



กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ Modern Buddhist Training Process

สรศักดิ์ ไชยสกุลวงศ์¹, พระครูวินัยธรบุญธรรม ปุณฺณธมฺโม (ชุ่มเย็น)²

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Sanchai Chaisakunwong¹, Phrakhu Vinaidhorn Boontham Punyadhammo (Choomyen)²

^{1,2}Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

✉: * Sanchai0636259936@gmail.com

(*Author Corresponding Email)

Received: 07 July 2026; Revised: 25 July 2026; Accepted: 27 July 2026

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การเขียนบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม 2) เพื่อวิเคราะห์บริบทของสังคมยุคดิจิทัลและ 3) เพื่อเสนอแนวทางกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรได้ บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงเอกสาร โดยศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเชิงพุทธบูรณาการกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ควรเน้นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม โดยอาศัยหลักอิทธิบาท 4 2) การเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม 3) สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: กระบวนการ, ฝึกอบรม, เชิงพุทธยุคใหม่

Abstract

This academic article aims to 1) study Buddhist principles related to the training process, 2) analyze the context of the digital age, and 3) propose a modern Buddhist training process that can be applied to develop the potential of personnel in organizations. This article is a documentary study, examining information from the Tripitaka, academic documents, and related research. The content is then analyzed and synthesized, integrating Buddhist principles with human resource development concepts. The findings indicate that: 1) Modern Buddhist training processes should emphasize the development of knowledge, skills, and virtues, based on the Four Bases of Success (Iddhipada 4); 2) Learning through digital technology enhances the potential of personnel by equipping them with knowledge, skills, and moral character; and 3) enables effective adaptation to the changes in the digital age, leading to long-term organizational sustainability.

Keywords: Process, training, New Buddhist approach.

1. บทนำ

ความหมายของการฝึกอบรม

ในการพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการฝึกอบรมส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากร ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน เข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทัศนคติของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการ ดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทัศนคติเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารงาน ฝึกอบรม ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรรู้อยู่แล้วข้างต้นนั่นเอง ดังนั้น เพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จึงจะขอเริ่มต้นคู่มือการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมายขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิดใด เช่นเมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร หรือการฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ...ไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร (สมคิด บางโม, 2545)

จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อ

การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมยังเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติ การฝึกอบรมจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร

2. ประเภทของการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2523)

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่าองค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สามคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สามคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็กมีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1. การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม ที่ปรึกษาจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรม

โดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราวจนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินค้า การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

จะเห็นได้ว่าประเภทของการฝึกอบรมบุคลากรสามารถจำแนกได้ตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้แก่ แหล่งของการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็นการฝึกอบรมภายในองค์กรและการฝึกอบรมจากภายนอกองค์กร การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมในงานและการฝึกอบรมนอกงาน ทักษะที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการจัดการ และทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ และระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ระดับพนักงานปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งการฝึกอบรมแต่ละประเภทมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

3. กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง นักจัดการฝึกอบรมบางส่วนมุ่งสนใจแต่จะจัดการฝึกอบรมโดยละเลยการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมหลาย ๆ โครงการจึงมิได้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรแต่ประการใด การละเลยดังกล่าวมีสาเหตุหลาย ๆ ประการด้วยกัน ประการแรกคือ การเห่อตามแฟชั่นหรือความนิยมซึ่งเกิดขึ้นในขณะนั้น เป็นต้นว่า ขณะนั้นในวงการการบริหารธุรกิจและการทรัพยากรมนุษย์ อาจจะมี ความสนใจเกี่ยวกับกลุ่มควบคุมคุณภาพ เป็นอย่างมาก ทำให้มีการจัดการฝึกอบรมเช่นนั้นขึ้นมาบ้าง โดยมีได้คำนึงว่าองค์กรมีความต้องการเช่นนั้น และจะนำวิธีการทำงานแบบนั้นมาใช้ จริงหรือไม่ ประการที่สองนักจัดการการฝึกอบรมคิดว่าการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น และเสียเวลาทำไปโดยใช่เหตุ ทั้งนี้เพราะคิดว่าตนเองมีข้อมูลทุกอย่างอยู่หัวของตนอยู่แล้ว ประการที่สาม การจัดการฝึกอบรมขององค์กรบางแห่ง มีลักษณะของการกระทำไปตามประเพณีหรือดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่เคยเป็นมาการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ 3 ประการคือ (ชูชัย สมितिไกร, 2548) การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ

และการวิเคราะห์บุคคล

1.1 การวิเคราะห์องค์การ เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การรวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านี้ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและการวางแผนการอบรม การวิเคราะห์องค์การยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ การฝึกอบรมไม่อาจจะก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ได้ หากผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ผู้รับการอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการทำงานจริง นอกจากนี้การวิเคราะห์องค์การยังเป็นการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์การซึ่งจำเป็นต่อการจัดโครงการฝึกอบรมให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ ขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมคือการวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด นอกจากนั้นยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้างสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้นักจัดการฝึกอบรมทราบว่า หลักสูตรและเนื้อหาของการฝึกอบรมควรจะประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง (เสนาะ ตีเยาว์, 2546)

1.3 การวิเคราะห์บุคคล วิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ จะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด การวิเคราะห์บุคคลจึงมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่การวิเคราะห์บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่ระดับความดีเลวของการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อพิจารณาว่าพนักงานคนนั้น ๆ จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไปและยังเป็นที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีนั้น ควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งจะไดกล่าวถึงอย่างละเอียดในบทต่อ ๆ ไป

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบการฝึกอบรม เมื่อทราบแล้วว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร ขั้นตอนี่สามนี้ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้พวกเขามีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่ได้มุ่งหวังไว้ ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่า ภารกิจและความรู้ทักษะ และความสามารถสำหรับภารกิจนั้นคืออะไร และการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจึง

จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบและวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์ สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้ กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรมโดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผลคือมาตรฐานที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้นเกณฑ์จึงควรจะระบุว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สภาวะการณ์อย่างไร สำหรับประเภทของเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมินผลจะได้อธิบายถึงในบทต่อ ๆ ไป

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือ การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหารหรือที่พักสำหรับผู้รับการอบรม นอกจากนั้นยังต้องคอยดูแลและประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการฝึก นักจัดการการฝึกอบรมอาจจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมการแก้ไขปัญหานั้นไว้ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย กระบวนการสองชนิดด้วยกันคือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังการฝึกอบรมการประเมินจะบ่งชี้ว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นมีความตรงมากน้อยเพียงไร กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผลที่ได้รับนั้นตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้น จะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงและต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กร นักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประเมินผล ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และการวางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป ผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะไปปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรม ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เพราะฉะนั้นการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเน้นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบมีทั้งสิ้น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การจัดการฝึกอบรม และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ผลที่ได้รับจากการประเมินผล จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมต่อไปในอนาคต

4. การฝึกอบรมออนไลน์

Clark. G (1996) ให้ความหมายของ การฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนการสอน รายบุคคลที่อาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทั้งส่วนบุคคลหรือสาธารณะผ่านทางโปรแกรมค้นหาข้อมูล โดย ลักษณะเป็นการเข้าไปในเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาเนื้อหาความรู้ผู้สอนได้บรรจุไว้ในเซิร์ฟเวอร์ โดย ผู้สอนสามารถปรับปรุง พัฒนาเนื้อหาให้ทันสมัยมีความรวดเร็ว Hannum (1998) ได้ให้ความหมายของการ ฝึกอบรมออนไลน์ว่าเป็นการจัดสภาพการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ตบนพื้นฐานของ หลักและวิธีการออกแบบการเรียนการสอนอย่างมีระบบ กระบวนการออกแบบการเรียนการสอน (ซึ่งก่อให้เกิด โอกาสที่ชัดเจนในการนำการศึกษาไปสู่ที่ต้อโอกาส เป็นการจัดหาเครื่องมือใหม่ๆสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มเครื่องมืออำนวยความสะดวกที่ช่วยขจัดปัญหาเรื่องสถานที่และเวลา ฌอนอมพร เลาหจรัสแสง (2545) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรมออนไลน์ ว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีปัจจุบันกับ กระบวนการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนรู้และแก้ปัญหาในเรื่องข้อจำกัด ทางด้านสถานที่และเวลาโดยการสอนบนเว็บไซต์จะประยุกต์ใช้คุณสมบัติและทรัพยากรของเวปไซต์ไว้ได้เว็บใน การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งการเรียนการสอนที่จัดขึ้นออนไลน์นี้อาจ เป็นบางส่วนหรือทั้งหมดของกระบวนการเรียนการสอนก็ได้ พิมพิโร สุพัตร์ (2560) การฝึกอบรมออนไลน์ เป็น การจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบโดย อาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และกำลังเป็นที่นิยมสามารถเข้าถึงได้ง่าย อย่างเช่น เวปไซต์ไว้ได้เว็บ มาเป็น สื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนรู้และแก้ปัญหาในเรื่องข้อจำกัดทางด้านสถานที่และเวลา ซึ่งสามารถ จัดรูปแบบการเรียนการสอนทั้งกระบวนการ หรือนำมาประยุกต์ใช้เพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการ สอนทั้งหมดและยังช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการเรียนการสอน ทางด้านสถานที่โดยไม่จำกัดสถานที่เรียน เพียงมีอุปกรณ์ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้และทางด้านเวลาโดยไม่จำกัดเวลาในการเรียนรู้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์ คือ การจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบโดยผสมผสานกันระหว่าง เทคโนโลยีปัจจุบันกับกระบวนการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และลดข้อ จำกัดในด้านสถานที่และเวลาในการเข้าเรียน โดยมีการนำสื่อการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แอปพลิเคชัน สื่อ มัลติมีเดีย เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนนอกห้องเรียนได้เป็นอย่างดี

