

การฝึกอบรมครูตามหลักพุทธธรรม

Teacher Training According to Buddhist Principles

เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล¹, จุฬารัตนพรณ์ ณะแพทย², พระครูพิสัยสารคุณ³ และอินตอง ชัยประโคน⁴

Kriangkrai Panyaprasoetkul¹, Chulapunporn Thanaphaet², Phrakru Pisaisarakhun³

and Intong Saypakhom⁴

¹⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Email: chulapunporn@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 26 กรกฎาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 13 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 26 สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

การฝึกอบรมครูตามหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาครูในการนำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการในการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันสังคมพัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพแวดล้อมเจริญไปด้วยวัตถุ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาโดยนำหลักพุทธธรรมนำสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย อริยมรรค 8 พรหมวิหาร 4 ขรรวาสธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 เบญจศีลหรือศีล 5 จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากครูเป็นครุมีมืออาชีพ สมบูรณ์ด้วยวิชาและจรรยาสมกับวิชาชีพครู

คำสำคัญ : การฝึกอบรมครู หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

Teacher training in accordance with Buddhist principles for teacher development must convey the relevant Buddhist principles to develop the teacher profession and to increase efficiency of operation. Nowadays, society is developed rapidly in terms of economy, society and technology. As a result, the environment is cultivated with objects, teachers and educational staffs. Therefore, this is very important to promote and develop the quality of teachers to be appropriate for being at a high vocational certificate. Establishing training courses for teachers and educational staffs by applying the Buddhist principles to practice consisted of the noble eightfold path, four sublime states of mind, four virtues for a good household life, four Sanghahavatthus in administrative management, four

bases of success, and five basic Buddhist precepts of moral practices. These mentioned Buddhist principles will make the transition from a general teacher to a professional teacher and to be completed with subjects and ethics as well as the teaching profession.

Keywords: Vocational Teacher Training, Buddhist Principles

บทนำ

กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52(1) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการผลิตโครงการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเมื่อปี พ.ศ. 2556 ผลการสำรวจโดย World Bank ประเทศอินโดนีเซียมีอัตราการเจริญเติบโตร้อยละ 5.8 ประเทศมาเลเซียร้อยละ 4.7 และที่ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตเพียงร้อยละ 1.8 ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลมากที่สุดก็คือ กำลังแรงงานคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจากระบบการศึกษานั้นเอง (เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, 2561) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ครูส่วนใหญ่ยังคงมีความวิตกกังวล สงสัย ไม่แน่ใจ ประกอบกับขาดที่ปรึกษาที่สามารถซักถามหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูจำนวนมากจึงยังคงสอนในรูปแบบเดิมคือเน้นการบรรยาย การท่องจำและการวัดผลโดยการสอบเป็นหลัก (พัชนี กุลฑานันท์, 2554) ถ้าจะให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบความสำเร็จในงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิรูปการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และบทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเป็นผู้คอยกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2556 ได้ระบุถึงเนื้อหาความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบวิชาชีพได้ในอนาคต โดยจะต้องบรรลุสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

อีกทั้ง ความเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับปรุงกลไกและทิศทางเป้าหมายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว ครูจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอยู่เสมอและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาโดยทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะก็จะกลายเป็นครูที่ไม่ได้คุณภาพผลเสียก็จะตกอยู่ที่ตัวนักเรียน (นิรชรา ทองธรรมชาติ, 2554) การพัฒนา

สมรรถนะให้กับครูผู้สอนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองของครูสู่การพัฒนาวิชาชีพมาจากแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อประเทศชาติ ที่มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตนเอง ทำให้สามารถฝึกหัดการพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้านจนไม่จำเป็นต้องพัฒนา และบุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุดแต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน ซึ่งการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะครู ผู้ที่ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งควรจะมีการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนให้มีสมรรถนะส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานองค์กรภายนอก สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง, รจนา คลีฉายา และประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2554)

