



แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร
ของวัดพระธรรมกาย
A GUIDELINE OF DHAMMA PRACTICE COACHING
ACCORDING TO KALYANAMITTA PRINCIPLES
OF DHAMMAKAYA TEMPLE

นางสาวธนัทพัชร์ รชตพงศ์สันต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร
ของวัดพระธรรมกาย

นางสาวธนัทพัชร์ รชตพงศ์สันต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A Guideline of Dhamma Practice Coaching according to
Kalyanamitta Principles of Dhammakaya Temple

Miss Thanatpat Rachataphongsan

Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.อำนาจ เดชชัยศรี)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฒโน, ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ

พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฒโน, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวธนัทพัชร รัชตพงศ์สินด์)

ชื่อวิทยานิพนธ์	: แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ผู้วิจัย	: นางสาวนันทพัชร รัชตพงศ์สันต์
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	: พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญญา, ผศ. ดร., พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (การบริหารการศึกษา), พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา) : พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร. ป.ธ.๙, ศศ.ม. (นโยบายและการ จัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม), พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ๒) เพื่อศึกษาการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ๓) เพื่อเสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษ ๓๐๖ คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายโดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านปลูกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี ให้เกิดสัมมาทิฐิ รองลงมา คือ ด้านให้การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน ด้านการนำปฏิบัติธรรมประจำวัน ด้านเป็นสถานที่หล่อหลอมศูนยรวมชาวพุทธ ด้านการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและมหาปูชียาจารย์ และด้านเป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติ ตามลำดับ

๒. การโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายประกอบด้วย ๑) การส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรมโดยผู้สอนไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย (โน จฏฐาเน นโยชเย) ๒) การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรมโดยผู้สอนสามารถชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ (คมกิริยจ กถ กตตา) ๓) การค้นหาวิธีการแก้ปัญหาโดยผู้สอนมีความรู้จริง (ภาวนีโย นำเจริญใจ) ๔) การให้ความช่วยเหลือโดยผู้สอนทนต่อถ้อยคำพร้อมรับฟังคำปรึกษา (วจนุขโม) ๕) การสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้สอนรู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ (วตตา) ๖) การสาธิตการปฏิบัติธรรมโดยผู้สอนมีความ

นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ (ครู) ๗) การเป็นกัลยาณมิตรโดยผู้สอนมีความน่ารัก เข้าถึงจิตใจ ผู้ปฏิบัติ (ปิโย)

๓. แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย เป็นการบูรณาการแนวทางการปฏิบัติธรรมเข้ากับหลักกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติได้ผลดียิ่งขึ้น อันเป็นการสร้างความน่ารัก เข้าถึงจิตใจและการเป็นกัลยาณมิตร นำเคารพมีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสาธิตการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรนำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา มีแนวทางปฏิบัติที่น่าเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจทนต่อถ้อยคำพร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือโดยวิทยากรควรมีจิตใจเมตตา ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม มีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย ส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ และผู้อำนวยการและวิทยากรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาการโค้ชซึ่งให้มีประสิทธิภาพต่อไป

Thesis Title : A Guideline of Dhamma Practice Coaching according to Kalyanamitta Principles of Dhammakaya Temple

Researcher : Miss Thanatpat Rachataphongsan

Degree : Master of Arts (Buddhist Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phrakru SungkarukJukkrid, Dr., Ph.D. (Buddhist Educational Administration, M.A., (Educational Administration), Phramaha Yannawat Thitavaddhano, Dr. Pali IX, M.A. (Resources & Environment Policy & Mgt.), Ph.D. (Buddhist Educational Administration)

Date of Graduation : March, 18, 2019

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the state of Dhamma practice coaching based on Kalyanamitta principles of Dhammakaya Temple, 2) to study Dhamma practice coaching based on Kalyanamitta principles of Dhammakaya Temple, and 3) to propose a guideline of Dhamma practice coaching based on Kalyanamitta principles of Dhammakaya Temple. The data of this study were collected by questionnaires from 306 Dhamma practice participants and analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study found that:

1. The state of Dhamma practice coaching based on Kalyanamitta principles of Dhammakaya Temple in 7 aspects was at a high level overall. The highest level was on moral, good habit and Right View implanting, followed by moral teaching to people, Daily Dhamma practice leading, Buddhist training center, to follow the Buddha's teachings and masters' teachings, and Dhamma training center form monks, novices, and lay-Buddhists respectively.

2. The Dhammapractice coaching based on Kalyanamitta principles of Dhammakaya Temple consisted of; 1) to encourage responsibility, not leading to a useless end, 2) to explain the profound subjects to be understandable, 3) to solve problems based on a body of knowledge, 4) to give an assistance by listening and explaining, 5) to inspire by monitoring and counseling, 6) to demonstrate Dhamma

practice by proper behaviors and conducts, and 7) to be friendly and kind to practitioners equally.

3. The guideline of Dhamma practice coaching based on Kalyanamitta principles of Dhammakaya Temple is integration between Dhamma practice and Kalyanamitta principles together to enhance Dhamma practice effectively by treating Dhamma practitioners with kindness and compassion, behaving oneself appropriately, demonstrating Dhamma practice, building inspiration by solving problems based on a body of knowledge, suitable explaining, listening and counseling, encouraging methods of Dhamma practice, and promoting responsibility in practice under the supervision of the trainers. The effectiveness of the Dhamma practice coaching depends on responsibility and promotion of the program director and training masters.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็เนื่องด้วยได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน เอื้อเฟื้อเกื้อกูล เมตตาอนุเคราะห์ จากท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยขอขอบคุณและอนุโมทนาขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบคุณ พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา, ผศ.ดร. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร. ที่ได้เมตตา กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือ ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยทั้งให้ข้อเสนอแนะ และให้การแนะนำตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย และ ประธานคณะกรรมการสอบป้องกัน ผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการทุกท่าน

ขอขอบคุณ ดร.เกษม แสงนนท์, ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์, รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย เดชชัยศรี ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ และพระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา, ผศ.ดร. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร., ตลอดถึง พระครูกิตติญาณวิสิฐ, ดร., พระมหาเมตต์ จิรกุล, ดร., รศ. ดร.สิน งามประโคน, รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, รศ. ดร.อินฉา ศิริวรรณ, ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์,ดร. ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่, ทุกรูป/ท่าน ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยให้ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (DoU) ที่ได้ มอบทุนการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในระดับปริญญาโท ข้าพเจ้าจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามา ประยุกต์ใช้กับสถาบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอกราบขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป และขอบคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่านตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณความดี การทำประโยชน์ ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่มารดา บิดา ญาติกาสายโลหิต มิตร สหายผู้เป็นที่รัก เพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่องรวมทั้งผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

นางสาวธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชชิ่ง	๗
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม	๓๘
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักกรรมกัลยาณมิตร	๔๕
๒.๔ บริบทของการจัดปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย	๕๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๖
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๒
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๒
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๒
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้การวิจัย	๘๓
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	๘๓
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๔
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๔

บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๘๘
๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการไค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย	๙๐
๔.๒ ผลการศึกษาการไค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย	๙๑
๔.๓ เสนอแนวทางการไค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย	๙๘
๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๙๙
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๐๑
๕.๑ สรุปผลการการวิจัย	๑๐๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๔
๕.๔ ข้อเสนอแนะ	๑๐๘
บรรณานุกรม	๑๐๙
ภาคผนวก	๑๑๕
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๖
ประวัติผู้วิจัย	๑๒๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๓
๓.๒	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	๘๕
๔.๑	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของ วัดพระธรรมกาย	๘๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาศาภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรม ตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย	๙๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร	๙๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย ด้านครุ นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และ สาคิตการปฏิบัติธรรม	๙๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย ด้านภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการ แก้ปัญหา	๙๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย ด้าน วตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้าง แรงบันดาลใจ	๙๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของ วัดพระธรรมกาย ด้าน วจนกขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ ความช่วยเหลือ	๙๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย ด้าน คมกิริยจ กถ กตตา ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม	๙๖
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย ด้าน โน จภูฐานเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และ ส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม	๙๗
๔.๑๐	เสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัด พระธรรมกาย	๙๘

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๑
๔.๑	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๐๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ โดยได้กล่าวถึงแหล่งที่มา / เล่ม / ข้อ / และหน้า ตามลำดับ เช่น ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๑๙๖ หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค พระไตรปิฎก ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๐๕ หน้า ๑๙๖

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ธ.อ.	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย ธรรมบทอรรถกถา	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปิณฑาสกปาติ	(ภาษาไทย)
ม.อ.	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย อุปริปิณฑาสกปาติ	(ภาษาไทย)
ส.สพ.	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ทุก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ทุกนิปาตปาติ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันสังคมโลกกำลังได้รับผลกระทบจากปัญหาต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และภัยสงคราม และมีแนวโน้มจะทวีมากขึ้น สำหรับในสังคมไทยเองย่อมได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในหลายพื้นที่จากสังคมเดิม ที่มีความเป็นอยู่แบบชนบท แต่กลับมีการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อม สังคม และวิถีชีวิต ดังนั้นจึงนำมาซึ่งสภาพของความห่างเหิน ต่อประเพณี วัฒนธรรมและความผูกพันใกล้ชิดระหว่างผู้คนในสังคม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่เริ่มขาดความอบอุ่น และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ปรากฏสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในสังคม เช่น อาชญากรรม ความก้าวร้าวรุนแรงในสังคม การเสพยาเสพติด เป็นต้น โดยเหตุที่เป็นปัญหาสังคมต่างๆ ล้วนแสดงถึงการขาดศีลธรรมของคนในสังคมเป็นประการสำคัญ ตามหลักของศาสนาพุทธนั้น วัดในอดีต เป็นแหล่งศูนย์รวมทางจิตใจ ชัดเกลานิสัยให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม นอกจากนี้วัดยังเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนาของชุมชน เป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน และยังเป็นสถานที่ให้ความสงบเยือกเย็นทางใจ เช่น การแสดงพระธรรมเทศนา การฝึกปฏิบัติธรรม สมาธิ เป็นต้น การปฏิบัติธรรมเป็นการฝึกจิตให้สงบและเป็นสมาธิ นับว่าเป็นหัวใจพระศาสนา ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติที่พระพุทธองค์ทรงมอบเป็นมรดกไว้ มิใช่เจาะจงหมู่พระภิกษุสงฆ์สาวก รวมถึงอุบาสก อุบาสิกา ซึ่งเป็นพุทธบริษัท ก็พึงปฏิบัติเจริญสติให้มากได้

คุณค่าและประโยชน์ของการปฏิบัติธรรม ผู้เข้าปฏิบัติกรรมฐานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาชีวิตตนเองให้ดีขึ้น โดยนำธรรมะจากการปฏิบัติกรรมฐานไปใช้ในการแก้ปัญหาชีวิต เป็นหลักในการดำเนินชีวิต และพัฒนาจิตใจ ตลอดจนสติปัญญาของตนเองให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างบุญกุศลให้แก่ตนเองและบุคคลในครอบครัว ด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติธรรมวิปัสสนากรรมฐานนั้น มีเสียงสะท้อนจากผู้ฝึกปฏิบัติว่าการปฏิบัติธรรมทำให้พวกเขาได้พัฒนาตนเองทางด้านพฤติกรรม คือ กาย วาจาและสามารถพัฒนาทางด้านปัญญาได้ด้วยพุทธศาสนิกชนทุกคนควรเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมการปฏิบัติธรรมจึงเป็นเสมือนรูปแบบหนึ่งแห่งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย^๑

^๑Kanitarat, S. Knowledge, Attitude and Utilization of Dhamma among Meditation Practitioners at Wat AMPAWAN, Sing Buri Province, **Master's Thesis**, (Bangkok: Chulalongkorn University, 2000).

กัลยาณมิตร คือ เพื่อนที่ดีคอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน มีสิ่งดี ๆ ให้กันด้วยความจริงใจคุณสมบัติของกัลยาณมิตร ซึ่งเรียกว่ากัลยาณมิตรธรรม ๗ คือ ๑. ปิโย น่ารักใคร่ ๒. ครุ น่าเคารพ ๓. ภาวนีโย นายกย่อง ๔. วตฺตา จู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร ๕. วจนฺกฺขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ ๖. คมฺภีรฺณจฺจ กถกตฺตา สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ ๗. โน จญฺฐาเน นีโยชเย ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลปัญหาที่เกิดจากการขาดความเป็นกัลยาณมิตรในสังคมไทยสรุปได้ว่า ปัญหาครอบครัวเกิดจาก (๑) ความตึงเครียดในครอบครัว ได้แก่ การที่บุคคลในครอบครัวเดียวกันไม่ค่อยพูดคุยกัน ไม่หันหน้าเข้าหากัน มาปรึกษาปัญหาต่างๆ ร่วมกัน (๒) ปัญหาความขัดแย้งกันภายในครอบครัว (๓) ปัญหาการหย่าร้าง การปฏิบัติธรรมถ้าผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ ทำให้เข้าใจผิด เหมือนถูกบังคับให้ทำ จนเซ็ดขยาดกลัวหนี เช่น ในการสอนเจริญภาวนา ถ้าสามารถแนะนำแนวการโค้ชซึ่งมาใช้ โดยไม่ทำให้เครียดหรือเข้าใจผิดในการปฏิบัติธรรม ผลนี้เป็นข้อเสียมากกว่าข้อดี และเป็นการสร้างความคิดลบต่อการปฏิบัติธรรมมากกว่าสร้างศรัทธา แม้ว่าความเป็นจริงทุกคนก็สามารถฝึกปฏิบัติธรรมได้แต่ถ้าวิธีการแนะนำไม่สามารถทำให้ผู้ฝึกเข้าใจได้โดยง่ายก็จะทำให้ผู้รับการฝึกรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดการปฏิบัติธรรม

ฉะนั้นความรอบรู้ในการสอนเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้สอนควรหาวิธีสอนที่เหมาะสมที่สุด โดยที่เน้นสร้างคุณภาพ และศรัทธา แก่นักปฏิบัติธรรม นอกจากนั้นผู้สอนควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติรับฟังความคิดเห็น และพัฒนาปรับปรุงการสอน ให้สมบูรณ์ขึ้นต่อไปอย่างยั่งยืน ถ้าได้ฝึกปฏิบัติถูกวิธีพร้อมกับผู้สอนคอยแนะนำแล้ว ผู้ปฏิบัติจะผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ จนทำให้เกิดความเข้าใจในหลักการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรได้สำเร็จจนกระทั่งถึงจุดหมายปลายทางในมหาวิทยาลัย อ็อกซฟอร์ด คือจุดเริ่มต้นของการนำคำว่า “โค้ช” มาใช้เป็นศัพท์สแลงแทนตัวครูสอนพิเศษที่ช่วยนำพาให้ผู้รับการโค้ชสามารถสอบผ่านได้และคำว่า “โค้ช” ถูกเริ่มนำมาใช้ในความหมายของโค้ชกีฬาในปี คศ.๑๘๖๑^๓

ต่อมาจึงได้มีการนำศาสตร์การโค้ชมาใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในหลายๆ ด้าน^๔ ปัจจุบันการโค้ชหมายถึง การพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง (Learning and Change) มุ่งตรงสู่จุดหมาย (Goal) ผ่านกระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนกันระหว่างโค้ช และผู้รับการโค้ช (Coach and โค้ชซึ่ง Participant) ตามมาด้วยภาคปฏิบัติที่ทำได้จริง การโค้ชสำเร็จได้จากการที่โค้ชช่วยสนับสนุนส่งเสริม (Facilitate) ให้ผู้รับการโค้ช ค้นพบวิธีการหรือการตัดสินใจที่ง่ายขึ้น เร็วขึ้น

^๒ ธรรมนูญภรณ์ ดวงกางใต้, “หลักธรรมในการเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๓๘๖.

^๓ Douglas Harper, 2017, “Coach”, **Online Etymology Dictionary**, [online], Source: <http://www.etymonline.com/index.php?term=coach>, (June, 10 2017).

^๔ King, P. & Eaton, J. (1999). Coaching for results. *Industrial and Commercial Training*, 31(4), 145-151. Law, H. (2013). *The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning*. Chichester: John Wiley & Sons. **Wildflower**, Leni (2013). *The Hidden History of Coaching*. Maidenhead: Open University Press.

สะดวกขึ้นด้วยตัวเอง^๕ อย่างเช่น การจัดปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย ในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ได้จัดตั้ง ศูนย์พุทธจักรปฏิบัติธรรม เป็นศูนย์กลางในการจัดปฏิบัติธรรม ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วัดพระธรรมกาย” เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๔ และ ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ อาคารหลังแรก คือ อาคารจตุรมหาราชิกาได้ก่อสร้างขึ้น เพื่อรองรับสาธุชนที่ไปปฏิบัติธรรมที่วัด เริ่มจัดปฏิบัติธรรมและฟังธรรมทุกวันอาทิตย์และวันสำคัญทางศาสนา มีการจัดรถจากอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิและสนามหลวงเพื่อรับส่งสาธุชนที่จะมาวัด (ปัจจุบันมีการจัดรถ หลายจุดในกรุงเทพฯ และปริมณฑล) และประกอบอาหารเลี้ยงสาธุชนที่มาทำบุญ เพื่อให้เกิดความ สบายกาย สบายใจ สามารถนั่งสมาธิโดยไร้เครื่องกั้วล

ได้มีการปฏิบัติธรรมกันอย่างแพร่หลายยิ่งขึ้นโดยมีจุดกำเนิดจากการจัดโครงการจัดปฏิบัติธรรมพิเศษสำหรับกัลยาณมิตรนั้น เริ่มต้นจากการปฏิบัติธรรมจากบุคคลกลุ่มเล็กๆ และได้หมุนเวียนไปใช้สถานที่ต่างๆ ที่มีบรรยากาศสดชื่นใกล้ชิดธรรมชาติ เช่น วนอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ ภูเรือ ภูกระดึง เป็นต้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๕ เรื่อยมา จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงได้มีการสร้างสถานที่เพื่อรองรับการปฏิบัติธรรมเป็นการถาวร คือ สวนพนาวัฒน์ อ. ฮอด จ. เชียงใหม่ สามารถรองรับผู้ปฏิบัติธรรมได้ครั้งละหลายร้อยคน และในเวลาต่อมา เมื่อมีจำนวนผู้ใช้สถานที่ปฏิบัติธรรมมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างสถานที่ปฏิบัติธรรมเพิ่มเติม คือ สวนป่าหิมวันต์ อ. ภูเรือ จ. เลย และ World Peace Valley ที่เขาใหญ่ จ. นครราชสีมา นอกจากนี้ยังมีการเช่าสถานที่อันเหมาะสมอื่นๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติธรรมในระยะสั้นต่างๆ โดยมีระยะเวลา ๗ วัน ต่อมาเมื่อสาธุชนเหล่านี้ได้รับความสุขจากการทำสมาธิ ก็ชักชวนกันเข้าวัดมากขึ้นจนอาคารไม่พอรองรับ ต้องนั่งสมาธิกันใต้ต้นไม้ บางครั้งก็โดนแดด โดนฝน ทางวัดจึงสร้างสภากาชาดหลังคาจากกัน เพื่อให้สาธุชนมีที่นั่งเพียงพอ หลังจากนั้นไม่กี่ปี ผู้คนก็เพิ่มขึ้นอีกหลายเท่าตัว ทางวัดจึงสร้างสภากาชาดและมหาวิหารคตขึ้นเพื่อรองรับ การสร้างอาคารสถานที่ต่างๆในวัดพระธรรมกาย จึงเป็นการสร้างตามความจำเป็นในการใช้งาน โดยยึดหลัก “ประหยัดสุด ประโยชน์สูง และคงทนถาวร” จนกระทั่งปัจจุบันนี้ เป็นระยะเวลา ๓๘ ปี^๖

ดวงกมล ทองคนารักษ์^๗ กล่าวว่า การปฏิบัติธรรมนั้นก็กำลังได้รับความสนใจไปทั่วโลก จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อประโยชน์สุขของการปฏิบัติธรรมให้ได้ผลดีต่อไป

^๕ Grant, A. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258–280

^๖ พระเผด็จ ทตตชีโว, ๔๘ ปี วัดพระธรรมกาย, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๖๑), หน้า ๒๓.

^๗ ดวงกมล ทองคนารักษ์, “บทบาทและความสำคัญของอุบาสิกานในพุทธศาสนาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกายอยู่ระดับใด

๑.๓.๒ การโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาการโคชซึ่งตามหลักกัลยาณมิตรของพระธรรมกายควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ๓ ด้าน คือ ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหา ๒) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๓) ขอบเขตด้านพื้นที่ ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกายได้แก่ ๑) สาธิตการปฏิบัติธรรม ๒) การให้ความช่วยเหลือ ๓) สร้างแรงจูงใจ ๔) อธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม ๕) การเป็นกัลยาณมิตร ๖) ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา ๗) การส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม และหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ ประการ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษ ๗ วัน ได้แก่ ๑. พณวัณนจำนวน ๕๐๐ คน ๒. สอนป่าหิมวันต์ ภูเรือ ๕๐๐ คน ๓. World Peace Valley ๕๐๐ คน ดังนั้นประชากรทั้งหมด ที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษ ๗ วัน ในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๐๐ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรม โดยคำนวณสูตรตัวอย่างของเครซีและมอแกนได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๖ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วัดพระธรรมกายที่มีโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษ ใน ๓ จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา, เลย และเชียงใหม่

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑-มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นระยะเวลา ๙ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรม หมายถึง แนวทางการสอนโดยผู้สอนแนะแนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย

สาธิตการปฏิบัติธรรม หมายถึง วิธีสอนด้านการปฏิบัติธรรมของผู้สอนหรือวิทยากรได้แสดงหรือกระทำให้ดูเป็นตัวอย่างพร้อมๆ กับการบอก อธิบายเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตกระบวนการ ขั้นตอนการสาธิตนั้นๆ วิธีการสอนแบบสาธิตเป็นวิธีการที่ยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เพราะเป็นผู้วางแผน ดำเนินการ และลงมือปฏิบัติ

การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเมตตา อยากรให้ผู้ปฏิบัติธรรมปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย โดยให้การแนะนำ ตอบข้อสงสัย และให้กำลังใจให้เป็นผู้ปฏิบัติธรรม

สร้างแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติธรรมมีความอยากจะทำปฏิบัติต่อเนื่องให้มีผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมได้

การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม หมายถึง เป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรมมาก และสามารถถ่ายทอดข้อมูลการปฏิบัติธรรมให้ผู้เข้าปฏิบัติธรรมเข้าใจได้

การเป็นกัลยาณมิตร หมายถึง วางตนเป็นที่ยอมรับ เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่น และเป็นกันเอง รับรู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติธรรมได้

การค้นหาวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก ในการแก้ไขปัญหาข้อผู้ปฏิบัติธรรมได้

ส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม คือ สนับสนุนให้ความชื่นชม ยินดี และชี้วิธีการและทิศทางการปฏิบัติธรรมได้อย่างถูกต้อง

หลักกัลยาณมิตร หมายถึง หลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติของมิตรที่ดี เป็นเหตุให้ผู้คบหาเกิดความดีงาม ความเจริญ ประกอบด้วย

๑. **ปิโย** น่ารัก เข้าถึงจิตใจ หมายถึง มีความจริงใจให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติธรรมอย่างเป็นธรรมที่ชัดเจนและจริงใจในการจัดโครงการนี้ให้มีขั้นตอนการดำเนินงานในด้านการปฏิบัติธรรมชัดเจน มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติธรรมเกิดความภาคภูมิใจ

๒. **ครุ** นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ คือมีความประพฤติปฏิบัติดีเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปฏิบัติธรรม แสดงความชื่นชมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกลาง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติธรรมซักถามข้อสงสัยด้านการปฏิบัติธรรมและสามารถเข้าถึงผู้สอนได้ง่าย

๓. **ภาวนีโย** นำเจริญใจ มีความรู้จริง คือ มีความจริงใจ ละเว้นการกระทำที่อันตรายต่อการปฏิบัติธรรม มีขั้นตอนกระบวนการอย่างชัดเจน นำเชื่อถือ ทำให้เกิดความมั่นใจวิธีการปฏิบัติธรรม และยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติที่ทำถูกวิธี โดยแสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม ถูกกาลเทศะ

๔. **วตฺตา** รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ คือ ผู้สอนอธิบายด้วยเหตุผลด้วยวาจา ไพเราะอ่อนหวาน ชวนฟัง ชี้แจงข้อมูลการปฏิบัติธรรมต่างๆ ได้ครบถ้วนให้ตระหนักรู้ถึงผลที่ได้รับ และทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมอยากทำตามข้อมูลที่ได้รับจากผู้สอนด้วยความเต็มใจ

๕. **วจนฺทฺขโม** ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา คือ พร้อมที่จะรับฟังและคำปรึกษาของผู้ปฏิบัติธรรม และรวมถึงความเข้าใจปัญหาหรืออุปสรรคของผู้ปฏิบัติธรรมได้ประสบ เหตุการณ์นั้นอยู่ด้วยความยินดีให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติธรรมทุกเมื่อ เพื่อให้มีพัฒนาการด้านประสบการณ์การปฏิบัติธรรมที่ก้าวหน้าตามทิศทางที่ถูกต้องตามหลักการปฏิบัติธรรมได้

๖. **คฺมกฺริณฺจ กถิ กตฺตา** ชี้แจงล้าลึกให้เข้าใจได้ คือ การถ่ายทอดหรือทำเสนอข้อมูลที่เป็นจริงด้านการปฏิบัติธรรมได้อย่างชัดเจน ล้าลึก เข้าใจได้ง่าย วิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนได้โดยง่าย มีแนวคิดใหม่ๆ สามารถนำมาถ่ายทอดและนำมาปฏิบัติได้ชัดเจน เข้าใจแจ่มแจ้ง สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากให้เข้าใจได้ง่าย และวางขั้นตอนการสอนได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติได้จริงเป็นขั้นเป็นตอนตามที่กำหนดไว้ได้

๗. **โน จฺณฺฐาเน นโยชเย** ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย คือ มีอัธยาศัยที่ตมึน้ำใจ และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติธรรมด้วยจิตเมตตา มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมมีคุณธรรมและศีลธรรม ห่างไกลจากอภายมุข มินิสัยที่ดี

วัดพระธรรมกาย หมายถึง วัตรธรรมกายอันเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธ มีการสอนธรรมะ และปลูกฝังศีลธรรม รวมถึงนำประชาชนปฏิบัติธรรม และจัดฝึกอบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การได้แนวทางการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ดังนี้

๑.๖.๑ ได้ทราบสภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๑.๖.๒ ได้ทราบหลักการและวิธีการพัฒนาการ โค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร

๑.๖.๓ แนวทางการ โค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร จะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับผิดชอบโครงการปฏิบัติธรรม ด้วยวิธีการโค้ชซึ่งของวัดพระธรรมกาย เพื่อวัดหรือองค์กรพุทธศาสนา ที่ได้จัดการปฏิบัติธรรม สามารถใช้ผลการวิจัยไปจัดปฏิบัติธรรมให้เกิดผลสำเร็จได้

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแนวทางการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางการศึกษา ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชซึ่ง
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดปฏิบัติธรรม
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมกัลยาณมิตร
- ๒.๔ บริบทการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชซึ่ง

การศึกษาเรื่องแนวทางการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของแนวทางการโค้ชซึ่ง

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของการสอนงาน (Coaching) ไว้หลายทัศนคติ ดังนี้

ชนิดร์สรณ์ ตริทยาภูมิ ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าการสอนงาน คือ การเรียนรู้งานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้ผู้รับการสอนลงมือปฏิบัติ มีการติดตามการทำงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานและเกิดความมั่นใจ^๑

สาวิตร์ลำดับศรี ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าการสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้ถูกสอนได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายว่ามีวัตถุประสงค์และข้อ

^๑นายเชน ชุณหวงศ์, การเพิ่มศักยภาพพนักงานรับ-ส่งเอกสารใหม่ของบริษัท เวลลรอย คอร์ปอเรชั่น จำกัด, (คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๗), หน้า ๓.

ปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด รวดเร็ว และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถรวมทั้งเป็นการช่วยเหลือการให้กำลังใจและให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น^{๑๐}

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่า เทคนิคการนิเทศสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนงานครูโดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) อย่างไรก็ตาม การที่จะสอนงาน (Coaching) ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน

กล่าวโดยสรุปการสอนงาน (Coaching) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายใน เป็นผู้สอนงาน (Coach) ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครูซึ่งเป็นผู้ถูกสอน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศสอนงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน^{๑๑}

อนงค์ศิริ วิชาลัย ได้ให้ความหมายของการสอนว่า บอกวิชาความรู้ให้ แสดงให้เข้าใจโดยบอกวิธีหรือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง คนส่วนใหญ่จึงเข้าใจว่า การสอน คือการถ่ายทอดความรู้ โดยการบอก อธิบายขยายความให้เข้าใจ ครูจึงเป็นผู้รู้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เหนือกว่าผู้เรียนแต่นักวิชาการอธิบายความหมายของการสอนไว้ว่า เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้สอนและผู้เรียน เพื่อทำใหวกิจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังจากไม่รู้เป็นผู้มีความรู้ มีความเข้าใจจากที่ทำได้ หรือทำไม่เป็น เป็นผู้ทำได้ ทำเป็น^{๑๒}

นลินี ธนสันติ กล่าวว่า การสอนงาน (Coaching) การนำเครื่องมือการจัดการความรู้ในการถอดองค์ความรู้จากผู้รู้ มาสู่แนวปฏิบัติและจัดทำเป็นฐานความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ จากเครื่องมือการจัดการความรู้ การสอนงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ อย่างหนึ่งที่มีความเหมาะสมในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรมาแปลงสู่การปฏิบัติงาน^{๑๓}

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓ - ๔.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

^{๑๓} นลินี ธนสันติ, เครื่องมือการจัดการความรู้. (กองกลาง: สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๒๕๕๘), หน้า ๑๕.

ธัญพร ชื่นกลิ่น และ วัชรภา เล่าเรียนดี กล่าวว่า การโค้ช (coaching) เป็นเสมือนตัวช่วยให้การทำงานในลักษณะที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถขั้นสูง ต้องมีวิธีการเข้ามาช่วยเหลือ^{๑๔}

เทิดทูน ไทยศรีวิชัย กล่าวว่า การโค้ช คือ การเป็นหุ้นส่วนกับผู้รับการโค้ชในกระบวนการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการดึงศักยภาพของผู้รับการโค้ชออกมาใช้อย่างสูงสุด ผู้โค้ชต้องบอกบทบาทตัวเองกับผู้รับการโค้ชโดยมีการทำข้อตกลงกันก่อนการโค้ช และเชื่อในศักยภาพของผู้รับการโค้ช หน้าที่ของโค้ช คือ การช่วยสร้างการตระหนักรู้ให้เห็นสิ่งที่เป็นอยู่ โดยกระบวนการเชิงพุทธิปัญญา มีสติ สมาธิ การวิเคราะห์หรือภาวะ และการเกิดซึ่งปัญญาดีออกจากด้านในเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่ประสงค์^{๑๕}

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ กล่าวว่า หลักการของโค้ช คือ เพื่อให้ผู้เรียนได้มองเห็นตัวเอง ผู้โค้ชจะเป็นเหมือนกระจกให้กับผู้เรียน ยอมรับความจริงในสิ่งที่ตัวเองกำลังเป็น กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยโฟกัสที่การเอาชนะความคิดเชิงลบ ให้เป็นบวก แลวมุ่งไปที่การมองเห็นประโยชน์ที่จะเปลี่ยนตัวเอง โค้ชไม่ใช่คนกำหนดทางเดินให้กับผู้เรียน เป็นเพียงพี่เลี้ยงที่ให้ผู้เรียนสามารถคิดค้นทางเลือกที่จะเดิน ที่เหมาะที่สุดกับตัวเอง โค้ชจะให้แค่เพียงหลักการ ไม่ใช่คนบอกวิธีการ แต่จะทำให้ผู้เรียนคิดถึงวิธีการของตัวเองได้ด้วยตัวของเขาเอง โค้ชเป็นเพียงผู้นำทางช่วยให้ผู้เรียนสร้างเป้าหมายที่เป็นของตัวเองเพื่อให้มีทิศทางที่จะไปอย่างชัดเจน โค้ชจะไม่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้กับผู้เรียนเพราะเป้าหมายต้องเป็นของเขาเอง ไม่ใช่มาจากการที่โค้ชตั้งให้ สำหรับหลักการของโค้ชที่จะมีบทบาทต่างจาก อาจารย์ เทรนเนอร์ นักปลุกพลัง กูรู หรือที่ปรึกษา ซึ่งความสำคัญของการโค้ชจึงอยู่ที่การใช้กระบวนการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน มากกว่าการสอนเชิงให้ความรู้ สอนแบบสั่งกำหนด หรือแนะนำแบบโดยตรง เพราะโค้ชจะเน้นการให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่ จากจุดเด่นที่มีอยู่ในตัวของเขาเอง เพราะการเปลี่ยนแปลงตัวเองจะเกิดขึ้น และดำเนินไปจนถึงเป้าหมายได้นั้น จะต้องมาจากความตั้งใจที่เกิดขึ้นมาด้วยตัวของผู้เรียนเองอย่างแท้จริง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือแนวทางความคิดในการเป็นโค้ชของตัวเอง^{๑๖}

สุทธาทิพย์ เหลืองบูรณวัฒน์ กล่าวว่า การโค้ชแบบมืออาชีพ ตามหลักการของสหพันธ์โค้ชนานาชาติ (ICF) คือ การเป็นพันธมิตรกับผู้รับการโค้ชในกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการนำศักยภาพในตัวเองและศักยภาพทางวิชาชีพมาใช้

^{๑๔}ธัญพรชื่นกลิ่น, วัชรภาเล่าเรียนดี “การพัฒนาแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, (สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑๒-๑๒๙.

^{๑๕}เทิดทูน ไทยศรีวิชัย, professional Coaching Certification Program ๒๐๑๓, เอกสารประกอบการอบรม, (สถาบันการโค้ชไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๕.

^{๑๖}ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์, ใช้ชีวิตคิดเป็นโค้ชเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๗), หน้า ๑๖.