5. ลักษณะของการฝึกอบรมออนไลน์

เยาวลักษณ์ ศรีกล้า (2547) การฝึกอบรมด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะมีสื่อประสม และกำหนดให้ผู้เรียนมี ปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ มีการเรียนเสริมเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้เรียน จะเป็นผู้บริหารจัดการตนเอง ตามลักษณะเนื้อหาวิชาของหลักสูตรนั้น ๆ เรียนได้ทุกเวลา ทุกที่ เมื่อไรเราอยากจะเรียนก็จะเปิดเข้าไป สามารถที่จะเรียนรู้ตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดเอาไว้ วรัญญา เสงเจริญ (2557) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการฝึกอบรมออนไลน์ (E-Training) ว่าเป็นกระบวนการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เน้น

ให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง มีรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา มีการควบคุมกระบวนการฝึกอบรมโดยเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมดูแลเครือข่ายดูแลระบบ และเป็นครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมยังสามารถสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนและผู้เข้าอบรมอื่นได้ สามารถ สิงห์มา (2562) ได้กล่าวถึง ข้อดีของการฝึกอบรมออนไลน์ คือ องค์กรสามารถนำมาใช้กับบุคลากร เพื่อลดค่าใช้จ่าย อบรมได้ทุกสถานที่ทุกเวลา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนได้ตามความต้องการของตน ควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ลดขั้นตอนพิธีการฝึกอบรม ส่วนข้อจำกัดก็คือ ประสิทธิภาพของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาการออกแบบบทเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ในบทเรียน

6. ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมออนไลน์

เรวดี จุรรอด (2556) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบมีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับ วรวิทย์ มั่นสุขผล (2557) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญลักษณะของอีเทรนนิ่ง คือ ขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรว่าจะมีในลักษณะของการสร้างต้นนี้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตรงนั้นมากน้อยแค่ไหนเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้ที่จะดำเนินการหรือบริหารจัดการในลักษณะของการจัดทำหลักสูตรแบบอีเทรนนิ่ง (e-Training) สิ่งสำคัญคือ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอนเป็นกระบวนการของการสร้างหลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบของการฝึกอบรมมีการวางแผนการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมสำหรับการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรอีเทรนนิ่ง (e-Training) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ชัดเจน วางเป้าหมายว่าหลักสูตรนี้สร้างให้ใครเป็นผู้เรียน เรียนแล้วได้อะไรมีวิธีการเรียน เรียนอย่างไร มีสื่อเสริมประกอบตรงไหนอย่างไรบ้าง ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบเนื้อหาหลักสูตร มีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างเป็นการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรทั้งหมดเพื่อให้เห็นหน้าตาของหลักสูตรทั้งหมดว่าจะมีวิธีการในลักษณะของการเรียนอย่างไร มีรายละเอียดเนื้อหาตรงไหนที่จะต้องนั้นยังมีสื่อเสริมที่จะใช้ในการให้ประสบการณ์ การเรียนรู้ผู้เรียน ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นตอนพัฒนา คือการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 4 คือการดำเนินการ เมื่อได้หลักสูตรมาแล้วก็ลองนำมาใช้ดูว่าจะต้อง มีการปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้างลักษณะเนื้อหาที่อ่อนไป หรือเพิ่มเติมปรับปรุงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการที่จะทำหลักสูตรให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นลักษณะของขั้นตอนดำเนินการ คือ ต้องเอาไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 5 คือการตรวจสอบผลการดำเนินการ ซึ่งเป็นขั้นตอนหลังจากได้ลองใช้หลักสูตรแล้ว ลองตรวจสอบว่าผลเป็นอย่างไร นำมาพัฒนาปรับปรุงและหาข้อสรุปสำหรับแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น Hirumi and Bermúdez (1996) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมออนไลน์ ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ออกแบบบทเรียน 3) การสร้างสื่อออนไลน์สำหรับการฝึกอบรม 4) การใช้สื่อออนไลน์สำหรับการฝึกอบรมไปใช้ 5) การประเมินผล