ทั้งนี้ การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 บัญญัติไว้ในมาตรา 41 เรื่องการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2548 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ ในพระธรรมปิฎก โดย ป.อ. ปยุตโต (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติตนสายกลางที่เรียกว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” อันเป็นหลักการครองชีวิตของผู้ฝึกอบรมตน ผู้รู้เท่าทันชีวิต ไม่หลงมกมาย มุ่งผลสำเร็จคือความสุข สะอาด สว่าง สงบ เป็นอิสระ ที่สามารถมองเห็นได้ตั้งแต่ในชีวิตนี้ ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันโดยธรรมชาติ ที่จะเข้าถึงผลสำเร็จเหล่านี้แม้ว่าความสามารถจะต่างกัน ทุกคนจึงควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะสร้างผลสำเร็จนั้นตามความสามารถของตน และความสามารถนั้นก็เป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มพูนได้ จึงควรให้ทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาความสามารถของตนอย่างดีที่สุด ดังนั้น การฝึกอบรมครูให้ปฏิบัติตนสายกลางโดยใช้หลักพุทธธรรมจะทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนได้อีกด้วย

การฝึกอบรมครู

หลักการฝึกอบรมครู การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษารูปแบบหนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจัดให้มีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานเจ้าสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งรูปแบบมีห้องเรียนและแบบทางไกล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

1. ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม

Nadler แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน ได้ใช้คำว่า “การฝึกอบรม” เป็นคนแรกในปี พ.ศ. 2512 ในความหมายที่ว่า “การเรียนรู้ที่ได้จัดขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดให้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตโดยทั่วไป ของแต่ละบุคคล” การฝึกอบรมในที่นี้จึงหมายถึงถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ หรือสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับงานอาชีพในปัจจุบัน (Nadler and Nadler, 1990; อ้างถึงใน ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2551) หรือพิจารณาอีกความหมายหนึ่ง คือ การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน หัวใจสำคัญของการฝึกอบรม คือทำให้พนักงานแต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันหรือกระบวนการทำงานได้อย่างครบวงจร (दन्य तेयनपुम्, 2540) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาสังเคราะห์ความหมายของการฝึกอบรม สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น (ชูชัย สมธิกร, 2550; นิรชรา ทองธรรมชาติ, 2554; สมคิด บางโม, 2544) ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมมีความสำคัญกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายระดับ ทั้งระดับองค์กรหรือหน่วยงานระดับผู้บังคับบัญชา ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้าอบรมเอง (สมคิด บางโม, 2544)

การฝึกอบรมมีบทบาทอย่างยิ่ง โดยเฉพาะช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความรู้ (Cognitive) บุคคลจะต้องมีความรู้ที่เป็นความคิดรวบยอดอันเป็นพื้นฐานที่ต้องใช้ในการทำงานจะต้องเข้าใจเหตุและผลที่ใช้ในการทำงานตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประยุกต์ความรู้ กระบวนการสืบสวนสอบสวน หลักการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความรู้ กระบวนการสืบสวนสอบสวน หลักการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2. ทักษะ (Psychomotor) เป็นทักษะที่สัมพันธ์กับการใช้เครื่องมือหรือการใช้มือทักษะขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการเคลื่อนไหวทางกายและการปฏิบัติงาน ทักษะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น เกิดความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีกว่า เป็นทักษะทางกายที่จำเป็นต่อการทำให้ภารกิจประสบความสำเร็จเป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ

3. เจตคติ (Affective) เจตคติมีความสำคัญเท่ากับความรู้อะไรก็ตาม เพราะลูกจ้างที่มีเจตคติไม่ดีจะมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อประสิทธิภาพ ลูกจ้างที่รู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือมีความรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญ หรือลูกจ้างอยู่ในสภาพที่สิ้นหวังเหล่านี้ทำให้ผลงานที่ออกมาต่ำกว่า

ความสามารถที่แท้จริง เจตคติในที่นี่หมายถึงค่านิยมและความสนใจเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงยากที่สุด และยากที่จะวัดอย่างไรก็ตามในการฝึกอบรมบางครั้งจะเน้นการเรียนรู้ด้านทักษะมากกว่าการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่าทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนานั้น ไม่สามารถที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยระบบ การศึกษา ทั้งนี้เพราะความเฉื่อยชาของระบบ อาจารย์ผู้สอน และหลักสูตร การฝึกอบรมจึงต้องเน้นการสร้าง หรือยกระดับทักษะเป็นพิเศษ ส่วนความรู้หรือเจตคติสามารถจะสร้างได้ในระบบโรงเรียนประการหนึ่ง (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2551)

2. ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภททั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก อย่างไรก็ตามในการฝึกอบรมครูโดยทั่วไป มี 2 รูปแบบใหญ่ๆ คือ

1. รูปแบบที่พิจารณาจากฐานความมุ่งหมาย (Objective-base) แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพครู และ 3) การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาสำคัญทางการศึกษาของชาติ

2. รูปแบบที่พิจารณาจากฐานของพฤติกรรม (Performance-base) คำนึงถึงบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การฝึกอบรมที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง วิทยากรเป็นผู้ให้ ผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้รับ 2) การฝึกอบรมที่เน้นสื่อเป็นศูนย์กลาง 3) การฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้กระทำ ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีบทบาทสนับสนุนและช่วยเหลือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556) การฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ถือเป็นการฝึกอบรมในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน และเป็นการฝึกด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน (ด้านการวัดและประเมินผล) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเจตคติให้กับครู โดยเน้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยมีวิทยากรอบรมเป็นผู้สนับสนุนและช่วยเหลือ ซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง

3. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญที่ได้รับความนิยมจากนักฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศเป็นอย่างมาก คือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Training) ซึ่งจัดเป็นการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม เป็น “กระบวนการ” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการอบรมตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการ การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการอบรม รวมทั้งการติดตามประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทักษะของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะเป็นการจัดหลักสูตรเพื่อประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรทำให้เกิดความกระตือรือร้น เพิ่มความมุ่งมั่น (Commitment) ให้กับผู้รับการฝึกอบรมที่จะกระทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมยังเป็นกระบวนการเรียนรู้จากพื้นฐานประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่ดึงเอาประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียนมาใช้มาสังเคราะห์ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด เกิดความ

กลุ่มเล็ก เกิดความเข้าใจและสามารถที่จะบูรณาการผสมผสานให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ (จงกลณี ชุตินาเทรินทร์, 2554)

3.1 แนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมนั้นมาจากแนวคิดของการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ที่มีความเชื่อว่า 1) ผู้เรียนเป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่สำคัญ 2) การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง 3) ไม่มีการบังคับให้เกิดการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 5) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดด้วยการลงมือปฏิบัติ 6) พลังการเรียนรู้ร่วมกัน (การสร้างทีม) 7) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อไม่มีความกดดันและ 8) การประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ยิ่งขึ้น (อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณพ้อง, และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง, 2558)

3.2 บทบาทของวิทยากรในการอบรมอย่างมีส่วนร่วมการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม วิทยากรจะทำหน้าที่เสมือนผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator) ซึ่ง Arnold กล่าวถึงบทบาทของผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ไว้ว่า จะรับผิดชอบ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับทีมงาน เพื่อช่วยให้กิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องมีบทบาท ดังนี้

- 1) กระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของกลุ่มสมาชิกทั้งหมด
- 2) รู้ถึงศักยภาพและความแตกต่างภายในกลุ่ม เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์
- 3) กระตุ้นให้มีการกำหนดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างแม่นยำ ตรงไปตรงมา
- 4) จัดเวลาให้เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม และในขณะเดียวกันก็ให้แน่ใจว่ากิจกรรมมีความคืบหน้าเหมาะสมกับกลุ่ม
- 5) ดึงความรู้และประสบการณ์ของกลุ่มออกมา
- 6) ให้ข้อมูล กรอบงานและความคิดเห็นในโอกาสหรือกรณีที่เหมาะสม
- 7) สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้บรรลุในแต่ละช่วงของการฝึกอบรม
- 8) มีข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ กรณีที่เกิดมีข้อขัดแย้งและเกิดความอึดอัดใจขึ้นมา
- 9) ทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตยตามสภาพ สถานที่ ปัจจัยทรัพยากร เวลาและบุคคล
- 10) กระตุ้นให้มีคำถามเชิงวิจารณ์ และชี้ประเด็นที่เป็นปัญหาขึ้นมา
- 11) พยายามสร้างจิตวิญญาณของการรวมกันโดยไม่ลืมความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuality) ของแต่ละคน ให้เหมาะสมในแต่ละโอกาส (Arnold, 1991; อ้างถึงใน จงกลณี ชุตินาเทรินทร์, 2558)