สูงสุด ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน ในปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โค้ชจะให้เกียรติผู้รับการโค้ชว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในชีวิตของตนเอง โดยเชื่อว่าผู้รับการโค้ชทุกคนมีความสร้างสรรค์ เต็มไปด้วยความพร้อม และความสมบูรณ์ในตัวเอง โค้ชมีความรับผิดชอบในการค้นพบทำความเข้าใจ และปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้รับการโค้ชต้องการ โดยมีการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชค้นพบตนเอง เกิดความรับผิดชอบและมีสำนึกแห่งความเป็นเจ้าของ ช่วยให้เกิดการค้นพบทางออกและกลยุทธ์ในการทำงาน โดยกระบวนการนี้จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชปรับปรุงมุมมองทั้งด้านชีวิตและงานอย่างมาก ในขณะที่ผู้รับการโค้ชได้มีการปรับปรุงภาวะผู้นำพร้อมกับการปลดปล่อยศักยภาพของตนเองออกมา^{๑๗}

สถาบันโค้ชไทย การโค้ชแบบมีอาชีพ ตามหลักการของสหพันธ์โค้ชนานาชาติ (ICF) คือการเป็นพันธมิตรกับผู้รับการโค้ชในกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการนำศักยภาพในตัวเองและศักยภาพทางวิชาชีพมาใช้อย่างสูงสุด ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนในปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งโค้ชจะให้เกียรติผู้รับการโค้ชว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในชีวิตของตนเอง โดยเชื่อว่าผู้รับการโค้ชทุกคนมีความสร้างสรรค์ เต็มไปด้วยความพร้อมและความสมบูรณ์ในตัวเอง โค้ชมีความรับผิดชอบในการค้นพบ ทำความกระจ่าง และปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้รับการโค้ชต้องการ โดยมีการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชค้นพบตนเอง เกิดความรับผิดชอบและมีสำนึกแห่งความเป็นเจ้าของ ช่วยให้เกิดการค้นพบทางออกและกลยุทธ์ในการทำงาน โดยกระบวนการนี้จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชปรับปรุงมุมมองทั้งด้านชีวิตและงานอย่างมากในขณะที่ผู้รับการโค้ชได้มีการปรับปรุงภาวะผู้นำ พร้อมกับการปลดปล่อยศักยภาพของตนเองออกมา^{๑๘}

Gornall and Burn กล่าวว่า การโค้ช หมายถึง เป็นการใช้เวลาของผู้ชี้แนะ เพื่อช่วยให้บุคคลค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงความรับผิดชอบและดำเนินการต่างๆ ตามที่ตัดสินใจไว้ ด้วยความดูแลเอาใจใส่ โดยไม่ตัดสินผิดถูก และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลได้แสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นการช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้มากกว่าการสอน^{๑๙}

Bresser and Wilson กล่าวว่า การโค้ช หมายถึง การชี้แนะ เป็นการเสริมพลังและเอื้ออำนวยให้บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เกิดความงอกงามส่วนบุคคล และปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติตน^{๒๐}

^{๑๗} สุทธาทิพย์ เหลืองบูรณวัฒน์ “คู่มือฉบับกระเป๋าคู่่มือใหม่”, เอกสารประกอบการอบรม (สถาบันโค้ชไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๔.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

^{๑๙} Gornall and Burn Coaching and learning in schools, A practical guide, Thousand Oaks, Calif, SAGE Publication, 2013 p.15-16.

^{๒๐} Bresser, F. and Wilson, C. In J. Passmore (ed.), Excellence in coaching-the industry guide, London, Kogan Page. 2006.

Parsloe ให้ความหมาย การโค้ชว่า เป็นการชี้แนะ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการ เรียนรู้และการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ชี้แนะที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ต้องเป็นผู้ ที่มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการ รวมทั้งทักษะและเทคนิคต่างๆ ซึ่งเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์นั้นๆ^{๒๑}

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์ ได้ให้ความหมายของการสอนงานในวารสารสมาคมนัก ฝึกอบรมแห่งประเทศไทยว่า การสอนงาน คือ การที่คนคนหนึ่งช่วยให้ใครก็ตามพัฒนาขีดความสามารถ ในการทำงาน ซึ่งไม่ได้ หมายความว่าถึงสาระของการสอนงานหรือวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึง การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจและให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ช่วยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็น อิสระและมีประสิทธิภาพ^{๒๒}

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่า เทคนิคการนิเทศสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนงานครูโดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้นิเทศภายใน ที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนา ศักยภาพ (Potential) ของครู (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communicati on) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) อย่างไรก็ตาม การที่จะสอนงาน (Coaching) ได้ดีนั้นต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน^{๒๓}

มารุต พัฒนาผล กล่าวว่า การโค้ช หมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ชใน กระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ชนำศักยภาพของตนเอง ออกมาใช้ได้ อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตในหน้าที่การงาน การโค้ช เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้รับการโค้ชเอง เพื่อให้ เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม^{๒๔}

^{๒๑}Parsloe, E. 1999 The Manager as Coach and Mentor. London :CIDP House. The DevelopmentPartnership.Growmodel. [online]Retrieve form <http://dplearningzone.thedp.co.uk/2015/06/18/the-grow-model/>, [2016, April 4].

^{๒๒}เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์ “ผู้บังคับบัญชากับการสอนงาน”, (coaching), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.diw.go.th/HRM/knowledge/COACHING.pdf>. 2549, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

^{๒๓}อัญชลี ธรรมะวิธิกุล “เทคนิคการนิเทศการสอนงาน”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://panchaleewordpress.com/2009/07/27/coaching>. ๒๕๕๘. [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

^{๒๔}มารุต พัฒนาผล, “รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด”, ฉบับภาษาไทย (สาขามนุษย์ศาสตร์: สังคมศาสตร์และศิลป์ ปีที่ ๘, ฉบับที่ ๒, พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘), หน้า ๖๑๒-๕๙๓.

กริทธิขให้ความหมายว่า การโค้ชเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการให้ความรู้ แก่พยาบาลโดยโค้ช เป็นผู้ช่วยให้พยาบาลพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในคลินิก โดยให้คำแนะนำ หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม^{๒๕}

ปีเตอร์สันและฮิกส์ (Peterson & Hicks) อธิบายว่า การโค้ชเป็นกระบวนการที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ การโค้ช คือ การทำงานโดยมีผู้ที่ชำนาญหรือหัวหน้างานเป็นที่เลี้ยงสอนให้พนักงานทำงานอย่างมีขั้นตอน ติดตามประเมินผลเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้

ผู้วิจัยสรุปความเห็นของนักวิชาการกลุ่มนี้ เกี่ยวกับการโค้ชว่า เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในฐานะหัวหน้างานกับลูกน้อง โดยหัวหน้างานมีบทบาทในการพัฒนาลูกน้อง ให้มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพที่สูงขึ้น ซึ่งนำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า การสอนงาน (teaching) ทำให้เข้าใจว่า การโค้ช หมายถึง การสอนให้คนมีความรู้มากขึ้น สอนให้ทำงานเป็น สอนให้มีทักษะ ในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับการเป็นที่เลี้ยง ดังนั้น ตามความคิดดังกล่าว ผู้ที่เป็นโค้ช ในความหมายของนักวิชาการกลุ่มแรก จึงหมายถึง คนที่มีความรู้มากกว่า มีประสบการณ์มากกว่าที่พร้อมจะถ่ายทอด ความรู้ที่มีสู่ผู้อื่น^{๒๖}

ดอนเนอร์ (Donner) อธิบายว่า การโค้ชเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้โค้ชและผู้ที่ได้ตั้งใจ ได้รับ การโค้ช โดยมีระยะเวลาที่แน่นอนและเน้นการสนทนาในการช่วยให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลนั้น การโค้ช ไม่ใช่การให้คำแนะนำ ไม่ใช่การสอนและสั่งให้ทำ แต่เป็นการช่วยเหลือให้กำลังใจ สนับสนุนและให้โอกาส ในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น การช่วยเหลือของโค้ชในที่นี้ ได้แก่ การสนทนา ดังนั้น โค้ชต้องมีความสามารถ ในการฟัง การถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับการอภิปราย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในประโยชน์และเป้าหมาย ที่ผู้รับการโค้ชจะได้รับ เป็นการระบุสิ่งที่ผู้รับการโค้ชคาดหวัง เทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นปัจจุบันและนำระยะห่าง ดังกล่าวมาตั้งเป็นเป้าหมาย^{๒๗}

ศิริรัตน์ ศรีวรรณ ให้คำนิยามการโค้ช หมายถึง กระบวนการ และทักษะ การสื่อสารเพื่อพัฒนาวิธีคิดของผู้รับการโค้ชให้เกิดความเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบัน (understand current realities) เล็งเห็นเป้าหมายซึ่งนำมาสู่การแสวงหาทางเลือกและกำหนดวิธีการดำเนินการ ในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงด้วยตนเอง อันนำไปสู่การ

^{๒๕} Grealish, I. The skills of coach are essential element in clinical learning, (Journal of Nursing Education, 2000), p.49,231,233

^{๒๖} Pererson, D.E., & Hicks, M.D. The Leader as coach: Strategies for Coaching and developing other, (Minneapolis, Minnesota: Personnel Decisions, 1995), p.41

^{๒๗} G & Mary, M., Coaching in nursing. AN INTRODOCTION, (The International Council of Nurses and The Honor Society of Nursing, Sigma Theta Tau International, 2009), p.9.

พัฒนาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในเชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์ทั้งในส่วนของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของตนเอง^{๒๘}

John Whitmore (จอห์น วิทมอร์) กล่าวว่า แก่นแท้ของการโค้ช คือ ผู้โค้ชสามารถปลดปล่อยศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้รับโค้ชออกมา เพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตัวเอง^{๒๙}

เมธยา ป้อมสุวรรณ กล่าวว่า โค้ชซิง (Coaching) คือ การที่โค้ช (Coach) ให้คำแนะนำช่วยเหลือ พัฒนาและค้นหาศักยภาพในตัวคุณ แก้ไขปัญหา ชี้แนวทางและโอกาสที่คุณมองไม่เห็นด้วยตัวเอง และผลักดันคุณสู่ความสำเร็จและใช้ชีวิตอย่างสมดุลและมีความสุข^{๓๐}

ดังนั้น หากเข้าใจความหมายของการโค้ชแตกต่างกัน วิธีการที่ใช้อย่างต่างกันไปด้วย ความหมายการโค้ช ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดการโค้ชในความหมายการพัฒนาบุคคล ด้วยการกระตุ้นให้ดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่ดีขึ้น โดยโค้ช ใช้การสนทนาด้วยการตั้งคำถามการฟัง การจูงใจ ให้กำลังใจและการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเปรียบเสมือนการส่องกระจกเพื่อให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจและยอมรับประเด็นที่ตนเองต้องปรับปรุงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง

จากข้อมูลข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า การโค้ชไม่จำเป็นต้องเก่งเท่าผู้รับการโค้ช โค้ชจะเป็นผู้สังเกตการณ์ และหาทางช่วยให้ผู้รับการโค้ชไปสู่จุดที่ยอดเยี่ยมยิ่งขึ้นสามารถไปถึงเป้าหมายได้ต่างหาก ซึ่งการโค้ชไม่ได้เป็นผู้มาสอน แต่จะเป็นผู้ที่มองจากอีกมุมมองหนึ่ง ให้ข้อมูลบางประการเพื่อสะท้อนกลับให้ผู้รับการโค้ชได้เห็นตนเองในมุมที่ไม่เคยมองเห็น และหารีร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้นั้นเอง

๒.๑.๒ เทคนิคการโค้ชซิง

ชนิดวิธาน ตรีวิทยาภูมิได้อธิบายถึงเทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นส่วนใหญ่มุ่งเน้น ไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ที่มีหน้าที่ในการสอนงาน ดังนี้

๑) ผู้สอนงานต้องมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) สามารถตอบคำถามของผู้ฝึกงานได้และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท

๒) ผู้สอนงานต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ฝึกงาน

๓) ผู้สอนงานต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงานแก่พนักงานหรือผู้ฝึกงาน (trainee) ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลานานพอสมควร

^{๒๘} ศิริรัตน์ ศรีวรรณ, “การโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม” (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นต์เตอร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๓.

^{๒๙} วิทมอร์, จอห์น, โค้ชซิงกลยุทธ์การโค้ชเพื่อพิชิตเป้าหมายอย่างมืออาชีพ: หลักการและแนวปฏิบัติสำหรับการโค้ชและภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: แอร์โรว์ มัลติมีเดีย, ๒๕๕๙), หน้า ๙๓.

^{๓๐} เมธยา ป้อมสุวรรณ, Living Wise Coaching and Training Center, บริษัท ลิฟวิง ไวส์ จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.livingwisecoaching.com/>, [๑๖ กันยายน ๒๕๖๒].

๔) ผู้สอนงานและผู้ฝึกงานต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน และมั่นใจในแนวทางการสอนงาน ข้อควรระวัง ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทุกคน อาจจะไม่ใช่ว่าผู้สอนงานที่ดี บางคนทำงานเก่ง แต่สอนคนอื่นไม่เป็น หรือไม่ต้องการส่งต่อความรู้ของตนเองให้กับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาสำคัญ คือ ความรู้ (K) และทักษะ (S) ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่ อาจจะไม่ล้าสมัยไปแล้ว เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาความรู้ก็ไม่อยู่นิ่งเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่อายุมากและทำงานมานานอาจจะไล่ตามเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานไม่ทัน บางหน่วยงานแก้ปัญหาด้วยการจัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน ให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกน้องได้อีกเป็นจำนวนมากการสอนงานนั้น ผู้สอนกับผู้รับการสอนจะต้องใกล้ชิดและมีความเชื่อถือในกันและกัน ผู้สอนจะต้องเชื่อว่าผู้รับการสอนสามารถที่จะรับการสอนได้ ส่วนผู้รับการสอนก็ต้องเชื่อว่าผู้สอนจะสามารถถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้แก่ตนได้^{๓๑}

สาวิตรี ลำดับศรี ได้อธิบายถึงวิธีการสอนงาน นั้นต้องมี

๑) การเตรียมการสอน

๒) การลงมือทำการสอน

๓) ฝึกปฏิบัติและทดสอบเทคนิคเกี่ยวกับการสอนงาน เทคนิค คือ วิธีการที่ได้ผ่านการทดลองและเป็นที่ยอมรับว่า ได้ผลดีถือว่า เป็นวิธีการที่ใช้โดยผู้ชำนาญการคือเทคนิคในการสอนงาน และยังมีเทคนิคอีกหลายอย่างที่ควรจะต้องทราบทั้งหมด ๑๐ ข้อ คือ

๓.๑ เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้ ใช้ในกรณีที่ทราบว่าใครจำเป็นต้องได้รับการสอนงานในเรื่องใด

๓.๒ เทคนิคการทำให้ผู้รับการสอนมีความพร้อม เป็นการสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ผ่อนคลายความเครียดไม่เน้นพิธีการ

๓.๓ เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ จะคำนึงถึงประโยชน์และวัตถุประสงค์ของงานทำให้ผู้รับการสอนเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้

๓.๔ เทคนิคการอธิบาย เป็นการสอนให้ความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมจากที่เคยทำมาก่อน มีการพูดบอกเล่า วิธีการ พร้อมทั้งอธิบายตามขั้นตอนการทำงาน จะต้องเป็นการสื่อสารสองทางให้มีการซักถาม

๓.๕ เทคนิคในการแสดงการทำงานให้ดู

๓.๖ เทคนิคการให้ผู้รับการสอนฝึกปฏิบัติเทคนิคนี้ถ้าจะให้ผู้รับการสอนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ต้องมีการลงมือในขณะที่ทำการสอน เพราะถ้าหากมีข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ทันที

๓.๗ เทคนิคการทดสอบและติดตามผลเมื่อมีการสอนงานแล้วจะต้องมีการทดสอบเพื่อให้เห็นว่าทำได้และเกิดการเรียนรู้จริง ซึ่งในระยะเวลาการติดตามผล ผู้ฝึกสอนควรหมั่นตรวจสอบการทำงานของผู้รับการสอนอย่างสม่ำเสมอเปิดโอกาสให้ซักถาม เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไป

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔ - ๕.

๓.๘ เทคนิคการเร้าให้เกิดการเรียนรู้อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โอกาสหรือเหตุการณ์ต่างๆ เทคนิคต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับการสอน หากผู้รับการสอนทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ ควรมีการชมเชยเพื่อให้กำลังใจและอยากเรียนรู้มากขึ้น

๓.๙ เทคนิคการสร้าง ความเชื่อมั่น เป็นการทดลองทำด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้และฝึกซ้อมให้เกิดความชำนาญ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องที่ได้เรียนรู้

๓.๑๐ การสอนงานผู้ใหญ่ต้องระลึกไว้เสมอว่า ผู้ใหญ่อาจคือเหมือนเด็กแต่เมื่อเกิดความพอใจแล้ว ก็จะกลายเป็นเด็กหัวอ่อน การสอนเป็นการฝึกอบรมในงาน จึงควรทำให้งานนั้นน่าเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการสอนสนุกไปกับการรับการสอนมิใช่การถูกเคี่ยวเข็ญให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ การสอนงานผู้ใหญ่ไม่ควรสอนครั้งละหลายๆ แต่ควรจะให้ทดลองฝึกปฏิบัติให้เกิดความมั่นใจและเกิดความชำนาญตามมา^{๓๒}

๒.๑.๓ ความสำคัญของการโค้ชชิ่ง

ความสำคัญและคุณประโยชน์ในการสอนงาน ในมุมมองของนักวิชาการภาคเอกชน ได้ให้ความคิดที่สอดคล้องกัน ดังนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ กล่าวว่า ผู้สอนคือกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การสอนงานที่ประสบผลสำเร็จ ผู้สอนจำเป็นต้องทราบถึงข้อมูลเชิงพฤติกรรมของผู้ถูกสอนว่าเป็นอย่างไรด้วยตัวเอง อาจใช้วิธีการสังเกตหรือสอบถามจากบุคคลที่ไว้วางใจได้ เพื่อให้ผู้ถูกสอนไม่รู้สึกรู้สึว่าตนเองถูกจับผิดหรือถูกตรวจสอบประวัติในส่วนของปัจจัยด้านบุคคล ทั้งด้านผู้สอนและผู้ถูกสอน หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการสอนงานร้อยละ ๘๐ มาจากผู้สอน และเพียงร้อยละ ๒๐ มาจากผู้ถูกสอนงาน^{๓๓} เกรียงศักดิ์ นิรติพัฒนาศัย กล่าวว่า จุดเริ่มต้นของการสอนงาน ทั้งผู้สอนและผู้ถูกสอนต้องมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน^{๓๔}

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ กล่าวว่า ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานอย่างดี ต้องเต็มใจเป็นผู้ชี้แนะแนวทางและต้องเสียสละเวลาเพื่อการสอนงาน เป็นผู้ที่ย่อยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ผู้ถูกสอน มีความเป็นกัลยาณมิตร รวมทั้งการกล่าวชมเชย และการชี้แนะแนวทางเพิ่มเติมให้แก่ผู้ถูกสอนได้อย่างถูกต้อง^{๓๕}

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

^{๓๓} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, Coaching : การพัฒนาผลงานที่มองข้ามไม่ได้, Productivity World, ๒๕๕๑, หน้า ๓๘.

^{๓๔} เกรียงศักดิ์ นิรติพัฒนาศัย, เอกสารประกอบการสอน Executive Coaching การโค้ชผู้บริหาร. ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://thecoach.in.th/wpcontent/uploads/2013/05/ Executive-Coaching การโค้ชผู้บริหาร E-Book โดยทีมECS.pdf](http://thecoach.in.th/wpcontent/uploads/2013/05/Executive-Coaching%20การโค้ชผู้บริหาร%20E-Book%20โดยทีมECS.pdf), [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

^{๓๕} ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, การโค้ชเพื่อการพัฒนาผลงานที่ยอดเยี่ยม, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๐.

เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนาศัย กล่าวไว้ว่า ในอดีต โค้ช (Coach) หรือการโค้ช (Coaching) เป็นคำที่คุ้นเคยในแวดวงของการกีฬา มากกว่าแวดวงการทำงาน การโค้ชเข้ามาสู่วงการธุรกิจ ผู้องค์กร และกลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเมื่อไม่กี่สิบปีก่อนจุดเริ่มต้นของการโค้ชในองค์กร เกิดขึ้นจากความสนใจของนักคิดในสหรัฐอเมริกา ที่ต้องการค้นหาว่าเหตุใดทีมบาสเก็ตบอลในลีกสำคัญของสหรัฐฯ หลายทีม เมื่อมีการเปลี่ยนตัวโค้ช ทีมก็ชนะและมีผลงานดีขึ้น ในทางกลับกัน ในหลายๆทีม พอโค้ชคนเดิมออกไป ทีมกลับแพ้หรือมีผลงานแย่งลง ทั้งๆ ที่ปัจจัยอื่นๆ ยังคงเหมือนเดิม ไม่ว่าจะเป็นตัวนักกีฬา คู่แข่ง หรือสภาพแวดล้อมในการแข่งขัน และที่สำคัญเหตุการณ์เช่นนี้ไม่ได้เกิดขึ้นกับบางทีม แต่กลับเกิดขึ้นกับทุกทีม และเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า นักคิดเหล่านั้นจึงทำการศึกษาว่าโค้ชทำอะไรในทีม เหตุใดจึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบมาต่อผลงานของทีม หลังจากใช้เวลาศึกษาอยู่นาน จึงพบว่ากิจกรรมหลายอย่างที่โค้ชทำ สามารถนำมาปรับใช้กับโลกของธุรกิจและการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็น คุณสมบัติของโค้ช หน้าที่ของโค้ช และแนวทางในการโค้ช เป็นต้น^{๓๖}

ณรงค์วิทย์ แสนทอง, พจนารถ ชีบังเกิด, Senior Faculty & Executive Coach, เอพีเอ็ม Group, มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ กล่าวว่า การสอนงานมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความรู้ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่อาจล้าหลัง หรือไม่เพียงพอ จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ และต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ การสอนงานยังเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรควรเป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้บุคลากรเป็นนักสอนงานที่เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) ในอนาคต สามารถถ่ายทอดและสอนงานคนอื่นๆ ต่อไป

ชนิตร์สรณ์ (ม.ป.ป) ให้ความสำคัญของการสอนงานว่า เป็นวิธีการอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นความรู้ฝังลึก จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้เป็นอย่างดี และทำให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้รับการสอนงานนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้ใหม่ๆ และเตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้รับการสอนงานในรุ่นต่อไป ได้เป็นอย่างดี

สมิต สัชฌุกรและบุษยมาศ กล่าวถึงความสำคัญของการสอนงานว่า การสอนงานมีคุณค่าพิเศษทำให้เกิดผลดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ดังนั้น การสอนงานจึงมีความสำคัญทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้

๑) ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระงาน ทำให้มีเวลาในการพิจารณาปรับปรุงงาน มีโอกาสได้พูดคุยและรับรู้ปัญหาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

^{๓๖}เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนาศัย, การโค้ชผู้บริหาร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://thecoach.in.th/about/coaching>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒) ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ เข้าใจขอบเขตและเป้าหมายการปฏิบัติงาน รับรู้ถึง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ปัญหาและอุปสรรคขององค์กร ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง

๓) ความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความคาดหวัง หรืออาจมากกว่าองค์กรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สำนัก ก.พ. เปิดโลกความรู้พัฒนาทุนมนุษย์ ให้ความสำคัญของการสอนงานไว้ว่า ในบางครั้งการปฏิบัติงานเราอาจพบกับความรู้ที่มองไม่เห็น หรือความรู้ที่แฝงอยู่ในการปฏิบัติ ดังนั้น กิจกรรมบางกิจกรรมต้องอาศัยมากกว่าการสอนโดยทั่วไป เพราะการสอนเพียงทฤษฎีคงจะไม่เพียงพอ ต้องมีการฝึกปฏิบัติและการเอาใจใส่ด้วย ดังนั้น การสอนงาน (Coaching) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน โดย Thorpe and Clifford (๒๐๐๓) ได้ให้คำจำกัดความของการสอนงาน (Coaching) ไว้ว่า “กระบวนการช่วยให้คนเพิ่มพูน หรือปรับปรุงความสามารถโดยการสะท้อนกลับว่าเขาใช้ทักษะหรือความรู้ต่างๆ อย่างไร” โดยมีเป้าหมายให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จากไม่รู้ เป็นรู้ จากปฏิบัติไม่เป็น เป็นปฏิบัติเป็น และจากไม่ชำนาญ เป็นชำนาญ

เกรียงศักดิ์ นิรัติพัฒนะศัย กล่าวว่า การโค้ชผู้บริหารในปัจจุบันเริ่มได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น แต่ก็ยังเป็นเรื่องใหม่มาโดยเฉพาะในประเทศไทย สำหรับในอเมริกาหรือยุโรปนั้น มีการใช้บริการการโค้ชผู้บริหารมาเมื่อประมาณยี่สิบปีที่ผ่านมา และเพิ่งจะได้รับความนิยมในสิบปีนี้เอง

สาเหตุที่เพิ่งจะเริ่มมีการนำการโค้ชมาใช้ในองค์กรเมื่อไม่นานมานี้ เพราะกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกหากเรามองย้อนอดีตไปในยุคเกษตรกรรม การโค้ชมีความจำเป็นน้อยเพราะรูปแบบของการทำงานนั้นเรียบง่ายและไม่ซับซ้อน แต่เมื่อมาถึงยุคอุตสาหกรรมการทำงานก็มีรูปแบบที่เน้นขั้นตอนมากขึ้น อุตสาหกรรมในยุคแรกๆ เป็นเรื่องของการผลิตจำนวนมากโดยใช้แรงงาน การโค้ช มีเพิ่มขึ้นแต่ก็ไม่ซับซ้อนมากนัก ยังคงเป็นลักษณะ ชี้แนะ บอก หรือที่เรียกว่า Directive มากกว่า

จนกระทั่งมาถึงยุคสารสนเทศคราวนี้คนทำงานก็กลายเป็น Knowledge Worker หรือ บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการทำงานมากขึ้นจากหนังสือ Quiet Leadership โดย David Rock ประมาณการว่า ใน พ.ศ. ๒๕๔๘ องค์กรโดยทั่วไปมีคนงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) อยู่ถึง ๔๐% และหากเป็นผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปแล้วก็ต้อง ๑๐๐% กันเลยทีเดียว Knowledge Worker นี้ยังรวมถึงคนที่มีความรู้สูงขึ้น เราสังเกตง่ายๆ ว่าความรู้สำคัญเพียงใด ได้จากระดับการศึกษาของคน ในปัจจุบันนี้การจบการศึกษาระดับปริญญาโทแทบจะกลายเป็นความจำเป็นไปแล้ว

นอกจากนี้สังคมที่มีคนรุ่นใหม่ๆ เช่นคนใน Generation X และ Generation Y มีอยู่ในองค์กรเป็นจำนวนมากและเป็นคนส่วนใหญ่ จึงทำให้การบริหารจัดการ Knowledge worker มีความ

จำเป็นต้องใช้การสร้างความสัมพันธ์และการโน้มน้าวมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เองจึงเป็นที่มาของความสำคัญของการโค้ช ซึ่งมีมากขึ้นตามลำดับ^{๓๗}

๒.๑.๔ ประโยชน์ของการสอนงาน (โค้ชชิ่ง)

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์ ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการสอนงาน ซึ่งการสอนงานนั้นได้ประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอนงาน ผู้สอนงานและต่อองค์กร โดยการสอนงานจะช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจทักษะในการทำงานให้ผู้รับการสอนงาน สำหรับผู้สอนงานนั้น การสอนงานถือว่าการมอบหมายงานที่มีประโยชน์และช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันสำหรับประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว เมื่อพิจารณาในเรื่องค่าใช้จ่ายก็จะเห็นว่า มีค่าใช้จ่ายน้อยมากเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับการจัดฝึกอบรมในลักษณะเต็มรูปแบบการสอนงานที่ดีจะมีความสำคัญและเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานในองค์กร^{๓๘}

๒.๑.๕ องค์ประกอบของการ โค้ชชิ่ง

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ กล่าวไว้ว่า โค้ช คือ ผู้ทำหน้าที่เปรียบเสมือนกระจกบานใสของโค้ชชี่ เพื่อให้สามารถสะท้อนตัวตนของโค้ชชี่ ทำให้โค้ชชี่เกิดการตระหนักรู้ ค้นพบตนเอง และก้าวข้ามพ้นกับดักของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น โค้ชผลการปฏิบัติงาน (Performance Coach) โค้ชผู้นำ (Leadership Coach) โค้ชผู้บริหาร (Executive Coach) หรือ โค้ชชีวิต (Life Coach) จะเป็นโค้ชภายในองค์กร (Organizational Coach) หรือโค้ชมืออาชีพ (Professional Coach) โค้ชควรมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑) เป็นผู้ที่เชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีเพชรที่ซ่อนอยู่ภายในตน เพียงแต่รูปร่าง หน้าตา ขนาด น้ำหนักอาจแตกต่างกัน เพชรบางเม็ดกำลังรอรับการเจียรไนอยู่

๒) มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่อดทนน้อย หรือถ้าไม่มีอดทนเลยยิ่งดี เพราะอดทนคือการมองตนเองเป็นศูนย์กลางของจักรวาล ซึ่งมุมมองแบบนี้เป็นอันตรายต่อโค้ชชี่ อาจชี้แนะโค้ชชี่ไปในทิศทางที่ตนต้องการ

๓) รักการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความปรารถนาที่อยากจะเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

๔) มีความปรารถนาที่จะให้โค้ชชี่เข้าใจ มองเห็นตัวตนของตนเองมากกว่าใช้การโน้มน้าว และชี้แนะโค้ชชี่ไปสู่เส้นทางที่ควรจะเป็น หรือเป็นเส้นทางที่โค้ชชี่ต้องการ

๕) ไม่ตัดสินโค้ชชี่ โดยใช้กรอบความคิด หรือมุมมองของตนเอง

^{๓๗} เกรียงศักดิ์ นิรัตพัฒนาศัย, การโค้ชผู้บริหาร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http:// thecoach. in.th/about/coaching/](http://thecoach.in.th/about/coaching/), [๖ กันยายน ๒๕๖๑].

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖.

๖) มีความปรารถนาดีที่จะช่วยเหลือโค้ช แต่รู้จักรักษาระยะห่าง เพื่อให้สามารถรักษามุมมองที่ไร้อคติ และเป็นกลาง ใช้สติปัญญา ความรู้แจ้งในการช่วยเหลือโค้ชมากกว่าใช้อารมณ์หรือความผูกพันส่วนตัว

๗) มีความสามารถในการปล่อยวางความรู้ ประสบการณ์ กรอบความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของตนเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของโค้ช

๘) มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและความไว้วางใจเพื่อกระตุ้นให้โค้ชคิดอย่างอิสระ และเป็นตัวของตัวเอง

๙) มีทักษะในการสื่อสารเพื่อกระตุ้น แสดงความมั่นใจ และชื่นชมในจุดแข็ง ความสำเร็จ และความกล้าคิด กล้าเสี่ยงของโค้ช

๑๐) เป็นนักตั้งคำถามชั้นยอด และนักฟังชั้นเยี่ยม ฟังอย่างลึกซึ้งถึงสิ่งที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังคำพูดนั้น

๑๑) เป็นผู้คุ้นชินกับความเงียบ ความเงียบในขณะที่โค้ชกำลังใช้ความคิด หรือกำลังพูด โค้ชจะเงียบสนิท

๑๒) เป็นผู้มีความสามารถในการปรับตนให้ลื่นไหลไปกับโค้ช ขณะที่ตระหนักรู้ตัวตลอดเวลาว่ากำลังช่วยให้โค้ชเข้าใจตนเอง และหาทางออกจากปัญหาได้

๑๓) เป็นนักสื่อสารชั้นเยี่ยม สื่อสารได้ชัดเจน กระชับ เฉพาะเจาะจง แต่เอาใจเขามาใส่ใจเรา

๑๔) เป็นผู้มีสติ ปัญญา รู้จักใช้ทั้งความรู้ ตรรกะ และความรู้สึก ไม่เน้นใช้เหตุผลหรือตรรกะนำทางเพียงอย่างเดียว แต่รู้จักใช้สัญชาตญาณ หรือ Gut Feeling ด้วย

๑๕) เป็นผู้มีความสมานอยู่ร่วมกับปัจจุบันได้ดี ใจสงบ ระวังที่สนทนากับโค้ช

๑๖) เป็นนักฟังอย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจลึกซึ้ง แต่ไม่ติดกับอินไปกับเรื่องโค้ช สามารถทิ้งระยะห่าง เพื่อให้ความช่วยเหลือโค้ชได้อย่างมีสตินี้คือคุณสมบัติสำคัญของการเป็นโค้ชที่ดี โค้ชที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นคนเก่งที่สุด มีความรู้มากที่สุด มีประสบการณ์มากที่สุด หรือรู้เรื่องนั้นๆดีที่สุด แต่โค้ชที่ดีคือ ผู้รู้จักวางความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเข้าถึงจิตใจผู้อื่น ผ่านการถาม การฟัง การสังเกต การสังเคราะห์มากกว่าการวิเคราะห์ เพราะเชื่อเถอะคะว่า โค้ชที่เขาคิดเองได้ ถ้าเราเข้าถึงเขา สร้างความไว้วางใจ และความรู้สึกมั่นใจ มั่นคงให้แก่เขาได้ ฟังเขา เชิญชวนให้เขาแสดงความคิดเห็น กระตุ้น ส่งเสริมการใช้จุดแข็งของเขา แล้วจะค้นพบเพชรเม็ดงามในตัวโค้ชที่ส่องแสงเป็นประกายออกมาให้เราได้ชื่นชมกัน อย่าเพิ่งรีบด่วนตัดสินและให้คำแนะนำแก่โค้ช^{๓๙}

สุวรรณา มิตเชล กล่าวว่า โค้ช (Coach) คือ “เพื่อนร่วมทาง” ที่ใช้ทักษะเฉพาะของโค้ช (Coaching Skills) เพื่อให้ผู้รับการโค้ชเกิดกระบวนการภายในที่จะปลดปล่อยศักยภาพที่ซ่อนอยู่ ค้นหาคำตอบ และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง โดยโค้ชจะเชื่อในความสามารถของผู้รับการโค้ชใน

^{๓๙} ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, The Spirit of Coaching Part 2 :คุณสมบัติของโค้ชที่แท้จริง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://coachbee.wordpress.com/>, [๙ กันยายน ๒๕๖๑].

ทุกด้าน และเชื่อมั่นว่าผู้รับการโค้ชมีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในและพร้อมจะก้าวไปข้างหน้าได้ด้วยตัวเองหน้าที่ของโค้ชคือ๑) ค้นหา ทำให้ชัด เรียบเรียง ในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชต้องการจะบรรลุ (Achieve) ๒) กระตุ้นผู้รับการโค้ชให้เกิดกระบวนการค้นหาภายในตัวเอง (Self-discovery) ๓) ทบทวนวิธีการและกลยุทธ์ที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้สร้างขึ้นด้วยตัวเอง๔) ผลักดันให้ผู้รับการโค้ชรับผิดชอบและเดินตามวิธีการของตัวเองจนบรรลุเป้าหมายกระบวนการนี้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชพัฒนามุมมองที่มีต่อหน้าที่การงานและชีวิตอย่างก้าวกระโดด เพิ่มพูนทักษะผู้นำ และปลดล๊อคศักยภาพของผู้รับการโค้ชในต่างประเทศ วัฒนธรรมการใช้โค้ชค่อนข้างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้มีชื่อเสียง ผู้บริหารระดับสูง นักกีฬา หรือแม้แต่ประธานาธิบดี ตัวอย่างผู้ประสบความสำเร็จระดับโลกที่ใช้โค้ช ได้แก่ Bill Clinton, ประธานาธิบดีคนที่ ๔๒ ของสหรัฐอเมริกา, Eric Schmidt , อดีต CEO ของ Google, Oprah Winfrey, พิธีกรและเจ้าของรายการ The Oprah Winfrey Show ที่มี Rating สูงที่สุดในสหรัฐอเมริกา, Serena Williams, อดีตนักเทนนิสหญิงอันดับหนึ่งของโลกตัวอย่างโค้ชมืออาชีพระดับโลกได้แก่ Tony Robbins, Marshall Goldsmith, Martha Beck^{๕๐}

ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร กล่าวว่า ลักษณะของการ Coaching นั้นมีอยู่ ๒รูปแบบดังนี้ การ Coaching เพื่อพัฒนาผลงานของพนักงานให้ดีขึ้น Coaching for Performance ส่วนใหญ่ก็จะเป็นแนวทางที่หัวหน้างานเป็นผู้ Coach ลูกน้องของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน และผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเรื่องที่ Coach ก็มักจะเป็นเรื่องงานและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมากจะอาศัย competency ขององค์กรที่ทำไว้เป็นพื้นฐานสำคัญในการ Coach ประเด็นที่มักจะถูกนำมา Coach ก็อาจจะเป็นเรื่องของภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การบริหารจัดการ หรือแม้กระทั่งเรื่อง of เทคนิคในการทำงานรูปแบบต่างๆ

Life Coach การ Coaching ในลักษณะนี้ จะเน้นไปที่การพัฒนาตนเองเป็นหลัก กล่าวคือ จะเป็นเรื่องของ การเข้าใจตนเอง การสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้กับตนเอง การค้นหาตัวเอง ให้เจอว่าตนเองเป็นคนอย่างไร มีเป้าหมายของชีวิตอย่างไร ตัว coach ก็จะเป็นคนคอยสอบถาม แนะนำ ให้คำปรึกษา จนกระทั่งเรารู้จักตัวเราเองมากขึ้น

ดังนั้นคนที่ เป็น coach นั้นอาจจะไม่เก่งในเรื่องของเทคนิคในการทำงานก็ได้ แต่ต้องมีตรรกะในการคิด เก่งคิด เก่งวิเคราะห์ เพื่อดูว่าคนที่เรากำลัง coach นั้นมีพื้นฐานอย่างไร ต้องเรียนรู้ด้วยวิธีใด และจะทำอย่างไรให้เขาเกิดการพัฒนาให้มากขึ้น แต่ถ้า Coach คนไหนที่เก่งทั้งเรื่องงานด้วยก็จะยิ่งดี เพราะจะเป็น coach ที่ครบถ้วนในทุกด้าน^{๕๑}

ศศิมา สุขสว่าง กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งของผู้จัดการและผู้นำทีม ที่สามารถใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถ

^{๕๐} สุวรรณา มิทเชล, Napoleon Hill Certified Instructor หนึ่งเดียวในประเทศไทย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.successmastermind.co.th>, [๙ กันยายน ๒๕๖๑].