สรุปได้ว่าขั้นตอนในการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามลำดับ 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ เนื้อหา หลักสูตร การออกแบบเนื้อหาหลักสูตร ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินและติดตาม ผลการฝึกอบรม จากแนวทางดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

7. ประโยชน์ของการฝึกอบรมออนไลน์

วรัญญา เสงเจริญ (2557) ได้กล่าวถึงประโยชน์ และข้อดีของ (E-Training) ไว้ว่า 1. ผู้รับการอบรม สามารถเข้าเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ 2. สามารถควบคุมลำดับของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถประเมินผลได้อย่างตรงไปตรงมา 4. ประหยัดเวลา และงบประมาณ 5. สามารถ ทบทวนบทเรียน และเนื้อหาได้ตลอดเวลา 6. สามารถซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าอบรมกับ ครูผู้สอนได้ วรภูมิ มั่นสุขผล (2557) ได้กล่าวว่า ข้อดีของการฝึกอบรมอีเทรนนิง ดังนี้ (1) ประหยัดงบประมาณ และประหยัดเวลา และผู้เรียนไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางมาเข้ารับการอบรม หรือเสียค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง (2) ประหยัดค่าวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพราะผู้เรียนสามารถเรียนได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเองทั้ง ที่บ้านและที่ทำงานด้วยนี่ก็อยากจะไปเรียนตอนไหนเราเปิด ว่างจากภารกิจก็ไปเรียนต่อไม่เสียงาน นั่นคือใน ส่วนของการประหยัดหลายส่วนทั้งงบประมาณทั้งวัสดุครุภัณฑ์ (3) ผู้สอนสามารถสอนได้จากที่ไหนก็ได้ถ้าเรามี อาจารย์หรือครูถ่ายทอดความรู้เช่นเดียวกันผู้เรียนสามารถเรียนได้จากที่ไหนก็ได้ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ได้ (4) เนื้อหาต่าง ๆ มีการปรับปรุงทันสมัยได้ตลอดเวลา เพิ่มคุณค่าให้แก่หลักสูตร เช่น ถ้าอีเทรนนิงที่ใช้ กระดานสนทนา ผู้เรียนที่มีคำถามก็ตั้งคำถามไว้ในกระดานสนทนาและผู้รู้จะเข้ามาตอบคำถามให้หรือผู้เรียนมี ข้อมูลความคิดเห็นดี ๆ ได้จากการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานแล้วมา เขียนเอาไว้ให้ ก็ช่วยให้ผู้เรียนคนอื่น ได้รับทราบและก็เรียนรู้และนำไปใช้บ้าง เป็นต้น นี่คือการที่จะมี เนื้อหาปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา (5) สามารถ ตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ช่วยให้ผู้สอนสามารถตรวจสอบได้ว่าผู้เรียนลงทะเบียนเรียนวิชาอะไร มาแล้ว เข้ามาเรียนเมื่อไร วันไหน ก็ครั้งและสอบไม่ผ่านก็ครั้ง ทำแบบทดสอบได้คะแนนเท่าไร และทำให้เกิด คุณภาพการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

8. การเชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 กับกระบวนการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการและการออกแบบ หลักสูตรที่ใช้คือ ฉันทะ สร้างแรงบันดาลใจ และความต้องการเรียนรู้ที่แท้จริง ในขั้นตอนที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังวิเคราะห์ความต้องการและ ออกแบบหลักสูตร เราจะใช้ "ฉันทะ" เป็นตัวนำ

1.1. การประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ แทนที่จะสำรวจแค่ว่าองค์กรอยากให้พนักงานเรียนอะไร ให้ เปลี่ยนเป็นการสำรวจ ความต้องการและปัญหาจริง ของพนักงานด้วย เพื่อให้หลักสูตรตอบโจทย์ชีวิตเขา

1.2. การประยุกต์ใช้ในการออกแบบ ออกแบบเครื่องมือสื่อสารและหัวข้อวิชาให้ดึงดูดใจ มีการทำ คลิปสั้น, ตั้งคำถามชวนคิดก่อนเข้าอบรม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่า หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัว เขาไม่ใช่แค่หน้าที่ที่ต้องมาเรียน