3.3 เครื่องมือในการอบรมอย่างมีส่วนร่วมวิธีการ (Methodologies) ที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Tools) ในการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมคือ การใช้วิธีการทางการศึกษา ที่มีให้เลือกใช้ได้หลายอย่าง เช่น การบรรยาย การระดมสมอง การสนทนากลุ่ม การดูงาน เกมการศึกษา เป็นต้น เครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ มีระดับความสัมฤทธิ์ผลในการกระตุ้นและการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน เช่น การบรรยาย (Lecturing) เป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมน้อยที่สุด แต่ก็จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ในบางช่วงบางเวลาที่ต้องการเนื้อหาทางวิชาการ เช่น ช่วงที่จะต้องมีการนำเนื้อหาทางวิชาการ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรบรรยาย ก็จะเป็นผู้นำเสนอเนื้อหาทางวิชาการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจมีส่วนร่วม

ได้บ้างเมื่อสิ้นสุดการบรรยาย เช่น ชักถาม อภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ ควรจะใช้เวลาในการบรรยายประมาณ 30-60 นาที

3.3.1 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เข้าอบรมหรือหาวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้ที่รวบรวมความคิดต่าง ๆ ไว้ทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่วิทยากรจะแยกประเภทหรือจัดให้เป็นหมวดหมู่ให้เห็นชัด ผู้เข้าอบรมจะมีส่วนร่วมได้ดี

3.3.2 การสนทนาวงกลม (Talking Circle) มีรูปแบบคล้ายกับการอภิปรายโต้เถียงโดยการให้ผู้เข้าร่วมสนทนากันเป็นวงกลม เพื่อแสดงทัศนะต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออาจจะเป็นการแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีวิทยากรเป็นผู้เปิดประเด็น โดยการกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนาโดยการพูดจะถูกจัดให้เป็นระเบียบโดยใช้ลูกหินขนาดเหมาะสมมือ ผิวเรียบ เป็นเสมือนอุปกรณ์ในการควบคุมการพูด (ส่งต่อกันรอบวง) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study Analysis) เป็นการให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จากกรณีใดกรณีหนึ่ง โดยยกมาให้ผู้เข้าอบรมได้วิเคราะห์ วิจารณ์ หรือหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

3.3.3 เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Technique) เป็นเทคนิคการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง วิทยากรสามารถตั้งคำถามได้หลากหลายเพื่อทดสอบการเรียนรู้ และเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ช่วยเปิดประเด็นอภิปราย ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ถึงการถาม การวิเคราะห์ การค้นพบ การถกเถียง และการแก้ปัญหา

3.3.4 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการแสดงเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ที่สมมุติขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นจริง เป็นเรื่องจริง หรือสามารถเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกทักษะในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเข้าใจกัน ปกติการแสดงบทบาทสมมติ วิทยากรจะแบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มๆ เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้สะท้อนถึงปัญหาหรือภาพเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้วัสดุอุปกรณ์เท่าที่มี ให้เวลาแต่ละกลุ่มเตรียมตัวไม่มากนัก มีวิทยากร รวมทั้งผู้เข้าอบรมเป็นผู้สังเกตการณ์ขณะที่แสดงบทบาทสมมติ และวิเคราะห์ว่าเกิดอะไรขึ้น การแสดงสื่อความหมายอย่างไร

3.3.5 กลุ่มทำงาน (Working Group) เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งของการฝึกทำงานร่วมกันอันหมายรวมถึงการฝึกภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตาม การร่วมกันวางแผน การคิด และเป็นการฝึกตัดสินใจร่วมกัน