^{๕๑} ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, การสอนงานเพื่อพัฒนาผลงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://prakal.wordpress.com>, [๙ กันยายน ๒๕๖๑].

พัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้นำทีมและหัวหน้างานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

การโค้ช " คือกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ ขวนคิด หรือ ปลดลือคบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชชี) มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถตัวเอง

การโค้ช จึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง โค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ที่สำคัญที่ผู้จัดการและผู้นำทีมใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ที่บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญ ได้แก่

๑) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา (Rapport Building for Coaching) การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะเป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้ คนสองคนไว้วางใจกัน แล้วมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างคน ๒ คน การสร้างความสัมพันธ์ ในทางการโค้ชนั้นมีเทคนิคและโมเดลมากมาย เช่น VAKAD model, Matching & Mirroring model, lotus model, Pace Pace lead ฯลฯ จุดประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อ สร้างพื้นที่ปลอดภัย ให้กับผู้ที่พูดคุยด้วย พร้อมเชื่อใจและเปิดใจให้ความร่วมมือในการโค้ช การคิด และให้ความร่วมมือในการโค้ช หรือการพูดคุยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพูดคุย

สำหรับในการบริหารจัดการนั้น หากหัวหน้า ลูกน้อง มีความแตกต่างกันทางความคิด พื้นเพ การศึกษา สไตล์การทำงาน หรือตอนนี้ ที่เราเรียกว่า มีความแตกต่างระหว่างวัย ระหว่าง Generation ทั้ง Babyboomer, Gen X , Gen Y and Gen Z เมื่อมาทำงานอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อเปิดใจ สร้างศรัทธา และความไว้วางใจ เพื่อให้สามารถประสานความสัมพันธ์จนทำงานได้อย่างราบรื่น จึงเป็นสิ่งสำคัญ

๒) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening skill for Coach)การฟัง เป็นทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการทำงานในปัจจุบัน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรในปัจจุบันอย่างหนึ่ง คือ หัวหน้าไม่ฟังลูกน้อง หรือฟังแล้วนำไปตีความหรือสื่อสารกัน

๓) ทักษะการถาม (Questioning skill for coach)การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด ตรikirตรง และค้นหาคำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อเกิดการฝึกฝนคิดบ่อยๆเข้าผู้ที่ถูกถามจะสามารถคิด และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิด (open Question) เพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น เช่น ถามว่า ในเรื่องนี้คุณคิดว่า ควรแก้ไขอย่างไรบ้าง? คำถามนี้สามารถดึงความคิดเห็นออกมาได้ แต่ถ้าเป็นคำถามปลายปิด (Close question) จะทำให้จำกัดความคิดของโค้ชได้

๔) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือ feedback นั้น ไม่ใช่การตำหนิหรือบ่นแต่อย่างใด แต่เป็นการให้ข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานหรือลูกน้องให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้น จะมีส่วนประกอบ ที่สำคัญ ๓ ส่วนคือ

๔.๑ ส่วนของพฤติกรรม

๔.๒ ส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

๔.๓ ส่วนที่ต้องการให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงหรือชื่นชม

๕) ทักษะอื่นๆ เช่น การเล่าเรื่อง (Story telling) การจูงใจ (Motivation) และการสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ทักษะการโค้ช (Coaching skill) นั้นนอกจากจะใช้สำหรับผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้นำทีม ให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายได้แล้ว ยังประยุกต์ใช้กับบทบาทของพี่เลี้ยง (Mentoring in organization) ในการสร้างความสัมพันธ์กับน้องเลี้ยง แบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี

จอห์น วิทมอร์ (Whitmore) กล่าวว่า รูปแบบการโค้ช มีผู้เสนอแนะไว้ ว่ามีองค์ประกอบต่างๆ กัน เช่น

๑) รูปแบบ T.G.R.o.W รูปแบบนี้ถูกเสนอโดย มีรายละเอียด ดังนี้

T-topic หมายถึง หัวข้อที่จะสนทนา โดยผู้รับการโค้ชเป็นผู้กำหนด

G-goal หมายถึง มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่าย เป้าหมายที่ตั้งควรมีลักษณะ คือ

๑.๑ มีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจน

๑.๒ สามารถวัดได้

๑.๓ มีความท้าทาย

๑.๔ มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน

๑.๕ สามารถเป็นไปได้

๑.๖ มีแรงจูงใจในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

R-reality หมายถึง การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผ่านคำถามปลายเปิดต่างๆ เช่น ทำไม เมื่อไร ที่ไหน และใคร เพื่อที่จะสรุปและเข้าใจ ข้อมูลที่ถูกต้องทั้งสองฝ่ายในสภาวะความเป็นจริง ในปัจจุบันของผู้รับการโค้ช

o-options หมายถึง การค้นหาความเป็นไปได้ ทางเลือกที่จะไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

W-will หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถระบุถึงรายละเอียดวิธีการดำเนินการซึ่งเป็นหน้าที่ของโค้ชที่จะต้องกระตุ้นผู้รับการโค้ชด้วยการตั้งคำถาม ใคร ทำอะไร เมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร

๒) รูปแบบ flow รูปแบบนี้ถูกเสนอ โดยเจมส์ ฟลาเฮอร์ตี (James Flaherty) แบ่งเป็น ๕ ระยะดังนี้

๒.๑ การสร้างความสัมพันธ์ (establish relationship) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นสำคัญที่โค้ช กับผู้รับการโค้ชต้องทำความรู้จักเพื่อสร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

๒.๒ การหาโอกาสที่เหมาะสม (recognize opening) ในการเริ่มโค้ชหลังจาก ผ่านขั้นตอนแรกมา

๒.๓ สังเกตและประเมินผู้รับการโค้ช (observe) ในเรื่องต่อไปนี้ เช่น ความกังวล ประวัติที่ผ่านมาทั้งที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่มีผลต่องานความต้องการความพึงพอใจ คุณภาพความชำนาญ และความต้องการที่จะไปสู่เป้าหมาย

๒.๔ ทำให้ผู้รับการโค้ชมีความเชื่อถือ (enroll client) เพื่อความสำเร็จของการโค้ช

๒.๕ เริ่มการโค้ช (coaching conversation) ซึ่งมีสามระดับ คือ แบบตามหน้าทำงานแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ และแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ

๓) รูปแบบ sos รูปแบบถูกเสนอโดยพาร์สโรและเรย์ (Parsloe & Wray) มีรายละเอียดดังนี้

S-situation หมายถึง สถานการณ์ของผู้รับการโค้ชในขณะนั้นที่จำเป็นต้องได้รับการโค้ช

o-other หมายถึง ผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้รับการโค้ช เช่น ผู้ร่วมงาน บุคลากร ผู้บริหาร ครอบครัว และเพื่อน

S-self หมายถึง การชี้ให้รู้จักตัวเองของผู้รับการโค้ชว่า มีข้อบกพร่องอย่างไร และมีคำแนะนำอย่างไร^{๔๒}

๔) รูปแบบ เจนนี่โรเจอร์ รูปแบบนี้ถูกเสนอ โดยเจนนี่ โรเจอร์ (Jenny Roger) เพื่อการโค้ชที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการซึ่ง โรเจอร์ กล่าวว่า โค้ชไม่สามารถจะโค้ชงานให้ประสบความสำเร็จได้ถ้าผู้รับการโค้ชไม่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง หลักการของรูปแบบนี้ได้แก่^{๔๓}

๔.๑ ผู้รับการโค้ชเป็นผู้ที่มีคุณค่า

๔.๒ บทบาทของผู้ที่เป็นโค้ช คือ การสร้างความมีคุณค่าให้ผู้รับการโค้ช

๔.๓ การโค้ชเกี่ยวข้องกับตัวคน โดยมองภาพรวมทั้งหมด

๔.๔ ผู้รับการโค้ชเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง

๔.๕ ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชมีความเท่าเทียมกัน

๔.๖ การโค้ช คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและการลงมือทำ

^{๔๒} Whitmore J., *Coaching for Performance* (4th ed), (London: Nicholas Brealey, 2002), p.9.

^{๔๓} Jenny Roger, Brockbank & MacGill, *Facilitating Reflective Learning Through Mentoring & Coaching*, (Philadelphia: Kogan page, 2014), p.8.

ลักษณะการสอนงานที่เป็นมิติตามความคิด^{๔๔} ดังนี้

มิติตี่ ๑ เป็นกระบวนการไม่ใช่กิจกรรมที่ทำและจบสิ้นไป แต่ต้องอาศัยความสม่ำเสมอ และระยะเวลาในการสอนงานแต่ละเรื่องเพื่อให้ผู้ได้รับการถ่ายทอดเกิดการเรียนรู้ หล่อหลอมจนเป็นทักษะความชำนาญในเวลาที่เหมาะสม

มิติตี่ ๒ เป็นเรื่องการ "ให้" การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติให้ค่อยๆ ซึมซับอย่างเป็นธรรมชาติ นุ่มนวล สบายใจทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้ความสามารถค่อยๆ เพิ่มระดับขึ้นเรื่อยๆ จากทำไม่ได้ เป็นทำได้ และทำให้ดีกว่าเดิม แม้วางานนั้นจะมีระดับความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใด

มิติตี่ ๓ เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล หัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ความชำนาญ นั้นหนีไม่พ้นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว เกิดความรู้ความชำนาญในที่สุด นำไปสู่ความเป็นทีม

มิติตี่ ๔ เป็นการปฏิรูปการทำงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงาน สร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม อาศัยสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนรู้กับผู้สอน ผู้เรียนสนใจใฝ่รู้ ฝึกฝน จนเชี่ยวชาญ

ลักษณะของการสอนงาน เป็นการที่หัวหน้างานได้สังเกตการณ์ การทำงานของลูกน้อง ในขณะที่ปฏิบัติงาน และเห็นว่าลูกน้องยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการทำงานในบางเรื่อง หัวหน้างานจึงเข้าไปชี้แนะ โดยทดลองทำให้ดู เป็นตัวอย่าง อธิบายเพิ่มเติมแล้วให้ลูกน้องทำตามจนกระทั่งลูกน้องทำงานนั้นได้จริง การสอนงานจึง มีความสำคัญมาก สรุปความสำคัญของการสอนงาน ดังนี้

๑) ไม่เกิดการลองผิดลองถูก การสอนงานที่เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะลดความผิดพลาด เสียหาย และเวลาในการทำงาน

๒) การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์เกิดการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงาน จากหัวหน้างาน ไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง

๓) การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวดเร็วและปลอดภัย ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ สม่ำเสมอและได้มาตรฐานเดียวกัน

๔) ไม่เสียเวลาในการกลับไปแก้ไขงานที่ผิดพลาดและบกพร่อง

๕) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน

๖) ทำให้องค์ความรู้ไม่ติดกับบุคคล เมื่อมีการเข้าออกจากงานก็มีผู้สืบทอดงานได้

Mink, owen and Minkกล่าวว่า วิธีการที่ใช้ในการสอนงานมีวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (modeling) เป็นการสอนงานโดยทำเป็นตัวอย่างให้ผู้ถูกสอนงานเห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การเป็นกระจกสะท้อน (mirroring) คือ การช่วยให้บุคคลได้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่าน มาให้ก้าวผ่านมโนทัศน์และคุณค่าเดิมที่จำกัดศักยภาพที่มีอยู่ การช่วยทบทวนการกระทำของผู้ถูก

^{๔๔}JennyRoger, Brockbank & MacGill, *Facilitating Reflective Learning Through Mentoring & Coaching*, (Philadelphia: Kogan page, 2014), p.8.

สอนงาน การเลือกยุทธวิธีในการสอนงานเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการในการรับความช่วยเหลือหรือการเป็นที่ปรึกษา

Knight เสนอว่าผู้สอนงานต้องเรียนรู้และปรับตัวในการมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการหลัก คือ การสร้างทางเลือก (choice) กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน เคารพในการตัดสินใจของผู้ถูกสอนงานให้ได้รับทางเลือกในการทำงานร่วมกับผู้สอนงาน การสนทนา (dialogue) ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานใช้เวลาในการสนทนาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนและช่วยแก้ปัญหาไปพร้อมกัน^{๕๕}

Beach and Reinhartz ได้ประมวลรูปแบบการสอนงาน^{๕๖} ดังนี้

๑) การสอนงานแบบเพื่อนสอนเพื่อน (peer coaching) เป็นการสอนงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดย สมาชิกในกลุ่มผลัดกันทำหน้าที่ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน แนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่มมีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยจะต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย คือ ทักษะการสังเกต ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา การสอนงานในลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้ถูกสอนงานประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๒) การสอนงานทางปัญญา (cognitive coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสินใจ ความถูกต้อง แต่ ใช้การประชุมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรม การสอนและยังใช้เพื่อการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการพัฒนาผู้ถูกสอน งานโดยใช้ผลสะท้อนกลับที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด จากการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ส่งผลให้ผู้ถูกสอนงานเกิดความสามารถในการตัดสินใจ ผู้สอนงานมีบทบาทในการเป็นสื่อกลาง เป็นผู้ฟัง ผู้ตั้งคำถาม พุดทวน เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานเกิดการคิดสะท้อนเกี่ยวกับการกระทำของตนเองและนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา โดยผู้สอนงานจะให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอก หลักการของการสอนงานทางปัญญา ประกอบด้วย การที่ผู้สอนงานนำกลยุทธ์ต่างๆ (Coach's Strategies) มาใช้เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานเกิดกระบวนการคิดภายใน (Coachee's Inner Thought Processes) จากการคิดสะท้อน และนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมภายนอกของผู้ถูกสอนงาน (Coachee's overt Behaviors) ลักษณะสำคัญของการสอนงานทางปัญญา ประกอบด้วย

๒.๑ การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ

๒.๒ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้

^{๕๕} อ่างแล้ว.

^{๕๖} อ่างแล้ว.

๒.๓ การส่งเสริมความงอกงามในพฤติกรรมที่เป็นอิสระและพึ่งพาอาศัยกัน การสอนงานทางปัญญา มีขั้นตอน ๔ ขั้นตอน ได้แก่

- (๑) การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference)
- (๒) การสังเกต (observation)
- (๓) การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference)
- (๔) การประยุกต์ใช้ (Application)

การสอนงานทางปัญญา จะประสบความสำเร็จเมื่อผู้สอนงานมีเวลาเพียงพอให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีอิสระในการพิจารณาประเด็นที่ไม่คุ้นเคยและทำการสังเกตซึ่งกันและกัน จึงเป็นรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การสอนงานในรูปแบบนี้ จะทำให้ผู้ถูกสอนงานมีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจในตนเองและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

๓) การสอนงานสะท้อนคิด (reflective coaching) เป็นการสอนงานที่ช่วยให้บุคคลได้สะท้อน ความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือโดยการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน การสอนงานสะท้อนคิดไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ แต่เป็นการสอนงานที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการสอนงานว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร เวลาที่ใช้ในการดำเนินการ และการเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้ในการสอนงาน

เทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพว่า ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่ในการสอนงาน^{๔๗} ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา ต้องมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) สามารถตอบคำถามของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒) ผู้บังคับบัญชา ต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) ผู้บังคับบัญชา ต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Coachee) ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลาานพอสมควร

๔) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การสอนงานนั้นต้องมีการเตรียมวางแผนการสอน และทดสอบ เทคนิคเกี่ยวกับการสอนงานที่ได้ผ่านการทดลองและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผล และยังมีเทคนิคอีกหลายอย่างที่ควรจะทราบ^{๔๘} คือ

๑) เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้

๒) เทคนิคการทำให้ผู้ถูกสอนงานมีความพร้อมสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ผ่อนคลายความเครียด

^{๔๗} อ่างแล้ว.

^{๔๘} อ่างแล้ว.

๓) เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์และวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้ผู้ถูกสอนงานเกิดความรู้สึกอยากเรียนรู้

๔) เทคนิคการอธิบาย เป็นการสอนเพื่อสร้างความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติม เน้นการบอกเล่าวิธีการ พร้อมทั้งอธิบายตามขั้นตอน และต้องเป็นการสื่อสารสองทาง เพื่อให้เกิดการซักถามสร้างความเข้าใจ

๕) เทคนิคในการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง

๖) เทคนิคการให้ผู้ถูกสอนงานฝึกปฏิบัติ

๗) เทคนิคการทดสอบและติดตามผล เพื่อให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติได้และเกิดการเรียนรู้จริง

๘) เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถูกสอนงาน ควรมีการชมเชยเพื่อให้กำลังใจไปพร้อมกัน

๙) เทคนิคการสร้างความเชื่อมั่น เป็นการทดลองปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ และฝึกซ้อมให้เกิดความชำนาญ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องที่ได้เรียนรู้
สมิตได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการสอนงาน ไว้ดังนี้

๑) การเรียนรู้ร่วมกัน คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด ทักษะและประสบการณ์

๒) การให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป็นหลักการสอนที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้จักคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้า

๓) การเสริมพลังอำนาจ เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคลนั้นๆ เป็นการสอนให้รู้จักการค้นหาศักยภาพของตนเอง

๔) เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ

๕) กระบวนการในการสอนงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้อธิบายกระบวนการในการสอนงานควร ประกอบด้วย ๔ กิจกรรมหลัก^{๔๙} ได้แก่

๑) การอธิบายให้ผู้เรียนทราบรายละเอียดขอบเขตของงาน ว่ามีความเกี่ยวข้องกับงานหรือทีมงานอย่างไร เพื่อให้เห็นบทบาทสำคัญ วัตถุประสงค์ จุดหมายที่จะก่อให้เกิดผลต่อองค์กรในภาพรวม ผู้สอนมีความสำคัญต่องานอย่างไร แล้วจึงนำไปสู่หลักการแนวทางขั้นตอนของงานใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีอะไรประกอบ รวมถึงการดูแลรักษาด้วย

๒) แสดงให้ดู เพื่อเพิ่มความมั่นใจว่าสามารถทำได้จริง รวมถึงถ่ายทอดเทคนิคหรือเกร็ดความรู้ ปัญหาอุปสรรค ข้อพึงระวัง แนวทางป้องกัน อุปสรรคเพื่อให้เกิดความรอบคอบ ประกันความเสี่ยงในการทำงาน

^{๔๙} อ่างแล้ว.

๓) ให้ผู้เรียนลองปฏิบัติ เพื่อเพิ่มระดับความเชื่อมั่นและจงใจท้าทายความสามารถของตนเอง เกิดการอยากลอง ความสามารถของตนเองเมื่อเริ่มต้นลองทำเองตั้งแต่ต้นจนจบ โดยที่ผู้สอนงานดูแลอย่างใกล้ชิด และตั้งคำถามว่า ทำไมต้องทำอย่างนั้น หากพบว่าขั้นตอนใดไม่ถูกต้องรีบแก้ไข ในขณะที่ปฏิบัติจริง ให้เรียนรู้และจดจำได้แม่นยำ

๔) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ขั้นสุดท้ายผู้สอน งานควรให้คำติชม วิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานว่ามีจุดดีในประเด็นใด ให้คงรักษาและพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้น และมีจุดบกพร่องใดบ้างที่ต้องปรับปรุง ผู้สอนงานควรให้ข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ เช่น การตีเพื่อก่อ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ความชำนาญ ไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในที่สุด

Blanchard & Thacker กล่าวว่ากระบวนการสอนงานส่วนใหญ่มีลักษณะ^{๕๐} ดังนี้

๑) การทำความเข้าใจกับสภาพการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาและระดับความสามารถของผู้ถูกสอนงานปฏิบัติงาน

๒) ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการโดยใช้การวางแผน และตาราง

๓) ดำเนินการสอนงานในสถานที่ปฏิบัติงานด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกตการณ์การทำงาน การให้ข้อมูล ย้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการปฏิบัติงานงาน

๔) ดำเนินการในข้อ ๓ ซ้ำ จนกว่าจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Hargrove ได้เสนอขั้นตอนในการสอนงาน ดังนี้

๑) การตั้งเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา โดยการสะท้อนประสบการณ์เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ใช้การสื่อสารจากแนวคิด เรื่องราวหรือตัวอย่าง

๒) การสร้างความสัมพันธ์และวางแผนการสอนงาน

๓) การวางเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันด้วยการคิดไปด้วยกัน

๔) การวางเป้าหมายความสามารถ

๕) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้

๖) การจัดให้มีการทบทวนการเรียนรู้ที่ได้

Mink, owen and Mink ได้เสนอขั้นตอนในการสอนงาน^{๕๑} ดังนี้

๑) ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรเป็นเป้าหมายที่ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานกำหนดร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่อยู่บนความต้องการของผู้ถูกสอนงาน เพื่อให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยทั่วไปมักจะเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม

๒) การวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้และจุดบกพร่องของตนเอง

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๔.

^{๕๑} อ่างแล้ว.

๓) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการให้ผู้ถูกสอนงานได้นำสิ่งที่ต้องการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔) การออกแบบตารางการสอนงาน เป็นการช่วยให้กำหนดการสอนงานภายในเวลาที่เหมาะสม โดยต้องพิจารณาถึงทักษะที่จะสอนงาน ลำดับขั้นตอน สื่ออุปกรณ์และการประเมินผล

๕) การดำเนินการสอนงาน โดยเริ่มตั้งแต่ การเตรียมการ การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนงาน ว่าวัตถุประสงค์ในการสอนงานคืออะไร ดำเนินการอย่างไร โดยใช้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การนำเสนอสิ่งที่ต้องการพัฒนาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้ผู้ถูกสอนงานได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ๆ ไปใช้ การให้ข้อมูลย้อนกลับและการประเมินติดตามผลการสอนงาน

Michael Bungay Stanier กล่าวว่า เทคนิคการสอน โค้ชด้วยคำถามที่สำคัญ ๗ ข้อที่จะช่วยให้การโค้ชมีประสิทธิภาพ^{๕๒}

๑) คำถามตั้งต้น เริ่มต้นด้วยการถามพนักงานว่า คิดอะไรรออยู่ มันจะทำให้พนักงานเป็นฝ่ายที่ต้องคิดเอง เลือกลงว่าจะคุยเรื่องอะไร เราอยากจะทำให้พนักงานได้ระบาย ได้พูดถึงปัญหาหรือเรื่องที่น่าลำบากใจ หลังจากนั้นก็พยายามคุยเรื่องโปรเจกต์ที่พนักงานทำอยู่ คุยเรื่องเพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้าและคุยเรื่องนิสัยหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีของพนักงานที่เราอยากจะทำให้แก้ไข

๒) มีเรื่องอื่นอีกไหม คำถามนี้ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดสนทนาติดหรือวนอยู่กับเรื่องๆ เดียว พนักงานอาจจะพูดเรื่องที่คุณคิดออกไปแล้ว แต่มันอาจจะยังไม่ใช้ทั้งหมด นอกจากนั้นการถามว่ามีเรื่องอื่นอีกไหม จะช่วยให้เราได้มีโอกาสเสนอแนะ สอดแทรกคำแนะนำได้ด้วย ในฐานะโค้ช ต้องจำไว้ว่าเราต้องฟังพนักงานให้มาก มากกว่าที่จะพูดหรือให้คำแนะนำ

๓) ปัญหาจริงๆ คืออะไร เป้าหมายของเราคือการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความคิด ได้หาข้อสรุปเอง สิ่งที่แย่งที่สุดที่มันจะเกิดขึ้นคือ พนักงานวิ่งเข้าหาเราและทุกครั้งก็ต้องรอให้เราตัดสินใจให้ทุกเรื่อง

๔) ตอนนี้ขาดอะไร หรือ อยากได้อะไร คำถามนี้อาจจะทำให้พนักงานมองหน้าเราแล้วพูดไม่ออก เพราะมันไม่ง่ายเลยที่จะคำตอบคำถามนี้ โค้ชที่ดีจะต้องรู้ว่าพนักงานต้องการอะไรในแต่ละสถานการณ์ แรงขับเคลื่อนของคนเราจะเกิดจากความต้องการและความจำเป็นทั้ง ๘ อย่าง การชื่นชม การทำงาน การได้เล่น ความอิสระ ตัวตน ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม ความคุ้มครอง การส่งเสริม คำถามนี้จะช่วยให้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เป็แรงขับเคลื่อนของพนักงาน คำต้องการกลับบ้านเร็วหรือเปล่า หรือต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นในโปรเจกต์ หรือต้องการคิดแบบมีอิสระมากขึ้น

๕) มีอะไรให้ช่วยไหม ในตอนที่พนักงานเริ่มบ่น เริ่มพูดถึงปัญหา คำถามนี้จะช่วยให้สร้างบรรยากาศเชิงบวก ทำให้คุยกันแบบตรงไปตรงมา เข้าใจประเด็นมากขึ้น พอเราถามคำถามนี้ พนักงานจะรู้สึกที่เราอยากรู้ความต้องการของพนักงาน มันจะทำให้เราดูห่วงใยและใส่ใจในตัวพนักงาน

^{๕๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๔.

๖) ถ้าคุณรับทำงานนี้ แล้วต้องทิ้งงานไหน มันไม่ดีเลยที่จะรับปากทำทุกงานที่เข้ามา ถ้าเรารับทำงานนี้แล้วมันจะทำให้เราปฏิเสธงานไหน ถ้าเราให้เวลากับสิ่งนี้ แล้วเราต้องลดเวลาสำหรับสิ่งไหน เวลาที่เรารับงานใหม่เข้ามา เราก็จะต้องทิ้งหรือพักงานเก่าไว้ เราไม่ควรจะเสียเวลาเสียทรัพยากรไปกับงานที่ไม่สำคัญ ควรจะระลึกอยู่เสมอและเตือนตัวเองไว้ ในกรณีที่เราต้องมุ่งมั่นอยู่กับโปรเจกต์ที่มันสำคัญกับบริษัทจริงๆ เราต้องคำนึงถึงตอนที่เราต้องหาคนเพิ่มหรือต้องสอนงานคนใหม่ ดังนั้นก่อนที่จะเราจะตอบตกลงหรือปฏิเสธงาน ต้องคิดให้รอบคอบว่าเราเข้าใจเหตุผล ต้องหาข้อมูลให้มากพอก่อนที่จะเราจะตอบรับคำ ถามตัวเองก่อนว่างานใหม่นี้มันต้องทำอะไรบ้าง ต้องเสร็จเมื่อไหร่ ต้องใช้เวลาเท่าไร ทำไมต้องทำตอนนี้ มีอะไรบ้างที่ต้องทำก่อนที่จะเราจะเริ่มงานนี้ หรือก่อนที่จะทำสำเร็จ

๗) ได้รับประโยชน์จากอะไรมากที่สุด คำถามนี้จะช่วยแนะแนวทางให้พนักงานได้หยุดคิด ได้สะท้อนและทบทวนการโค้ช และจะช่วยสร้างนิสัยการเรียนรู้ได้^{๕๓}

ชนิดวิสัยทัศน์ ตรีวิทยายุภูมิ ได้อธิบายถึงเทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ที่มีหน้าที่ในการสอนงาน^{๕๔} ดังนี้

๑) ผู้สอนงานต้องมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) สามารถตอบคำถามของผู้ฝึกงานได้และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท

๒) ผู้สอนงานต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ฝึกงาน

๓) ผู้สอนงานต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงานแก่พนักงานหรือผู้ฝึกงาน (trainee) ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลานานพอสมควร

๔) ผู้สอนงานและผู้ฝึกงานต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกันและกันและมั่นใจในแนวทางการสอนงาน ข้อควรระวัง ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทุกคนอาจจะไม่ใช่ผู้สอนงานที่ดี บางคนทำงานเก่งแต่สอนคนอื่นไม่เป็น หรือไม่ต้องการส่งต่อความรู้ของตนเองให้กับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาสำคัญคือ ความรู้ (K) และทักษะ (S) ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่อาจจะล้าสมัยไปแล้วเพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความรู้ก็ไม่อยู่นิ่งเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่อายุมากและทำงานมานานอาจจะไล่ตามเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานไม่ทัน บางหน่วยงานแก้ปัญหานี้ ด้วยการจัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกน้องได้อีกเป็นจำนวนมาก การสอนงานนั้น ผู้สอนกับผู้รับการสอนจะต้องใกล้ชิดและมีความเชื่อถือในกันและกันผู้สอน จะต้องเชื่อว่าผู้รับการสอนสามารถที่จะรับการสอนได้ ส่วนผู้รับการสอนก็ต้องเชื่อว่าผู้สอนจะสามารถถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้แก่ตนได้

^{๕๓} Michael Bungay Stanie, *The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.nicetofit.com/> [๙ กันยายน ๒๕๖๑].

^{๕๔} Michael Bungay Stanie, *The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.nicetofit.com/>, [๙ กันยายน ๒๕๖๑].

สาวิตรี ลำดับศรี ได้อธิบายถึงวิธี การสอนงานนั้น ต้องมีการเตรียมการสอน การลงมือ ทำการสอน ฝึกปฏิบัติ และทดสอบเทคนิคเกี่ยวกับการสอนงาน เทคนิค คือ วิธีการที่ได้ผ่านการ ทดลองและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผล ถือว่าเป็นวิธีการที่ใช้โดยผู้ชำนาญการ คือ เทคนิคในการสอนงาน และยังมีเทคนิคอีกหลายอย่างที่ควรจะทราบ คือ

๑) เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้ ใช้ในกรณีที่ทราบว่าใครจำเป็นต้องได้รับการ สอนงานในเรื่องใด

๒) เทคนิคการทำให้ผู้รับการสอนมีความพร้อม เป็นการสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ผู้อื่นคลายความเครียด ไม่นั่นพิธีการ

๓) เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ จะคำนึงถึงประโยชน์และวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้ผู้รับการสอนเกิดความรู้สึกอยากเรียนรู้

๔) เทคนิคการอธิบาย เป็นการสอนให้ความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมจากที่เคยทำมาก่อน มีการ พุดบอกเล่าวิธีการ พร้อมทั้งอธิบายตามขั้นตอนการทำงาน จะต้องเป็นการสื่อสารสองทาง ให้มีการ ชักถาม

๕) เทคนิคในการแสดงการทำงานให้ดู

๖) เทคนิคการให้ผู้รับการสอนฝึกปฏิบัติ เทคนิคนี้ถ้าจะให้ผู้รับการสอนมีความเข้าใจ อย่างลึกซึ้ง ต้องมีการลงมือทำในขณะที่ทำการสอน เพราะถ้าหากมีข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ทันที

๗) เทคนิคการทดสอบและติดตามผลเมื่อมีการสอนงานแล้วจะต้องมีการทดสอบเพื่อให้ เห็นว่าทำได้และเกิดการเรียนรู้จริงซึ่งในระยะการติดตามผล ผู้ฝึกสอนควรหมั่นตรวจสอบการทำงานของ ผู้รับการสอนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ซักถาม เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไป

๘) เทคนิคการเร้าให้เกิดการเรียนรู้ อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โอกาสหรือเหตุการณ์ ต่างๆ เทคนิคต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับการสอน หากผู้รับการสอนทำได้ถูกต้อง สมบูรณ์ ควรมีการชมเชยเพื่อให้กำลังใจและอยากเรียนรู้มากขึ้น

๙) เทคนิคการสร้างเชื่อมั่น เป็นการทดลองทำด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ และ ฝึกซ้อมให้เกิดความชำนาญทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องที่ได้เรียนรู้

๑๐) การสอนงานผู้ใหญ่ ต้องระลึกไว้เสมอว่า ผู้ใหญ่อาจดื้อเหมือนเด็ก แต่เมื่อเกิดความ พอใจแล้ว ก็จะกลายเป็นเด็กหัวอ่อน การสอนเป็นการฝึกอบรมในงาน จึงควรทำให้งานนั้นน่าเรียนรู้ เพื่อให้ผู้รับการสอนสนุกไปกับการรับการสอนมิใช่การถูกเคี่ยวเข็ญให้เรียนรู้ในสิ่งที่ไม่ต้องการ การ สอนงานผู้ใหญ่ไม่ควรสอนครั้งละมากๆ แต่ควรจะให้ทดลองฝึกปฏิบัติให้เกิดความมั่นใจและเกิดความ ชำนาญตามมา

ชนิตร์สรณ์ ตรวิทยาภูมิ ได้อธิบายถึงเทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นส่วน ใหญ่จะมุ่งเน้นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ที่มีหน้าที่ในการสอนงาน ดังนี้ ๑) ผู้สอนงานต้องมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) สามารถตอบคำถามของผู้ฝึกงานได้และ เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท ๒) ผู้สอนงานต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ฝึกงาน ๓) ผู้สอนงานต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงานแก่พนักงานหรือผู้

ฝึกงาน (trainee) ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลาานพอสมควร ๔) ผู้สอนงานและผู้ฝึกงานต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกันและมั่นใจในแนวทางการสอนงานข้อควรระวังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทุกคน อาจจะไม่ใช้ผู้สอนงานที่ดีบางคนทำงานเก่งแต่สอนคนอื่นไม่เป็น หรือไม่ต้องการส่งต่อความรู้ของตนเองให้กับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาสำคัญ คือความรู้ (K) และทักษะ (S) ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่อาจจะล้าสมัยไปแล้ว เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาความรู้ก็ไม่อยู่นิ่งเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่อายุมากและทำงานมานานอาจจะไล่ตามเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานไม่ทัน บางหน่วยงานแก้ปัญหานี้ด้วยการจัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน ให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกน้องได้อีกเป็นจำนวนมาก การสอนงานนั้นผู้สอนกับผู้รับการสอนจะต้องใกล้ชิดและมีความเชื่อถือในกันและกันผู้สอนจะต้องเชื่อว่าผู้รับการสอนสามารถที่จะรับการสอนได้ ส่วนผู้รับการสอนก็ต้องเชื่อว่าผู้สอนจะสามารถถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้แก่ตนได้^{๕๕}

สาวิตรี ลำดับศรี ได้อธิบายถึงวิธีการสอนงานนั้น ต้องมีการเตรียมการสอน การลงมือทำการสอนฝึกปฏิบัติและทดสอบเทคนิคเกี่ยวกับการสอนงาน เทคนิค คือ วิธีการที่ได้ผ่านการทดลองและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผล ถือว่า เป็นวิธีการที่ใช้โดยผู้ชำนาญการ คือ เทคนิคในการสอนงาน และยังมีเทคนิคอีกหลายอย่างที่ควรระวาท คือ ๑) เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้ ใช้ในกรณีที่ทราบว่าใครจำเป็นต้องได้รับการสอนงานในเรื่องใด ๒) เทคนิคการทำให้ผู้รับการสอนมีความพร้อม เป็นการสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ผ่อนคลายความเครียด ไม่เน้นพิธีการ ๓) เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ จะคำนึงถึงประโยชน์และวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้ผู้รับการสอนเกิดความรู้สึกอยากเรียนรู้ ๔) เทคนิคการอธิบาย เป็นการสอนให้ความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมจากที่เคยทำมาก่อน มีการพูดบอกเล่า วิธีการ พร้อมทั้งอธิบายตามขั้นตอนการทำงาน จะต้องเป็นการสื่อสารสองทาง ให้มีการซักถาม ๕) เทคนิคในการแสดงการทำงานให้ดู ๖) เทคนิคการให้ผู้รับการสอนฝึกปฏิบัติ เทคนิคนี้ถ้าจะให้ผู้รับการสอนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ต้องมีการลองทำในขณะที่ทำการสอน เพราะถ้าหากมีข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ทันที ๗) เทคนิคการทดสอบและติดตามผลเมื่อมีการสอนงานแล้ว จะต้องมีการทดสอบเพื่อให้เห็นว่า ทำได้และเกิดการเรียนรู้จริงซึ่งในระยะการติดตามผล ผู้ฝึกสอนควรหมั่นตรวจสอบการทำงานของผู้รับการสอนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ซักถาม เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไป ๘) เทคนิคการเร้าให้เกิดการเรียนรู้ อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โอกาสหรือเหตุการณ์ต่างๆ เทคนิคต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับการสอน หากผู้รับการสอนทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ควรมีการชมเชยเพื่อให้กำลังใจและอยากเรียนรู้มากขึ้น ๙) เทคนิคการสร้างเชื่อมั่น เป็นการทดลองทำด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้และฝึกซ้อมให้เกิดความชำนาญทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องที่ได้เรียนรู้ ๑๐) การสอนงานผู้ใหญ่ต้องระลึกไว้เสมอว่า ผู้ใหญ่อาจดื้อเหมือนเด็กแต่เมื่อเกิดความพอใจแล้ว ก็จะกลายเป็นเด็กหัวอ่อน การสอนเป็นการฝึกอบรมในงาน จึงควรทำงานนั้น นำเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการสอนสนุกไปกับรับการสอนมิใช่การถูกเคี่ยวเข็ญให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ การ

^{๕๕} ษนิตรวีรกรรมตรีวิทยานิพนธ์, (๒๕๕๘).

