

รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี*

A Model for the Development of Prototype Facilitative Leaders for Peace by Buddhist Peaceful Means

¹ปวีณา สงวนชม และ พระปราโมทย์ วาทโกวิโท

¹Paweena Sa-nguanchom and Phra Pramote Vadakovido

¹สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹Peace Studies Program, Graduate School,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: trainerpaweena@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้นำกระบวนการต้นแบบและแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ 3) เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรด้านวิทยากร/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 16 ท่าน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 30 ท่าน การสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 13 ท่าน การสังเกตการณ์ และวิเคราะห์ผลด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1) สภาพปัญหาของผู้นำกระบวนการ ในบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมเริ่มมีการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งด้านการพัฒนาภายใน ซึ่งแนวคิดตามศาสตร์สมัยใหม่ พบว่า มีบทบาทหนึ่งที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ เรียกว่า ผู้นำกระบวนการ พบว่า ชื่อเรียกบทบาททำให้เกิดความสับสน ขาดความชัดเจนในบทบาทของผู้นำกระบวนการ รวมถึงไม่ทราบถึงคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการที่จะเป็นผู้จัดกระบวนการให้เกิดคุณภาพ 2) หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี พบว่า หลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา จะเป็นกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการ และมีผลลัพธ์ภาวิต 4 คือ ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา 3) รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี F-A-M-S-U-K MODEL ซึ่งมีกระบวนการพัฒนา คือ ปลูกให้เป็น เห็นตัวรู้ พัฒนาสู่การปฏิบัติ ผ่านการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำกระบวนการ 2) ด้านการสร้างทัศนคติ 3) ด้านการสร้างสันติภายใน 4) ด้านทักษะและเครื่องมือ 5) ด้านความเข้าใจเครื่องมือพุทธสันติวิธี 6) ด้านองค์ความรู้ โดยมีผลลัพธ์ คือ งดงามตื่นรู้ ประพฤติอยู่ในธรรม น้อมนำจิตมั่นคง เชื่อตรงรู้จริง

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ผู้นำกระบวนการ; พุทธสันติวิธี

Abstract

The academic article consisted of the following objectives: 1) to analyze problems of facilitative leaders as well as concepts and theories on the development of prototype facilitative leaders based on modern science; 2) to analyze the Buddhist peaceful means conducive to the development of prototype facilitative leaders for peace; and 3) to develop and present a model for the development of prototype facilitative leaders for peace by Buddhist peaceful means. The research employed research and development (R&D) method. The target group included 16 lecturer and educational personnel. The research tools included in-depth interview of 30 expert, focus group discussion of 13 expert, participant observation. The obtained data were analyzed by way of qualitative analysis to the objectives of the research.

From the study, it was found as follows:

1) The problems of facilitators nowadays reveal that the world is swiftly changing; all of which have prompted society to embark on a learning process aimed at inner development and the foundation of the mind. According to modern science, one role that can perform the learning process, and all learning facilitation is known as a 'facilitative leader.' However, the name usually causes confusion and lacks clarity in the role of a facilitative leader, including a lack of information on facilitative leader characteristics to be the facilitative leader of the quality process.

2) The Buddhist peaceful means conducive to the development of prototype facilitative leaders However, *Trisikkhā* comprising *Adhisī la-sikkhā* (training in higher morality), *Adhicitta-sikkhā* (training in higher mentality), and *Adhipaññā-sikkhā* (training in higher wisdom). The results will be demonstrate in *Bhā vita* (4 kinds of developed persons) including: outer development comprising *Bhā vitakā ya* (one who has bodily development) and *Bhā vitasī la* (one who has moral development); and inner development comprising *Bhā vitacitta* (one who has mental development) and *Bhā vitapaññā* (one who has intellectual development).

3) A model for the development of prototype facilitative leaders for peace by Buddhist peaceful means called 'F-A-M-S-U-K Model' the development process in the following awakening, being mindful, and practicing, comprising the development process in the following 6 elements: (1) a facilitative leader; (2) forming attitudes; (3) building inner peace; (4) skills and tools; (5) an understanding of Buddhist peaceful means; and (6) the body of knowledge. The outcomes of a prototype facilitative leader for peace are awakening, moral behavior, mental stability, and honesty.