3.3.6 เกมการศึกษา (Educational Games) เป็นเกมการศึกษาที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม บางเกมจะมีลักษณะร่วมการแข่งขันด้วย ปกติเกมการศึกษาจะเป็นกิจกรรมที่จะช่วยเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศ ที่ตื่นเต้น สนุกสนาน ไม่เบื่อ (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2554) สรุปได้ว่าการพัฒนาครูจะต้องเริ่มมาจากจิตใต้สำนึกของตนเองก่อนเพื่อเป็นการสร้างคนให้เป็นคนดีแก่ประเทศชาติ ทั้งสองจะต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยอาจจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบวิธีการใหม่แบบใหม่มากยิ่งขึ้น สิ่งที่ครูยุคใหม่ต้องมีการพัฒนาอย่างยิ่งคือคอมพิวเตอร์และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มศักยภาพและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

หลักพุทธธรรมของครู

หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมนำสู่การปฏิบัติของวิชาชีพครู เพราะคุณธรรมกับความเป็นครูเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก เป็นการนำเอาหลักธรรมที่สำคัญของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อนำปฏิบัติในสายกลางที่เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา และฝึกฝนจิตใจให้หนักแน่น ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม หลักธรรมสำคัญที่ครูมีอาชีวะสมควรถือปฏิบัติเพื่อความเจริญรุ่งเรืองในวิชาชีพครู ประกอบด้วยหลักธรรมสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ อริยมรรค 8 พรหมวิหาร 4 ขรรวาสธรรม สังคหัตถ์ 4 อิทธิบาท 4 และเบญจศีล/ศีล 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อริยมรรค มียก 8 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นธรรมขั้นสูงในศาสนาพุทธ ประกอบด้วย

1.1 สัมมาทิฐิ การเห็นชอบ หมายถึง การเห็นชอบตามทำนองคลองธรรมเป็นแสงสว่างส่องทางให้พ้นทุกข์ ครูทั้งหลายหากมีสัมมาทิฐิและถือปฏิบัติที่ดี ย่อมเป็นครูที่มีความเป็นครู

1.2 สัมมาสังกัปปะ การดำริชอบ หมายถึง การคิดอย่างฉลาด รอบคอบ รู้จักไตร่ตรอง เป็นผู้มีความคิด รู้จักใช้ความคิดในทางที่ถูกต้องดีงาม คิดในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อศิษย์และต่อสังคม

1.3 สัมมาวาจา การพูดจาชอบ หมายถึง การไม่พูดจาส่อเสียด ไม่เพ้อเจ้อ ไม่พูดหยาบและไม่พูดปด พูดเท็จ วิธีพูดของครูมีผลต่อความรู้สึกและจิตใจของศิษย์เสมอ หากครูพูดด้วยความจริงใจอ่อนโยน ไพเราะย่อมทำให้ศิษย์มีความเคารพและรักนับถือ

1.4 สัมมากัมมันตะ การทำางานชอบ หมายถึง การทำากิจการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.5 สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีพชอบ หมายถึง การทำาอาชีพสุจริตและไม่ผิดกฎหมายทั้งหลาย

1.6 สัมมาวายามะ การเพียรชอบ หมายถึง การมุ่งมั่นพยายามในทางดี ครูต้องมีความเพียร คือ พยายามศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีมานะพยายามสร้างความก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงานตามทำนองคลองธรรม

1.7 สัมมาสติ การระลึกชอบ หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองในทางที่ถูก ทั้งมีสติปัญญาเฉียบแหลมรอบคอบในการผจญปัญหาต่าง ๆ

1.8 สัมมาสมาธิ ความตั้งใจมั่นชอบ หมายถึง การตั้งอยู่ในความสงบ ไม่ปล่อยให้กิเลสทั้งหลายเกิดขึ้นจนหลงผิด หากผู้เป็นครูมีความตั้งใจมั่นชอบย่อมเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพครู ซึ่งอริยมรรคสามารถสรุปได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ สัมมาทิฐิกับสัมมาสังกัปปะ เป็นเรื่องของปัญญาหรือความสว่าง กล่าวคือผู้มีปัญญาย่อมรู้และคิดในทางที่ถูกที่ดี