สอนงานผู้ใหญ่ไม่ควรสอนครั้งละมากๆ แต่ควรจะให้ทดลองฝึกปฏิบัติให้เกิดความมั่นใจและเกิดความชำนาญตามมา^{๕๖}

๒.๑.๔ ประเภทของการโค้ชชิ่ง

ลอว์สัน (Lawson) ยังแบ่งประเภทการโค้ชไว้ ๘ ประเภทดังนี้

- ๑) การโค้ชเป็นกลุ่ม (team coaching) เพื่อการทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมาย
- ๒) การโค้ชเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (performance coaching)
- ๓) การโค้ชเพื่อเพิ่มทักษะ (skill coaching) เป็นเป้าหมายแคบๆ แต่เป็นจุดเริ่มต้นของการขยายการโค้ชให้กว้างขึ้น
- ๔) การโค้ชเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (career coaching) เป็นการช่วยพัฒนาอาชีพใหม่ ความก้าวหน้า
- ๕) การโค้ชเพื่อธุรกิจ (business coaching) เกี่ยวกับเป้าหมายของธุรกิจ
- ๖) การโค้ชเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต (life coaching) เป็นการโค้ชงานที่เกี่ยวกับความสำเร็จในธุรกิจและการดำเนินชีวิต
- ๗) การโค้ชผู้บริหาร (executive coaching)
- ๘) การโค้ชงานผ่านระบบทางไกล (distance coaching) เช่น การโค้ชผ่านทางโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ศศิมา สุขสว่าง กล่าวไว้ว่า โค้ชนั้นมี ๕ ประเภท ดังนี้^{๕๗}

๑. โค้ชผู้บริหาร (Executive coach) สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ทั้งด้านอาชีพและชีวิต เพื่อให้เติบโตในอาชีพการงานและเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน
๒. โค้ชกีฬา (Sport Coach) โค้ชที่ทำหน้าที่สอน พัฒนา ฝึกอบรม และเพิ่มศักยภาพของนักกีฬา
๓. โค้ชชีวิต (Life Coach) ช่วยสร้าง และพัฒนาบุคคลรายคน สร้างแรงบันดาลใจให้บรรลุเป้าหมายชีวิตในด้านต่างๆ
๔. โค้ชการเงิน (Money Coach) โค้ชที่ช่วยให้โค้ชชี่บรรลุเป้าหมายทางการเงินตามที่ตั้งใจไว้
๕. โค้ชเพื่อผลการปฏิบัติงาน (Performance coach) โค้ชที่ดึงศักยภาพ ความสามารถของบุคลากรเพื่อปรับปรุง หรือเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

^{๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔

^{๕๗} ศศิมา สุขสว่าง, (๒๕๕๙).

สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทอร์เน็ซิง ได้แบ่งประเภทใหญ่ๆ ในการโค้ชไว้ ๕ ประเภท^{๕๘} ดังนี้

๑) Business Coach (การโค้ช ทางธุรกิจ) โค้ช จะช่วยให้โค้ชชี่ พัฒนาตัวเองในด้านที่จำเป็นต่อการเติบโตขององค์กร เช่น Leadership Coach (เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของโค้ชชี่), Coach the Coach(เพื่อการพัฒนาโค้ชชี่ ให้เป็นโค้ชในองค์กร)

๒) Group Coaching (โค้ช แบบกลุ่มงาน/ทีม) โค้ชจะช่วยให้แต่ละคนในทีมงานมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน เป็นเป้าหมายที่ทุกคนอยากไป ด้วยวิธีการของโค้ชชี่แต่ละคน โดยที่วิธีการของแต่ละคนนั้นมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๓) Life Coach (โค้ชชีวิต) โค้ชจะช่วยให้โค้ชชี่มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และ ด้วยแนวทางที่ถูกกำหนดขึ้นจากตัวโค้ชชี่เอง เช่น การเงินส่วนบุคคล, การเงินของครอบครัว, การเล่นเกมกีฬา, การลดความอ้วน เป็นต้น

๔) Executive Coach (โค้ชผู้บริหาร) โค้ชจะช่วยให้ผู้บริหาร (ขององค์กร) มีแนวทางในการพัฒนาบริหารธุรกิจ ด้วย Style ของผู้บริหารเองได้ดีขึ้นอย่างมีความสุข และสร้างสมดุลย์ระหว่างชีวิตส่วนตัว และ ชีวิตการทำงาน

๕) Parent Coach (โค้ชผู้ปกครอง) โค้ชจะช่วยให้ผู้ปกครองมีแนวทางทางในการทำให้เด็กมีความสุข และความมั่นใจในตัวเอง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการโค้ชแบบต่างๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston, Jane Kise, Knight, Sweeney และวซัร่า เล่าเรียนดีได้กล่าวถึงการโค้ชแบบต่างๆ ดังนี้

๑) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ซึ่งต่อมาจำแนกเป็น โค้ชแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Coaching) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) การโค้ชดังกล่าวเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมมือกัน และเป็นการโค้ชแบบเพื่อนครูด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่โค้ช

๒) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชโดยผู้ทำหน้าที่โค้ชเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะสาขา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การเป็นที่ยอมรับ ทำหน้าที่โค้ช และได้รับการอบรมบทบาทหน้าที่เทคนิคการโค้ชมาเป็นอย่างดี

๓) การโค้ชแบบ Site-Base Coaching เป็นการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) หรือการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ณ สถานประกอบการในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน

๔) การโค้ชแบบกระจกเงา (Mirror Coaching) เป็นการโค้ชแบบไม่เป็นทางการเพื่อช่วยสังเกตบันทึกข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของอีกฝ่ายหนึ่งตามประเด็นที่ร้องขอเท่านั้น ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กัน

๕) การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยตรง

^{๕๘} อ่างแล้ว.

๖) การโค้ชเพื่อพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระสำคัญ (Content Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยและร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนวิธีสอนเนื้อหาสาระ การใช้กลยุทธ์วิธีสอนในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาการเรียนของผู้เรียน^{๕๙}

๗) การโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หนังสือหรือทักษะการอ่านและเขียน (Literacy Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อเน้นการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านโดยตรง โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการอ่านและเขียน เป็นการโค้ชในแบบ Expert Coaching

๘) การโค้ชการจัดการในชั้นเรียน (Coaching classroom Management) เป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการในชั้นเรียนโดยเฉพาะ

๙) การโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) เป็นแนวคิดของ Costa และ Garmston ที่แพร่หลายในปัจจุบัน มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เป็นหลักการแนวคิด แนวปฏิบัติที่ชัดเจน

๑๐) การโค้ชที่เน้นความแตกต่างในด้านต่างๆ ของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) ซึ่งเป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นความร่วมมือ ส่งเสริมจุดเด่น และลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Learning Styles) ของผู้รับการโค้ช

๑๑) การโค้ชที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Coaching) เป็นการโค้ชที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ (Assessment Data) ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมกันพัฒนาระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช

๑๒) การโค้ชเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Coaching)

๑๓) การโค้ชโดยการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor Coaching)

๑๔) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching)

๑๕) การโค้ชโดยผู้บริหาร (Eruptive Coaching)

๑๖) การโค้ชในแบบการให้คำดูแลปรึกษาในวิชาชีพ (Mentoring) สำหรับครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

Beach กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทศนคติที่ดี ความอดทนความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน^{๖๐}

^{๕๙} Knight, (2009).

^{๖๐} จันจิรา โสประจัน, ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (คณะบริหารธุรกิจ: สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

ชูศักดิ์ เจนประเคน ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญๆ เป็น ๖ ประเภท คือ (๑) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ (๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (๓) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน (๔) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ (๕) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ (๖) แรงจูงใจในการทำงาน^{๖๑}

ณัฐฐิภา เจยาคม ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสรุปได้ ๗ ลักษณะคือ

๑) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงาน ด้วยความเต็มอกเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือ การป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking)

๒) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

๓) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีไม่ตรีจิตอันดีและการป้องกันองค์การ การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์การ รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

๔) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ (Organizational compliance) เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิธีการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกา ข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์การ โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนติดตามในการแสดงพฤติกรรม

๕) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางานหรือผลการปฏิบัติงานขององค์การ การทำงานหนักและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

๖) การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ การฝ่าฝืนติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้บ่งบอกให้เห็นว่า บุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์การรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การด้วย

๗) การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า เพิ่มเติมการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน^{๖๒}

^{๖๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖.

^{๖๒} ณัฐฐิภา เจยาคม, พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปคุณลักษณะของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

Buchanan กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ไว้ว่า^{๖๓} คือ

๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเหมือนกัน

๒) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

๓) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (loyalty) เป็นความผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steers ความผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะที่แตกต่างไปจากความจงรักภักดี (loyalty) ต่อองค์การ บุคคลมีได้มีเพียงแต่จะภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเต็มใจให้การช่วยเหลือองค์การของตนให้ประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรืองต่อไปด้วย

Porter, Lyman, Steers, Mowday, & Boulian ความผูกพันต่อองค์การยังแตกต่างไปจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมทั้งหมด แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเฉพาะเรื่องงานหรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น

นอกจากนี้ยังได้ชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน และยังมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงานอีกด้วยความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้ คือ

๑) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

๒) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

๓) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

๔) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวสรุปว่า จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และในที่สุดองค์การก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

^{๖๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๗.

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดปฏิบัติธรรม

นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ไว้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดปฏิบัติธรรม ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของแนวทางการปฏิบัติธรรม

ความหมายจาก พจนานุกรมแปล ไทย-อังกฤษ LEXiTRON ให้ไว้ว่า การปฏิบัติธรรม คือ การประพฤติตามธรรมเจริญภาวนาพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่า ปฏิบัติธรรม คือ เอาธรรมมาปฏิบัติ เอาธรรมมาใช้ เอามาใช้ดำเนินชีวิตการทำงาน คือ เอาธรรมมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ในชีวิตจริง ทำให้เป็นชีวิตที่ดีมีความสุขนั่นเอง เมื่อปฏิบัติธรรมก็ หมายถึงว่า เอาธรรมมาใช้ในชีวิตจริง หรือเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต ถ้ายังไม่ได้ใช้ ก็ไม่เรียกว่าเป็นการปฏิบัติ ว่าถึงตัวคำว่า “ปฏิบัติ” เองนี้ เดิมนั้นแปลว่า “เดินทาง” มาจากภาษาบาลี ของเดิมนั้นมีคำคล้ายๆ กันอีกคำหนึ่ง คือ “ปฏิปทา” “ปฏิปทา” แปลว่าอะไร จะเห็นได้ในคำว่า “มัชฌิมา-ปฏิปทา” ที่เราแปลกันว่า “ทางสายกลาง” มัชฌิมา แปลว่า สาย กลาง และปฏิปทาแปลว่า ทาง

ทางคืออะไร ทางนั้นคือ ที่ที่จะเดิน คำว่า ปฏิปทาก็คือที่ที่จะเดิน คำว่า ปฏิปทากับคำว่า ปฏิบัตินี้เป็นคำเดียวกัน รากศัพท์อันเดียวกัน ถ้าเป็นกริยา มีรูปเป็น ปฏิปชติ แปลว่า ดำเนิน หรือเดินทาง เพราะฉะนั้น ปฏิปชติมาเป็น ปฏิบัติหรือเป็นปฏิปทาก็ตาม ก็แปลว่า การเดินทาง หรือแปลว่า ทางที่เดิน ถ้าเป็นการเดินทางก็ นิยมใช้ในรูปว่า ปฏิปตติ หรือไทยใช้ว่า ปฏิบัติ ถ้าเป็นทางที่เดินก็นิยมใช้ปฏิปทา เพราะฉะนั้น เราเอาถ้อยคำ สำหรับสิ่งที่เป็นรูปธรรมนั่นเอง มาประยุกต์ใช้ในทางนามธรรม

การเดินทางตามปกติ นั้น เป็นการเดินทางภายนอกเป็นการเดินทางด้านวัตถุ เอาเท้าเดินหรือแม้แต่รถแล้ว เอารถวิ่งไปตลอดจนไปด้วยเครื่องบิน ก็เรียกว่า เป็นการเดินทาง ที่นี้ชีวิตของเราก็มเหมือนกัน ชีวิตก็เป็นการเดินทางชนิดหนึ่ง แต่เรามักเปลี่ยนคำพูดจากเดินมาเป็นดำเนิน ที่จริงเดินดำเนินนั้น ก็ศัพท์เดียวกันนั่นแหละ เดินก็แผลงมาเป็นดำเนิน แล้วเราก็มีการดำเนินชีวิต ในการดำเนินชีวิตนั้น ก็เหมือนกับว่า เราเอาชีวิตนี้ไปเดินทาง หรือว่าการเป็นอยู่ของเรานั้นเปรียบเสมือนทางถ้าเป็นอยู่อย่างถูกต้อง ก็เรียกว่าเดินทางชีวิตอย่างถูกต้อง คือดำเนินชีวิตได้ดี ถ้าเดินทางชีวิตไม่ถูกต้องก็เรียกว่าดำเนินชีวิตที่ผิด ในเมื่อปฏิปทา หรือปฏิบัตินี้แปลว่า การเดินทางและทางที่เดิน เพราะฉะนั้น การปฏิบัติธรรมก็คือเอาธรรมมาใช้ในการเดินทางชีวิต หรือเอามาช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง หรือเอามาช่วยในการเดินทางชีวิต เพื่อให้การดำเนินชีวิตนั้น เป็นไปด้วยดี หมายความว่า ถ้าเราไม่เอาธรรมมาใช้ การเดินทางชีวิตของเราก็มอาจจะผิด อาจจะเขว อาจจะพลาด อาจจะหลง อาจจะไปในทางที่เกิดความเสื่อมความพินาศแทนที่จะเป็นทางแห่งความสุขความเจริญ เราก็เลยเอาธรรมมาช่วย เอาธรรมมาปฏิบัติ ก็คือเอาธรรมมาใช้ช่วยให้ การเดินทางชีวิตนี้ถูกต้อง ได้ผลดีที่ประสงค์ พุดง่ายๆ จึงว่า การปฏิบัติธรรมคือการเอาธรรมมาใช้นั่นเอง ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตของเรา

เพราะฉะนั้น การปฏิบัติธรรมก็จึงเป็นเรื่องกว้างๆ ไม่เฉพาะการที่จะปลื้มตัวออกจากสังขม ไปอยู่ที่วัด ไปอยู่ที่ป่าแล้วก็ไปนั่งบำเพ็ญสมาธิอะไรอย่างนั้น ไม่ใช่แค่นั้น อันนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่ง เป็นการพยายามนำธรรมมาใช้ในขั้นลึก ในการที่จะฝึกฝนจิตใจอย่างจริงๆ จังๆ ถ้าจะเรียกเป็นภาษาสมัยใหม่การปลื้มตัวไปปฏิบัติแบบนี้ก็เรียกว่า เป็นการปฏิบัติแบบ intensive เป็นการปฏิบัติแบบเข้มข้น หรือลงลึกเฉพาะเรื่องจริงๆ การปฏิบัติธรรมต้องมีตลอดเวลา เรานั่งกันอยู่ในที่นี้ก็ต้องมีการปฏิบัติธรรม คือเอาธรรมมาใช้เมื่อปฏิบัติสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นอย่างถูกต้องก็เป็นการปฏิบัติธรรม เมื่อทำงานหรือทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง ตั้งใจทำให้ดี ให้เกิดคุณประโยชน์ ให้สำเร็จความมุ่งหมายที่ดีงาม ก็เป็นการปฏิบัติธรรม ดังนั้น ถ้าตนมีหน้าที่ศึกษาเล่าเรียน แล้วศึกษาเล่าเรียนอย่างถูกต้อง มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจเล่าเรียน เล่าเรียนให้ได้ผล ก็เป็นการปฏิบัติธรรม เช่น เล่าเรียนโดยมีอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ พอใจรักในการเรียนนั้น มีวิริยะ มีความเพียร ใจสู้มีจิตตะ เอาใจใส่รับผิดชอบ มีวิมังสา คอยไตร่ตรอง ตรวจสอบ ทดสอบ ทดลองให้ได้ผลดียิ่ง ขึ้นไป อย่างนี้ก็เรียกว่า ปฏิบัติธรรม หรือในการทำงานก็เหมือนกัน เมื่อมีอิทธิบาท ๔ เอาอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการทำงานนั้น ก็เป็นการปฏิบัติธรรมแม้แต่ออกไปในท้องถนน ไปขับรถ ถ้าขับโดยรักษากฎจราจร ขับเรียบร้อยดีไม่ประมาท มีความสุภาพ หรือลึกเข้าไป แม้กระทั่งว่า ทำจิตใจให้สบายไม่เครียด มีความผ่อนคลายสบายใจในเวลาขับขี่รถนั้น ได้ก็เป็นการปฏิบัติธรรมในระดับต่างๆ แล้วแต่ว่าใครจะสามารถเอาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตหรือในการทำกิจหน้าที่นั้นๆ ให้ได้ผลแค่ไหนเพียงไร ก็เรียกว่า ปฏิบัติธรรมทั้งนั้นเพราะฉะนั้น การปฏิบัติธรรมที่แท้จริงนั้น ต้องมีอยู่ตลอดเวลา เพราะเราทุกคนมีหน้าที่ต้องดำเนินชีวิตให้ดีงาม ถูกต้อง แม้แต่การนั่งฟังปาฐกถานี้ก็มีการปฏิบัติธรรม เมื่อตั้งใจฟัง ฟังเป็นใช้ความคิดพิจารณา ไตร่ตรองสิ่งที่รับฟังนั้น ทำให้เกิดปัญญาขึ้น ก็เป็นการปฏิบัติธรรมทั้งนั้น เป็นอันว่า การปฏิบัติธรรมนี้เป็นเรื่องที่กว้างมาก หมายถึงการ นำเอาธรรมมาใช้เป็นประโยชน์แก่ชีวิต หรือการทำกิจ ทำงาน ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ทำทุกเรื่องทุกอย่างให้ถูกต้อง ให้ดีให้เกิดผลเป็นประโยชน์ เพื่อจะได้เข้าถึงชีวิตที่ดีงามมีความสุขที่แท้จริงนั่นเอง เป็นการปฏิบัติธรรม

wanee.s กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนา คือการอบรมเจริญสติปัญญา ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ในชั้นทาน ศีล ภาวนา คือเจริญกุศลทุกประการ ไม่เว้นการสวดมนต์ การนั่งสมาธิ การรักษาศีล ถ้าไม่เข้าใจหนทางที่ถูก ก็ไม่ใช่หนทางพ้นทุกข์

กรรมฐานในพระไตรปิฎกและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาความหมายการปฏิบัติธรรม หรือเรียกว่า กรรมฐาน แปลว่าฐานะแห่งการงานหรือการปฏิบัติกิจในหน้าที่ดังปรากฏข้อความในสุกสูตร ที่กล่าวถึงสุภมาณพพุลคามพระพุทธเจ้าในเรื่องผลของฐานะแห่งการงานหรือการปฏิบัติกิจในหน้าที่ระหว่างของคฤหัสถ์ที่มีการเตรียมมาก มีกิจที่ต้องทำมากเป็นต้น กับของบรรพชิตที่มีการเตรียมน้อยมีกิจที่ต้องทำน้อย เป็นต้น อย่างไรก็ดีจะมีผลมากกว่ากัน พระพุทธองค์ตรัสว่า^{๖๔}

ฐานะแห่งการงานหรือการปฏิบัติกิจในหน้าที่ของคฤหัสถ์มีการเตรียมมากมีกิจที่ต้องทำมาก เป็นต้น เมื่อเหตุปัจจัยสมบูรณ์ก็มีผลมากแต่เมื่อเหตุปัจจัยไม่สมบูรณ์ก็มีผลน้อย ส่วนฐานะ

^{๖๔}ดูรายละเอียดใน ม.ม. ๑๓/๔๖๓/๕๘๔.

แห่งการงานหรือการปฏิบัติกิจในหน้าที่ของบรรพชิตถึงแม้จะมีการเตรียมน้อยมีกิจที่ต้องทำน้อย เป็นต้น แต่เมื่อเหตุปัจจัยสมบูรณ์ก็มีผลมากเมื่อเหตุปัจจัยไม่สมบูรณ์ก็มีผลน้อย

ในพระไตรปิฎกชั้นต้น คำว่ากรรมฐานจึงหมายถึง การดำเนินงานในหน้าที่หรือการประกอบอาชีพของแต่ละฝ่ายโดยใช้ได้กับการงานฝ่ายคฤหัสถ์และฝ่ายบรรพชิต ส่วนคัมภีร์อรรถกถา ท่านจำกัดความหมายของกรรมฐานให้แคบเข้าโดยใช้กับงานฝึกอบรมจิต^{๖๕} (mental development) เพื่อให้เกิดสมาธิและปัญญาอย่างเดียว แบ่งเป็น ๒ คือ สมถกรรมฐาน และ วิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งความหมายของคำว่ากรรมฐานแนวอรรถกถาโดยตรงกับความหมายของพระบาลีเดิมที่ใช้ในพระไตรปิฎกหลายแห่งคือในพระไตรปิฎกบางแห่งใช้คำว่าวิชาภาคิยธรรม หมายถึง ธรรมอัน เป็นส่วน^{๖๖} แห่งการรู้แจ้งสภาวะธรรมตามเป็นจริงโดยแบ่งออกเป็น ๒ อย่างคือ สมถะและวิปัสสนาในพระบาลีบางแห่งใช้คำว่า ภาวนา หรือ ภาเวตัพพธรรม หมายถึงธรรมที่ต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตน^{๖๗} บางแห่ง ใช้คำว่า อภิญญาธรรม หมายถึงธรรมที่บุคคลควรรู้^{๖๘} แจ่มอย่างยิ่ง บางแห่ง ใช้คำว่า อสังขตคามิมรรค หมายถึงธรรมที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเข้าถึงสภาวะที่ปัจจัยปรุงแต่งไม่ได้^{๖๙} (นิพพาน) หมวดธรรมดังกล่าวมาได้แบ่งประเภทออกเป็น ๒ อย่างคือ สมถะและวิปัสสนา เช่นเดียวกันกับวิชาภาคิยธรรมจะเห็นได้ว่าคำว่าการกรรมฐาน ในพระไตรปิฎกชั้นต้นใช้ในความหมายที่กว้างกล่าวคือ หมายถึงฐานะแห่ง การงานคือการดำเนินงานในหน้าที่หรือประกอบอาชีพครอบคลุมถึงหน้าที่ของคฤหัสถ์และบรรพชิต ส่วนคัมภีร์อรรถกถาได้อธิบายจำกัดความหมายของกรรมฐานให้แคบเข้าโดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกฝนจิตเพื่อให้เกิดสมาธิและปัญญาจนเข้าถึงจุดมุ่งหมายอันสูงสุดในพระพุทธศาสนาโดยแบ่ง ออกเป็น ๒ ประเภท คือ สมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน^{๗๐} ซึ่งตรงกับความหมายของหมวดธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ในคัมภีร์พระไตรปิฎกคือวิชาภาคิยธรรม ภาวนาหรือภาเวตัพพธรรมอภิญญาธรรม อสังขตคามิมรรคในยุคต่อๆ มาจึงรับรู้ความหมายถึงกรรมฐานตามแนวการอธิบายของพระอรรถกถาจารย์ว่าเป็นงานสำหรับฝึกจิตเท่านั้นและคณาจารย์ในยุคหลังก็ได้เผยแพร่สั่งสอนกรรมฐานสืบทอดต่อๆ มาตามแนวความหมายที่พระอรรถกถาจารย์แสดงไว้จนถึงปัจจุบัน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของกรรมฐานไว้ว่าอารมณ์เป็นที่ตั้งแห่งงานเจริญภาวนา ที่ตั้งแห่งการทำสมาธิเพียรฝึกฝนอบรมจิต วิธีฝึกอบรมจิต มี ๒ ประเภทคือ

๑) สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ การฝึกสมาธิ

๒) วิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามความเป็นจริงการเจริญปัญญา สองอย่างนี้ในบาลีที่นำมา ท่านเรียกว่า ภาเวตัพพธรรม และวิชาภาคิยธรรม ในคัมภีร์สมัยหลัง บางทีเรียกว่ากรรมฐาน

^{๖๕} ดูรายละเอียดใน ขุ.ธ.อ. (บาลี) ๑/๓๔/๒๑๖.

^{๖๖} ดูรายละเอียดใน อง.ทูก. (บาลี) ๒๐/๓๒/๖๐.

^{๖๗} ดูรายละเอียดใน ที.ปา. (บาลี) ๑๑/๓๕๒/๒๔๒.

^{๖๘} ดูรายละเอียดใน ม.อุ. (บาลี) ๑๔/๔๓๓/๓๗๓.

^{๖๙} ดูรายละเอียดใน ส.สพ. (บาลี) ๑๘/๓๖๗/๓๑๙.

^{๗๐} ดูรายละเอียดใน ขุ.ธ.อ.(บาลี) ๑/๓๔/๒๑๖.

พระปราโมทย์ ปาโมชฺโช กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติธรรมมี ๒ อย่างคือ สมถกรรมฐาน กับ วิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งทั้ง ๒ อย่างนี้ล้วนแต่ต้องอาศัยสติเป็นเครื่องระลึกอารมณ์กรรมฐาน และอาศัยปัญญาคือสัมปชัญญะเป็นเครื่องกำกับกับการปฏิบัติที่นั้นไว้เสมอ ไม่เช่นนั้นเราจะปฏิบัติผิดพลาดได้ง่ายๆ ไม่ว่าจะทำอะไรหรือวิปัสสนา เราก็ต้องมีสัมปชัญญะรู้ชัดว่า เราจะทำกรรมฐานชนิดใด และต้องรู้ด้วยว่าเราจะทำกรรมฐานนั้นๆ เพื่ออะไร ซึ่งสมณะนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทำจิตที่ไม่สงบให้เกิดความสงบ เพื่อทำจิตที่ไม่มีความสุขสบายให้เกิดความสุขสบาย และเพื่อทำจิตที่เป็นอกุศลให้เปลี่ยนเป็นจิตที่เป็นกุศล ส่วนวิปัสสนานั้นไม่ได้ฝึกเพื่อสิ่งเหล่านี้ แต่ฝึกเพื่อให้เกิดสัมมาทิฐิ หรือฝึกเพื่อให้เห็นความจริงของกายของใจเท่านั้นเองกายกับใจหรือขันธ ๕ นี้แหละ คือสิ่งที่พระพุทธเจ้าเรียกว่า ทุกข์ และ ทุกข์เป็นสิ่งที่ต้องรู้ เพราะฉะนั้น หน้าที่ของพวกเราคือการรู้รู้ใจตัวเองๆ หรือที่เรียกว่าการเจริญวิปัสสนานั้นเอง ต้องรู้ตัวเองๆ จนเกิดปัญญารู้ความจริงของกายของใจ ปัญญาชนิดนี้เรียกว่า สัมมาทิฐิ อันเป็นปัญญาที่เข้าใจความเป็นจริงของกายของใจ ว่าไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และไม่ใช่อัตตา ถ้าเมื่อไรเรามีปัญญาเห็นว่ากายกับใจไม่เที่ยง เป็นทุกข์ หรือไม่ใช่อัตตาอย่างแท้จริง เมื่อนั้นจิตจะปล่อยวางความยึดถือกายและใจลงได้ แล้วประจักษ์ชัดถึงนิพพานโดยอัตโนมัติ

ชาญชัย อธิปถุญ กล่าวว่า การปฏิบัติธรรมก็คือการเอาธรรมะที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ไปปฏิบัติ เพื่อให้เรารู้วิธี ครอบตน (ดำรงตนอยู่ในคุณงามความดี) ครอบคน (อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสมานฉันท์มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เบียดเบียนกัน) และครองงาน (ทำกิจการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยดีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สร้างงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น) เรามักจะเข้าใจว่าการปฏิบัติธรรมคือการไปเข้าอบรมกรรมฐานตามวัดหรือสำนักต่างๆ ที่เขาจัดอบรมกัน ซึ่งเป็นความเข้าใจที่คับแคบ เมื่อเป็นเช่นนี้หลายคน ไปปฏิบัติธรรม แต่ไม่เอาธรรมไปปฏิบัติ พฤติกรรมในชีวิตประจำวันจึงไม่พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเท่าที่ควรหากเป็นนักปฏิบัติธรรมจะต้องเอาธรรมมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน อย่างน้อยก็ทำทาน รักษา ศีล เจริญ ภาวนา

แพรวภัทร ยอดแก้ว กล่าวว่า กรรมฐานหมายถึงอารมณ์ที่เป็นที่ตั้งแห่งการงานทางจิตหรืออุบายสำหรับฝึกอบรมจิต มี ๒ วิธี คือ

๑) สมถกัมมัฏฐาน หมายถึง อุบายสร้างความสงบจิต มีเป้าหมายสูงสุด คือ “ฉาน” เรียกสั้น ๆ ว่า “สมถะ” หรือ “สมาธิ”

๒) วิปัสสนากัมมัฏฐาน หมายถึง อุบายสร้างความเห็นแจ้ง มีเป้าหมายสูงสุดคือ “ปัญญาญาณ” เรียกสั้น ๆ ว่า “วิปัสสนา”^{๗๑}

^{๗๑}แพรวภัทร ยอดแก้ว, ความหมายของกรรมฐาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.GotoKnow.org/posts/257968>. (๒๐ มกราคม ๒๕๖๒).