Keyword: A Model for the Development; Facilitative Leaders; Buddhist Peaceful Means

บทนำ

ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและทรัพยากรมนุษย์ของไทย โดยในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018)

โดยบริบทของประเทศและโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนวัตกรรมของเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ใหม่ รวมทั้งสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติที่รุนแรงในปี 2019 มาจนถึงปัจจุบันนี้ คือการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายทั้งใน “เชิงโครงสร้าง” และ “เชิงพฤติกรรม” ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า มีแต่การเรียนรู้แบบใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านใน การวางพื้นฐานจิตใจและกระบวนทัศน์ใหม่ที่เป็นองค์รวมอย่างแท้จริง และเน้นการส่งเสริมศักยภาพของมนุษย์ในการเข้าถึงความจริง ความงาม และความดีเท่านั้น ที่จะสามารถช่วยให้คนในสังคมดำรงชีวิตและกระทำการสิ่งต่างๆ ด้วยจิตสำนึกที่ดีงามและความรับผิดชอบ เพื่อร่วมกันนำพาสังคมโลกสู่ความสุขที่แท้จริง ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากปัญญา ความตระหนักรู้ และความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าในยุคปัจจุบัน สิ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดในการก้าวไปข้างหน้า คือ กระบวนทัศน์เก่าที่ครอบงำเราอยู่ ดังคำกล่าวที่ว่า “หากเรายังคงยึดติดอยู่กับคุณค่าและความเชื่อเก่าที่ล้าสมัย จิตสำนึกแบบแยกส่วนและจิตวิญญาณยึดตนเองเป็นศูนย์กลางอยู่ เราก็จะยังคงมีเป้าหมายและพฤติกรรมแบบเดิม ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมโลกที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และร่วมกันด้วยสันติสุข” และระบบการศึกษาที่เน้นกระบวนกรเรียนรู้แบบแยกส่วนที่เน้นตัวความรู้และการผลิตซ้ำของความรู้ เน้นการมองออกนอกตัวและขาดความเชื่อมโยง ได้ลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ลง ทำให้มนุษย์หลงลืมที่จะพัฒนาคุณภาพด้านในของตนเอง สนใจแต่สิ่งภายนอก เช่น การสร้างมูลค่าส่วนเกินหรือกำไร และการเสพสุขตามแนวคิดบริโภคนิยมระบบคุณค่าต่างๆ ในสังคมได้ถูกบิดเบือนไป การเปรียบเทียบแข่งขันชิงดีชิงเด่นกลายเป็นค่านิยมที่ได้รับการส่งเสริม แทนการเกื้อกูลและโอบอ้อมอารีต่อกัน ส่งผลให้โลกขาดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ขาดความสุขที่แท้จริง เกิดความแปลกแยกกระห่างคนในสังคมและระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง ดังคำกล่าวที่ว่า “ปัญหาใหญ่ที่สุดของโลกในยุคปัจจุบัน คือ มนุษย์กำลังสนใจสิ่งที่อยู่ด้านนอกตัว หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น และทิ้งสิ่งที่เป็นนามธรรมไป (Wasi, 2006)

จากแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้เกิดการขับเคลื่อนของกระแสคำว่า “กระบวนกร” ซึ่งยังถือว่าได้ว่าเป็นคำใหม่ในสังคม ถึงแม้ในปัจจุบัน คำเหล่านี้อาจจะยังไม่เป็นที่คุ้นหูสำหรับคนจำนวนมาก แต่ก็ก็มีผู้คนอีกเป็นจำนวนไม่น้อยที่นำแนวคิดเหล่านี้มาใช้ ดังจะเห็นได้จากกระแสความนิยมที่เพิ่มขึ้นมาของอาชีพ “กระบวนกร” “นักจัดกระบวนกรเรียนรู้” หรือ “วิทยากรกระบวนกร” ที่ปรากฏในสังคมไทย โดยเฉพาะแวดวงธุรกิจ การศึกษา และสาธารณสุข สิ่งนี้ถูกขยายออกไปกว้างขึ้น โดยกระบวนกร (Facilitator) เองยังเป็นทักษะสำหรับการบริหารงานยุคใหม่ ซึ่งเป็นทักษะทางด้านอ่อน (Soft Skills) เป็นวิชาที่ว่าด้วยจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อนำมาศึกษามนุษย์ เพื่อนำมาพัฒนาและบำบัดจิตใจ เพราะเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนเป็นคนดี มนุษย์ทุก