2. ขั้นตอนการดำเนินกระบวนการฝึกอบรม หลักธรรมที่ใช้ วิริยะ ความเพียรพยายาม และ จิตตะ ความจดจ่อใส่ใจ ขั้นตอนนี้คือตอนที่ผู้เรียนอยู่ในห้องอบรมหรือห้องเรียนออนไลน์ ซึ่งเป็นช่วงที่เกิด "การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน" โดยตรง

2.1. วิริยะ ความพากเพียร ใช้ในขั้นตอน การลงมือปฏิบัติ วิทยากรออกแบบกิจกรรมให้ท้าทายความสามารถ ยากเกินไปจนท้อและไม่ง่ายเกินไปจนเบื่อ มีการสะท้อนเชิงบวกเพื่อกระตุ้นประคับประคองให้ผู้เรียนมีความเพียรพยายามที่จะฝึกฝนทักษะใหม่ๆ แม้จะทำผิดพลาดในห้องเรียน

2.2 จิตตะ ความเอาใจใส่ ใช้ในขั้นตอน การควบคุมบรรยากาศการเรียนรู้ การใช้กิจกรรมเจริญสติสั้นๆ ดึงความสนใจของผู้เรียนกลับมาอยู่กับปัจจุบัน ออกแบบกิจกรรมให้เป็นแบบการมีส่วนร่วม ให้ขยับร่างกาย, ระดมสมอง, สื่อสารกันเพื่อตรงให้จิต ของผู้เรียนอยู่กับเนื้อหา ไม่วอกแวกไปกับสิ่งรบกวนนอกหรือสมาร์ทโฟน

3. ขั้นตอนการประเมินผลและการติดตาม หลักธรรมที่ใช้วิมมังสา การทบทวน ไคร่ครวญและสะท้อนคิด) ขั้นตอนนี้ตรงกับระบบการประเมินผลโดยเฉพาะการประเมินผลในระดับที่ 2 เรียนรู้อะไรและระดับที่ 3 พฤติกรรมเปลี่ยนไหม

3.1. การประเมินผลในห้องเรียน ใช้กระบวนการ AAR (After Action Review) หรือการบันทึกบทเรียน ท้ายคาบ เพื่อให้ผู้เรียนใช้ วิมมังสา ในการไคร่ครวญว่าทักษะที่ได้เรียนไป มีจุดไหนที่ยังขาด และจะเอาไปปรับปรุงงานของตัวเองอย่างไร

3.2. การติดตามผลหลังการอบรม กระบวนการโค้ชหรือการติดตามผลหลังจากผ่านไป 1-3 เดือน เพื่อชวนผู้เรียนมาทบทวนร่วมกับหัวหน้างานว่า สิ่งที่น่าไปปฏิบัติจริงเจอปัญหาอะไร มีอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (PDCA) ซึ่งเป็นการใช้ปัญญาไตร่ตรองในชีวิตจริง

9. กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่

บทความนี้ขอยกเรื่องอิทธิบาท 4 มาประกอบการอธิบาย ดังนี้ ที.ปา. (ไทย) 11/306/277) อิทธิบาท คือ เครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่ นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ (1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใ้ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป (2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง (3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกฝัไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัว อุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ (4) วิมมังสา ความไตร่ตรอง คือ ทดลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาไคร่ครวญตรวหาเหตุผลและข้อยิ่งย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงการพัฒนามนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านใดก็ตามทุกคนต้องศึกษาหาความรู้จนวาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อเพิ่มพูนข้อมูลความรู้และความสามารถไว้ในความจำของตนเอง สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ การศึกษาวิชาการทางโลก มักจะมุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางวิชาการ (ทางโลก) ในความจำและใช้ข้อมูลดังกล่าวในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัย 4 และอื่น ๆ

สำหรับดับความทุกข์ทางร่างกายเป็นหลัก การศึกษาวิชาการทางธรรม มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำ และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการพัฒนาจิตของตนเอง โดยการรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้พ้นความทุกข์ ทางจิตใจ โดยไม่เบียดเบียนตนเองและหรือผู้อื่น และพัฒนาจิตใจให้เป็นบุคคลที่ประเสริฐ การศึกษาวิชาการทั้งทางโลกและทางธรรมไปพร้อม ๆ กัน รวมทั้งฝึกปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันไปด้วย จะทำให้ท่านมีประสบการณ์ มีความชำนาญ จนสามารถศึกษาปฏิบัติงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ซึ่งเป็นชีวิตที่ประเสริฐของท่าน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540)