๒.๒.๒ ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติธรรม

เจริญธรรม สมสุโขภิกขุ กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติธรรมสิ่งที่ต้องระลึกไว้เสมอๆคือ มีตัวตนกับไม่มีตัวตน มีตัวตนนั้นคือเรากำลังมีมิจฉาทิฐิ ทำสิ่งไรเป็นมิจฉาทิฐิทั้งสิ้น เพราะทำด้วยความเห็นผิดเห็นว่ามีตัวตนคนสัตว์สิ่งของ ส่วนไม่มีตัวตนคือเริ่มจากระลึกชอบ ระลึกว่าไม่ใช่ตัวตนคนสัตว์สิ่งของ หรือสติปฏิฐานสี่นั่นเอง เป็นสัมมาสติในมรรคมืองค์แปด ถอนความเห็นว่ามีตัวตนได้ ทำสิ่งไรเป็นสัมมาทิฐิตลอด มันต่างกันตรงนี้ ต่างกันที่มีตัวตนกับไม่มีตัวตนฉะนั้นการปฏิบัติที่เป็นไปเพื่ออยู่ในทางจึงควรเน้นที่ ขณะนั้นเรามีความเห็นว่ามีตัวตนคนสัตว์สิ่งของ หรือถอนความเห็นว่ามีตัวตนคนสัตว์สิ่งของออกเสียได้ ประเด็นอื่นๆเป็นข้อปลีกย่อย อย่าไปมัวให้ความสำคัญควรระลึกแค่สองอย่าง คือเรามีตัวตนหรือไม่มีตัวตน ถ้ายังระลึกว่ามีตัวตนอยู่เป็นมิจฉาทิฐิ เราก็ฝึกระลึกชอบระลึกว่า"เราไม่มี"แบบนี้ก็จะ เป็นสัมมาสติ เมื่อระลึกชอบมาปัญญาชอบกับสติชอบจะเกิดตามมาเองไม่ต้องไปสร้างสมาธิชอบปัญญาชอบ สองสิ่งนี้จะเกิดทันทีเหมือนฟ้าแลบฟ้าร้องฟ้าผ่า มันเกิดตามกันทันทีไม่แยกจากกัน สติชอบเกิด อนันตริยสมาธิหรือสมาธิชอบก็เกิด ความไร้สภาวะหรือปัญญาชอบหรือสัมมาทิฐิก็จะเกิดพร้อมๆกัน สติชอบมาปัญญาชอบเกิด ฝึกสติชอบให้ได้ จะเข้าใจกลไกธรรมชาติตรงนี้ จะรู้แจ้งเห็นจริงธรรมชาติข้อนี้ด้วยตนเอง ใช้ความคิดไม่เกิดธรรมชาติแบบนี้ต้องระลึกชอบจึงจะเกิดปฏิบัติธรรมอย่าไปให้ความสำคัญเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องมีตัวตนกับไม่มีตัวตน ควรตรวจตราดูว่าขณะนี้เรามีความเห็นถูกหรือเห็นผิด เห็นถูกคือเห็นที่เราไม่มี เห็นผิดคือเห็นที่เรามี เรากับไม่มีเรา น่าสนใจกว่าเรื่องอื่นๆ ประโยชน์ของการปฏิบัติธรรม ตามคำสอนของพุทธศาสนา ถือเป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งมีแนวปรัชญาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์อยู่ด้วย เพราะมีหลักคำสอนที่ซัดเกล้าจิตใจของมนุษย์จากระดับต่ำสุดไปถึงระดับสูงสุด คือ ตั้งแต่เข้าใจตนเองไปถึงเข้าใจผู้อื่น หากบุคคลใดปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนาแล้ว ก็ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ได้นำหลักพุทธศาสนาไปประยุกต์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากหลักธรรมของพุทธศาสนาหลายประการที่เป็นการสร้างความรักความศรัทธาให้กับคนอื่น และแน่นอนว่าเมื่อใครก็ตามที่นำหลักธรรมของพุทธศาสนาไปปฏิบัติย่อมเกิดประโยชน์แก่ตนเอง ใน ๓ ระดับ ดังนี้

- ๑) ประโยชน์ขั้นต่ำ คือ สามารถตั้งตัวเป็นหลักฐานได้
- ๒) ประโยชน์ขั้นกลาง คือ สามารถตั้งตัวอยู่ในหลักศีลธรรมได้
- ๓) ประโยชน์ขั้นสูงสุด คือ สามารถดับกิเลส พ้นทุกข์ ได้อย่างแท้จริง

แพรรักษ์ ยอดแก้ว กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการปฏิบัติธรรมไว้ ๒ ประเภท ได้แก่^{๗๒}

- ๑) ประโยชน์การฝึกสมาธิ

๑.๑ ถ้าเป็นนักเรียน นักศึกษา ก็สามารถเรียนหนังสือได้ผลดีเพิ่มขึ้น ได้คะแนนสูงขึ้นเพราะมีจิตใจสงบ

- ๑.๒ ทำสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น ไม่ค่อยผิดพลาด เพราะมีสติสมบูรณ์ขึ้น

^{๗๒}เจริญธรรม สมสุโขภิกขุ, "สัมมาสติ", [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.flipbooksoft.com/upload/books>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

- ๑.๓ สามารถทำงานได้มากขึ้น และได้ผลดีมีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ ทำให้โรคภัยไข้เจ็บบางอย่างหายไปและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีแก่ร่างกาย
- ๑.๕ ทำให้เป็นคนมีอารมณ์เยือกเย็น มีความสุขใจได้มาก ผิวพรรณผ่องใส มีจิตใจ

เบิกบาน

- ๑.๖ ทำให้อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข
- ๑.๗ สามารถเผชิญต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าอย่างใจเย็น
- ๑.๘ สามารถกำจัดนิวรณ์ที่รบกวนจิตใจลงได้ หรือทำให้เบาบางลง ความเครียดจึง

ลดลง

๑.๙ ถ้าทำได้ถึงขั้นสูงจะได้รับความสุขอันละเอียดอ่อนอันเกิดจากความสงบและสามารถได้อ่านาจิตพิเศษ เช่น รู้ใจคนอื่น มีหุทิพย์ ตามทิพย์ เป็นต้น

- ๑.๑๐ เป็นพื้นฐานโดยตรงในการเจริญวิปัสสนา

๒) ประโยชน์จากการฝึกวิปัสสนา

- ๒.๑ สามารถกำจัดกิเลสต่างๆ อันเป็นสาเหตุแห่งทุกข์ หรือทำให้เบาบางลง
- ๒.๒ มีความทุกข์น้อยลง และมีความสุขมากขึ้น
- ๒.๓ มีจิตใจมั่นคง รู้เท่าทันความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย ไม่มีอาการขึ้นๆลงๆตาม

โลกธรรม

- ๒.๔ คลายความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งทั้งปวงลงได้ ไม่วุ่นวายเดือดร้อน
- ๒.๕ มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นมากขึ้น
- ๒.๖ จิตใจมีคุณธรรม หรือมีคุณภาพสูงขึ้นตามขั้นของการปฏิบัติ
- ๒.๗ ถ้าทำได้ถึงขั้นสูงสุด จะทำให้ดับทุกข์ได้โดยสิ้นเชิงหรือบรรลุอรหัตผล

๒.๒.๓ องค์ประกอบและขั้นตอนการปฏิบัติธรรม

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พุทธศาสนิกชนที่มาปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย ด้านการทำสมาธิเบื้องต้น คือ การทำให้จิตสงบ ผ่อนคลายความวิตกกังวล ผ่อนคลายจากความเครียด สามารถทำความเข้าใจให้เป็นสุขอย่างยิ่งที่มนุษย์สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่พระพุทธรศาสนามกำหนดเอาไว้เป็นข้อควรปฏิบัติ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ไม่ประมาท มีพลังใจสูงที่สามารถรับมือกับสิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น เต็มไปด้วยสติสัมปชัญญะ และปัญญา อันเป็นเรื่องไม่เหลือวิสัย ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ง่ายๆ

สมาธิ คือ ความสงบ สบาย และความรู้สึกเป็นสุขอย่างยิ่งที่มนุษย์สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่พระพุทธรศาสนามกำหนดเอาไว้เป็นข้อควรปฏิบัติ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ไม่ประมาท เต็มไปด้วยสติสัมปชัญญะ และปัญญา อันเป็นเรื่องไม่เหลือวิสัย ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ง่ายๆ ดังวิธีปฏิบัติที่พระเดชพระคุณหลวงปู่วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ พระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) ได้เมตตาสั่งสอนไว้ ดังนี้

๑) กราบบูชาพระรัตนตรัย เป็นการเตรียมตัวเตรียมใจให้นุ่มนวลไว้เป็นเบื้องต้น แล้วสมาทานศีลห้า หรือศีลแปด เพื่อย้ำความมั่นคงในคุณธรรมของตนเอง

๒) คุณเข้าหรือนั่งพับเพียบสบายๆ ระลึกถึงความดีที่ได้กระทำไว้ดีแล้วในวันนี้ ในอดีต และที่จะตั้งใจทำต่อไปในอนาคต จนวนรากับว่าร่างกายทั้งหมดประกอบขึ้นด้วยธาตุแห่งคุณงามความดีล้วนๆ

๓) นั่งขัดสมาธิ เท้าขวาทับเท้าซ้าย มือขวาทับมือซ้าย นิ้วชี้ของมือข้างขวาจรด นิ้วหัวแม่มือข้างซ้าย นั่งให้อยู่ในท่าที่พอดี ไม่ฝืนร่างกายมากจนเกินไป ไม่ถึงกับเกร็ง แต่อย่าให้หลังโค้งงอ หลังตาพอสบายคล้ายกับกำลังพักผ่อน ไม่บีบกล้ามเนื้อตาหรือขมวดคิ้ว แล้วตั้งใจมั่นวางอารมณ์สบาย สร้างความรู้สึกให้พร้อมทั้งกายและใจว่า กำลังเข้าไปสู่สภาวะแห่งความสงบสบายอย่างยิ่ง

๔) นึกกำหนดนิมิต เป็นดวงกลมใส ขนาดเท่าแก้วตาดำ ไสบริสุทธ์ ปราศจากรอยตำหนิใดๆ ขาวใส เย็นตา เย็นใจ ดังประกายของดวงดาว ดวงแก้วกลมใสนี้เรียกว่า "ปริกรรมนิมิต" นึกสบายๆ นึกเหมือนดวงแก้วนั้นมานิ่งสนิทอยู่ ณ ศูนย์กลางกายฐานที่เจ็ด นึกไปภาวนาไปอย่างนุ่มนวล เป็นพุทธานุสติว่า "สัมมา อะระหัง" หรือค่อยๆ น้อมนึกดวงแก้วกลมใสให้ค่อยๆ เคลื่อนเข้าสู่ ศูนย์กลางกายตามแนวฐาน โดยเริ่มต้นตั้งแต่วางที่หนึ่งเป็นต้นไป น้อมนึกอย่างสบายๆ ใจเย็นๆ ไปพร้อมๆ กับคำภาวนา

หลักการฝึกสมาธิ

๑) น้อมใจมาเก็บไว้ ณ ศูนย์กลางกาย แต่ละครั้งเก็บใจไว้ให้นานที่สุด จนกระทั่งกลายเป็นนิสัยมีใจตั้งมั่นภายใน

๒) มีสติกำกับใจตลอดเวลา ทำให้ระลึกตัวอยู่เสมอ ไม่ยินดียินร้ายในเวลาเห็นรูป ฟังเสียง ดมกลิ่น ลิ้มรส สัมผัส รู้ธรรมารมณ์ใดๆ (เช่น ในคำสรรเสริญ เยินยอ ยศศักดิ์ ชื่อเสียง)

๓) ตั้งใจฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ และตรงเวลาเป็นประจำ

๔) มีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถจริง คอยควบคุม ให้คำแนะนำ อย่างใกล้ชิด

จะเห็นได้ว่า หลักของการฝึกสมาธินั้น การ coaching มีความสำคัญมากที่สุด ในการให้คำแนะนำวิธีการทำสมาธิอย่างถูกวิธี ตอบคำถามข้อสงสัยประสบการณ์ระหว่างปฏิบัติธรรม คอยให้กำลังใจและชักจูงการปฏิบัติอยู่เสมอๆ ไม่ทอดทิ้ง เปรียบเสมือนญาติมิตรกัน ผลของผู้ปฏิบัติธรรมนั้นย่อมก้าวหน้า นำไปใช้ควบคู่กับการดำรงชีวิตประจำวันได้ จนกระทั่งผู้ปฏิบัติธรรมพบความสุข สงบ มีสติ เกิดปัญญา มีความเจริญในธรรมยิ่งขึ้นไป

เทคนิคเบื้องต้นในการทำสมาธิ

๑) หลังตาเบาๆ ผ่นงตาปิด ๙๐%

๒) อย่าบังคับใจ เพียงตั้งสติ วางใจเบาๆ ณ ศูนย์กลางกาย กำหนดนิมิตเป็น ดวงแก้วใสๆ...เบาๆหรือ องค์พระใสๆ...เบาๆ หรือ ลมหายใจ เข้า-ออก...เบาๆ หรือ อากาธอง พอง-ยุบ...เบาๆ เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

๓) กำหนดนิมิต นึกนิมิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกุศโลบายล่อใจให้เข้ามาตั้งมั่นในกาย

- ๔) เมื่อใจเข้ามาหยุดนิ่งในกาย การกำหนดนิมิตก็หยุดโดยอัตโนมัติ
 - ๕) รับรู้การเปลี่ยนแปลงภายในกายและจิตใจ ด้วยความสงบ
 - ๖) อยู่ในความดูแลของกัลยาณมิตรอย่างใกล้ชิด
- ข้อควรระวัง

๑) อย่าใช้กำลัง คือ ไม่ใช้กำลังใดๆทั้งสิ้น เช่น ไม่บีบกล้ามเนื้อตา เพื่อจะให้เห็นนิมิตเร็วๆ ไม่เกร็งแขน ไม่เกร็งกล้ามเนื้อหน้าท้อง ไม่เกร็งตัว ฯลฯ เพราะการใช้กำลังตรงส่วนใดของร่างกายก็ตาม จะทำให้จิตเคลื่อนจากศูนย์กลางกายไปสู่จุดนั้น

๒) อย่าอยากเห็น คือ ทำใจให้เป็นกลาง ประคองสติมิให้ผลออกจากกรรมภาวนา และกรรมนิมิต ส่วนจะเห็นนิมิตเมื่อใดนั้น อย่ากังวล ถ้าถึงเวลาแล้วย่อมเห็นเอง การบังเกิดของดวงนิมิตนั้น อุปมาเหมือนการขึ้นและตกของดวงอาทิตย์ เราไม่อาจจะเร่งเวลาได้

๓) อย่ากังวลถึงการกำหนดลมหายใจเข้าออก เพราะการฝึกสมาธิเพื่อให้เข้าถึงพระธรรมกายภายใน อาศัยการนึกถึง อาโลกสถิน คือ กสิณความสว่าง เป็นบาทเบื้องต้น

๔) เมื่อเลิกจากนั่งสมาธิแล้ว ให้ตั้งใจไว้ที่ศูนย์กลางกายฐานที่เจ็ดทีเดียว ไม่ว่าจะอยู่ในอิริยาบถใดก็ตาม เช่น ยืน เดิน นอน หรือนั่ง อย่าย้ายฐานที่ตั้งจิตไปไว้ที่อื่นเป็นอันขาด ให้ตั้งใจกรรมภาวนา พร้อมกับนึกถึงกรรมนิมิตเป็นดวงแก้วใส หรือองค์พระแก้วใส ควบคู่กันไปตลอด

๕) นิมิตต่างๆที่เกิดขึ้น จะต้องน้อมไปตั้งไว้ที่ศูนย์กลางกายฐานที่เจ็ดทั้งหมด ถ้านิมิตเกิดขึ้นแล้วหายไป ก็ไม่ต้องตามหา ให้ภาวนาประคองใจต่อไปตามปกติ ในที่สุดเมื่อจิตสงบ นิมิตย่อมปรากฏขึ้นมาใหม่อีก และการฝึกสมาธิเบื้องต้นเท่าที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ย่อมเป็นปัจจัยให้เกิดความสุขในระดับต้น^{๗๓}

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมกัลยาณมิตร

๒.๓.๑ ความหมายของหลักธรรมกัลยาณมิตร

ธัญญาภรณ์ ดวงกางไต้ กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตร คือ มิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดีๆ ให้กันด้วยความจริงใจ คุณสมบัติของกัลยาณมิตร ซึ่งเรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม ๗ คือ

- ๑) ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม
- ๒) ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย
- ๓) ภาวนีโย น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ

^{๗๓}วิธีฝึกสมาธิเบื้องต้นวันที่ ๒๘ มค. พ.ศ.๒๕๕๙, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.Kalyanamitra.org/th/>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

๔) อดทน จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

๕. วจนทโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว

๖. คมกิริณจ กถ กตตา แถลงเรื่อง ล้า ลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

๗. โน จภูฐานเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

จากความหมายของคำว่า กัลยาณมิตร ดังกล่าว กัลยาณมิตรยังสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ๑) อาคารกมิตร (มิตรครองเรือน) ๒) อนาคาริกมิตร (มิตรไม่ครองเรือน)

ลักษณะของกัลยาณมิตรสามารถแบ่งได้เป็น ๔ ประการ คือ

๑) ลักษณะกัลยาณมิตรโดยยึดหลักของประโยชน์

๒) ยึดหลักของการแนะนำ พร่ำสอน

๓) ยึดหลักการทำงานร่วมกัน

๔) ยึดหลักของการเป็นผู้สม่ำเสมอ

กัลยาณมิตรมิได้หมายถึงเพื่อนที่ดีตามความหมายทั่วไปเท่านั้น แต่เป็นผู้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม มีความตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรม ทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ดี เพื่อยังประโยชน์ให้ถึงพร้อม ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้สั่งสอนแนะนำ ชักนำไปในหนทางที่ถูกต้องดีงาม

คำว่า “กัลยาณมิตร” แปลความหมายคำ “กัลยาณ” ว่า หมายถึง งาม, ดี และ “มิตร” หมายถึง เพื่อนรักใคร่ที่สนิทสนมคุ้นเคย ดังนั้น กัลยาณมิตร จึงมีความหมายว่า เพื่อนที่ดี, เพื่อนที่งาม หรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี, เพื่อนรักใคร่คุ้นเคยที่งามกัลยาณมิตร หมายถึง เพื่อนแท้ หรือ มิตรแท้ ที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่ง การเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่างๆ ให้แก่เพื่อนหรือคนรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เพื่อนหรือคนรอบข้างเกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุขในระดับต่างๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจรรยาดีในการช่วยเหลือ เกื้อกูล ส่งเสริม และการพัฒนาชีวิตผู้อื่น ดังนี้จึงเรียกว่า กัลยาณมิตร หรือ มิตรแท้กัลยาณมิตร มาจากคำว่า “กัลยาณะ” หมายถึง ความดีงาม “มิตร” หมายถึง เพื่อนหรือคนรอบข้างที่ชอบพอกัน มีสัมพันธที่ดีต่อกัน^{๗๔}

^{๗๔} ธีรญาณภรณ์ ดวงกาใต้ “หลักธรรมในการเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๓๘๖-๓๘๙.

พระณรงค์ กิตติโร (เด่นประเสริฐ) กล่าวถึง กัลยาณมิตร หมายถึง องค์ที่ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล ผู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีความเพียบพร้อมด้านคุณสมบัติที่สามารถให้คำอบรมสั่งสอน ช่วย แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกเส้นทาง หรือเป็นบุคคลที่สามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต นำไปสู่หนทางการเรียนรู้ ฝึกฝนที่ถูกต้อง ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะตัวบุคคล แต่ยังรวมถึงหนังสือ สิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยที่เกื้อกูล ชักจูงส่งเสริม เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ มีปัญหาด้วยการ ฟัง ด้วยการสนทนาหรือซักถามข้อสงสัยด้วยการอ่าน การค้นคว้าเดือน ค่ำดี กล่าวถึง กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรที่คบเราโดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ กล่าวคือ เมื่อมีความ ผูกพันเกิดขึ้นแล้วก็คิดถึงแต่ประโยชน์ของผู้รับเท่านั้น คือ พยายามทุกวิถีทางในการที่จะพัฒนาของ อีกฝ่ายให้ได้ โดยไม่มีความคิดเรื่องผลประโยชน์มาสอดแทรก^{๗๕}

๒.๓.๑ ความสำคัญของหลักธรรมกัลยาณมิตร

ธัญญาภรณ์ ดวงกางใต้ ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องคบบัณฑิตมาเป็นกัลยาณมิตรนั้น พระพุทธองค์ทรงสอนให้คบหาบัณฑิตมาเป็นกัลยาณมิตร เพราะว่าการคบหา บัณฑิตมีแต่ทางได้ ไม่มีทางเสีย คือได้แต่ผลดีฝ่ายเดียว เนื่องจากบัณฑิตเป็นคนดีและเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งมีพฤติกรรมไปในทางที่ดี อันตรงกับลักษณะของคนพาลดังนี้ คือ

- ๑) บัณฑิตชอบชักนำไปในทางที่ดี
- ๒) บัณฑิตชอบทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์
- ๓) บัณฑิตเป็นผู้มีสัมมาทิฐิ
- ๔) บัณฑิตแม้ใครจะพูดให้ร้ายก็ไม่โกรธ
- ๕) บัณฑิตรู้จักระเบียบวินัยดี

การได้คบบัณฑิตมาเป็นกัลยาณมิตรจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก การได้คบ บัณฑิต จัดว่าเป็นการรับสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับชีวิต ซึ่งตรงกันข้ามกับการคบคนพาล อันเป็นเหตุ ให้ได้รับสิ่งแวดล้อมที่เลวร้ายที่สุดสำหรับชีวิต ในเรื่องของการได้กัลยาณมิตร มิตรที่ดีและการได้ บาบมิตร มิตรที่ชั่วนี้ ย่อมมีอิทธิพลต่อชีวิตมากเช่นกัน แม้ในหมู่สัตว์เดรัจฉาน แม้ในสิ่งที่ไร้วิญญาณ เช่น ต้นไม้ ถ้าได้สิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น ดินดี อากาศดี น้ำดี และไม่มีอันตรายมารบกวน ก็ย่อม เจริญเติบโตได้ ผลิดอกออกผลดี สวยงาม ทั้งผลก็มีรสอร่อย จึงไม่จำเป็นต้องกล่าวให้มากในหมู่ มนุษย์ ผู้ได้สิ่งแวดล้อมที่ดี คือ บัณฑิต ผู้เป็นกัลยาณมิตร ย่อมประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในชีวิตอย่าง แน่นนอน

ความสำคัญของกัลยาณมิตร

- ๑) เอื้อต่อการพัฒนาชีวิต

^{๗๕} พระณรงค์ กิตติโร (เด่น ประเสริฐ) “กัลยาณมิตร มิตรแท้ที่มีค่ามากกว่าเงินตรา มิตรที่นำพาชีวิต คุณไปสู่หนทางที่ดีงาม”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.chuenlamoon.com/>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

๒) เป็นหลักธรรม และบุคคลก็มีความสำคัญอย่างที่สุดในการนำผู้อื่นให้เข้าสู่มรรคาแห่งพุทธธรรม

๓) เป็นบ่อเกิดแห่งกุศลธรรม

๔) เป็นการเข้าถึงประโยชน์ในปัจจุบัน และอนาคต

๕) เป็นการพัฒนาใน ๔ ด้าน คือ

๕.๑ การพัฒนาทางกาย เพื่อบรมการใช้กายสัมผัสทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ โดยปราศจากโทษ และให้ได้รับซึ่งโลกธรรมฝ่ายอิฏฐารมณ์อย่างถูกต้องชอบธรรม

๕.๒ การพัฒนาศีล เพื่อให้มีความเป็นปกติในแต่ละระดับ ทั้งศีลในระดับโลกียะ และพัฒนาสู่ศีลในระดับโลกุตระ

๕.๓ การพัฒนาจิต ให้เป็นสัมมาสมาธิ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคง สดชื่น เบิกบาน สุขในชีวิต และใช้สมาธิจิตในทางกุศล พร้อมทั้งเป็นบาทฐานแห่งการพัฒนาปัญญาต่อไป

๕.๔ การพัฒนาปัญญา เพื่อให้ได้ซึ่งโลกียปัญญาในระดับสุดมยปัญญา และจินตามยปัญญา เพื่อมีความฉลาดในการแก้ปัญหาอุปสรรคของชีวิตตามความสามารถ

๖) ประโยชน์ที่เป็นสภาวะแท้จริงอันเป็นจุดหมายสูงสุดอันยวดยิ่ง คือ ปรมาตถประโยชน์ ทำให้เข้าถึงสภาวะที่ไม่ตกเป็นทาสในสิ่งต่างๆ ปราศจากกิเลส เครื่องเศร้าหมองไปตามลำดับอริยผลจนได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง คือ พระนิพพานอันเป็นอุดมธรรมของพระพุทธศาสนา

๒.๓.๓ องค์ประกอบของการหลักธรรมกัลยาณมิตร

หลักการของกัลยาณมิตร

๑) สันติสุขของสังคมเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันนักเรียน ครู พ่อแม่ ชุมชน ต่างมีน้ำใจต่อกัน มีเมตตาธรรม พร้อมทั้งจะเข้าใจ ร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๒) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทั้งโดยตนเอง และการเรียนรู้จากผู้อื่น มนุษย์สามารถเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองให้อยู่รอดได้โดยสัญชาตญาณ มนุษย์ได้เรียนรู้จากการเผชิญปัญหา การลองผิดลองถูก การเลียนแบบ การฝึกหัดทำซ้ำๆ เรียนรู้ข้อผิดพลาดเก็บไว้เป็นประสบการณ์ การเรียนรู้เช่นนี้จะพัฒนาได้มากขึ้นถูกต้องรวดเร็วขึ้นถ้ามีผู้คอยชี้แนะ และช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา

๓) การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดจากสมาชิกในกลุ่ม ย่อมช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการคิดเพียงลำพัง หลักการนี้ เน้นกระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหา เมื่อบุคคลเผชิญปัญหาที่รุ่มร้อนรุนแรง จิตที่หะยานยาก ความโกรธ และความหลงผิดนั้นทำให้บุคคลมีอารมณ์ว้าวาม ขาดการพินิจพิจารณา ใช้อารมณ์ ตัดสิน โดยเข้าข้างตัวเองเป็นใหญ่ สงสารตนเอง มีอคติ การแก้ไขปัญหาจึงมักผิดพลาด ซ้ำเติม ผลร้ายรุนแรงเพราะความเก้บกดของตนเอง การได้มีโอกาสระบายความรู้สึกนึกคิด มีผู้รับฟังปัญหา และมีใครสักคนหนึ่งแสดงความเห็นใจ เข้าใจและช่วยแนะทางแก้ปัญหา นั้นนับเป็นโชคอย่างยิ่ง สำหรับผู้ที่กำลังเผชิญปัญหาเวลาที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มจะช่วยให้ผู้อื่นผ่อนคลายความเครียด และอารมณ์ สามารถเข้าใจเหตุปัจจัยของปัญหา ในมุมมองของผู้อื่นด้วย

๔) คุณธรรมเกิดได้ด้วยการรู้จักเตือนตนเอง รู้จักบังคับตนเอง และการที่มีผู้คอยเตือนและชี้แนะ ย่อมทำให้ผู้นั้นสามารถคิด และปฏิบัติได้ถูกต้องตามคุณธรรมมากขึ้น การยอมรับซึ่งกันและกัน ลดอัตราการยึดมั่นถือมั่นทะนงตน ลดความหวาดระแวง

๕) เมื่อคนเราเผชิญปัญหา และตกอยู่ในสถานการณ์ที่คับขันมักทำให้เกิดความสับสน ความทุกข์ใจ ความไม่พึงพอใจ ย่อมทำให้ผู้นั้นขาดเหตุผล มีอคติ และขาดความรอบคอบ จนนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาในทางที่ผิด การมีผู้คอยชี้แนะ ด้วยหลักการที่ดี ย่อมช่วยให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องได้

ประเภทของมิตร

๑) มิตรเทียม ๔ ประการ

๑.๑ ผู้ที่มุ่งเอาแต่ประโยชน์แก่ตนฝ่ายเดียว มี ๔ ลักษณะ ได้แก่

– ผู้ที่มีเจตนาหวังเอาทรัพย์สินหรือประโยชน์จากผู้อื่นฝ่ายเดียว โดยมีหวังเสียเปรียบ

– ผู้ที่มีเจตนาหวังเอาทรัพย์สินหรือประโยชน์จากผู้อื่นด้วยการเสียประโยชน์ของตนแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์ที่มากกว่า

– ผู้ที่กระทำประโยชน์แก่เพื่อนเมื่อยามทุกข์ร้อนเพื่อหวังให้เพื่อนช่วยเหลือ แต่เมื่อพ้นทุกข์ พ้นภัยแล้วก็พยายามปลิดตัวหนีไป

– ผู้ที่คบเพื่อน เพราะเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์ต่อตน

๑.๒ ผู้ที่มีดีแต่คำพูด มี ๔ ลักษณะ ได้แก่

– กล่าวยินดี และสรรเสริญกับเรื่องที่เป็นอดีตไปแล้ว

– กล่าวยินดี และสรรเสริญกับเรื่องที่ยังมาไม่ถึง

– กล่าวยินดี และสรรเสริญกับสิ่งที่หาประโยชน์มิได้

– ไม่ยินดี และไม่สนับสนุนในกิจที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าหรือกิจที่ทำให้ตนเสียประโยชน์

๑.๓. ผู้ที่ชอบประจบ มี ๔ ลักษณะ ได้แก่

– ผู้ที่กล่าวชื่นชมหรือสนับสนุนเพื่อน เมื่อเพื่อนกระทำชั่วเป็นนิจ

– ผู้ที่กล่าวชื่นชมหรือสนับสนุนเพื่อน เมื่อเพื่อนกระทำดีเป็นนิจ

– ผู้ที่กล่าวชื่นชมหรือสนับสนุนเพื่อนต่อหน้าเป็นนิจ

– ผู้ที่กล่าวนินทาลับหลังเป็นนิจ

๑.๔. ผู้ที่ชักนำหรือส่งเสริมเพื่อนในทางเสื่อม มี ๔ ลักษณะ ได้แก่

– ผู้ที่ชักนำเพื่อนให้มัวเมาในการดื่มหรือเสพสุรา และเมรัย อันเป็นเหตุแห่งความประมาทเป็นนิจ

– ผู้ที่ชักนำเพื่อนให้มัวเมาในการออกเที่ยวในยามวิกาลเป็นนิจ

– ผู้ที่ชักนำเพื่อนให้มัวเมาในการเที่ยวดูสิ่งบันเทิงเป็นนิจ

– ผู้ที่ชักนำเพื่อนให้มัวเมาในการพนันเป็นนิจ

๒) มิตรแท้/เพื่อนแท้ (สุทมิตร) หรือ กัลยาณมิตร ๔ ประการ

๒.๑ มิตรมีอุปการะ เป็นมิตรมีใจดี มี ๔ ลักษณะ คือ

– ปกป้องเพื่อนมิให้เป็นผู้ประมาทหรือปกป้อง และช่วยเหลือเพื่อนที่กระทำผิด
ในความประมาท

– ปกป้องทรัพย์ของเพื่อนได้

– สามารถพึ่งพาอาศัยได้เมื่อยามทุกข์หรือมีภัย

– เมื่อมีกิจร่วมกันกับเพื่อน ผู้นั้นยินดีต่อการออกทรัพย์เท่ากันหรือมากกว่า

๒.๒ มิตรร่วมทุกข์ร่วมสุข เป็นมิตรมีใจดี มีลักษณะ ๔ ประการ คือ

– บอกสิ่งที่เพื่อนควรรู้แก่เพื่อน เรื่องที่เป็นความลับของตนที่ไม่สามารถบอกแก่
ผู้อื่นได้ แต่สามารถบอกแก่เพื่อนของตนได้

– เก็บรักษาความลับของเพื่อนได้ ย่อมรักษาความลับของเพื่อนเพื่อไม่ให้ผู้อื่น
ล่วงรู้

– ไม่ละทิ้งเพื่อนในยามทุกข์ หรือ ในยามประสบอันตราย

– สามารถสละความสุข และชีวิตของตนเพื่อความสุข และชีวิตของเพื่อนได้

๒.๓ มิตรแนะนำประโยชน์มีลักษณะ ๔ ประการ คือ

– ห้ามเพื่อนมิให้ประพฤตินในความชั่ว

– แนะนำให้เพื่อนประพฤติอยู่ในความดี

– ให้รู้ในสิ่งที่เพื่อนยังไม่เคยรู้ และช่วยอธิบายให้เข้าใจ

– บอกทางสวรรค์ให้มิตร ด้วยการแนะนำ และอธิบายให้เพื่อนทั้งหลายกระทำ
กรรมดีแล้วย่อมเกิดในสวรรค์

๒.๔ มิตรมีความรักใคร่ เป็นมิตรมีใจดี มีลักษณะ ๔ คือ

– ไม่ยินดีกับความเสื่อมของเพื่อน

– ยินดีในความเจริญของเพื่อน

– ห้ามปรามคนที่นินทาหรือติเตียนเพื่อน หรือช่วยแก้ต่างให้

– ยินดี และส่งเสริมผู้ที่สรรเสริญเพื่อน

ลักษณะผู้มีกัลยาณมิตร ๗ ประการ

๑) ปิโย คือ ความน่ารัก หมายถึง ผู้ที่เข้าถึงจิตใจของเพื่อนด้วยความรัก และเมตตา โดย
มิหวังสิ่งตอบแทนใดๆ จนทำให้เพื่อนนั้น รู้สึกอบอุ่นใจ มีความสบายใจ และอยากคบหา อยากเข้าไป
ปรึกษา ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมเป็นที่รักของเพื่อน และคนรอบข้าง

๒) ครุ คือ นำเคารพ หมายถึง ผู้ที่มีความประพฤติดี เหมาะสมแก่ฐานะ และบทบาททาง
สังคม เป็นผู้มีความประพฤติเป็นแบบอย่างของเพื่อน และผู้อื่น อันนำมาสู่ความรู้สึกอบอุ่นใจ และ
หวังเป็นที่พึ่งของเพื่อนหรือคนรอบข้างได้ในยามทุกข์ รวมถึงความเคารพที่บริสุทธิ์ใจต่อผู้นั้นที่
ประกอบอยู่ด้วยศีล สมาธิ และปัญญา อย่างสม่ำเสมอ ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมได้รับความเคารพจาก
เพื่อน และคนรอบข้าง

๓) กาวนียโย คือ นำเจริญใจในคุณธรรม หมายถึง ผู้ที่นำได้รับการยกย่อง ด้วยการตั้งอยู่ ศีล สมาธิ และปัญญา อย่างสม่ำเสมอ จนถือเป็นแบบอย่างแก่เพื่อน และคนรอบข้าง อันนำไปสู่ความเจริญในกายภาคหน้า ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมได้รับการยกย่องสรรเสริญจากเพื่อน และคนรอบข้าง

๔) วัตตา คือ รู้จักพูดให้ได้ผล หมายถึง ผู้ที่รู้จักใช้คำพูดหรือถ้อยคำในการชี้แจงหรืออธิบายให้แก่เพื่อนหรือคนรอบข้างเกิดความเข้าใจต่อปัญหานั้น จนนำมาสู่การปฏิบัติที่ให้ผล และมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมถือว่าเป็นนักพูดที่ดี

๕) วจนขโม คือ อดทนต่อถ้อยคำ หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะรับฟังคำพูดของผู้อื่น อันได้แก่ คำถาม คำเสนอแนะ และคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยไม่โต้แย้งทั้งที่ผู้อื่นยังกล่าวไม่จบ หรือมีกิริยาที่ไม่สนใจ แต่เพียงยอมฟังคำพูดของผู้อื่น และนำมาไตร่ตรองอยู่เสมอ ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมถือเป็นผู้ฟังที่ดี

๖) คัมภีร์ญจะ กถัง กัตตา คือ แดลงเรื่องลึกล้ำได้ หมายถึง ผู้ที่สามารถใช้ความรู้ และสติปัญญาในการชี้แจงหรืออธิบายให้แก่เพื่อนหรือคนรอบข้างเกิดความเข้าใจ และรู้แจ้งถึงปัญหานั้นๆ ที่ซับซ้อนได้จนนำไปสู่การตั้งอยู่ในความไม่ประมาทของการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของคุณธรรมอันงาม ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมเป็นผู้รู้จริง และมีปัญญา

๗) โนจัญฐาเน นิโยชเย คือ ไม่ชักนำสู่ทางเสื่อม หมายถึง ผู้ที่ไม่ใช้ความรู้กล่าวชักนำเพื่อนหรือคนรอบข้างไปในทางที่ผิดต่อคุณธรรม อันจะทำให้ผู้นั้นเกิดความเสื่อมเสีย ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมถือเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

เพื่อนผู้ร่วมธุระร่วมกิจการหรือร่วมอยู่ในสภาพอย่างเดียวกัน, ผู้ชอบพอรักใคร่คบหากันในทางธรรม เนื้อแท้ของความเป็นเพื่อน อยู่ที่ความมีใจหวังดีปรารถนาดีต่อกัน กล่าวคือ เมตตา หรือไมตรี เพื่อนที่มีคุณสมบัติเช่นนี้ เรียกว่า มิตร การคบเพื่อนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะนำชีวิตไปสู่ความเสื่อมความพินาศ หรือสู่ความเจริญองงาม พึงหลีกเลี่ยงมิตรเทียมและเลือกคบหาคนที่ เป็นมิตรแท้^{๗๖}

๒.๔ บริบทของการจัดปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย

มนุษย์เราประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักสองอย่างคือ กาย และ ใจ เรามีวิธีการมากมายในการปรับกายให้แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ แต่วิธีในการปรับใจให้แข็งแรงนั้นกลับไม่มีใครให้ความสำคัญ คนเรามักจะปล่อยใจให้พลัดเพลินไปกับอารมณ์ และเรื่องราวต่างๆ ทั้งที่น่าพึงพอใจ และไม่น่าพึงพอใจ ทำให้ใจของเรานั้นมักจะล่องลอยออกไปสู่นอกตัวเสมอๆ สมมติจึงเป็นวิธีการที่จะนำใจกลับคืนเข้ามาอยู่กับเนื้อกับตัวอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเมื่อทำบ่อยๆ เข้าก็จะทำให้เข้าถึงความสงบสุขของใจอย่างที่ไม่เคยรู้สึกมาก่อน และเมื่อเดินตามทางมรรคมืองค์แปด ที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ท่านให้แล้ว ก็จะสามารถทำให้บรรลุดุธรรมที่ลุ่มลึกเข้าไปได้ในที่สุด

^{๗๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๘๙-๓๙๐.