คนมีศักยภาพที่จะรักและช่วยเหลือผู้อื่น โดยกระบวนการ (Facilitator) จะเป็นผู้ช่วยให้เกิดกระบวนการ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ พัฒนาความคิด ได้แสดงออก รักองค์กร มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม (Teamwork) และผูกพัน (Engagement) กัน ซึ่งทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ (Phucharoen, 2016) หรือแม้กระทั่งในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น “กระบวนการ” (Facilitator) เองก็สามารถทำหน้าที่เป็น “กระบวนการด้านความขัดแย้ง” (Conflict Facilitator) หรือ “กระบวนการคลายความขัดแย้ง” ได้ โดยมีกระบวนการแบบมีส่วนร่วมให้กับคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวเองและผู้อื่น ได้อย่างลึกซึ้งนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความเข้าใจ ความร่วมมือ และพลังสร้างสรรค์ได้อีกด้วย (Suwanbhudpa, 2015) ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นและการสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านของกระบวนการ ได้สะท้อนแนวคิดและความรู้สึก รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ไว้ว่า คำว่า “กระบวนการ” เป็นคำใหม่ในสังคม ซึ่งบางทีก็เรียกว่า วิทยากรกระบวนการ คุณอำนวย ผู้เอื้ออำนวย Fa เป็นต้น ซึ่งขณะนี้หลายท่านได้เริ่มนำแนวคิดหรือกระบวนการเหล่านี้มาใช้ในหลายๆ แวดวง ไม่ว่าจะเป็นแวดวงธุรกิจ ฝึกอบรม การศึกษา และสาธารณสุข ซึ่งบางครั้งแนวคิดหรือกระบวนการที่ “กระบวนการ” นำไปใช้ อาจขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ไม่ว่าจะเป็นด้านแนวคิด ด้านกระบวนการ ด้านเครื่องมือ และด้านทักษะ โดยการนำไปใช้บางครั้ง ปราศจากการใคร่ครวญ ระมัดระวัง และรู้เท่าทัน จนกลายเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการเรียนรู้ที่ฉาบฉวย เป็นแค่เพียงรูปแบบที่ทำให้กับผู้เข้าร่วมในกระบวนการ และที่สำคัญคือ “ตัวกระบวนการ” เองรู้สึกดีจากการ “เสพ” เครื่องมือดังกล่าว (Nilchaikovit, 2016) และจากความไม่เข้าใจในกระบวนการที่ลึกซึ้ง ปราศจากการใคร่ครวญ ไม่ระมัดระวัง หรือในการนำกระบวนการไปใช้อย่างไม่รู้เท่าทัน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรืออาจส่งผลให้ขยายตัวลุกลามไปสู่ความรุนแรงได้ (Ruangwichatorn, 2021)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและมีแรงบันดาลใจ ที่จะทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยมีเป้าหมาย “เสริมสร้างและยกระดับผู้นำกระบวนการต้นแบบ ให้มีคุณลักษณะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีพัฒนาผู้นำกระบวนการให้เกิดความเมตตากรุณาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้นำกระบวนการต้นแบบและแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ
3. เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยในการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการวิจัยแบบ Research and Development (R and D) เพื่อต้องการแก้ปัญหาและต้องการพัฒนานวัตกรรม ที่เป็นงานวิจัยที่มุ่งเน้นนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรงอย่างเป็นรูปธรรม เห็นผลที่ชัดเจนในการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านการทดลอง ซึ่งเป็นนวัตกรรมประเภทรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบ เป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งมีการนำหลักการ ทฤษฎีมาผสมผสานกับเครื่องมือให้สามารถเกิดการประยุกต์ใช้จริงโดยการนำมาเข้าสู่กระบวนการวิจัย ทดลองหา รูปแบบจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์จากเอกสาร หมายถึง ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ปฏิบัติการ ข้อมูลจากเอกสาร ปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 พระไตรปิฎกฉบับสากล พ.ศ.2561 และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ข้อมูลเอกสารทางวิชาการทฤษฎี หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ คุชฎินิพนธ์ในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาจากอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาทฤษฎีด้านการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2) ค้นหาข้อเท็จจริง/ข้อมูลความคิดเห็น/สัมภาษณ์ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล มาวิเคราะห์ มาสังเคราะห์ ผ่านกระบวนการ เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนโครงร่างคุชฎินิพนธ์ และสร้างออกแบบเครื่องมือการวิจัย คือ สร้างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือตัวชี้วัดคุณสมบัติผู้นำกระบวนการต้นแบบ ตามขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และการนำข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีว่าจะเดินทางไปสู่ทิศทางใด โดยมีผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่ม (Moderator)