เนื่องจากการการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน ส่วนใหญ่มักจะมุ่งตรงไปที่การใช้ข้อมูลสติปัญญาทางโลกในความจำเป็นหลัก และมีการใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมน้อยลง จึงอาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตมีกิเลสเจือปนเข้ามาในความคิดและการกระทำ เป็นผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ผลงานไม่บริสุทธิ์ ไม่ยุติธรรมและไม่มีคุณค่า ขณะเดียวกัน การดำเนินชีวิตก็มักจะไม่บริสุทธิ์ และอาจมีความทุกข์ทางจิตใจอยู่เสมอ เนื้อหาส่วนมากในที่นี้เกี่ยวกับการพัฒนาตามแนวพุทธจะเป็นการแนะนำวิธีปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางโลกและสติปัญญาทางธรรมควบคู่กันไปในชีวิตประจำวัน เพื่อไม่ให้มีกิเลสเจือปนเข้ามาในความคิดและการกระทำต่าง ๆ จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความบริสุทธิ์ มีความยุติธรรม มีคุณค่า ไม่มีความทุกข์ทางจิตใจ ซึ่งเป็นความสำเร็จของชีวิตทั้งทางโลกและทางทางธรรมได้ดังนี้

9.1 การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกสติอย่างสม่ำเสมอช่วยเพิ่มสมาธิ ความตั้งใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ลดความฟุ้งซ่าน ความผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรมในการทำงานด้วยการคิดดี ทำดี และปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบ

9.2 การพัฒนาการดำเนินชีวิต ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนาช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิต ป้องกันลดความทุกข์ทางใจ รวมทั้งฟื้นฟูสภาพจิตใจเมื่อเผชิญปัญหาหรือความสูญเสีย โดยอาศัยการฝึกสติ ศรัทธา ความเพียร การยึดหลักกุศลในการคิดและการกระทำ ทำให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีสติ มีเหตุผลและมีความสุข

9.3 การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาจิตใจเป็นการฝึกให้มีศรัทธา เจตนาที่ถูกต้อง สติ ความเพียร เพื่อควบคุมความคิด พฤติกรรมให้สอดคล้องกับหลักธรรม โดยตระหนักว่าความคิดเป็นรากฐานของการกระทำทั้งทางกาย วาจา และใจ การฝึกอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก ลดอกุศลกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต

10. กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่แตกต่างจากกระบวนการฝึกอบรมทั่วไป

กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ จะมีความแตกต่างจากกระบวนการฝึกอบรมอย่างสิ้นเชิง ในเรื่องของ "เป้าหมายสูงสุด" และ "เครื่องมือที่ใช้" ในขณะที่การอบรมทั่วไปมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภายนอกเพื่อ

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่จะมุ่งเน้นการพัฒนาจาก "ภายในสู่ภายนอก" โดยการผสมผสานหลักธรรมคำสอนเข้ากับจิตวิทยาและเทคโนโลยียุคใหม่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสุขุมทั้งในแง่การทำงานและการใช้ชีวิต

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่กับกระบวนการฝึกอบรมทั่วไป

หัวข้อเปรียบเทียบ	กระบวนการฝึกอบรมทั่วไป	กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่
1. เป้าหมายสูงสุด	มุ่งพัฒนาทักษะ,ความรู้และเพิ่มผลผลิต เพื่อตอบสนององค์กร	มุ่งพัฒนาจิตใจ สร้างปัญญา รู้เท่าทันตนเอง และสร้างความสุขในการทำงาน
2. แกนหลักในการขับเคลื่อน	ใช้หลักการจัดการ, จิตวิทยาองค์กรและKPIs เป็นตัวตั้ง	ใช้หลักธรรม เช่น สติ, สมาธิ, ปัญญา, อริยสัจ 4 ผสมกับจิตวิทยายุคใหม่
3. รูปแบบกิจกรรม	บรรยาย,ทำกิจกรรม, ละลายพฤติกรรม	การเจริญสติแบบประยุกต์ การฟังอย่างลึกซึ้ง, การสะท้อนความคิด
4. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ได้คนเก่ง ทักษะดี ทำงานตอบโจทย์เป้าหมายธุรกิจ	ได้คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง, เครียดน้อยลง, มีคุณธรรมในการทำงาน พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

การฝึกอบรมทั่วไปเน้นสร้าง "คนเก่ง" ที่ขับเคลื่อนด้วยสมองและทักษะ ส่วนกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่เน้นสร้าง "คนดีมีปัญญา" ที่ทำงานด้วยปัญญา มีความสุขและมีจริยธรรมควบคู่กัน