หลวงปู่ดปากน้ำภาซีเจริญ อธิบายการทำสมาธิว่า คือการทำให้ความเห็น ความจำ ความคิด ความรู้ รวมหยุดเป็นจุดเดียว หรือให้รวมหยุดเป็นจุดเดียวในอารมณ์ที่สบายที่กลางกายของเรา ซึ่งวิธีทำให้เกิดสมาธิ คือฝึกใจให้หยุดให้นิ่งอยู่ใน^{๗๗}

ลักษณะของใจที่เป็นสมาธิ

ลักษณะของสมาธิที่เกิดขึ้นต่อใจที่ทำให้ใจมีความตั้งมั่น และแน่วแน่อยู่ในอารมณ์เดียว จะมีลักษณะที่ปรากฏขึ้นให้สังเกตอีกหลายประการหรือกล่าวได้ว่า เมื่อทำสมาธิได้ประสบผลสำเร็จจนใจเป็นสมาธิ ใจจะต้องมีลักษณะ หรือคุณสมบัติ ๓ ประการคือ

๑) บริสุทธิ์

๒) ตั้งมั่น

๓) ควบคุมการงาน

ใจที่ได้รับการอบรมฝึกฝนดีแล้ว โดยเฉพาะในเรื่องของการเจริญสมาธิ จะมีความสงบ เยือกเย็น มั่นคง ไม่หวั่นไหวไปกับอารมณ์ที่มากระทบ ยิ่งเป็นสมาธิในระดับสูง จะมีความเยือกเย็น ประณีตสูงขึ้นไปตามลำดับ

ใจที่เป็นสมาธินั้น จะใส กระจ่าง สว่างจนมองเห็นอะไรๆ ได้ชัดเหมือนน้ำที่แม้จะขุ่น แต่เมื่อกวาดด้วยสารส้มจนตกตะกอนแล้ว ฝุ่นละอองที่มีก็ตกตะกอนนอนกันหมด ปรากฏแต่ความใส กระจ่าง ใจที่เป็นสมาธิดีแล้ว จะมีความนุ่มนวล ควบคุมการงาน หรือเหมาะแก่การใช้งาน เพราะใจจะเป็นระเบียบ ไม่สับสน ไม่กระด้าง ไม่วุ่น ไม่ขุ่นมัว ไม่เครียด ไม่เร่าร้อน และไม่มีวาทะกรรมวาทะวาทะ

สมาธิ คือ อะไร “สมาธิ” ไม่ใช่เพียงการผ่อนคลาย สมาธิมีความสวยงามและสูงค่ากว่า นั้นมากมายนัก รับรู้เรื่องราวเบื้องต้นของสมาธิก่อนที่จะได้เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ประโยชน์ของสมาธิ ไม่ว่าจะมองจากมุมไหน สมาธิให้ประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเอนกอนันต์ ... ทั้งประโยชน์ในภพชาตินี้, ภพชาติเบื้องหน้า และถึงที่สุด คือ พระนิพพาน สมาธิกับทางสายกลาง ทางสายกลาง เริ่มต้นที่ศูนย์กลางกายของเรา เป็นจุดเชื่อมต่อเรากับหนทางพระนิพพาน นั่งสมาธิด้วยตนเอง ณ มุมสงบที่บ้าน หรือมุมส่วนตัวในที่ทำงาน คุณเองก็สามารถฝึกทำสมาธิด้วยตัวเองอย่างง่ายๆ ได้ เพียงเราปิดเปลือกตาเบาๆ ผ่อนคลายสบาย แล้วดำเนินใจเข้าสู่โลกภายใน ข้อมูลสมาธิเพิ่มเติม “หยุดเป็นตัวสำเร็จ” เป็นอมตะวาจา ที่เชื่อมโยงโลกปัจจุบันอันครุกรุ่น เข้ากับทางสายกลางอันอบอุ่นปลอดภัยในวิถีสงสารขยายความหลักฐานธรรมกาย โดย พระมหาสมเกียรติ วรโยส (ป.ธ.๙) คำว่า ธรรมกาย ในคัมภีร์พิเศษชื่อวิสุทธิธรรมค ภาค ๒^{๗๘} ตอน มรณัสติกา

โยปี โส ภควา อสีตอนุพยฒชนปฏิมณฺฑิตทวตฺตีสมหาปุริสลกฺขณวิจิตตรูปกาโย สพฺพทาการปริสุทฺทสีลกฺขณธาติคุณรตนสมิทุธมฺมกาโย ฯเปฯ โสปี สลิลวฺภูณฺฐินิปาเตน มหาอคฺคิกฺขณโธ วियมรณวฺภูณฺฐินิปาเตน ฐานโส วูปสนฺโต ฯ

ในฎีกาของวิสุทธิธรรมคชื่อ ปริมาตรมัญชุสาขยายความว่า

^{๗๗} หลวงปู่ดปากน้ำภาซีเจริญ, (วัดปากน้ำภาซีเจริญ: กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๘).

^{๗๘} พระมหาสมเกียรติ วรโยส (ป.ธ.๙), (วัดปากน้ำภาซีเจริญ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๕).

“... สห วาสนาย สพเพส กิเลสานํ ปหีนตตา สพพการปริสุทสี่ลกขณธาतिकุณรตเนหิ สมิทโธ ฌมมกาโย เอตสสาติ สพพการ ๗เปฯ ฌมมกาโย ๗ เอว มหาอนุภาวสุสาติ เอว ยถาวุตตรูป กายสมปตติยา, ฌมมกายสมปตติยา จ วิญญายมานวิปุลาปริเมย-พทุชานุกาวยสส, วสมาคตํ อนุรูป คมนวเสนาติ อธิปโปโย ๗...”^{๗๙}

ขยายความ : ความตอนนี้เป็นพระอรรถกถาจารย์ท่านอธิบายเกี่ยวกับการเจริญมรณสติ กัมมัฏฐาน คือ ให้ระลึกถึงความตายว่า แม้พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผู้ทรงสมบูรณ์พร้อมด้วยรูปกายที่ วิจิตรด้วยมหาปุริสลักษณะ ๓๒ ประการเป็นต้น ที่สำเร็จมาจากบุญที่ทรงสั่งสมมาตลอดสี่อสงไขย แสนกัลป์ ดังที่ตรัสไว้ในลักขณสูตรเป็นต้น และ มีพระธรรมกายที่สถิตอยู่ภายในรูปกาย ที่สำเร็จมาจากรัตนอันประเสริฐ อันทรงคุณานุภาพ มีศีลชั้น ๓ สมာธิชั้น ๓ ปัญญาชั้น ๓ วิมุตติชั้น ๓ วิมุตติญาณทัสสนชั้น ๓ ที่บริสุทธิ์ด้วยอาการทั้งปวง เพราะละกิเลสพร้อมทั้งวาสนาเสียได้ ถึงกระนั้นเมื่อถึงกาลแห่งพระชนมายุก็ยังคงดับขันธปรินิพพาน ไปโดยพลัน ไม่ต้องกล่าวถึงเหล่าสัตว์ที่เหลือที่เพียบพร้อมไปด้วยกิเลสตัณหาแล้ว นี่เป็นความโดยย่อ ต่อไปนี้ผู้เขียนจะได้อธิบายความเฉพาะบทต่อไป

คำว่า สมิท ในคำว่า คุณรตเนสมิทธมมกาโย นี้ แปลว่า สำเร็จ สมบูรณ์ หรือ ทำจาก เช่น บ้านทำมาจากไม้ ซ้อนทำจากแสดนเลสเป็นต้น เป็นการบอกถึงโครงสร้างหรือส่วนประกอบหลักที่สำคัญโดยรวมๆ หรือถ้าจะแปลภาษาชาวบ้าน ก็แปลว่า เข้าถึง คือ ใส่เข้าไป คือ ทำจากสิ่งนั้น โดยมาก เช่น ถ้าพูดว่า น้ำพริกถ้วยนี้ ถึงพริกถึงขิงก็ หมายความว่า ใส่พริกใส่ขิงไปมากจนรู้สึกเผ็ดจัด เป็นต้น

ฉะนั้น เนื้อความในอรรถกถาและฎีกาตอนนี้ จึงเป็นการบอกถึงวิธีการเข้าถึงพระธรรมกายไปโดยปริยาย ตามวิธีการที่หลวงปู่วัดปากน้ำ ท่านได้ค้นพบ ดังนั้น เนื้อความตอนนี้ถ้าจะแปลลงในหลักปฏิบัติ จึงได้ความว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้ามีพระธรรมกายที่เข้าถึง (สมิท) ได้ด้วยคุณรัตนะ คือ ศีลชั้น ๓ สมาธิชั้น ๓ ปัญญาชั้น ๓ วิมุตติชั้น ๓ วิมุตติญาณทัสสนชั้น ๓

คำว่า ชั้น ในคำว่า ศีลชั้น เป็นต้น ซึ่งแปลว่า กอง กลุ่ม ก้อน หรือ มีคุณ ตามหลักปฏิบัติธรรมของหลวงปู่วัดปากน้ำ ท่านใช้คำว่า ดวง หมายถึง ดวงศีล ดวงสมาธิ ดวงปัญญา ดวงวิมุตติ และดวงวิมุตติญาณทัสสนะ ที่มีลักษณะกลมใสประดุจแก้วมณีโชติรสใสสว่างเย็นตาเย็นใจ ดูนุ่มนวลคล้ายมีชีวิต สามารถนำผู้เข้าถึงไปสู่สุคติหรือ ทำลายกิเลสทั้งปวง ถ้าเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าก็ละกิเลสพร้อมทั้งวาสนาเสียได้ (สห วาสนาย สพเพส กิเลสานํ ปหีนตตา) ดับขันธแล้วจึงไปสู่พระนิพพานได้ ฉะนั้นศีลชั้นหรือดวงศีลเป็นต้น จึงได้ชื่อว่า “คุณรัตนะ” (คุณรตเนหิ สมิท) แก้วที่มีคุณจริง ไม่ใช่แก้วภายนอกเอาไว้ประดับ หรือดูไว้อย่างมากก็ให้แสงสว่างเย็นตาเท่านั้น

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายพระสูตรที่กล่าวถึง ภิกษุผู้มีธรรมกายที่เข้าถึงได้ด้วยพระธรรมชั้น ๕ จึงจะเป็นเนื่อนาบุญของโลก ไม่มีนาอื่นยิ่งกว่า ทานที่ให้ในทานที่ประกอบด้วยพระธรรมชั้น ๕ จึงมีผลมาก ดังที่พระพุทธองค์ตรัสไว้ใน วัจจโคตตสูตร อังคุตตรนิกาย ติกนิบาตว่า

^{๗๙}ดูรายละเอียดใน มกฏ. ๘/จุฬา. ๑๕๕.

“ดูก่อนวิจฉะ อีกประการหนึ่ง เราย่อมกล่าวว่า ท่านที่ให้แก่ท่านผู้มีศีลมีผลมากที่ให้ในคนทุศีล งามมีผลมากไม่ ทั้งท่านผู้มีศีลนั้นเป็นผู้ละองค์ ๕ ได้แล้ว” ทั้งเป็นผู้ประกอบด้วยองค์ ๕

ละองค์ ๕ เหล่าไหนได้ คือ (นิวรรณธรรมมี ๕ อย่าง คือ) ๑. กามฉันทะ ๒. พยาบาท ๓. ถีนมิทธะ ๔. อุทธัจจกุกกุจจะ ๕. วิจิกิจฉา ท่านผู้มีศีลละองค์ ๕ เหล่านี้ ได้แล้ว

เป็นผู้ประกอบด้วยองค์ ๕ เป็นไฉน คือ (พระธรรมชั้น ๕) ดังนี้

๑) ประกอบด้วยศีลชั้นที่เป็นของ พระอเสขะ (อเสขณ สีกขณเจณ สมณนาคโต โหติ)

๒) ประกอบด้วยสมาธิชั้นที่เป็นของพระอเสขะ

๓) เป็นผู้ประกอบด้วยปัญญาชั้นที่เป็นของพระอเสขะ

๔) เป็นผู้ประกอบด้วยวิมุตติชั้นที่เป็นของพระอเสขะ

๕) เป็นผู้ประกอบแล้วด้วยวิมุตติญาณทัสสนชั้น ที่เป็นของพระอเสขะ ท่านผู้มีศีลเป็นผู้ประกอบแล้วด้วยองค์ ๕ เหล่านี้ เรากล่าวว่า ท่านที่ให้แล้วในท่านผู้ละองค์ ๕ ทั้งเป็นผู้มาตามพร้อมแล้วด้วยองค์ ๕ เหล่านี้ ย่อมมีผลมาก” นี้เป็นข้อความตามพุทธวจนะที่ทรงแสดงถึงท่านที่ให้ในท่านผู้ถึงพร้อมหรือเข้าถึงธรรมกาย ด้วยพระธรรมชั้น ว่ามีผลมาก ที่พระองค์ได้ทรงแสดงพร้อมกับแนวทางปฏิบัติธรรมของท่านผู้ที่จะเป็นพระอเสขะคือพระอรหันต์ต้องดำเนินตามนี้ แต่เนื่องจากพระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสกับผู้ที่มีปัญญามีบุญบารมี มีอุปนิสัยที่สมบูรณ์แล้ว ทั้งพุทธวจนะที่ใช้แสดงธรรมก็ทรงใช้ภาษาที่ผู้ผู้นั้นจะเข้าใจได้ ให้เหมาะแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกเพศ ทุกวัย และตรัสได้เหมาะแก่อุปนิสัยเฉพาะบุคคลไป จึงมีน่าสงสัยเลยที่คนในสมัยพุทธกาลนั้น ฟังเพียงเท่านั้นก็เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้เข้าถึงพระธรรมกายได้

คำว่า ชั้น ซึ่งแปลว่า กอง กลุ่ม ก้อน หมวด หรือ มีคุณประโยชน์ พระเดชพระคุณหลวงปู่วัดปากน้ำฯ ท่านใช้คำว่า ดวง ซึ่งมีลักษณะกลมใส เป็นธรรมชั้นที่เห็นได้ด้วยใจ ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น ในพระสูตรนี้ ได้บอกจำแนกความไว้ชัดเจนขึ้น ป้องกันความสงสัยในพุทธพจน์ที่ว่า คราวแรกพระองค์ตรัสแล้วมิใช่หรือว่าเป็นผู้มีศีล และ ละนิวรรณ ๕ ได้แล้วก็น่าจะหมายถึงมีศีลและมีสมาธิอยู่แล้วมิใช่หรือ เหตุใดพระองค์จึงตรัสศีลชั้น และสมาธิชั้น ซ้ำอีกเล่า ถ้าจะกล่าวความให้ชัดตามหลักปฏิบัติของหลวงปู่วัดปากน้ำฯ ก็พอจะอธิบายได้ว่า

คำว่า เป็นผู้มีศีล นั้นหมายถึงศีลในหลักปริยัติ ปฏิบัติเพื่อความ สงบกายวาจา เป็นไปเพื่ออุปัชฌารสมาธิแต่ ศีลชั้น ที่พระองค์ตรัสนั้นหมายถึง ศีลที่เข้าถึงได้ เป็นอริศีล เกิดขึ้นหลังจากละนิวรรณ ๕ เบื้องต้นอันเป็นอุปัชฌารสมาธิ จะเห็นศีลชั้น เป็นดวงใสในที่นี้หมายถึง โลกุตตรศีล เห็นได้ด้วยใจ เห็นแล้วมีความสุข ชุ่มชื่นเบิกบาน แสดงถึงความเป็นผู้มีศีลบริสุทธิ์ ไม่ขาดไม่ทะลุ ไม่ต่างไม่พร้อย จะเห็นชัดตัดความสงสัยได้ เป็นไปเพื่อสมาธิชั้น (ดวงสมาธิ ที่เป็นอัปนาสมาธิ ในที่นี้คือโลกุตตรสมาธิ) และนำการสลัดออกจากภพ ทั้งเป็นภูมิแห่งปัจจเวกขณญาณ (ภวานิสสรณาวห โหติ ปัจจเวกขณญาณสส จ ภูมิ ฯ วิสุทธิมรรค ภาค ๑ หน้า ๑๖)

คำว่า ละองค์ ๕ (นิวรรณ) ได้นั้น หมายถึง การที่ใจหยุดนิ่งเบื้องต้น เป็นอุปัชฌารสมาธิ เพราะละนิวรรณ ๕ ได้แล้ว แต่ยังไม่เป็นดวงใสบริสุทธิ์ องค์ฌานทั้งหลายจึงยังไม่เกิดกำลัง (อุปัชฌาร

ภูมิย์ นีวรณปนาเนน จิตต์ สมาหิต์ โหติ อุปจาเร องคานิ น ถามชาตานิ โหนติ วิสุทธิมรรค ๑ หน้า ๑๖๐)

ส่วนคำว่า สมาหิฉันท์ หรือดวงสมาหิฉันท์ หมายถึง ความที่จิตตั้งมั่นแนบแน่นเป็นอัปนาสมาหิตั้งแต่ปฐมฌานขึ้นไปแล้ว จะเห็นเป็นดวงใสบริสุทธิ์โดยธรรมชาติ เป็นโลกุตตรสมาหิ เกิดขึ้นต่อจากศีลชั้นหรือดวงโลกุตตรศีล องค์ฌานทั้งหลาย เป็นธรรมชาติมีกำลัง จิตหมดจดจากอันตรายคือ นีวรณต์วกางกัน ย่อมดำเนินสู่สมณนิมิตอันเป็นสายกลาง (วิสุทตตทา อวารณวิริหิต์ หุตวา มชฌิมิ สมณนิมิตต์ ปฏิปชชติ ฯ วิสุทธิมรรค ๑ หน้า ๑๘๙) ได้เป็นปฏิปทาวิสุทธิ ดำเนินถูกต้อง และเป็นไปโดยสม่ำเสมอ เพราะเว้นจากความท้อถอยและฟุ้งซ่าน ถึงความสงบอย่างวิเศษ และเป็นเหตุแห่งความสุขอย่างยิ่งของพระโยคาวจร ฉะนั้น พระพุทธองค์ จึงตรัสเรียงลำดับแห่งการปฏิบัติที่เข้าถึงได้จริง มิได้ตรัสซ้ำสับสนกันดังที่อาจจะสงสัย หรือเข้าใจคลาดเคลื่อนเช่นนั้นได้

คำว่า เป็นของพระอเสชชะ คือ เป็นของพระอรหันต์ ผู้ไม่ต้องศึกษาเรื่องไตรสิกขา คือ ศีลสมาหิ ปัญญา ดัง กัลยาณปุถุชนและพระอริยบุคคลที่เหลืออีก เพราะศีลชั้นหรือดวงศีลเป็นต้นในที่นี้เป็นโลกุตตรธรรม ที่จะให้เข้าถึงพระธรรมกายอรหัตต์ สามารถทำลายกิเลสทั้งปวงได้ จึงเป็นเนื่อนาบุญของชาวโลก ไม่มีนาบุญอื่นที่ยิ่งกว่า ฉะนั้น จึงเป็นการยืนยันได้ว่า การปฏิบัติธรรมตามวิธีการนี้เป็นได้ทั้งสมณะและวิปัสสนา ควบคู่กันไปตั้งแต่เบื้องต้นจนอวสาน

ฉะนั้น เมื่ออธิบายถอดความตามพุทธวจนะนี้ตามหลักปฏิบัติธรรมของหลวงปู่ดปากน้ำ จึงได้ความว่า หยุดใจไว้ภายในตัว ณ ศูนย์กลางกายฐานที่ ๗ ย่อมละ นีวรณธรรม ๕ ได้ และจะเข้าถึงดวงธรรม ๕ คือ ดวงศีล ดวงสมาหิ ดวงปัญญา ดวงวิมุตติ และดวงวิมุตติญาณทัสสนะตามลำดับ เห็นภายในกาย จนเข้าถึงพระธรรมกายอรหัตต์ ด้วย ดวงศีล ดวงสมาหิ ดวงปัญญา ดวงวิมุตติ และดวงวิมุตติญาณทัสสนะที่เป็นโลกุตตรอย่างบริบูรณ์ จึงสามารถทำลายกิเลสได้สิ้นเชื้อไม่เหลือเศษแล้ว จนเป็นเนื่อนาบุญอย่างยอดเยี่ยมของชาวโลกได้ ทานที่ให้ในท่านผู้มีศีลผู้ปฏิบัติตามนี้ จึงชื่อว่า มีผลมาก และนั่นก็หมายความว่า การปฏิบัติตามพุทธวจนะของหลวงปู่ดปากน้ำ ภาซีเจริญ นี้ เป็นการปฏิบัติทั้ง สมณะและวิปัสสนาควบคู่กันไป เพราะท่านกล่าวถึงการละนีสวรณธรรม ๕ ซึ่งเป็นเครื่องกั้นขวางมิให้ใจสงบได้ก่อน (เป็นสมณะ) และกล่าวถึงการเข้าถึงธรรมกายของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระอรหันต์ทั้งหลาย ด้วยธรรมชั้น ๕ อันเป็นโลกุตตรธรรม

ประวัติความเป็นมา ผู้สืบทอดการปฏิบัติธรรม ของวัดพระธรรมกาย เริ่มตั้งแต่หลวงปู่สด มารุ่นคุณยาย จนกระทั่งมายุคหลวงพ่อดัมมชโยเป็นผู้นำแนวทางการปฏิบัติธรรมมาใช้ในการเผยแผ่ธรรมะของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้มีการปฏิบัติธรรม มีหลักสูตรการสอนสมาธิมากหมายอย่างต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ขยายไปทั่วโลก จนมีผู้ที่ประสบความสำเร็จภายในเป็นจำนวนมาก เป็นต้น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

ธัญพร ชื่นกลิ่น ให้ผลว่า รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนาถูกเรียกว่า รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ ๑) หลักการและวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ๒) กระบวนการ ๔ ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติโค้ช และการประเมินผลการโค้ช และ ๓) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ ระบบสนับสนุน ทักษะการโค้ช และการติดตามดูแล ๒. การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีพบว่า สมรรถนะการโค้ชและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เหมาะสมในระดับมาก^{๕๐}

ดวงหทัย โฮมไชยะวงศ์ กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑.) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพรู๒) ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และ ๓) ขยายผลรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ ๓ สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจำนวน ๒๐ คน ภาคการศึกษาปลายปีการศึกษา ๒๕๕๗ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คู่มือการใช้รูปแบบแผนการสอน แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะของครู ประถมศึกษา แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนที่เรียนกับนักศึกษาวิชาชีพรู แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอน และแบบบันทึกความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอน (Journal Writing) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีแบบไม่อิสระ (t-test for dependent samples) และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า

๑) รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพรูมีชื่อว่า “๓ P-CA Model” มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการการเรียนรู้อยู่ด้วยกระบวนการสร้างความรู้การเผชิญสถานการณ์ การศึกษาจากตัวอย่าง และการ ฝึกปฏิบัติร่วมกับการพัฒนาวิชาชีพด้วยการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอย่าง

^{๕๐}ธัญพร ชื่นกลิ่น, “การพัฒนา รูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข”, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ ๔, ฉบับที่ ๑, (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๕).

ต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษา วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู ในด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ๔ ชั้น คือ ชั้นเตรียมความพร้อม (Preparing: P) ชั้นเสนอความรู้หรือทักษะ (Presenting Knowledge or Skills: P) ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practicing: P) ชั้นสรุปและประยุกต์ใช้ (Concluding and Applying: CA) การวัดและประเมินผล ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา และเงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านผู้สอน มีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน มีความรู้ในด้านวิธีสอนที่ใช้ในรูปแบบการเรียนการสอน มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะการเป็นครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านอาจารย์พี่เลี้ยง มีความรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครู ประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านผู้เรียน มีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีประสิทธิภาพเท่ากับ ๘๓.๙๖/๘๓.๓๗

๒) ประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า หลังเรียนตามรูปแบบนักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษา สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นักศึกษามีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก คุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากและนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

๓) ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า หลังเรียนตามรูปแบบนักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษา สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา สูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด^{๕๑}

กนกพร นทีธนสมบัติ, รัชณี นามจันทรา, พรศิริ พันธลี, อีสริย์ เหลืองวิลัย ได้กล่าวไว้ว่าการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพการสอนภาคปฏิบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างมี ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน ๒๒๗ ราย (นักศึกษาชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๑๑๐ ราย นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๑๑๗ ราย)

^{๕๑} ดวงหทัย โสมไชยวงค์, “การพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗).

สำหรับกลุ่มตัวอย่างการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน ๒๙ ราย (นักศึกษาชั้นปีที่ ๓ ที่เคยเรียนวิชา ภาควิชาปฏิบัติกับพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน ๗ ราย อาจารย์ประธานรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล จำนวน ๓ ราย พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน ๑๐ ราย พยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ร่วมงานกับพยาบาลพี่เลี้ยง อย่างน้อย ๒ ปีจำนวน ๔ ราย และหัวหน้าหอผู้ป่วยในแหล่งฝึกปฏิบัติที่มีพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน ๕ ราย เครื่องมือที่ใช้ในส่วนของการเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพการสอนภาคปฏิบัติของ พยาบาลพี่เลี้ยง และเครื่องมือที่ใช้ในส่วนของการเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิง ลึก และแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม ซึ่งเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพการสอน ภาควิชาปฏิบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ๐.๙๕ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติ MannWhitneyU test ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพการสอนภาคปฏิบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงในด้าน คุณลักษณะความเป็นครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($x=4.48$, $SD=.444$) และ ด้านการดำเนินการ สอนของพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า เกือบทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาการฝึกปฏิบัติของ นักศึกษา ($x=4.54$, $SD=.453$) รองลงมา คือ นักศึกษาได้รับความรู้ ประสบการณ์ และเกิดทักษะจากการฝึกปฏิบัติ ($x=4.46$, $SD=.444$) นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ ๓ และ ๔ มีคะแนนความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นครูของ พยาบาลพี่เลี้ยงและลักษณะการดำเนินการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกัน ($p<.001$) ส่วนผล การศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วย ๓ ประเด็นหลัก คือ ประเด็นหลักที่ ๑ ปัญหาของพยาบาลพี่เลี้ยง ในการสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ประเด็นรอง คือ ปัญหาของการนิเทศนักศึกษา และปัญหา ความรู้ทางทฤษฎีไม่ได้อธิบายซึ่งมาก ประเด็นหลักที่ ๒ ความต้องการของพยาบาลพี่เลี้ยงในการ พัฒนาการสอน ประกอบด้วย ๑ ประเด็นรอง คือ ความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ และประเด็นหลัก ที่ ๓ แนวทางในการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ ประเด็นรอง คือ การ ได้มาซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยง และระบบการเรียนการสอนและการติดตามผล^{๕๒}

นลินี ธนสันติ รายงานวิจัยสถาบัน รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารด้านการสอนงานและ มอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการ ความรู้ที่สอดคล้องในการพัฒนา สมรรถนะบริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บริหาร สายสนับสนุนและบริบทของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่ม

^{๕๒} กนกพร นทีธนสมบัติ, รัชณี นามจันทร์, พรศิริ พันธสี, อีสริย์ เหลืองวิลัย “การสอนภาคปฏิบัติของ พยาบาลพี่เลี้ยงและแนวทางการพัฒนาระบบพยาบาลพี่เลี้ยง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระ เกียรติ”, วารสาร มจร.วิชาการ, ปีที่ ๑๙, ฉบับที่ ๓๗, (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๘).

บุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากรภายนอก จำนวน ๓๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ๑) แบบสัมภาษณ์ ปลายเปิดไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured interview) ๒) การสนทนากลุ่ม (Focus group) สถิติ ที่ใช้คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ เป็นโมเดลต้นแบบชื่อ Coaching Model เป็นรูปแบบที่มีรูปแบบกลไก วิธีการ กิจกรรม และการประเมินผล ๘ ขั้นตอนคือ ดังนี้ ๑.CCollaboration การพูดคุยหารือร่วมกัน ๒. o-objective การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย/กิจกรรม/ ระยะเวลา/ผลผลิต/ผลลัพธ์ ๓. A – Action (ลงมือปฏิบัติ) ๔.C-Check (การประเมิน) ๕.H-Holism แนวคิดองค์รวม ๖.I-Innovation (การถอดองค์ความรู้มาเป็นเอกสาร) ๗. N- Networking (การจัดตั้ง กลุ่มที่เลี้ยงด้านต่างๆ) ๘.G-Goal for resultant การพัฒนาตน ผู้คนสู่องค์กรในการนำเข้าสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดีพัฒนา ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้นแบบของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาประสิทธิภาพ สมรรถนะบริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นสูงสุดใน จำนวนสมรรถนะบริหารทั้ง ๑๐ ด้านของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยการสร้างรูปแบบการจัดการ ความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นๆ ในสำนักงานอธิการบดี โดยขับเคลื่อนในการ สร้างเครือข่ายในการสอนงานและมอบหมายงานให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่นำไปสู่บรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้^{๕๓}

จุฬารัตน์ ท้าวหาญ กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการที่จำเป็นโดยทำการรวบรวมข้อมูลโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ ๒การออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ ๑ มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบและกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นตอนที่ ๓ การทดลองใช้รูปแบบเป็นการนำรูปแบบการโค้ชที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ ๒ ไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ช โดย ๑) ประเมินความสามารถทางการโค้ช ๒) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพก่อนและหลังได้รับการพัฒนา และ ๓) ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชและผู้ที่ได้รับการโค้ช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนงานบุคลากรใหม่ ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากพยาบาลในโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน ๒๗ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และ ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

^{๕๓}นางนลินี ธนสันติ, “รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”, รายงานการวิจัย , (สำนักงานอธิการบดี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๒๕๕๓).

เป็นการนำผลการทดลองรูปแบบการโค้ชในขั้นตอนที่ ๓ มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการโค้ชให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นและพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไปผลการศึกษา พบว่า ระบบโค้ชเป็นระบบที่เคยใช้มาก่อน และได้ผลดีในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ระบบที่ใช้อยู่ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนา ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ ๑) หลักการและวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพ ๒) กระบวนการ ประกอบไปด้วย ๔ ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติโค้ช และการประเมินผลการโค้ช และ ๓) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ ระบบสนับสนุน ทักษะการโค้ช และการติดตามดูแล ส่วนการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพบว่าผู้ที่หน้าที่โค้ชสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ใช้ระบบการโค้ชและผู้รับบริการระบบการโค้ชมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการโค้ชรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพสำหรับบุคลากรจบใหม่ ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบให้สามารถใช้กับกลุ่มบุคลากรสุขภาพกลุ่มอื่นต่อไป^{๔๔}

นารีทัต โกมารทัต กล่าวว่า พฤติกรรมการโค้ชเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำนักกีฬาก้าวไปสู่งเป้าหมายและหนทางแห่งความสำเร็จวัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการโค้ชกับความสำเร็จในการแข่งขันของนักกีฬาแบดมินตัน วิธิดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาแบดมินตันเพศชายอายุระหว่าง ๑๕-๑๖ ปี ที่ลงแข่งขันประเภทชายเดี่ยวรุ่นอายุไม่เกิน ๑๖ ปี ในรายการพระจอมเกล้าพระนครเหนือโอเพ่น ๕๔ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๔ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๔ จำนวน ๙๙ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการโค้ชนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (PearsonCorrelationCoefficient) โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการโค้ชกับความสำเร็จตามความคาดหวังของนักกีฬาพฤติกรรมการโค้ชด้านหลักการและปรัชญาการโค้ชที่เน้นการพัฒนาตัวนักกีฬาเป็นอันดับแรกและชัยชนะเป็นอันดับรอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จระดับสูง พฤติกรรมการโค้ชด้านวิธีการโค้ชแบบนำ เข้าสู่เกมการเล่นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จระดับสูง และพฤติกรรมการโค้ชด้านรูปแบบการโค้ชที่โค้ชเปิดโอกาสให้นักกีฬามีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการโค้ชกับความสำเร็จตามผลลัพธ์จากการแข่งขันของนักกีฬาพฤติกรรมการโค้ชด้านหลักการและปรัชญาการโค้ชที่เน้นการพัฒนาตัวนักกีฬาเป็นอันดับแรกและชัยชนะเป็นอันดับรอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จระดับสูง

^{๔๔} จุฬารัตน์ หัวหาญ, การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร, ๒๕๕๓).

พฤติกรรมการณ์โค้ชด้านวิธีการโค้ชแบบนำ เข้าสู่เกมการเล่นมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จระดับสูง และพฤติกรรมการณ์โค้ชด้านรูปแบบการโค้ชที่โค้ชเปิดโอกาสให้นักกีฬามีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕สรุปผลการวิจัย พฤติกรรมการณ์โค้ชด้านหลักการและปรัชญาการโค้ชที่เน้นการพัฒนาตัวนักกีฬาเป็นอันดับแรก ชัยชนะเป็นอันดับรอง ด้านวิธีการโค้ชแบบนำ เข้าสู่เกมการเล่น และด้านรูปแบบการโค้ชที่โค้ชเปิดโอกาสให้นักกีฬามีส่วนร่วม ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักกีฬา ทั้งความสำเร็จตามความคาดหวังของนักกีฬาและความสำเร็จตามผลลัพธ์จากการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๕}

อรุณี สำเภาทอง กล่าวว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้น การสอนแนะ และศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมเน้นการสอนแนะ ๒ รูปแบบที่มีต่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจความคงทนในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรมและพัฒนาการทางด้านทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรม ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบดังนี้ ๑. กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบดังนี้ ๑.๑ หลักการ ๑.๒ จุดประสงค์ของกระบวนการฝึกอบรม ๑.๓ ลำดับขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๑) ชั้นวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม ๒) ชั้นกำหนดเป้า หมายของการฝึกอบรม ๓) ชั้นสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ๔) ชั้นดำเนินการฝึก อบรมในห้องอบรม ๕) ชั้นดำเนินการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง ๖) ชั้นประเมินผลการฝึกอบรม ๒. ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะที่สำคัญ ๆ มีดังนี้ ๒.๑ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจที่ฝึกอบรมระหว่างก่อนการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่ได้รับการสอนแนะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนแนะ ๒.๒ กลุ่มที่ได้รับการสอนแนะสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในเรื่องที่ได้รับการอบรมภายหลังการอบรมในสถานการณ์จริง แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนแนะซึ่งลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๒.๓ หลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงกลุ่มที่ได้รับการสอนแนะโดยรูปแบบที่ครูเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องเดียวกันจับคู่กัน สอนแนะมีพัฒนาการ ทางด้านทักษะการสอนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนแนะรูปแบบที่เข้ารับการอบรมจับคู่กับครูที่ไม่ได้รับการอบรม^{๕๖}

ดวงใจ บุญฤทธิ์ กล่าวว่า การศึกษาการสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง การสอนงานเบื้องต้นสำหรับหัวหน้างาน มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง การสอนงานเบื้องต้นสำหรับหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ หัวหน้างานในหน่วยงาน ต่าง ๆ ซึ่งไม่เคยผ่านการเรียนเรื่องการสอนงานมาก่อนและสามารถใช้

^{๕๕} นารีทัต โภมารทัต, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์โค้ชกับความสำเร็จในการแข่งขันของนักกีฬาแบดมินตัน”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๕๖} อรุณี สำเภาทอง, “การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

คอมพิวเตอร์ระบบ Window ๙๕ ขึ้นไป จำนวน ๓๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ บทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนเรื่องการสอนงานเบื้องต้น จำนวน ๑ หน่วย ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน ๒ ชุด แบบสำรวจระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาบทเรียน จำนวน ๑ ชุด และแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด ผลการวิจัย พบว่า (๑) การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนมี ๙ ขั้นตอน คือ ๑. ศึกษาหลักสูตรและผู้เรียนเป้าหมาย ๒. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ๓. วิเคราะห์เนื้อหาเรื่องการสอนงานเบื้องต้น ๔. สร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ๕. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์เพื่อออกแบบและเขียนโปรแกรม ๖. การป้อนบทเรียนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนถูกต้องสมบูรณ์แล้วเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ ๗. การตรวจสอบความเรียบร้อยของบทเรียน ๘. ทดลองภาคสนามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ๙. ติดตามผลการเรียนของผู้เรียน (๒) ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับ ๙๒.๑๖๗/๙๒.๑๖๖ (๓) เวลาที่ใช้ในการศึกษาบทเรียนเฉลี่ย ๕๓ นาที สิ่งที่ได้รับการวิจัย คือ ขั้นตอนการสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างบทเรียนควรมีรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย มีกราฟฟิกต่างๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นและจูงใจผู้เรียน^{๘๗}

วิมล มาดิษฐ์ กล่าวว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๗๘ คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามการสอนแนะ และแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .๙๒ .๙๑ และ .๙๒ ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑. บรรยากาศองค์การ การสอนแนะ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง (X)=๓.๘๖, ๓.๘๐ และ ๓.๗๔ ตามลำดับ) ๒. บรรยากาศองค์การ การสอนแนะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ (r=.๕๕๓ และ ๐.๕๔๖ ตามลำดับ)^{๘๘}

ปณัฐ เนรมิตตพงษ์ กล่าวว่า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาคณะนิติศาสตร์ ด้วยวิธีการโค้ชเชิงบวกและเพื่อสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบวกในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาคณะนิติศาสตร์โดยใช้วิธีการโค้ชเชิงบวกกับนักศึกษาจำนวน ๑๐ คนที่

^{๘๗} ดวงใจ บุญฤทธิ์, “การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องการสอนงานเบื้องต้นสำหรับหัวหน้างาน”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, ๒๕๕๘, บทคัดย่อ.