3) สร้างรูปแบบการพัฒนา หมายถึง เมื่อวิเคราะห์และดำเนินการสนทนากลุ่มเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปฐมภูมิ ในรูปแบบหนังสือทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบ รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากเครื่องมือตัวชี้วัด นำมาออกแบบรูปแบบการพัฒนาเพื่อนำไปสู่รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

4) ทดลองและทดสอบ หมายถึง มีการทดลองรูปแบบก่อน เพื่อนำรูปแบบมาปรับปรุงแก้ไข และเมื่อได้รูปแบบการพัฒนากระบวนการต้นแบบที่ผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงจะเข้าสู่กระบวนการทดลองใช้รูปแบบจำนวน 3 วัน กับบุคลากรด้านวิทยาการ/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 16 ท่าน ซึ่งในกระบวนการจะมีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการประเมินการเรียนรู้ก่อนเรียน-หลังเรียน

5) สรุปผลการวิจัย หมายถึง เมื่อผ่านการทดลองเรียบร้อยแล้วนำรูปแบบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเข้าสู่การประชาวิจารณ์นำเสนอสู่สาธารณะ ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อการเผยแพร่ต่อไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหาของผู้นำกระบวนการ และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ในบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงพฤติกรรม อีกทั้งยังมีโรคระบาดโควิดเกิดขึ้น ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย ซึ่งทำให้สังคมเริ่มมีการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งด้านการพัฒนาภายใน การวางพื้นฐานจิตใจ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการเข้าถึงความจริง ความงาม ความดี และความสุขที่เกิดจากปัญญา ความตระหนักรู้ รวมถึงความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ โดยการพัฒนาศักยภาพเหล่านี้ก็สามารถเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการบ่มเพาะ จากกระบวนการฝึกอบรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้หรือผ่านประสบการณ์จริง ซึ่งจากการศึกษาตามศาสตร์สมัยใหม่ พบว่า มีบทบาทหนึ่งที่สามารถดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ อำนาจการเรียนรู้ต่างๆ เรียกว่า “ผู้นำกระบวนการ” แต่ด้วยชื่อเรียกบทบาท ทำให้บางครั้งเกิดความสับสน ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำกระบวนการ รวมถึงความไม่ชัดเจนถึงคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการที่มีคุณภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาของการพัฒนาผู้นำกระบวนการเป็นปัญหาที่สามารถปรับปรุง แก้ไข ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา

คุณลักษณะของผู้นำกระบวนการ ไม่ว่าจะ เป็นทางด้านทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการเป็นผู้นำกระบวนการ ให้มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาวิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบ สันติภาพตามหลักพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร พระไตรปิฎก คัมภีร์ และวรรณกรรม พระพุทธศาสนา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจากหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการ หลักภาวิต 4 หลักไตรสิกขา แนวคิดเกี่ยวกับพุทธสันติวิธี ผู้นำในทางพระพุทธศาสนา กระบวนการในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้มีสันติด้วยการดำเนินตามหลักพุทธสันติวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักพุทธสันติวิธีที่เน้นให้เข้าใจในหลักการภายนอกและคุณลักษณะสันติภายในดังที่กล่าวมานี้สามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาได้แก่ หลักไตรสิกขา (Three Studies) ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญาให้เกิดขึ้น โดยมีผลลัพธ์ซึ่งแสดงออกในรูป ของภาวิต 4 ซึ่งแบ่งออกเป็น การพัฒนาภายนอก 2 ประการ คือ ภาวิตกาย และภาวิตศีล การพัฒนาภายใน 2 ประการ คือ ภาวิตจิต และภาวิตปัญญา