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ เป็นกลุ่มธรรมที่เกี่ยวกับการรักษาศีลหรือความสะอาด ผู้มีธรรมเหล่านี้ย่อมไม่เกิดความสับสน วุ่นวาย ทะเลาะเบาะแว้งแข่งขันชิงดีชิงเด่น

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ สัมมาวายามะ สัมมาสติและสัมมาสมาธิเป็นธรรมที่เกี่ยวกับสมาธิหรือความสงบ

2. หลักธรรมพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่คำจูนโลก ครูต้องมีหลักธรรมนี้ประจำใจอันประเสริฐ เพื่อเป็นหลักประพฤติปฏิบัติตนที่งดงาม ประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจที่งดงาม ผู้ที่เป็นครูอาจารย์จะต้องมีหลักธรรมเมตตาเป็นที่ตั้ง 2) กรุณา คือ ความเอ็นดูสงสารศิษย์ พึงช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์และความไม่รู้ 3) มุทิตา คือ ความชื่นชมยินดี เมื่อศิษย์ได้ดีและยกย่องเชิดชูให้ปรากฏ อันเป็นการให้กำลังใจและช่วยให้เกิดความภูมิใจในตนเอง และ 4) อุเบกขา คือ การวางตัววางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเมื่อผู้อื่นเดือดร้อนเป็นทุกข์

3. หลักธรรมขรवासธรรม 4

ขรवासธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการครองเรือนและหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์มี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) สัจจะ คือ ความจริง ความซื่อตรง ซื่อสัตย์และจริงใจ ได้แก่ สัจจะต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานและต่อประเทศชาติ 2) ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย รู้จักควบคุมจิตใจ แก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงตัวให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา 3) ขันติ คือ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าทำการงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ตั้งมั่นในจุดประสงค์ไม่ท้อถอย และ 4) จาคะ คือ การเสียสละ การเป็นผู้ให้ การให้รู้จักละกิเลสมีใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นแสดงความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่น

4. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลและการประสานความสามัคคีในกลุ่มคนประกอบด้วย 1) ทาน หมายถึง การให้ผู้เป็นครูอาจารย์จะต้องให้คำแนะนำสั่งสอนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ 2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยน้ำใสใจจริงมีความหวังดี มุ่งให้เป็นประโยชน์และเกิดผลดีทำให้เกิดความเชื่อถือและความเคารพนับถือ 3) อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติอันเป็นประโยชน์ การชวนช่วยช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ ตลอดจนช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมแก่ผู้อื่นและ 4) สมานัตตตา หมายถึง การทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ตลอดจนการวางตัวให้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

5. หลักธรรมอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ทำงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพึงพอใจ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักในสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาให้ได้ผลดีขึ้น 2) วิริยะ คือ ความเพียร ขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้น ๆ ด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน 3) จิตตะ คือ ความคิดตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านจากสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ และ 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและมีการวางแผนปรับปรุงงานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นหลักธรรมเบื้องต้น 5 ประการตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติชอบตามหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนานี้แล้ว จะบังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสามารถถ่ายทอดการสอนต่อ

ผู้เรียนและนักเรียนได้เป็นอย่างดี จะเป็นผู้ถ่ายทอดและผู้ให้ด้วยดวงใจอันบริสุทธิ์สงบและหวังดีโดยไม่เลือกชนชั้นวรรณะ