11. สรุปโมเดลกรอบแนวคิดความเชื่อมโยงระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ ดังภาพ



ภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดความเชื่อมโยงระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่

1. หลักอิทธิบาท 4 พลังแห่งความสำเร็จ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้การเรียนรู้และการทำงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 ฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่ทำ) คือ การมีความรัก ความสนใจ เห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังเรียนหรือปฏิบัติ เมื่อเกิดความพอใจแล้ว จะเกิดแรงจูงใจจากภายใน ทำให้เรียนรู้อย่างเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ หัวใจสำคัญ เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ มีแรงบันดาลใจ อยากพัฒนาตนเอง

1.2 วิริยะ (ความเพียร) เมื่อเกิดความสนใจแล้ว จะต้องมีความพยายามอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพร้อมเรียนรู้และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ หัวใจสำคัญ ขยัน อดทน ไม่ลี้ภัยง่าย

1.3 จิตตะ (ความตั้งใจ) คือ การมีสมาธิ เอาใจใส่ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง หัวใจสำคัญ มีสมาธิ ใส่ใจรายละเอียด ตั้งใจทำงาน

1.4 วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) คือ การคิด วิเคราะห์ ตรวจสอบปรับปรุงสิ่งที่ทำอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง หัวใจสำคัญ วิเคราะห์ ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนา

2. กระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ (5 ขั้นตอน)

ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจุดประกายให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า เชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตกับหลักการ และเข้าใจว่าการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อชีวิต สิ่งที่เกิดขึ้น ได้แก่ สร้างความเข้าใจ ปลูกศรัทธาและแรงบันดาลใจ เห็นคุณค่าของการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 เรียนรู้และเข้าใจ เมื่อเกิดแรงบันดาลใจแล้ว ผู้เรียนจะศึกษาหลักธรรมอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจจนสามารถประยุกต์ใช้ได้ ศึกษาอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง

ขั้นที่ 3 ฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จะสมบูรณ์เมื่อได้ลงมือปฏิบัติจริง ฝึกสติ สมาธิ ปัญญา จนเกิดทักษะและวินัยในการดำเนินชีวิต ฝึกปฏิบัติจริง ฝึกสติ สมาธิ ปัญญา สร้างวินัยอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 4 สะท้อนและแลกเปลี่ยน หลังจากปฏิบัติแล้ว ผู้เรียนร่วมกันสะท้อนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถอดบทเรียน เพื่อเรียนรู้จากตนเอง ผู้อื่น สะท้อนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนร่วมกัน

ขั้นที่ 5 บูรณาการและนำไปใช้ ขั้นสุดท้ายคือการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายคือ นำไปใช้จริง สร้างคุณค่าแก่ตนเองและองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เมื่อดำเนินการครบทั้ง 5 ขั้น โดยมีอิทธิบาท 4 เป็นแรงขับเคลื่อน จะเกิดผลลัพธ์ใน 4 ระดับ คือ 1.ระดับบุคคล เป็นผู้มีปัญญา มีคุณธรรม มีวินัยในการดำเนินชีวิต 2.ระดับองค์กร องค์กรเข้มแข็ง บุคลากรมีสติและปัญญา เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 3.ระดับสังคม สังคมสงบสุข เกิดการเกื้อกูลกัน ส่งเสริมคุณธรรมร่วมกัน 4.ระดับการพัฒนา เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาต่อเนื่องทั้งคน องค์กรและสังคม

4. ฐานสำคัญของโมเดล การฝึกอบรมทั้งหมดตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานของพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศีล เป็นพื้นฐานของความประพฤติ สติ เป็นพื้นฐานของการรู้ตัว สมาธิ เป็นพื้นฐานของความมั่นคงของจิต ปัญญา เป็นพื้นฐานของการเข้าใจความจริง เมตตา เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปัญญาเชิงระบบ ช่วยเชื่อมโยงความรู้กับการแก้ปัญหาในโลกปัจจุบัน

สรุปโมเดลได้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นพลังภายในที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ เริ่มจากการสร้างแรงบันดาลใจ (ฉันทะ) ต่อด้วยความเพียรในการเรียนรู้ (วิริยะ) ความตั้งใจในการฝึกปฏิบัติ (จิตตะ) การคิดวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงตนเอง (วิมังสา) เมื่อทั้งสี่หลักธรรมทำงานร่วมกัน ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคมบนพื้นฐานของศีล สติ สมาธิ ปัญญา เมตตาและปัญญา