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ผลการวิจัยพบว่า จากศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย บทความ วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ตามหลักวิทยาการสมัยใหม่ และหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท มีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านกระบวนการ ด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านโค้ชและวิทยากร ด้านสันติวิธี ด้านผู้นำและด้านพุทธศาสนาแล้ว ศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เมื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์สู่การพัฒนาในรูปแบบตามวิธีการดำเนินวิจัย (D1) เพื่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพอันประกอบด้วย “หัวข้อ วัตถุประสงค์ หลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม และการวัดประเมินผล” และได้ทำการบูรณาการความรู้ตามหลักวิชาการร่วมสมัย ความรู้ด้านพุทธสันติวิธี และข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ F-A-M-S-U-K Model มีพื้นฐาน (Fundamental) คือสติ (Mindfulness) มีหลักไตรสิกขา (Tree Studies) อันประกอบด้วย ปลูกให้เป็น เห็นตัวรู้ พัฒนาสู่การปฏิบัติ เป็นกรอบแนวคิดหลัก (Framework) โดยมีการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำกระบวนการ 2) ด้านการสร้างทัศนคติ 3) ด้านการสร้างสันติภายใน 4) ด้านทักษะและเครื่องมือ 5) ด้านความเข้าใจเครื่องมือพุทธสันติวิธี 6) ด้านความองค์ความรู้ ซึ่งจะปรากฏผลลัพธ์เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 4 ประการตามแนวทางของภาวิต 4 ได้แก่ “งดงามตื่นรู้ ประพฤติอยู่อย่างธรรม น้อมนำจิตมั่นคง ซื่อตรงรู้จริง”

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี F-A-M-S-U-K Model มีรายละเอียดรูปแบบดังนี้



รูปภาพที่ 1 F-A-M-S-U-K Model

1) F (Facilitator Leader) ด้านผู้นำกระบวนการ ต้องมีความหลงใหล ศรัทธาในบทบาทของผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ เคารพ ให้เกียรติ เห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น เข้าใจและเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ สามารถสะท้อนตนเอง สังเกตตนเอง วิเคราะห์ตนเอง รวมถึงเข้าใจความเป็นไปของสิ่งรอบตัวอย่างเป็นจริง อย่างไม่อคติ ไม่ตัดสิน ไม่เปรียบเทียบ เป็นจุดเริ่มต้นความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข และพร้อมที่จะเป็นต้นแบบอย่างมีคุณภาพ

2) A (Attitude and Mindset) ด้านการสร้างทัศนคติ ผู้วิจัยสังเคราะห์ว่า ผู้นำกระบวนการต้องมีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดี ซึ่งทัศนคติหรือกรอบความคิดเป็นวิธีคิดในการนำไปสู่พฤติกรรมบวกหรือลบของผู้นำกระบวนการ แบ่งออกได้ 2 ประการ คือ 1) ทัศนคติปิด (Fixed Mindset) 2) ทัศนคติเปิด (Growth Mindset) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่มีการเรียนรู้ ทุกความผิดพลาดเป็นบทเรียน เป็นประสบการณ์ เป็นบททดสอบ และผู้นำกระบวนการต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม ทั้งในก่อนกระบวนการ ระหว่างกระบวนการ รวมถึงหลังกระบวนการ เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายของผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพให้เกิดขึ้น เพื่อการต่อยอดและขยายสู่วงกว้าง

3) M (Mindfulness and Inner Peace) ด้านการสร้างสันติภายใน ผู้นำกระบวนการต้องมีสติ ซันติ สันติภายใน เสริมสร้างพลังของจิตมั่นคง ด้วยการเจริญภาวนาวิปัสสนากรรมฐาน ต้องบ่มเพาะ ชัดเกลตาตนเอง ให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีจิตใจดี มีพฤติกรรมดี มีปัญญาที่ดี พัฒนาจุดแข็ง มองเห็นจุดที่ต้องพัฒนา และใช้ศักยภาพ ที่มีอย่างเต็มความสามารถ เพราะผู้นำกระบวนการต้องเจอกับบททดสอบ สติ ซันติ และสันติ ทั้งที่เกิดขึ้นจากตนเอง จากผู้เข้าร่วมกระบวนการ จากสภาพแวดล้อม และอื่นๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้จำเป็นต้องมีเครื่องมือในการพัฒนาส่วนของสันติให้มีความมั่นคงและมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อรองรับสิ่งที่เกิดขึ้นแบบไม่คาดคิด เพื่อเป็นผู้นำกระบวนการต้นแบบได้อย่างมีคุณภาพ

