนวทางกาลามสูตร 10 เป็นต้น

Reference

Books

Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto). (2016). *Buddhadhamma and Teacher Training*. Aksorn Samphan Press (1987) Co., Ltd : Bangkok Thailand.

Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto). (2009). *Dictionary of Buddhism Pramuan Sap*. 12th Edition. Chanphen Press: Bangkok Thailand.

Electronics

Kirkpatrick Partner, *The Kirkpatrick Model*, [Search on 25 February 2023]. [Online], Retrieved from : www.kirkpatrickpartners.com.

LearnUpon Blog, *ADDIE: 5 Steps to effective Training* [Online], [Search on 22 March 2024]. Retrieved from: www.learnupon.com.

National Strategy Committee (2018). [Online] National Strategy 2018-2037 (Royal Thai Government Gazette) [Search on 28 February 2023]. [Online]. Retrieved from: [www. parliament.go.](http://www.parliament.go.th)

Journal

Phra Witthaya Yanavetee and Phrabaidika Katavoot kavasakatammo (2021). THE EVALUATION OF ACHIEVEMENT OF TRAINING CURRICULUM IN TRAINER MONK DEVELOPMENT PROJECT. *Journal of Institute of Trainer Monk Development*. January-June, 4 (1); 7. (in Thai)

Thesis

Benjaporn Techapreechawong (2021). Buddhist Teaching Integration to ICF Coach's Core Competencies. Doctor of Philosophy Buddhist Studies Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Other Unprinted Documents

AchieveGlobal Inc. (2003). *Adult Learning Technique – Participant Workbook*, AchieveGlobal Corporate Headquarters, Tampa, Florida, United States.

Interview

Anoma Charoensap. Education Manager. Blackmores Institute. Blackmores Co., Ltd. (Interview on 9 August 2023)

Maechi Kritsana Raksachom. Director of M. A. in Buddhist Studies Programme. (Interview on 15 August 2023)

Graduated School. Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Interview on 12 August 2023).

Kochamol Sriwong. Executive Consultant. SEASIA LEADAVATION CENTER Co., Ltd. (Interview on 15

August 2023)

Panicha Chai-u-titkul. Performance Development Manager, Nestle' (Thai) Co., Ltd. (Interview on 25 August 2023)

Phra Medhivajirodom (V. Vajiramedhi). Director of Vimuttayalaya Institute. Assistant Abbot of Wat Phra Sing, Chiang Rai. (Interview on 7 August 2023)

Peter Howard. Managing Director. Accord Consulting Group. (Interview on 6 August 2023)

Vorasiri Sirikarin. Learning & Development Consultant. Freelancer Ex- L&D Manager at Cigna Insurance Public Co., Ltd. (Interview on 6 August 2023)