12. การประยุกต์ใช้โมเดลในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา ได้ดังนี้

โมเดลนี้มีความเชื่อมโยงระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับกระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าในภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการฝึกอบรมสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีแนวทางการประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้ในองค์กรภาครัฐ องค์กรภาครัฐสามารถนำโมเดลไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการบุคลากรภาครัฐ โดยออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกระบวนการทั้ง 5 ชั้น ได้แก่ (1)การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อปลูกฝังความตระหนักในคุณค่าของการบริการประชาชน (2)การเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ จริยธรรม (3) การฝึกปฏิบัติ ผ่านสถานการณ์จำลอง การปฏิบัติงานจริง (4)การสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (5)การบูรณาการนำไปใช้เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ คิดวิเคราะห์ พัฒนางานอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล

2. การประยุกต์ใช้ในองค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคเอกชนสามารถใช้โมเดลนี้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผู้นำองค์กร โดยเริ่มจากการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าขององค์กร เป้าหมายร่วม จากนั้นส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล การฝึกปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ หลักอริยสัจ 4 จะช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ความเพียร ความใส่ใจในงาน การประเมินผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรสามารถเพิ่มผลิตภาพ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันได้

3. การประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาสามารถนำโมเดลไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เริ่มจากการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติผ่านโครงงานหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาจริง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้โมเดลนี้ คือ บุคลากรมีปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน องค์กรมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริงจนเกิดนวัตกรรมในการทำงาน องค์กรมีความเข้มแข็ง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

สรุปว่าโมเดลนี้เป็นกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการฝึกอบรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจ การเรียนรู้ การปฏิบัติ การสะท้อนผล การประยุกต์ใช้จริง จึงสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมทั้งในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา

13.บทสรุป

สรุปได้ว่ากระบวนการฝึกอบรมเชิงพุทธยุคใหม่นั้นจะต้องบูรณาการแนวคิดการจัดการสมัยใหม่กับหลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมควบคู่กันไป ในการฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุน เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีในอนาคตได้ การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ การออกแบบ การดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกัน การพัฒนาตามหลักพุทธเน้นการพัฒนาทั้งความรู้ทางโลกสติปัญญา เพื่อให้บุคคลสามารถควบคุมความคิด การกระทำของตนเองได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาจิตตามแนวพุทธช่วยให้บุคคลมีสติ สมาธิ มีปัญญา สามารถลดความฟุ้งซ่าน ความเครียด ความทุกข์ทางจิตใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทำให้องค์กรและบุคลากรสามารถดำเนินงาน ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2545). *Designing e-Learning: หลักการออกแบบและการสร้างเว็บเพื่อการเรียนการสอน*. อรุณการพิมพ์.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย. (2539). *พระสูตรตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค* (เล่ม 11, ข้อ 306, หน้า 277). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2540). *พุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. มูลนิธิพุทธธรรม.
- ไพโร สุพัตร. (2560). *การพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยระบบการจัดการเรียนรู้ระบบเปิดสำหรับมหาชน เรื่อง การออกแบบสื่ออินโฟกราฟิก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เยาวลักษณ์ ศรีกล้า. (2547). *การศึกษาด้านการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นพลวัตรที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- เรวดี จุลรอด. (2556). *กระบวนการฝึกอบรมและการบริหารงานฝึกอบรม*.
<https://www.gotoknow.org/posts/189628>
- วรัญญา เสงเจริญ. (2557). *การเรียนรู้ผ่านระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (E-Training)*.
<http://mochinoc.blogspot.com/2014/04/e-training.html>
- วรวิทย์ มั่นสุขผล. (2557). *การพัฒนาแบบการฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี].



- ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สามารถ สิงห์มา. (2562). *การพัฒนากลยุทธ์การฝึกอบรมออนไลน์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการพัฒนาคอร์สแวร์ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีมหาวิทยาลัยขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. วิทยาพัฒน์.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2523). *นิตยสาร 23*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเภาว. (2546). *หลักการบริหาร*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Clark, G. (1996). *Glossary of CBT/WBT terms*. <http://www.clark.net/pub/nractive/alt5.htm>
- Hannum, W. (1998). *Web based instruction lessons*. http://www.soe.unc.edu/edci111/8-98/index_wbi2.htm
- Hirumi, A., & Bermúdez, A. (1996). Interactivity, distance education, and instructional systems design converge on the information superhighway. *Journal of Research on Computing in Education*, 29, 1–16.