4) S (Skillset and Toolset) ด้านทักษะและเครื่องมือ ผู้นำกระบวนการต้องมีทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ เช่น ทักษะการฟัง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสะท้อน ทักษะการชม ทักษะการจัดกระบวนการ ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น และสามารถรู้ เข้าใจ เลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือของกระบวนการตามศาสตร์สมัยใหม่ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สถานที่และเวลาที่ เพื่อสร้างกระบวนการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าใจ เข้าถึงจิตอาสาในแบบพหุวัฒนธรรม ต้องใจกว้างในการร่วมกันทำงานในแบบพหุวัฒนธรรม

5) U (Understanding Peaceful means) ด้านความเข้าใจเครื่องมือพุทธสันติวิธี ผู้นำกระบวนการต้องรู้ เข้าใจเครื่องมือพุทธสันติวิธี ต้องเปิดใจเรียนรู้ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี รวมทั้งยังสามารถเลือกเครื่องมือพุทธสันติวิธีไปบ่มเพาะ ชัดเกลตาให้เกิดประสบการณ์กับตนเอง เพื่อให้ผู้นำกระบวนการสามารถเลือกใช้เครื่องมือพุทธสันติวิธีไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

6) K (Knowledge) ด้านองค์ความรู้ ผู้นำกระบวนการเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของกระบวนการ เน้นพัฒนาตนเองด้านออกแบบกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงเชื่อมโยงหลักการสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

โดยผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพที่ผ่านการพัฒนาตาม “กระบวนการ” ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เรียกว่า “F-A-M-S-U-K MODEL” นั้นจะปรากฏผลลัพธ์เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 4 ประการตามแนวทางของภาวิต 4 ได้แก่

1) **งดงามตื่นรู้** (ภาวิตกาย) คือ มีกายที่พัฒนาแล้ว ผ่านการบ่มเพาะ ชัดเกลตาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกาย วาจา อย่างสร้างสรรค์ มีความสงบ ตื่นรู้อยู่ในวิถีและประพฤติตนให้เป็นต้นแบบได้อย่างงดงาม

2) **ประพฤติด้อย่างธรรม** (ภาวิตศีล) คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เคารพกฎ กติกาของสังคม เป็นพื้นที่ความปลอดภัยให้ทั้งกับตนเอง ผู้อื่นและสังคม รวมถึงเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายของผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพให้เกิดขึ้น เพื่อการต่อยอดและขยายสู่วงกว้าง

3) **น้อมนำจิตมั่นคง** (ภาวิตจิต) คือ มีจิตที่ฝึกอบรมดีแล้ว มีสติ ซันติ สันติภายใน และสามารถสังเกต วิเคราะห์ สะท้อนตนเองได้ตามสภาวะความเป็นความจริง เพื่อเสริมสร้างพลังของจิตให้มั่นคง

4) **ซื่อตรงรู้จริง** (ภาวิตปัญญา) คือ มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว อยู่ด้วยปัญญา รู้เท่าทันโลกและชีวิต เป็นผู้รู้จริง หลีกเลี่ยง หลีกวิชา คิด วิเคราะห์ แยกแยะ สังเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริง ได้อย่างเป็นผู้มีปัญญา สามารถนำความรู้มาประยุกต์ได้อย่างสร้างสรรค์ จนสามารถพัฒนาให้เข้าถึงความรู้ที่แท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ในบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน เศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงพฤติกรรม อีกทั้งยังมีโรคระบาดโควิดเกิดขึ้น ก่อให้เกิด

ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย ทั้งนี้เพราะ สังคมเริ่มมีการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งด้านการพัฒนาภายใน การวางพื้นฐานจิตใจ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการเข้าถึงความจริง ความงาม ความดี และความสุขที่เกิดจากปัญญา ความตระหนักรู้ รวมถึงความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ โดยการพัฒนาศักยภาพเหล่านี้ก็สามารถเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการบ่มเพาะ จากกระบวนการฝึกอบรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้หรือผ่านประสบการณ์จริง จากการศึกษาตามศาสตร์สมัยใหม่ พบว่า มีบทบาทหนึ่งที่สามารถดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ อำนาจการเรียนรู้ต่างๆ เรียกว่า “ผู้นำกระบวนการ” แต่ด้วยชื่อเรียกบทบาท ทำให้บางครั้งเกิดความสับสน ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำกระบวนการ รวมถึงความไม่ชัดเจนถึงคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการที่มีคุณภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาของการพัฒนาผู้นำกระบวนการเป็นปัญหาที่สามารถปรับปรุง แก้ไข ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการ ไม่ว่าจะเส้นทางด้านทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการเป็นผู้นำกระบวนการ ให้มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ปรีชาพันธ์ กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นกระบวนการอยู่ในระดับน้อยมาก ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นกระบวนการ (Preechanan, 2017)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ ได้แก่ หลักไตรสิกขา และหลักภาวนา 4 ทั้งนี้เพราะ ผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้มีสันติ ด้วยการดำเนินตามหลักพุทธสันติวิธี ที่เน้นให้เข้าใจในหลักการภายนอกและคุณลักษณะสันติภายใน ได้แก่ หลักไตรสิกขา (Three Studies) ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา โดยมีผลลัพธ์ซึ่งแสดงออกในรูป ของภาวิต 4 ซึ่งแบ่งออกเป็น การพัฒนาภายนอก 2 ประการ คือ ภาวิตกาย และภาวิตศีล การพัฒนาภายใน 2 ประการ คือ ภาวิตจิต และภาวิตปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ เรื่อง วิศวกรสันติภาพ: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขในชุมชน พบว่า คุณลักษณะผู้นำสันติภาพท้องถิ่น ประกอบด้วยสันติภายใน (Inner Peace) และสันติภายนอก (Outer Peace) สามพลังในการพัฒนาสันติภายในสู่สันติภายนอกของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น พลังหลักการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรสิกขา อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา (Wattanapradith, 2020) และสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรวุฒิ มะโนรัตน์ เรื่อง วิเคราะห์การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า การทำให้มนุษย์เจริญขึ้นด้วยการพัฒนาให้ครบ 4 ด้าน 1) กายภาวนา 2) สีสภาวนา 3) จิตตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา และการพัฒนาจิตด้วยการปฏิบัติตามหลักของศีล สมาธิ และปัญญา จะได้ปัญญาจากการพัฒนาจิตนำไปสู่เป้าหมายของสูงสุด คือ นิพพานซึ่งเป็นการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ (Manorat, 2016)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ F-A-M-S-U-K Model มีพื้นฐาน (Fundamental) คือสติ (Mindfulness) มีหลักไตรสิกขา (Tree Studies) อันประกอบด้วย ปลูกให้เป็น เห็นตัวรู้ พัฒนาสู่การปฏิบัติ เป็นกรอบแนวคิดหลัก (Framework) โดยมีการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำกระบวนการ 2) ด้านการสร้างทัศนคติ 3) ด้านการสร้างสันติภายใน 4) ด้านทักษะและเครื่องมือ 5) ด้านความเข้าใจเครื่องมือพุทธสันติวิธี 6) ด้านความองค์ความรู้ ซึ่งจะปรากฏผลลัพธ์เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 4 ประการตามแนวทางของภาวิต 4 ได้แก่ “งดงามตื่นรู้ ประพฤติอยู่อย่างธรรม น้อมนำจิตมั่นคง ชื่อตรงรู้จริง” สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปราโมทย์ วาทโกวิโท เรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี พบว่า รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพ มีวิธีการพัฒนา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพระวิทยากรต้นแบบ 2) ด้านการฝึกอบรมแบบธรรมะโอติ 3) ด้านการพัฒนาองค์กร 4) ด้านเครื่องมือพุทธสันติวิธี 5) ด้านการสร้างสันติภายใน โดยยึดตาม K-U-M-S-A-N Model

ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ สติ-สันติ ทักษะ ทศนคติ และการสร้างเครือข่าย (Phra Pramote Vadakovido (Pantapat), 2018)