6. หลักธรรมเบญจศีลหรือศีล 5

เบญจศีลหรือศีล 5 เป็นข้อปฏิบัติในชีวิตประจำวันสำหรับผู้มีอาชีพครูและบุคคลทั่วไป ศีล 5 เป็นข้อปฏิบัติเพื่อรักษา กายและวาจาให้เป็นปกติเรียบร้อยดีงาม เบญจศีลหรือศีล 5 เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานมี 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปาณาติปาตา เวรมณี คือ จงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต 2) อทินนาทานา เวรมณี คือ จงดเว้นจากการถือเอาสิ่งที่ไม่ใช่ของเจ้าของ 3) กาเมสุมิฉาจารา เวรมณี คือ จงดเว้นจากการประพฤติดูผิดคู่ครองและของรักคนอื่น ผู้มีอาชีพครูและผู้เป็นครูพึงระมัดระวังไม่ควรผิดถูกผิดเมียผู้อื่น ควรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีสมกับความเป็นครู 4) มุสาวาทา เวรมณี คือ จงดเว้นจากการพูดเท็จ ไม่พูดโกหก หลอกลวงหรือพูดส่อเสียดที่ขัดแย้งกับความเป็นครู และ 5) สุราเมรัยมัชฌมาทัญฐานา เวรมณี คือ จงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุราเมรัยอันเป็นต้นแห่งความประมาทและเว้นจากสิ่งเสพติดและสิ่งมีโทษทุกอย่าง ซึ่งเบญจศีลหรือศีล 5 เป็นข้อปฏิบัติของความประพฤติชอบทางกายและวาจาและวินัย ละเว้นจากความชั่ว ควบคุมกิริยาวาจาให้เรียบร้อยอยู่เป็นนิตย์ ไม่เบียดเบียนเอาเปรียบผู้อื่น จึงเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่ครูต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม เมื่อมีหลักธรรมเบื้องต้นแล้วครูจะต้องพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง สู่การพัฒนาหลักธรรมและคุณธรรมอยู่เนื่อง ๆ เพื่อที่ภาวะแห่งจิตจะได้ไม่เกิดความหลงทางในอบายของสังคัมสมัยใหม่

ผลสรุป

การฝึกอบรมครูที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู แทนรูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบดั้งเดิมที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถของตนที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วให้เข้ากับการสอนปกติเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ หัวใจของการฝึกอบรมอยู่ที่กิจกรรม การฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมทำกิจกรรมตามหลักสูตรกำหนด เน้นประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาผู้เข้าอบรมทั้งความรู้ทักษะและเจตคติ อีกทั้งประเทศไทยสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนที่เข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการรายงานยุทธศาสตร์เพื่อความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านการพัฒนาบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มศักยภาพเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป็นต้น

นอกจากนี้ การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการฝึกอบรมครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อครูเป็นอย่างยิ่ง เพราะการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในหลักสูตรดังกล่าวจะช่วยทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่านจากครูทั่วไป ปรับสภาพใหม่เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นครูมีอาชีพที่มีศักยภาพและมีคุณภาพ มีคุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประพฤติดี ประพฤติชอบ เกิดความสมดุลระหว่างความเจริญทางด้านวัตถุกับจิตใจควบคู่กันไป โดยบุคคลที่ได้รับการศึกษาด้านนี้จะได้รับผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาทั้งในแง่

คุณสมบัติประจำตัว กล่าวคือ มีปัญญา มีความสามารถและมีความกรุณา ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาในแง่ของ ทฤษฎีเชิงพุทธ สามารถปรับความทะเยอทะยานอยากสิ่งของที่เกินความจำเป็นได้ และในแง่ของการดำเนิน ชีวิต จะสามารถฝึกฝน อบรมตนเองได้ดีทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ สมบูรณ์ด้วยวิชาและจรณะและจะ สามารถบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นได้ ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจนั้นก็คือการบรรลุถึงความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่ง จะนำไปสู่ภาพรวมของการพัฒนาทางสังคม โดยอาศัยแนวคิดการศึกษาเชิงพุทธเป็นหลักในการจัดการศึกษา เพื่อการศึกษาที่สมบูรณ์และเพื่อความสงบสุขของสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จกกลนี ชุตินาเทวินทร์. (2558). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2561). การพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(3), 5-8.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง การวางแผนอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2554). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ลินคอร์น โปรโมชัน จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี.กราฟิคดีไซน์และการ พิมพ์ จำกัด.
- พัชนี กุลฑานันท์ และคณะ. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(2), 97-115.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2551). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สมคิด บางโม. (2544). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *แผนปฏิบัติการหลักของการปฏิรูปฝึกหัดครูพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. (2558). *เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมี ส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง, รจนา คลีฉายา และ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 10 (6), 37-48.

Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations: Need assessment development and evaluation* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.

Nadler, L. and Nadler, Z. (1990). *The handbook of human resource development* (2nd ed.). Toronto: John Wiley & Sons.