สรุป

จากบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงพฤติกรรม อีกทั้งสังคมเริ่มมีการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาภายใน การวางพื้นฐานจิตใจ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการเข้าถึงความจริง ความงาม ความดีและความสุขที่เกิดจากปัญญา ซึ่งจากการศึกษาศาสตร์สมัยใหม่ก็พบบทบาทหนึ่งที่เรียกว่า “ผู้นำกระบวนการ” แต่ด้วยชื่อเรียกบทบาท ทำให้บางครั้งเกิดความสับสน ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำกระบวนการ รวมถึงความไม่ชัดเจนถึงคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการที่มีคุณภาพ จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการ โดยรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เป็นการนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ได้แก่ หลักไตรสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนา และภาวิต 4 เป็นผลลัพธ์ของการพัฒนา ซึ่งผสมผสานเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ ซึ่งรูปแบบการพัฒนานี้จะมีสติเป็นฐานหลัก มีหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนา ได้แก่ ปลูกให้เป็น เห็นตัวรู้ พัฒนาสู่การปฏิบัติ โดยมีการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ ด้านผู้นำกระบวนการ ด้านการสร้างทศนคติ ด้านการสร้างสันติภายใน ด้านทักษะและเครื่องมือ ด้านความเข้าใจเครื่องมือพุทธสันติวิธี และด้านความองค์ความรู้ ซึ่งจะปรากฏผลลัพธ์เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 4 ประการตามแนวทางของภาวิต 4 คือ งดงามตื่นรู้ ประพฤติอยู่ในธรรม น้อมนำจิตมั่นคง เชื่อตรงรู้จริง ดังนั้น ผู้วิจัยได้ค้นพบนวัตกรรมจากงานวิจัยสู่การรับใช้สังคม ส่งผลกระทบต่อองค์กร สังคม และพระพุทธศาสนาในทางที่ดี โดยรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ เป็นองค์ความรู้ใหม่ของผู้วิจัยส่งผลให้นำไปสู่การฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบโจทยมหาวิทยาลัย องค์กร และสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การพัฒนาผู้นำกระบวนการ ยังมีความสับสนในบทบาทของผู้นำกระบวนการสันติภาพ และขาดความชัดเจนในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการสันติภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ ควรส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะผู้นำกระบวนการสันติภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ ได้แก่ หลักไตรสิกขา และหลักภาวิต 4 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ควรนำไปใช้ดำเนินการ ควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ สามารถนำหลักไตรสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำกระบวนการสันติภาพ โดยให้มีสติเป็นฐานหลัก และบ่มเพาะพัฒนาผู้นำกระบวนการเกิดผลลัพธ์ในตนเอง เพื่อพร้อมเป็นต้นแบบให้กับบุคคลผู้สนใจในบทบาทนี้ต่อไป

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติภาพวิธี F-A-M-S-U-K Model ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาสติ ใช้กระบวนการพัฒนามาตามรูปแบบ และพัฒนาผู้นำกระบวนการสันติภาพให้ครบทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำวิจัยเกี่ยวกับประเด็นของรูปแบบการพัฒนาการจัดกระบวนการสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อทำให้เกิดรูปแบบของการจัดกระบวนการตามแนวพุทธสันติวิธี

2.2 จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้นำรูปแบบการพัฒนาผู้นำกระบวนการต้นแบบสันติภาพ ไปขยายผลอบรมให้กับกลุ่มผู้นำในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.3 จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการขยายกลุ่มเป้าหมายการฝึกอบรมกับกลุ่มผู้นำ กลุ่มเยาวชน เพื่อให้ศาสตร์นี้เป็นที่แพร่หลายมากยิ่งขึ้น และสามารถเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้เกิดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

References

- Manorat, K. (2016). *A Analysis Human Development in the Principles of Buddhaddhamma* (Research Report). Ayuthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nilchaikovit, T. (2016). *The Art of Managing the Learning Process for Change: A Manual on the Cognitive Processes*. (1st ed.). Pathum Thani: Thammasat University.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National Strategy 2018-2037*. Retrieved October 25, 2019, from <http://nscr.nesdb.go.th/>
- Phra Pramote Vadakovido (Pantapat). (2018). *A Model of Developing an Ideal Expert in Peace by Buddhist Peaceful Means*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkorn University. Ayutthaya.
- Phucharoen, W. (2016). *Facilitator Skill for Modern Management*. (1st ed.). Bangkok: Ariyachon.
- Preechanan, C. (2017). Participatory Action Research for Developing Facilitator to Driving Sufficiency Economy Community for the Officer at Rangkayai Municipality, Phimai District, Nakhon Ratchasima. *Ratchaphruek Journal*, 15(3), 97-104.
- Ruangwichatorn, P. (2021). *Communication for peace*. (1st ed.). Nakhon Pathom: Mahidol University.
- Suwanbhudpa, P. (2015). *Conflict and Dialogue Process*. (1st ed.). Nakhon Pathom: Mahidol University.
- Wasi, P. (2006). *Spiritual Education Conference. Learning for the Inside*. Nakhon Pathom: Mahidol University.
- Wattanapradith, K. (2020). *Local Peace Engineers: Model of Peace Creating Leadership for the Communities*. (Research Report). Ayuthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.