^{๘๘} วิมล มาดิษฐ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การการสอนแนะกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๗, บทคัดย่อ.

สมัครใจเข้ารับการศึกษา โดยแบ่งเป็นกรณีศึกษา คือ การพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อน การพัฒนาการเรียน การพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษ การพัฒนาความกล้าแสดงออก การพัฒนาเรื่องตารางเวลา การพัฒนาด้านการมีสมาธิอยู่กับการเรียน การพัฒนาด้านความจำและการสร้างสรรค์ผลงานจำนวน ๔ โครงการ ดำเนินการศึกษาโดยใช้รูปแบบ ๔-D ตามหลักการสุนทรียศาสตร์ และใช้เทคนิคการโค้ชตามรูปแบบของเฮรอนจากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งที่นักศึกษาตอบรวมกับพฤติกรรมของนักศึกษาจากการสังเกตของผู้ศึกษาเพื่อกำหนดเครื่องมือการโค้ช ทำการประเมินผลโดยเทียบเคียงกับหลักการประเมินผลของเคิร์กแพททริก ผลการศึกษาพบว่าหลังจากเข้ารับการศึกษาจำนวน ๘ คน มีการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น นอกจากนี้จากการสังเคราะห์ผลการศึกษา สามารถสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบวก ในการพัฒนานักศึกษาคณะนิติศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย การระบุประเด็นการสำรวจ การวาดฝัน การออกแบบ และการสร้างหนทาง^{๘๘}

วัชรวิภา เลาเรียนติกกล่าวถึง บทบาทของโค้ชว่า โค้ชจะทำงานร่วมกับครูอำนวยความสะดวก ส่งเสริมผสมผสานความคิด และเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายบทบาท เช่น

๑) โค้ชในบทบาทของผู้ให้ข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Data Source)

๒) โค้ชในฐานะผู้ให้บริการสื่อ แหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้ (Resource Provider)

๓) โค้ชในฐานะผู้ให้การดูแล บริหาร แนะนำแก่ผู้มีประสบการณ์น้อย (Mentor)

๔) โค้ชในบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (Curriculum Specialist) ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร

๕) โค้ชในบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน (Instructional Specialist) ช่วยเหลือสนับสนุนสำหรับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ยุทธวิธีสอนที่เหมาะสม และการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้อง

๖) โค้ชในบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Facilitator) เช่น ช่วยจัดการ ประสานงาน สนับสนุน ออกแบบการเรียนรู้

๗) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Catalyst for Change)

๘) เป็นผู้เรียน (Learner)

๙) เป็นผู้สนับสนุนในชั้นเรียน (Classroom Support)

การโค้ช (Coaching) อยู่บนพื้นฐานหลักจิตวิทยาและทฤษฎีต่าง ๆ หลายอย่างที่ชัดเจนรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติ การมีบทบาทหน้าที่ของโค้ชที่มาจากผลการวิจัยและทดลองปฏิบัติวิธีโค้ชหรือแบบของการโค้ชแต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติตนของโค้ช ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรือคุณสมบัติเฉพาะด้าน เช่น ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการอ่านหรือ

^{๘๘} ปณัฐ เนรมิตตพงษ์, ภาณุโยธ รัตนาพันธ์ “การใช้วิธีโค้ชเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มข. ๑๐, (๑ ม.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๐).

ภาษา ฯลฯ โค้ชจึงมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ การโค้ช หรือวิธีโค้ชทั้งวิธีมีลักษณะการปฏิบัติแบบเป็นทางการ และบางวิธีมีลักษณะการปฏิบัติแบบไม่เป็นทางการ หรือบางครั้งในการโค้ชอาจจะใช้หลายบทบาทก็ได้

วัฏจักรการโค้ชโดยทั่ว ๆ ไป

วัชรา เล่าเรียนดี กล่าวว่า วัฏจักรการโค้ชโดยทั่วไปจะประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสังเกตการสอน และการปฏิบัติงาน (Event Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ที่รับการโค้ช และแบบต่างๆ ของการโค้ช^{๑๐}

อัญพร ชื่นกลิ่น วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สรุปผลการวิจัยรูปแบบการโค้ชฯ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็น ๒) การออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช ๓) การทดลองใช้รูปแบบและ ๔) การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช ซึ่งผลของการออกแบบและพัฒนา ได้ร่างรูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงเงื่อนไข การนำรูปแบบไปใช้มีกระบวนการดำเนินการ ๔ ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ ระยะการเตรียมการ (Preparing Phase: P) ระยะที่ ๒ ระยะวางแผนการโค้ช (Planning Phase: P) ระยะที่ ๓ ระยะการปฏิบัติโค้ช (Coaching Phase: C) และระยะที่ ๔ ระยะการประเมินผลการโค้ช (Evaluating Phase: E) ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการโค้ช พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อของความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ของรูปแบบ และความสอดคล้องของรูปแบบรายข้อมีค่าระหว่าง ๐.๘-๑.๐ ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ชพีพีซีอี ผลการประเมินมีดังนี้ (๓.๑.๑) สมรรถนะการโค้ชก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้และความสามารถในการโค้ชก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ การประเมินความสามารถในการโค้ชระหว่างการทดลอง พบว่า คะแนนความสามารถในการโค้ชมีการพัฒนาจากผลการประเมินครั้งที่ ๑ อยู่ในระดับสูง ไปสู่ระดับสูงมาก ในการประเมินครั้งที่ ๒ การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ผลการประเมินมีดังนี้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการทดลองพบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ การประเมินความสามารถและแผนการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมี

^{๑๐} วัชรา เล่าเรียนดี, “ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ” (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๒๙๓.

วิจารณ์ญาณของนักศึกษาพยาบาล ระหว่างการทดลอง พบว่า คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้มีการพัฒนาจากผลการประเมินครั้งที่ ๑อยู่ในระดับสูง ไปสู่ระดับสูงมากในการประเมินครั้งที่ ๒ และคะแนนแผนการจัดการเรียนรู้โดยรวม มีการพัฒนาระดับความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้จากระดับดีในครั้งที่ ๑ไปสู่ระดับดีมากในครั้งที่ ๒ การประเมินทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของนักศึกษาพยาบาล การประเมินทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของนักศึกษาพยาบาล พบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อน การทดลอง การประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อรูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของนักศึกษาพยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการโค้ชฯ ในด้านต่างๆ โดยอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจโดยรวมต่อรูปแบบการโค้ชพีพีซีอี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่ม พบว่า กระบวนการโค้ชพีพีซีอี เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์มาก เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันของแต่ละระยะ ปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการพัฒนางานและองค์ความรู้ รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีช่วยให้อาจารย์มีความมั่นใจในการเรียนรู้มากขึ้น รู้สึกมีกำลังใจ มีพลังที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์การประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ใช้รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม นักศึกษาคิดว่าการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ นอกจากนี้ จากการบันทึกความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประมวลสรุปได้ดังนี้ ๑) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา ๒) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ๓) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้ ๔) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และ ๕) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่จูงใจรวมทั้งการบันทึกถึงข้อจำกัดและข้อเสนอแนะของการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่แต่ละกิจกรรมต้องอาศัยเวลาสำหรับการฝึก กระบวนการคิด ทั้งการคิด วิเคราะห์แยกแยะข้อมูลต่างๆ การแปลความ/การตีความข้อมูล การอธิบาย/การทำนาย และการลงข้อสรุป ต้องมีการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีมาก่อนเข้ากับความรู้ที่กำลังเรียนรู้ทั้งจากทฤษฎีหลักการและเทคนิคการพยาบาลเอง และจากรายวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยการทำความเข้าใจ คิดทบทวน ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ในกรณีศึกษา^{๑๑}

เก็ทกนก เอื้อวงศ์ กล่าวว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการชี้แนะพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะใช้ศักยภาพ

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๙.

ของตน ค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัวและสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะ การสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การชี้แนะ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาได้โดยเฉพาะการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอน ในการดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ การกำหนดเป้าหมาย การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สำหรับการประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของสถานศึกษา^{๓๒}

๒.๕.๒ วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติธรรม โดยที่มีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ทำการวิจัยไว้หลากหลายดังนี้

พระบุญมี สนั่นจิตโต (มณีจันทร์)กล่าวว่า ในการวิจัย เรื่องวิธีการปฏิบัติและผลของการ ปฏิบัติกัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติธรรมวัดไตรสิกขาทลามลตาราม อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มี วัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาหลักการและวิธีการปฏิบัติกัมมัฏฐานในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (๒) ศึกษาวิธีการปฏิบัติกัมมัฏฐานของวัดไตรสิกขาทลามลตาราม ตำบลแพด อำเภอคำตากล้า จังหวัด สกลนครและ (๓) ศึกษาผลของการปฏิบัติกัมมัฏฐานตามแนวทางของวัดดังกล่าวข้างต้นงาน วิทยานิพนธ์นี้ ใช้วิธีการวิจัยทั้งคุณภาพและปริมาณ รวบรวมข้อมูล จากการติดตามผล ด้วยวิธีแจก แบบสอบถามมีโครงสร้างและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคิดเป็น อัตราร้อยละและวิธีพรรณนาความเรียง แยกเป็นพระภิกษุ, ครูอาจารย์,นักเรียน, ผู้ปกครอง จำนวน อย่างละ ๒๐ รูป/คน ตามลำดับ ผลจากการวิจัย พบว่าหลักกัมมัฏฐาน พระพุทธเจ้าจำแนกเป็น สมถ กัมมัฏฐาน คืออบรมจิตให้เกิดความสงบตั้งมั่นเป็นสมาธิและยกจิตขึ้นสู่วิปัสสนากัมมัฏฐาน เพื่อฝึกฝน อบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งด้วยการกำหนดรูปนามพิจารณาให้เห็นไตรลักษณ์ และวิปัสสนามีเพียง ในพระพุทธศาสนาเท่านั้นวิธีการเจริญสติปัฏฐาน ๔ คือการเจริญวิปัสสนา มีสติกำหนดรู้รูป-นาม การ ดับกิเลสด้วย อาตาศีลมีความเพียรเผากิเลสให้ร้อนทั่ว หมั่นขยันปฏิบัติกัมมัฏฐานอย่างต่อเนื่อง สติมา มีสติกำหนดรูปนามอยู่เสมอ สัมปชานโน มีสัมปชัญญะ คือรู้รูปนามอยู่ทุกขณะ และอานาปานสติสมาธิ เป็นข้อปฏิบัติเพื่อมุ่งผลสมาธิอย่างเดียวกันได้ ใช้ปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน ๔ ก็ได้ เป็นทั้งสมถะและ วิปัสสนา อานาปานสติเป็นธรรมเครื่องอยู่ของพระอริยเจ้า การปฏิบัติกัมมัฏฐานตามคัมภีร์วิสุทธิ มรรค สมบูรณ์ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา จึงเป็นคำสอนที่เกี่ยวกับปริยัติ ปฏิบัติและปฏิเวธใน พระพุทธศาสนา คือ การบรรลุมรรค ผล และนิพพานวิธีการปฏิบัติกัมมัฏฐานของวัดไตรสิกขา พระอาจารย์สมภพ โชติปัญญา ยึดคัมภีร์พระไตรปิฎกและวิสุทธิมรรค สอนตามแนวสติปัฏฐาน ๔ และอานาปานสติ ซึ่งมีความพร้อมด้านวิชาการณะ สามารถประยุกต์หลักธรรมให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่ง ผู้ปฏิบัติใหม่ เข้าใจได้ง่ายตามหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะกลุ่มเยาวชนด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก

^{๓๒} เก้จกนก เอื้อวงศ์, “การชี้แนะ: การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา”,วารสารศึกษาศาสตร์ มจร., ที่ ๙, ฉบับที่ ๒,เดือนกรกฎาคม-เดือนธันวาคม, ๒๕๕๙, หน้า ๔.

ให้มีความระลึกรู้อยู่กับปัจจุบัน สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ผลของผู้เข้าฝึกอบรมซึ่งมีความแตกต่าง ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ บางคนขาดความศรัทธาไม่เคยรู้ว่าการปฏิบัติธรรมคืออะไร จากเหตุผล เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้ว เกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์มั่นคงจิตใจสงบ มีสติสัมปชัญญะต่อผลการเรียนดี มีความกตัญญูรู้คุณพ่อคุณแม่ มีศรัทธาต่อพระพุทธศาสนามากขึ้น

ผลการปฏิบัติกัมมัฏฐานของกลุ่มเป้าหมาย ได้ผ่านการฝึกอบรมกัมมัฏฐาน มีการพัฒนาชีวิตในทางที่ดีขึ้นเกือบทุกด้าน เช่น ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านศีลธรรม ด้านครอบครัวและด้านสังคม มีความเชื่อในเรื่องการปฏิบัติธรรมสามารถช่วยให้มีสติ นอกจากนี้ มีทัศนคติที่ดีต่อพระพุทธศาสนาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มีสติยั้งคิดก่อนการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล มีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” ละอายชั่วกลัวบาปอ่อนน้อมถ่อมตน กตัญญูต่อคุณพ่อคุณแม่ เคารพครูอาจารย์ เพิ่มมากขึ้น กลุ่มเยาวชนที่ผ่านการฝึกอบรม มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมโลก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม ระดับความพึงพอใจจากการประเมินผู้ปกครองของกลุ่มนักเรียน โดยรวม มีความสำรวมกาย วาจา รู้จักรับผิดชอบต่อการเรียนและงานบ้านมากขึ้น^{๙๓}

พระมานัส ฐานิสฺสโร (อุ้นเรื่อน) กล่าวว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจของประชาชนในการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ (๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนในการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ (๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ โดยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยผสมผสานหรือประสานวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากประชาชนผู้เข้าปฏิบัติธรรมใน สำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิด และปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-Way Analysis of Variance) และโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative + Attire Research) จากการวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Document Analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (Intertie) จำนวน ๕ คนผลการวิจัยพบว่า ๑. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้าปฏิบัติธรรมในสํานักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม, ด้านรูปแบบ

^{๙๓} พระบุญมี สุนตจิตโต (มณีนันท์), “ศึกษาวิธีปฏิบัติและผลของการปฏิบัติกัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติธรรม วัดไตรสิกขาทลามลตาราม อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร”, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, (วิทยาเขตขอนแก่น, ๒๕๕๙), หน้า ๑๐.

การอบรม, ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิทยากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ, อายุ, อาชีพ และระดับการศึกษาของประชาชน มีผลทำให้ความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง ๓. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘ ได้แก่ (๑) ด้านสถานที่ใช้ฝึกอบรม ได้แก่ จัดตาราง หรือแผนที่นั่ง เวลาปฏิบัติธรรม มีการระบุหมายเลขเพื่อความเป็นระเบียบ, จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ที่ต้องการมาลงทะเบียนปฏิบัติธรรม ให้สามารถเข้าใจและลงทะเบียนได้ง่าย และควรจัดสถานที่เพิ่มหรือถ้าจัดไม่ได้ ก็ไม่ควรรับผู้เข้ารับการอบรมมากเกินไป (๒) ด้านรูปแบบการสอน ได้แก่ ควรสนับสนุนให้พระสงฆ์หันมาใช้สื่อประกอบการบรรยายธรรม เพื่อสร้างความสนใจแก่กลุ่มผู้ฟัง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมควรจัดให้มีการอบรมเทคนิคในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการช่วยอบรม และควรให้การสนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเผยแพร่พระพุทธานุภาพ โดยอาจารย์ร่วมมือกันจัดทำเพื่อเผยแพร่ในระดับอำเภอ เป็นต้น (๓) ด้านเนื้อหาสาระ ได้แก่ ควรสนับสนุนให้พระสงฆ์หันมาใช้สื่อประกอบการบรรยายธรรม เพื่อสร้างความสนใจแก่กลุ่มผู้ฟัง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมควรจัดให้มีการอบรมเทคนิคในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการช่วยอบรม และควรปรับปรุงเนื้อหาให้เข้าใจง่าย และเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถปฏิบัติได้ (๔) ด้านวิทยากร ได้แก่ วิทยากรควรมีการอบรมเพื่อให้สามารถตอบปัญหาที่ผู้ปฏิบัติธรรมถามได้ทุกคำถาม, วิทยากรควรเตรียมความพร้อมให้พร้อมที่จะสอนการปฏิบัติธรรม และวิทยากรควรพร้อมรับฟังข้อซักถามต่างๆ จากผู้ปฏิบัติธรรมด้วยความอดทนไม่เบื่อหน่าย^{๑๔}

วศศิญาดา ธนยศโสภณ กล่าวไว้ว่า การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางของโครงการพัฒนาจิตเพื่อพ่อ ณ วัดป่าเจริญราช จังหวัดปทุมธานี ๒) ศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโครงการพัฒนาจิตเพื่อพ่อ ณ วัดป่าเจริญราช จังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างคือพระสงฆ์ ๑ รูป แม่ชี ๓ คน ผู้ปฏิบัติธรรมชาย จำนวน ๖ คน ผู้ปฏิบัติธรรมหญิง จำนวน ๑๕ คน รวม ๒๕ รูป/คน ผู้วิจัยติดตามผลโดยการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติที่เข้าปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานมาแล้วอย่างน้อย ๒ ครั้ง ผลการวิจัย พบว่า ๑) การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางของโครงการพัฒนาจิตเพื่อพ่อ ณ วัดป่าเจริญราช จังหวัดปทุมธานีใช้วิธีเจริญสติปัฏฐาน ๔ ตามแนวทางของพระพุทธศาสนา กำหนดการปฏิบัติในวันที่ ๑-๘ ของทุกเดือน ตลอดทั้งปีมีการปฏิบัติเดินจงกรมตั้งแต่ระยะที่ ๑-๖ และนั่งสมาธิภาวนา ตามเวลาที่กำหนดโดยจะเน้นที่การภาวนาแบบพองหนอ ยุบหนอ มีการกล่าววิปวาจาให้สัจจะต่อหน้าพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์และพระวิปัสสนาจารย์ ๒) ประสิทธิภาพที่เกิดกับผู้

^{๑๔} พระมานัส ฐานิสฺสโร (อุนเรือน), “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโครงการพัฒนาจิตเพื่อพ่อ ณ วัดป่าเจริญราช จังหวัดปทุมธานีพบว่าผู้ปฏิบัติมีการพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้น มีสติสมาธิเกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหาชีวิตได้อย่างรอบคอบ มีความอดทนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น มีหลักในการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรม ทำให้ความโลภ ความโกรธ ความหลงลดน้อยลง มีสมาธิในการทำกิจการงานได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระเบียบแบบแผน โรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ หายได้อย่างน่าอัศจรรย์ความจำดีขึ้น วิปัสสนากรรมฐานยังสามารถช่วยเหลือบิดามารดาญาติพี่น้องและคนรอบข้างให้มีความสุขไปด้วย^{๙๕}

พุทธชญาณันท์ จันทรโสภณ, พระครูสุธีร์คัมภีร์ญาณ และประยูร แสงใส กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการปฏิบัติกรรมฐานสำหรับพัฒนาจริยธรรมของสังคมไทยศึกษาแนวทางการปฏิบัติกรรมฐาน สำหรับพัฒนาจริยธรรมของสำนักปฏิบัติธรรมวัดนาหลวงอภิญาเทสิตธรรม และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติกรรมฐานที่มีต่อการพัฒนาจริยธรรมของผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมวัดนาหลวงอภิญาเทสิตธรรม ตำบลคำด้วง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายนำไปวิเคราะห์ประกอบผลการวิจัยพบว่า สมถกัมมัฏฐานหมายถึงอุบายหรือวิธีการที่ทำให้จิตเกิดความสงบ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า วิธีการที่ทำให้จิตเกิดสมาธิส่วนวิปัสสนา คือ ปัญญาเห็นแจ้ง หรือความรู้เห็นแจ้งการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน กำหนดรู้แบบพองหนอ-ยุบหนอ ได้เข้ามาเผยแผ่ในประเทศไทย โดยเจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ได้เลือกพระธรรมธีรราชฆานุมณี(พระมหาโชดก ญาณสิทธิ) เป็นพระอาจารย์สอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๖ ให้ควบทั้งปริยัติปฏิบัติและปฏิบัติ การพัฒนาจริยธรรม มีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ประเด็น คือ ๑) พัฒนาตัวบุคคล ๒) พัฒนาสังคมเพื่อให้รู้จักลักษณะแห่งความดีสูงสุดอันจะเป็นหลักในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสมแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานสำหรับพัฒนาจริยธรรมของสำนักปฏิบัติธรรมวัดนาหลวง(อภิญาเทสิตธรรม) มีพระราชสิทธิอาจารย์(หลวงพ่อทองใบ ปภสฺสโร) เป็นองค์ประธานสงฆ์มีวิธีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกำหนดรู้แบบพองหนอ-ยุบหนอตามแนวของเจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์(อาจ อาสภมหาเถร) และการปฏิบัติธรรมแบบยืน เดิน นั่ง ซึ่งสอดคล้องกับหลักสติปัญญา ๔วิเคราะห์ผลการปฏิบัติของผู้เข้าอบรมเริ่มจากจริยธรรมขั้นพื้นฐาน เป็นหลักเบญจศีล เบญจธรรม ในการดำเนินใช้ชีวิตอยู่กับสังคมได้อย่างมีความสุขสงบจึงเลื่อนมาสู่จริยธรรมขั้นกลางการเว้นอกุศลกรรมบถ ๑๐ และประพฤติตามกุศลกรรมบถ ๑๐ เป็นจริยธรรมที่มุ่งเน้นขัดเกลาจิตใจ และจริยธรรมขั้นสูงปฏิบัติ ตามหลักอริยสัจ ๔ และมรรคมีองค์ ๘ เหมาะสำหรับผู้ประเสริฐไกลจากกิเลสผลที่ได้คือ ไม่ทำร้ายผู้อื่น แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลเขา เห็นใจกันด้วยการไม่รังแก ไม่เบียดเบียนกัน กระทำด้วยความปรารถนาดีมีเมตตาและช่วยเหลือ ไม่เบียดเบียนทรัพย์สิน หรือสิทธิของผู้อื่น แต่แบ่งปันและบริจาค ไม่สำส่อนทางเพศ มีคำพูดที่ไพเราะพูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์รักษาศีล กายวาจา เพิ่มพูนปัญญาด้วยการฟังแล้วนำมาไตร่ตรองให้มีความเข้าใจใน

^{๙๕} ศศิญาดา ธนยศโสภณ, “ประสิทธิผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโครงการพัฒนาจิตเพื่อพ่อ ณ วัดป่าเจริญราช จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

หลักธรรมและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีจิตใจที่หนักแน่นไม่หวั่นไหวต่อสิ่งชั่วร้ายและมีการคิด มีหลักการในการดำเนินชีวิต^{๙๖}

พระชัย พิพัฒน์โชติโก (แสนทวงษ์) กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนชุมชนตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ๒) เปรียบเทียบการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนในชุมชนตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในชุมชนตำบลตะเคียนทองจังหวัดจันทบุรีจำนวน ๙ หมู่บ้าน ๑,๔๕๕ คร้วเรือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้นำคร้วเรือนที่อาศัยอยู่ในชุมชนตำบลตะเคียนทอง จังหวัดจันทบุรี ได้คัดเลือกจากผู้นำคร้วเรือนเป้าหมาย โดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๖ คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนชุมชนตำบลตะเคียนทองอำเภอเขาคิชฌกูฏจังหวัดจันทบุรีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนในชุมชนตำบลตะเคียนทองโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าบางครั้ง ($\bar{X} = ๓.๔๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เว้นจากการดื่มน้ำเมามากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๗$) รองลงมาคือเว้นจากการลักทรัพย์ ($\bar{X} = ๓.๔๓$) เว้นจากการกล่าวเท็จ ($\bar{X} = ๓.๔๑$) เว้นจากการประพฤติผิดในกาม ($\bar{X} = ๓.๑๘$) และเว้นจากการฆ่าสัตว์ ($\bar{X} = ๓.๐๗$) ตามลำดับ ๒) เปรียบเทียบการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนในชุมชนตำบลตะเคียนทองอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้นำคร้วเรือนที่มีเพศอายุต่างกัน มีการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าไม่แตกต่างกันส่วนผู้นำคร้วเรือนที่มีสถานภาพการสมรส อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๙๗}

จงลักษณ์ เผือกผิววงศ์, ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และ พูนสุข มาศรีงสรรคได้กล่าวไว้ว่า งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมวัดคูบอง ๒) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมวัดคูบอง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ แบบลงภาคสนามโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบกับการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมวัดคูบองจะเป็นผู้ที่

^{๙๖} พุทธชยานันท์ จันทร์โสม, พระครูสุธีคัมภีร์ญาณ และประยูร แสงใส, “แนวทางการปฏิบัตินิกรรมฐานเพื่อพัฒนาจริยธรรม ของวัดนาหลวงอภิญญาเทสิตธรรม ตำบลคำตวง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี”, **วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๙๗} พระชัย พิพัฒน์ โชติโก (แสนทวงษ์), “การปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนในชุมชนตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”, **วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

อยู่อาศัยในชุมชนบริเวณรอบวัด ซึ่งทางวัดจะจัดให้มีการอบรมวิปัสสนากรรมฐานทุกเดือน ในช่วงเช้าพระภิกษุปฏิบัติธรรมจะมาพักที่วัดเพื่อถือศีลอุโบสถผู้ปฏิบัติธรรมที่มาปฏิบัติธรรมที่วัดเป็นประจำส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงสูงอายุ มีการรักษาศีล ๕ และศรัทธาในพระรัตนตรัย ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสติในพุทธศาสนา การประยุกต์ใช้หลักสติในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมวัดคูบอนประกอบด้วย ๑) การส่งเสริมพัฒนาจากศูนย์ปฏิบัติธรรม (Meditation Center) เป็นการปรับอินทรีย์ในห้องปฏิบัติการเสริมสร้างศรัทธาให้มั่นคง สร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติที่มุ่งมั่น และหมั่นสร้างบ้านเพื่อพัฒนาชาติ ๒) การนำไปฝึกฝนในชีวิตประจำวัน (Daily Life Mindfulness Practice) คือ การฝึกสติในวิถีชีวิตโดย การบ่มเพาะสติด้วยการสวดมนต์, จัดเวลาปฏิบัติระหว่างช่วงวัน สร้างบรรยากาศยกวัดมาบ้าน และปรับวิถีแห่งการไม่เบียดเบียน โดยสามารถแสดงเป็นโมเดลว่า M-SEC D-ISAM Model^{๔๘}

สมชวัญ ชื่นธีระวงศ์ กล่าวว่า สืบเนื่องมาจากสภาพสังคมและระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมไทย ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนไทยในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะเศรษฐกิจที่บีบบังคับ คนส่วนใหญ่ต้องดำเนินชีวิตด้วยความเร่งรีบ แข่งขันกับเวลา โดยเฉพาะในสังคมเมือง เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น ทำให้พฤติกรรมต่างๆ ของคนในสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ส่วนใหญ่มีเวลาพักผ่อน หรือมีเวลาน้อยลง เนื่องจากต้องทำงานแข่งกับเวลา เพื่อหาเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยังเป็นการเน้นพัฒนาที่มุ่งเน้นไปทางด้านวัตถุ เพื่อสนองต่อความต้องการและความสะดวกสบายทางด้านร่างกายให้แก่คนในสังคมเอง ทำให้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้คนยังต้องทำงานมากขึ้น แต่กระนั้นก็ละเลยมิได้พัฒนาความมั่นคงทางด้านจิตใจควบคู่ไปด้วย ทำให้คนที่ประสบสภาวะเหล่านี้เกิดความเครียดจากภาวะบีบรัดทางเศรษฐกิจ เมื่อคนส่วนใหญ่เกิดความไม่มั่นคง ทางด้านจิตใจก็มักจะหาที่พึ่งทางใจ โดยมักจะยึดเอาสถาบันศาสนาเป็นหลัก ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจซึ่งเป็นหนทางที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ลงไปได้บ้าง

การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนา จึงถือเป็นทางเลือกหนึ่งของการบรรเทาทุกข์และเสริมสร้างความมั่นคงในจิตใจให้กับคนในสังคมได้ ซึ่งในปัจจุบันก็เริ่มเป็นที่นิยมและเป็นที่กล่าวถึงในสังคม ในด้านของการเป็นที่พึ่งทางจิตใจและช่วยฟื้นฟูสภาพจิตของคน โดยเฉพาะในสังคมเมืองอย่างกรุงเทพฯ นี้ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานก็กำลังเป็นที่แพร่หลาย โดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการสอนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนเมือง เพื่อให้ง่ายและสะดวกในการปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งองค์กรที่มีชื่อเสียงที่สุดแห่งหนึ่งในการเปิดอบรมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ก็คือ ยุวพุทธนิสสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

^{๔๘} จงลักษณ์ เผือกผิววงศ์, ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และ พูนสุข มาศรีรังสรรค์, การประยุกต์ใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวัน: ศึกษากรณีผู้ปฏิบัติธรรมวัดคูบอน, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

ซึ่งตั้งอยู่ในเขตภาษีเจริญ ดดยได้เปิดอบรมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานออกเป็นหลายหลักสูตร เพื่อรองรับความต้องการของผู้ที่สนใจที่แตกต่างกันออกไป

ในสังคมปัจจุบันท่ามกลางสถานะที่เศรษฐกิจมีความผันผวน ปัญหาสังคมเกิดขึ้นมากมาย คนเกิดความเครียดกับปัญหาต่างๆ จึงต้องการที่พึ่งทางใจ การที่การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจึงเข้ามามีบทบาทหน้าที่ที่ดีวิถีชีวิตของคนในสังคมเมือง ในแง่ของการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติกันได้ทุกคนทุกเพศทุกวัย จึงได้รับความนิยมและเริ่มเป็นที่แพร่หลาย มีแนวโน้มที่จำนวนผู้ปฏิบัติจะเพิ่มมากขึ้นไปเรื่อยๆ วิธีการปฏิบัติเป็นการเน้นการฝึกให้ผู้ปฏิบัติมีสติ ฝึกให้เกิดความรู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเองตลอดเวลา คนส่วนใหญ่ที่มาปฏิบัติจึงมีความเชื่อในเรื่องของการช่วยให้หลุดพ้นจากความทุกข์เมื่อได้ปฏิบัติ อีกทั้งยังได้ทำบุญทำทานซึ่งถือเป็นการสร้างกุศลให้แก่ตัวเอง และเก็บสะสมบุญไว้เพื่อให้ได้เกิดมาสุขสบายกว่าที่เป็นอยู่ในสภาพหน้า สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อในเรื่องของบาปบุญคุณโทษและสภาพหน้า นอกจากนี้หากมีโรคภัยไข้เจ็บก็สามารถช่วยให้บรรเทาเบาคลายหายจากความเจ็บปวดเหล่านั้นได้ ซึ่งอาจจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับกำลังใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีขึ้นในระหว่างการปฏิบัติ ทั้งยังได้มีการทำกายภาพบำบัดอย่างสม่ำเสมอในการเดินจงกรม อีกประเด็นหนึ่งก็คือ ในการปฏิบัติจะมีการสวดมนต์ ไหว้พระ นั่งสมาธิ ฟังธรรมเทศนาต่างๆ ซึ่งย่อมที่จะทำให้เกิดความสงบภายในจิตใจ เมื่อเกิดปัญหาในชีวิตก็มีสติในการพิจารณาแก้ไขปัญหา การที่นำเงินมาทำบุญก็ดีกว่าการนำเงินไปใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย เป็นพื้นฐานของการรู้จักคุณค่าของเงินและเป็นรากฐานสำคัญในการอดออมเพื่อสร้างฐานะที่มั่นคง อีกทั้งยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ไม่มียานพาหนะ มีเวลาว่างในชีวิตมาก สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานสามารถตอบสนองความต้องการให้กับบุคคลได้ทั้งสิ้น

ระบบความเชื่อและศาสนาจึงยังคงเป็นที่ยึดเหนี่ยวหรือที่พึ่งทางใจของคนในสังคมเมืองได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้สามารถดำรงอยู่ได้และเป็นที่ยอมรับในสังคม ถึงแม้ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่จะหันไปเน้นในเรื่องขอปัจเจกชนนิยมและวัตถุนิยมก็ตาม และการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานก็เป็นทางเลือกหนึ่งในหลายๆ ทางเลือกที่ช่วยตอบสนองในด้านความต้องการและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ในสังคมที่มีแต่ความวุ่นวายอยู่รอบด้าน การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานก็สามารถดำรงอยู่ได้ตามความเชื่อในปัจจุบันบุคคล เป็นทางออกในการแก้ปัญหาให้กับปัจเจกบุคคลได้ หรือไม่ว่าอย่างน้อยที่สุดก็ช่วยสอนให้มีสติในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความไม่ประมาทได้นั่นเอง^{๙๙}

^{๙๙} สมขวัญ ชื่นธีระวงศ์, “บทบาทวิปัสสนากรรมฐานในสังคมเมือง กรณีศึกษา : กลุ่มผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจากยุวพุทธนิคมแห่งประเทศไทยฯ ภาษีเจริญ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

๒.๕.๓ วิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมกัลยาณมิตร

พระครูศรีรัตนสรกิจ รตินุโร (อินทร์วิชิต), ดร.ปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยุธยา กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อศึกษาระดับความเป็นกัลยาณมิตรและจิตสำนึกสาธารณะของนายกเทศมนตรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรกับจิตสำนึกสาธารณะของนายกเทศมนตรี และนำเสนอรูปแบบจิตสำนึกสาธารณะที่มีความเป็นกัลยาณมิตรของนายกเทศมนตรี ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับคณะผู้บริหารเทศบาล จำนวน ๒๘๕ คน จากเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๗ จังหวัด พบผลการวิจัยพบว่านายกเทศมนตรีมีภาพรวมความเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อนำมาพิจารณารายด้านพบว่า นายกเทศมนตรีมีความเป็นกัลยาณมิตรในด้านวัตถุประสงค์ หรือความฉลาดในการพูดมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบาย หรือความน่ารัก ด้านครูหรือความน่าเคารพ ด้านวงนิกขโมหรือความอดทนต่อถ้อยคำ ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย หรือการไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย ด้านคัมภีร์ธูจ กถิง กัตตา หรือความสามารถในการอธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งได้ และด้านภาวนีโย หรือความน่ายกย่อง ตามลำดับ และพบว่านายกเทศมนตรีมีภาพรวมการเป็นผู้มีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อนำมาพิจารณารายด้านพบว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีจิตสาธารณะในด้านการเคารพหน้าที่และข้อปฏิบัติทางสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ด้านการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและด้านการอุทิศตนทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรกับจิตสำนึกสาธารณะของนายกเทศมนตรีพบว่า การมีจิตสำนึกสาธารณะของนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์กับความเป็นกัลยาณมิตรในด้านนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านคัมภีร์ธูจ กถิง กัตตา และด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย ดังนั้นรูปแบบจิตสำนึกสาธารณะที่มีความเป็นกัลยาณมิตรของนายกเทศมนตรีคือ หากนายกเทศมนตรีพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรในด้านนโยบาย หรือความน่ารัก ด้านวัตถุประสงค์ หรือความฉลาดในการใช้คำพูด ด้านคัมภีร์ธูจ กถิง กัตตา หรือความสามารถในการอธิบายเรื่องที่ลึกซึ้ง และด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย หรือการไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสียมากขึ้นเท่าใด นายกเทศมนตรีจะมีจิตสำนึกสาธารณะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย^{๑๐๐}

พระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และ ๒) เปรียบเทียบหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน ๒๘๖ คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น และการทดสอบค่าที่ผลการวิจัยพบว่า ๑. หลัก

^{๑๐๐} พระครูศรีรัตนสรกิจ รตินุโร (อินทร์วิชิต), ดร.ปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยุธยา, “ความเป็นกัลยาณมิตรกับจิตสำนึกสาธารณะของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี, ฉบับที่ ๙ เดือน มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๐, หน้า ๓.

กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก๒. เมื่อเปรียบเทียบหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมบริหารงานสูงกว่าเพศชาย และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารอายุน้อยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมบริหารงานสูงกว่าผู้บริหารอายุมาก และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมบริหารงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑^{๑๐๑}

พระมหาสมชาย สิริปัญโญ,ดร.ปัญญา คล้ายเดช,ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๘๓ คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเสร็จแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสำหรับกรวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๕ คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวมผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก๒. ประชาชนที่มีอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนประชาชนที่มี เพศ, ระดับการศึกษา, ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้๓. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วน

^{๑๐๑}พระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง, “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”, วารสารวิชาการราชภัฏตะวันออกเฉียงใต้, ฉบับที่ ๑, เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม, ๒๕๕๖, หน้า ๒๖.

ที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้^{๑๐๒}

ฉัตรชัย เสนสาย ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) สร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยสาเหตุของกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบถ ๑๐ สุขภาพจิตและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ๒) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านพุทธศาสนา ปัจจัยทางด้านจิต ลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓ ที่นับถือศาสนาพุทธ ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการพิจารณาถึงกฎความเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการวิจัยกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๒๔ คน จาก ๑๑ โรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้ใช้แบบสอบถามจำนวน ๖ ฉบับ ซึ่ง มีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง .๘๖๐๐ ถึง .๙๑๔๗ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับโมเดล (Chi-Square = ๖๘๓.๘๙, df = ๓๑๕, Relative Chi-Square = ๒.๑๗, GFI = ๐.๙๓, AGFI = ๐.๙๑, SRMR = ๐.๐๔, RMSEA = ๐.๐๓, CFI = ๐.๙๙ และ CN = ๓๔๓.๘๑) โดยพบรูปแบบความสัมพันธ์ในโมเดลดังนี้ ๑) กัลยาณมิตรมอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความเชื่อในกุศลกรรมบถ ๑๐ ($\beta = ๐.๙๘, p < .๐๐๑$) กับตัวแปรโยนิโสมนสิการ ($\beta = ๐.๙๗, p < .๐๐๑$) กับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = ๐.๙๔, p < .๐๐๑$) ๒) สุขภาพจิตมอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ($\beta = ๐.๒๑, p < .๐๐๑$) ๓) ความเชื่อในกุศลกรรมบถ ๑๐ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = ๐.๒๓, p < .๐๐๑$) ๔) การคิดแบบโยนิโสมนสิการมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = ๐.๖๑, p < .๐๐๑$) ๕) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = ๐.๑๐, p < .๐๐๑$) ๖) กัลยาณมิตรมอิทธิพลทางอ้อม ๓ เส้นทางต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = ๐.๙๑, p < .๐๐๑$) ผ่านตัวแปรโยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบถ ๑๐ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ๗) สุขภาพจิตมีอิทธิพลทางอ้อม ๑ เส้นทางต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = ๐.๓๑, p < .๐๐๑$) ผ่านตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน^{๑๐๓}

ฐิติวี แก้วพรสวรรค์พบ. สิริรัตดา ปัญญาภาส พบ., ธีรพร ตั้งจิตติพร พบ. กล่าวว่า วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการทำกิจกรรมกลุ่มแนวพุทธต่อการพัฒนาความคิดเห็นทางคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรในวัยรุ่นนวัตกรรมการศึกษา การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบ experimental

^{๑๐๒} พระมหาสมชาย สิริปัญโญ,ดร.ปัญญา คล้ายเดช,ผศ.ดร.สัญญา เคณาภุม, “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

^{๑๐๓} ฉัตรชัย เสนสาย อิทธิพลของกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ, “ความเชื่อในกุศลกรรมบถ ๑๐ และปัจจัยทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

controlled trial ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๔ จำนวน ๔๐ ราย โดยเลือกเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการสุ่ม โดยมีผู้อยู่ในกลุ่มทดลองที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ๘ ครั้ง และกลุ่มควบคุมอย่างละ ๒๐ ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านกัลยาณมิตร” (สุวรรณมา วชิรปราการสกุล) จำนวน ๘๐ ข้อ และแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มโดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาและหลักพุทธศาสนา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS version ๑๗ ผลการศึกษา คะแนนความคิดเห็นคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ($p=0.๒๖๓$) หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มบูรณาการวิถีพุทธ คะแนนคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นในทุกด้านทั้งคะแนนเฉลี่ยก่อนทำกิจกรรมจาก ๑๔๑.๘ คะแนน หลังทำกิจกรรมคะแนนเพิ่มเป็น ๑๔๘.๔ คะแนน ($p=0.๐๑๖$) ในกลุ่มควบคุมวัดครั้งแรก มีคะแนน ๑๓๖.๘ คะแนน วัดครั้งที่ ๒ มีค่าลดลงเป็น ๑๓๒.๖ คะแนน ($p=0.๒๐๕$) เมื่อใช้สถิติ ANCO เปรียบเทียบคะแนนหลังทำกิจกรรมพบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าคะแนน ก่อนทำกิจกรรม คะแนนหลังทำกิจกรรมของกลุ่มทดลอง 145.70 ± 3.053 คะแนน ครั้งที่ ๒ ของกลุ่มควบคุม 135.06 ± 2.854 ซึ่งค่าที่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.๐๑๗$)

สรุป คะแนนความคิดเห็นทางจริยธรรมด้านกัลยาณมิตรของนักเรียนหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม พบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีคะแนนด้านกัลยาณมิตรเมื่อเวลาผ่านไปโดยไม่ได้ทำกิจกรรมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการใช้กิจกรรมกลุ่มบูรณาการทางพุทธศาสนาเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถทำให้นักเรียนมีคะแนนคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรเพิ่มขึ้น^{๑๐๔}

บุพผา บุญสมสุข, และธริราภรณ์ กลิ่นสุคนธ์ กล่าวว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความเป็นครูแบบกัลยาณมิตร ของคณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักศึกษา และคณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นครูกัลยาณมิตร ของคณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต และเพื่อวิเคราะห์ความเป็นครูแบบกัลยาณมิตรตามหลักคุณธรรมกัลยาณมิตร ๗ประการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มี ๒ กลุ่มหลัก คือ นักศึกษาคณะนิเทศศาสตร์ จำนวน ๔๐๐ คน จาก ๘ สาขาวิชา และคณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ จำนวน ๓๗ คน โดยกลุ่มตัวอย่าง ๔๒๗ คน ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น และจำนวน ๑๐ คน ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นครูกัลยาณมิตรด้านการเรียน การสอนภาคปฏิบัติมากที่สุด ตามหลักกัลยาณมิตรข้อ ๓ ภาวนีโย นำเทิดทูน และข้อ ๔ วัตตัจจะ ฉลาดปราสอนให้ได้ผล ในส่วนพฤติกรรมและลักษณะนิสัย มีความเป็นครูกัลยาณมิตรในด้านการประเมินผลมากที่สุด ตามหลักกัลยาณมิตรข้อ

^{๑๐๔}ธิดาวิ แก้วพรสวรรค์พ., สิริรัตดา ปัญญาภาส พบ.,ธริพร ตั้งจิตติพร พบ., “ประสิทธิผลการทำกิจกรรมกลุ่มแนวพุทธต่อการพัฒนาความคิดเห็นทางคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรของวัยรุ่น”, วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, ๒๕๕๕, หน้า ๔๑๓-๔๒๖.

๒ครู นำเคารพ และข้อ ๑ปิโย นารัก ผลการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่าคณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ควรมีการพัฒนาความเป็นครูกัลยาณมิตรมาก ที่สุดใน ข้อ ๖คัมภีร์จะ กะถึง กัตตา ความสามารถแถลงเรื่องที่ลึกลำรองลงมาคือ ข้อ ๗โน จัญฐานเน นิโยชะแย ไม่ชักนำไปในทาง เสื่อม ข้อ ๘วัตตัจจะ ฉลาดพรั่าสอนให้ได้ผล. ข้อ ๘วาจันกขโม อดทนต่อถ้อยคำคนรอบข้าง และ ข้อ ๓ ภาวนีโย นำเทิดทูน^{๑๐๕}

ยูภาติ ปณะราช กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ๑)ศึกษาผลของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาลักษณะความเป็น กัลยาณมิตรของนักศึกษาวิชาชีพครู และ ๒)ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะ ความเป็นกัลยาณมิตรกับการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธของ บิดามารดา ที่ส่งผลต่อลักษณะความ เป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาวิชาชีพครูกลุ่มตัวอย่างเป็นนัก ศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ ๓มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน ๔๘คน สุ่มแบบมีระบบเพื่อจัด กลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ๒๔คน ในแต่ละกลุ่มมี นักศึกษาที่มีแบบอย่าง การปฏิบัติทางพุทธของบิดามารดามากและน้อย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ๑) ชุดฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร แบ่งเป็น ๓ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสร้างศรัทธา ขั้นฝึก ลักษณะความ เป็นกัลยาณมิตร และขั้นบูรณาการ ๒) แบบวัดลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร และ ๓) แบบวัด การ เป็นแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธของบิดามารดา ดำเนินการฝึกอบรมใช้เวลา ๒๘ ชั่วโมง มีการวัด ก่อน การฝึกอบรม วัดหลังการฝึกอบรม และวัดหลังการฝึกอบรม ๑ เดือน การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ วิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนร่วมแบบวัดซ้ำ (ANCOVA Repeated Measure)ผลการวิจัยพบ ว่า ๑. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรม การมีแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธของบิดามารดา และครั้งของการวัด ๒. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรม กับการมีแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธ ของบิดามารดา ๓. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรม กับครั้งของการวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.๐๕โดยที่กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร หลังการฝึกอบรม ๑ เดือน มีลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรไม่แตกต่างจากการวัดหลังการฝึกอบรมกลุ่มที่ไม่ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร หลังการฝึกอบรม ๑เดือน มีลักษณะความเป็น กัลยาณมิตรลดลงจากการวัดหลังการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ หลังการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ๑เดือน กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ลักษณะความเป็นกัลยาณ มิตร มีลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความ เป็น กัลยาณมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐๖}

^{๑๐๕}บุปผา บุญสมสุข, และฉิราภรณ์ กลิ่นสุคนธ์, “ความเป็นครูกัลยาณมิตร ของคณาจารย์คณะนิเทศ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต”, (การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี ๒๕๕๗), หน้า ๑๗.

^{๑๐๖}ยูภาติ ปณะราช, “การพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูมหา วิทยาลัยราชภัฏ”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

พระเจ้าจตุ ญาณวิชิโย (รักษาศาป) กล่าวว่า วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความเป็นกัลยาณมิตรของพระสารีบุตรเถระ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายลักษณะ ประเภท ความสำคัญ และประโยชน์จากการมีกัลยาณมิตรและความเป็นกัลยาณมิตรของพระสารีบุตรเถระผล การศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่าแนวคิดและหลักการของกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ชักนำ เป็นผู้ดึง ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาแสดง ชี้ให้เห็นถึงคุณและโทษ บอกทางที่ถูกต้องกระตือรือร้นความคิดและ ความเข้าใจต้องชีวิตที่ต่ำขึ้นสู่ที่สูง ควรจะเป็นแล้วพัฒนาส่งเสริมให้ดีกว่าเดิม กัลยาณมิตร นอกจาก หมายถึงบุคคลผู้มีน้ำใจดีงาม เอื้อเฟื้อเกื้อกูลประโยชน์ตนและผู้อื่นแล้ว ยังรวมถึงสิ่งแวดล้อมทุกอย่าง ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนา ยกกระตือรือร้นความคิดความอ่านความเข้าใจที่ถูกต้อง ส่วนลักษณะของ กัลยาณมิตรให้พิจารณาจากคำแนะนำสั่งสอนว่า เป็นไปเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ตนและผู้อื่น มีความ เสมอต้นเสมอปลาย สอนเช่นไรประพฤติตนเช่นนั้น กัลยาณมิตรมี ๒ ประเภท คือ กัลยาณมิตรทาง โลก และกัลยาณมิตรทางธรรม อนึ่ง กัลยาณมิตรมีความสำคัญต่อผลสำเร็จทั้งในระดับเบื้องต้น ท่ามกลาง และที่สุด วิธีสังเกตว่าผู้ที่คบหา หรือสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่เป็นกัลยาณมิตรหรือไม่ให้สังเกตความ เปลี่ยนแปลงภายในจิตใจ หากคบบุคคลใดหรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมใดแล้วอกุศลธรรมของตนเจริญยิ่งขึ้น อกุศลธรรมเสื่อมไป บุคคลหรือสิ่งแวดล้อมเช่นนี้ไม่ควรคบไม่ควรอยู่ใกล้ในประเด็นความเป็นกัลยาณ มิตรของพระสารีบุตรเถระสามารถแยกได้ ๒ ประเด็น คือ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อตนเอง และความเป็น กัลยาณมิตรต่อผู้อื่นหรือสังคม ความเป็นกัลยาณมิตรต่อตนเอง ได้แก่ การยินดีสละอกุศลธรรม ทั้งหลาย และสั่งสมกุศลธรรม เป็นต้นว่า ความเคารพความกตัญญูความอ่อนน้อม พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ สัมปยุตธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ เป็นต้น กระทั่งบรรลุเป็นพระอรหันต์ และความเป็น กัลยาณมิตรต่อผู้อื่นหรือสังคม มี ๒ ลักษณะ คือ เป็นกัลยาณมิตรให้กับบุคคลตามฐานะต่างๆ โดยตรง เช่น เป็นกัลยาณมิตรให้กับนางพราหมณีนผู้เป็นมารดา ตลอดถึงบุคคลนอกพระศาสนา ผู้มี ความสนใจ ท่านพร้อมที่จะเป็นคู่สนทนา โต้ตอบปัญหาแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง นำไปสู่ความ เจริญ และความเป็นกัลยาณมิตรในฐานะผู้เป็นต้นแบบกล่าวคือ อธิบายหลักธรรมดังเช่น อธิบาย หลักธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์จูฬนิเทศ มหานิเทศ และปฏิสัมภิทามรรคความเป็นกัลยาณมิตรในส่วนนี้ ถือว่าเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่ง^{๑๐๗}

ธีระวิทย์ สกุนา กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการ นิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็ นสำคัญ กลุ่มตัวอย่างในการ ศึกษาวิจัยคือ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ -๖ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต ๑ จำนวน ๑๕ คนใช้เวลาในการทดลอง ๘ สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือส่วนที่ ๑ แนวทางการใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งพัฒนาโดยการรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องของเชี่ยวชาญ

^{๑๐๗}พระเจ้าจตุ ญาณวิชิโย (รักษาศาป), “การศึกษาวิเคราะห์ ความเป็นกัลยาณมิตรของพระสารีบุตรเถระ”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

(Delphi Technique) ในการนำมาซึ่งข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ ใช้แบบสอบถามจำนวน ๓ ฉบับ จากผู้เชี่ยวชาญ ๑๙ คน นำมาวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของคำตอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แนวทางการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ๕ ขั้นตอนคือ ๑) สร้างระบบ ๒) ร่วมเป็นเจ้าของ ๓) ส่งเสริมสนับสนุน ๔) สติพิจารณา และ ๕) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้บันทึกคุณภาพการจัดการกิจกรรมของครูโดยมีเนื้อหาด้านคุณภาพดังนี้ ๑) แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ๒) รูปแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ๓) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ ๔) บุคลิกภาพส่งเสริมการเรียนรู้เป็นแบบประเมินมาตราส่วน ๓ ระดับ คือ มีการปฏิบัติ น้อย ปฏิบัติปานกลาง และมีการปฏิบัติมาก โดยเก็บข้อมูลพื้นฐานทุกสัปดาห์จากครูกลุ่มตัวอย่างโดยการสร้างความเข้าใจก่อนการนิเทศ และประเมินผล เป็นเวลา ๑ สัปดาห์ หลังจากนั้น เข้าทำการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และเก็บข้อมูลผลการประเมินเป็นเวลา ๘ สัปดาห์ นำผลการประเมินคุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูแต่ละระดับชั้นมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ IBM SPSS Statistics Version ๒๒๖๔-bit edition เพื่อหาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t- test แบบ Dependent Sample) และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลในระหว่างสัปดาห์โดยใช้ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (one way Repeated Measure ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทุกระดับชั้นหลังจากได้รับการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินคุณภาพในแต่ละสัปดาห์สูงขึ้นตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินแต่ละระดับชั้นในด้านแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และบุคลิกภาพส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่าโดยภาพรวมมีผลการเปลี่ยนแปลงคุณภาพก่อนได้รับชมะได้รับ และสิ้นสุดกระบวนการนิเทศแต่ละสัปดาห์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐๘}

พระครูโกวิทสุตถารณ์ (สมดี โกวิท) กล่าวว่า บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของครูในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เน้นการวิจัยเชิงเอกสาร เก็บข้อมูลจากการสืบค้นวิเคราะห์จากคัมภีร์ และวิเคราะห์ด้วยวิธีพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ครูในทัศนะของพระพุทธศาสนาเถรวาท ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติภายใน คือ คุณลักษณะตามหลักของกัลยาณมิตร ๗ ประการ ได้แก่ ๑) เป็นที่รักเป็นที่พอใจ ๒) เป็นที่เคารพ ๓) เป็นที่ยกย่อง ๔) เป็นนักพูด ๕) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ ๖) เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ ๗) ไม่ชักนำในอริฐาน และต้องประกอบด้วยลักษณะของครูที่ดี ๕ ประการ ได้แก่ (๑) ผีกฝนแนะนำให้เป็นคนดี (๒) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง (๓) สอนศิลปวิทยาให้อย่างไม่ปิดบัง (๔) ยก

^{๑๐๘}ธีระวิทย์ สุกุณา, “การพัฒนาแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), บทความย่อ.

ย่องให้ปรากฏในเพื่อนฝูง (๕) ทำการป้องกันในทิศทั้งปวง ส่วนครูในศาสนาพราหมณ์-ฮินดู คือผู้เป็น เช่นแสงสว่างที่กำจัดความมืดบอดจากอวิชชา อันเป็นเหตุขัดขวางต่อการเข้าถึงพรหมัน ฉะนั้นครู จะต้องรับหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้แก่ศิษย์อย่างถูกต้อง ยุติธรรม เลี้ยงดูลูกศิษย์อย่างที่ว่าแม่ เลี้ยงดูบุตร สร้างและแก้ไขความประพฤติ นิสัย อุปนิสัยของลูกศิษย์พระพุทธรศาสนาเถรวาทและ ศาสนาพราหมณ์ฮินดูมีทัศนคติที่สอดคล้องกันว่า ครูนั้นมีหน้าที่สั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ทั้งทางโลกและ ทางธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตรกับศิษย์ ส่วนนี้ที่ต่างกันคือการแนะนำวิธีการเข้าถึงเป้าหมายสูงสุด ของการสอน คือพระพุทธรศาสนาเน้นการสอนเพื่อเป้าหมายคือการเข้าถึงพระนิพพาน ส่วนศาสนา พราหมณ์-ฮินดู เน้นการสอนเพื่อการเข้าถึงพรหมัน^{๑๐๙}

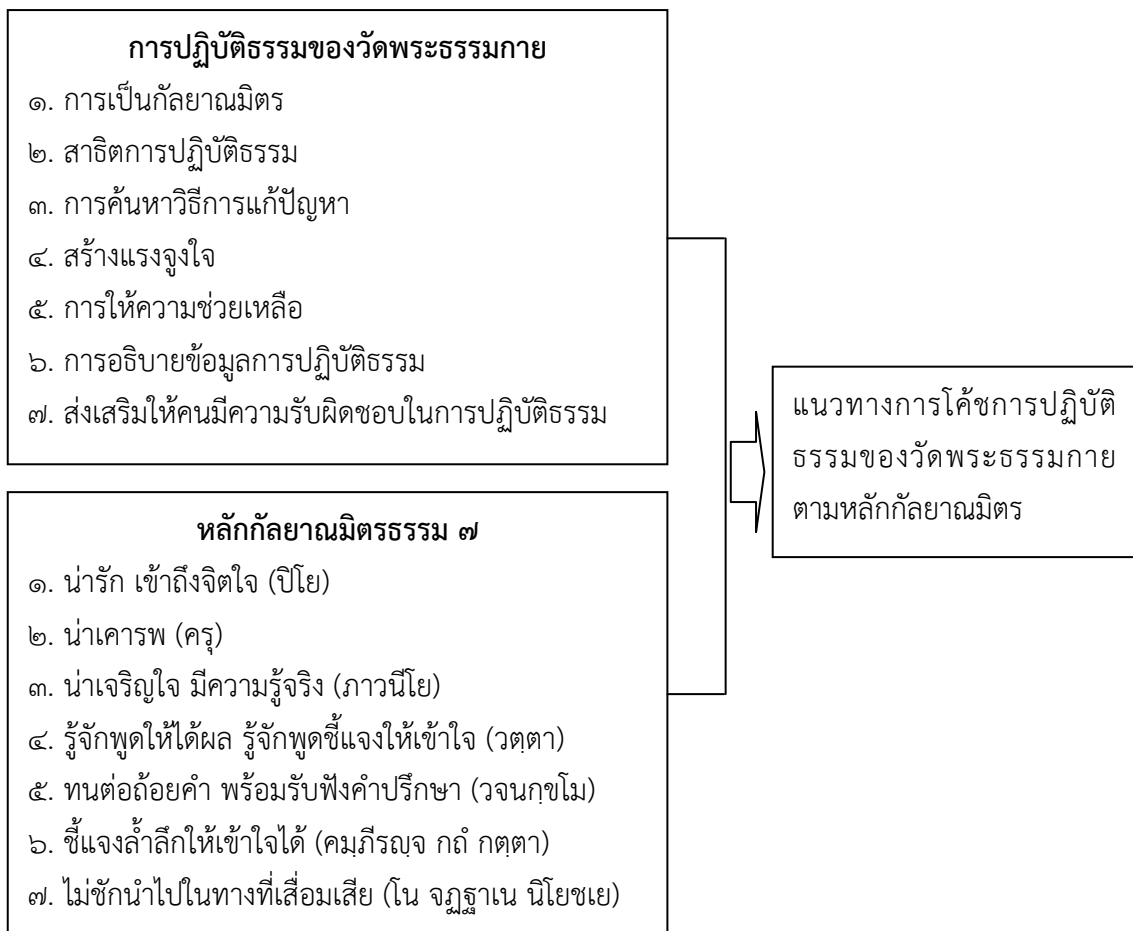
สุชาดา วงศ์สีบชาติ กล่าวว่า การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการเป็น กัลยาณมิตรสำหรับเยาวชนตามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอเสนอองค์ความรู้คุณลักษณะ การเป็นกัลยาณมิตรสำหรับเยาวชนตามหลักพุทธธรรม ได้ผลการวิจัย ดังนี้ ด้านสภาพคุณลักษณะ ความเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธรศาสนา พบว่า ในปัจจุบันนี้เยาวชน มีความอ่อนน้อมถ่อมตนน้อยลง ไปมาก มีความกระตือรือร้น มีความเป็นกัลยาณมิตรที่น้อยลง สนใจแต่เรื่องของตนเอง และอยู่กับเพื่อน เป็นส่วนใหญ่ ไม่มีความอดทน เบื่อง่าย ไม่ชอบฟังการอบรมสั่งสอนจากบุคคล เวลาส่วนใหญ่จะอยู่กับ สมาร์ทโฟน ความน่ารักระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ลดลง ไม่มีสัมมาคารวะ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล อารมณ์รุนแรง เชื่อเพื่อน ไม่เชื่อผู้ปกครอง ไม่คิดถึงอนาคต ไม่เรียนหนังสือ ติดเกมส์ ติดพนัน ปัญหา เรื่องการปรับตัว ปัญหาทางเพศ การใช้ยาเสพติด มีโรคซึมเศร้า เป็นต้น ด้านองค์ความรู้คุณลักษณะ การเป็นกัลยาณมิตรสำหรับเยาวชนตามหลักพุทธธรรม สรุปได้เป็นผลการวิจัยที่เรียกว่า SBMW Mo DEL FoR GoOd FRIEND QUALITY อันเป็นแนวคิดในการบูรณาการคุณลักษณะของความเป็น กัลยาณมิตร ๗ ประการ คือ ด้านปิโย (น่ารัก หรือเป็นที่รัก) ด้านครุ (น่าเคารพ) ด้านภาวนีโย (น่า เจริญใจ หรือน่ายกย่องในฐานะทรงคุณ) ด้านวัตตา (รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) ด้านวจนักขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ด้านคัมภีร์จะ กะถัง กัตตา (กล่าวเรื่องกล้าลึกได้) ด้านโน จัญฐานะ นิโยชเย (ไม่ชัก นำในสิ่งที่ไม่ดี) อันประกอบมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรม โดยสรุปเป็น ๔ มิติ คือ S = Social ปรับตัวเข้ากับสังคม B = Behavior พฤติกรรมดี เติ่น M = Mentalจิตใจสงบเย็น W = Wisdom มี ปัญญาพิจารณาความเป็นเหตุเป็นผลอยู่เสมอ^{๑๑๐}

^{๑๐๙} พระครูโกวิทสุตาภรณ์ (สมดี โกวิท), “บทบาทของครูในพระพุทธรศาสนาเถรวาทกับศาสนา พราหมณ์-ฮินดู”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

^{๑๑๐} สุชาดา วงศ์สีบชาติ, “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นกัลยาณมิตรสำหรับเยาวชนตามหลัก พุทธธรรม”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการโค้ชการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของวัดพระธรรมกายผู้วิจัยกำหนดในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวถึงกัลยาณมิตรธรรม ๗ ประการ^{๑๑๑} ดังภาพที่ ๒.๑



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๑๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ ๑/ยุคที่ ๑๗, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๑๕.

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้วิจัย
- ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๑) กำหนดองค์ประกอบของการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
- ๒) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดและประเมินพฤติกรรมโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
- ๓) การออกแบบรูปแบบการวัดและประเมินพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
- ๔) การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการวัดและประเมินพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรม มี ๓ แห่ง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) โดยเทียบ

ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ ๓.๑ แสดง การกำหนดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง^๑

ที่	ชื่อหน่วยงานที่เข้าร่วม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	พณวัฒน์	๕๐๐	๑๐๒
๒.	สวนป่าหิมวัตน์ ภูเรือ	๕๐๐	๑๐๒
๓.	world please	๕๐๐	๑๐๒
รวม		๑,๕๐๐	๓๐๖

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้วิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้เครื่องมือในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม คือสอบถามแบบ เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติธรรม Survey Guide ข้อมูลเบื้องต้นของการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของวัดพระธรรมกาย เพื่อพิจารณาลักษณะพื้นที่และสถานที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มี ๓ ขั้นตอน ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย ตอนที่ ๒ การโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรม ตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ตอนที่ ๓ แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลัก กัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๔.๑ แบบสอบถามมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย
๒. สร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้ประมาณค่า ๕ ระดับ
๓. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น
๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ จำนวน ๕ ท่าน โดยหาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index = IOC) สำหรับพิจารณาเนื้อหาและภาษาของข้อคำถามแต่ละข้อว่า เหมาะสม

^๑Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. v. 30, 607-610. (1970).

ไม่แน่ใจและไม่เหมาะสม ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๘๐-๑.๐๐ ทั้งฉบับ ถือว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม

๕. นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัยโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .๙๕๓

๖. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๑ แบบสอบถาม มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักสตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอเชิญคณาจารย์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย กลุ่มตัวอย่างทดสอบเครื่องมือวิจัย และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๒. นำหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และนำหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่างทดสอบเครื่องมือวิจัย และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการนัดหมาย วัน เวลา ที่จะขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในแจกแบบสอบถามและเก็บคืน

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบพรรณนา (Research) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ๑) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพทั่วไปของวัดพระธรรมกาย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และ๒) ข้อมูลการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลผลคะแนนสำหรับวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยได้แปลความจากบุญชม ศรีสะอาด^๒ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

^๒บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕), หน้า

ตารางที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย	มี ๒ ขั้นตอน คือ ๑. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๒. การศึกษาสภาพความเหมาะสมของการพัฒนาการ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย	๑. ศึกษาเอกสารหมายเกี่ยวกับความการ coaching ๒ ศึกษาสภาพความจริงของการ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย ๓. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการการ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย ๔. ศึกษาข้อมูลกลุ่ม/ประชากรตัวอย่าง	งานวิจัยที่ - เกี่ยวข้อง -website หนังสือ - ครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญ	แบบศึกษาเอกสาร - แบบสัมภาษณ์-	การหาค่าความถี่ - ของข้อมูล การวิเคราะห์ - เนื้อหา การวิเคราะห์ - เนื้อหา	ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ - ความหมายของการ coaching ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ - การ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมของวัด พระธรรมกาย ได้กรอบแนวคิด - งานวิจัย ผลการสัมภาษณ์ - เกี่ยวกับสภาพความเหมาะสมของ พัฒนาการ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมของวัด พระธรรมกาย

ตารางที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๒ เพื่อศึกษาหลักการวิธีพัฒนาการ coaching ด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร	มี ๒ ขั้นตอน คือ ๑ ส ร ้ า ง แบบสอบถามที่มี การพัฒนาการ coaching ด้านการ ปฏิบัติธรรมตาม หลักกัลยาณมิตร ๒ แจกแบบสอบถาม ที่มีการพัฒนาการ coaching ด้านการ ปฏิบัติธรรมตาม หลักกัลยาณมิตร	๑ ส ร ้ า ง แบบสอบถามการ พัฒนาการ coaching ด้านการ ปฏิบัติธรรมตาม หลักกัลยาณมิตร ๒ แจกแบบสอบถาม ที่มีการพัฒนาการ coaching ด้านการ ปฏิบัติธรรมตาม หลักกัลยาณมิตร	ผลจากการศึกษา - ๑ วัตถุประสงค์ข้อที่ กลุ่มตัวอย่างด้าน - การปฏิบัติธรรมของ วัดพระธรรมกาย	แบบศึกษาเอกสาร- แบบสอบถาม -	การวิเคราะห์ - เนื้อหา ส่วนเบี่ยง ค่าเฉลี่ย - เบนมาตรฐาน และ ระดับแปลผลของ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์จำแนกราย ด้าน	ได้แบบสอบถามที่ - มีการพัฒนาการ coaching ด้านการ ปฏิบัติธรรมตาม หลักกัลยาณมิตร ผลจากการแจก - แบบสอบถามที่มีการ พัฒนาการ coaching ด้านการ ปฏิบัติธรรมตาม หลักกัลยาณมิตร

ตารางที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๓ เพื่อเสนอวิธีการพัฒนาการ coaching ตามหลักกัลยาณมิตร สำหรับวัดพระธรรมกาย	มี ๒ ขั้นตอน คือ ๑ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบสอดคล้องของการพัฒนาการ coaching ตามหลักกัลยาณมิตร สำหรับวัดพระธรรมกายกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒ แก้ไข/ปรับปรุงและนำเสนอ		- อาจารย์ที่ปรึกษา	- โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป - แบบศึกษาเอกสาร	- ค่าไค - สแควร์ (x๒) - ค่าความน่าจะเป็น (p) - ค่าองศาอิสระ (df) - ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (x๒/df) - ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ย - ความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)-ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)-ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)-วิเคราะห์เนื้อหา	- ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสอดคล้องของการพัฒนาการ coaching ตามหลักกัลยาณมิตร สำหรับวัดพระธรรมกายกับข้อมูลเชิงประจักษ์ - งานวิจัยเรื่อง แนวทางการโคชซึ่งดำเนินการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย จำนวน ๑,๕๐๐ ท่านได้รับกลับคืนมาทั้ง๓๐๖ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๔.๒ ผลการศึกษาการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๔.๓ เสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

๔.๔ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป : ปัจจัยส่วนบุคคลผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกาย
ค่าความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกาย

ตารางที่ ๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๓๐๖)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๒๕	๔๐.๘
หญิง	๑๘๑	๕๙.๒
๒. อายุ		
๒๐ - ๔๐ ปี	๘๐	๒๖.๑
๓๑-๔๐ ปี	๑๗๓	๕๖.๕
๔๑ - ๖๐ ปี	๒๗	๘.๘
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๖	๘.๕
๓. การศึกษา		
ปริญญาตรี	๒๖๗	๘๗.๓
ปริญญาโท	๓๐	๙.๘
ปริญญาเอก	๙	๒.๙
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐

๔.ประสบการณ์ปฏิบัติธรรม		
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑๒๘	๔๑.๘
๑-๕ ปี	๑๓๖	๔๔.๔
๖-๑๐ ปี	๒๒	๗.๒
๑๑-๑๕ ปี	๒๐	๖.๕
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๑ การแจกแบบสอบถาม พบว่า ผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกาย จำนวน ๓๐๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘เพศชาย จำนวน ๑๒๕ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒เพศหญิง จำนวน ๑๘๑ ท่านอายุผู้ปฏิบัติธรรมโครงการพิเศษของวัดพระธรรมกาย ส่วนใหญ่ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕ อายุ ๒๐-๓๐ ปีจำนวน ๘๐ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑อายุ ๔๑-๕๐ปี จำนวน ๒๗ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ และอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๖ ท่านคิดเป็นร้อยละ ๘.๕วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน ๒๖๗ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓ปริญญาโท จำนวน ๓๐ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘ และปริญญาเอก จำนวน ๙ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙ ประสบการณ์ปฏิบัติธรรมส่วนใหญ่ประสบการณ์ ๑-๕ ปี จำนวน ๑๓๖ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔ ประสบการณ์ กว่า ๑ ปี จำนวน ๑๒๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑ประสบการณ์๖-๑๐ ปีจำนวน๒๒รูป คิดเป็นร้อยละ ๗.๒ และประสบการณ์ ๑๑-๑๕ ปีจำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๕

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาสภาพการไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

สภาพการไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย	ระดับความคิดเห็น (n = ๓๐๖)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑. การนำปฏิบัติธรรมประจำวัน	๓.๙๔	๐.๗๖	มาก	๓
๒. เป็นสถานที่หล่อหลอมศูนย์รวมชาวพุทธ	๓.๙๒	๐.๗๙	มาก	๔
๓. การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและมหาปูชียาจารย์	๓.๙๒	๐.๗๕	มาก	๕
๔. เป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติ	๓.๙๐	๐.๗๖	มาก	๖
๕. ให้การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน	๓.๙๕	๐.๗๓	มาก	๒
๖. ปลุกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดีให้เกิดสัมมาทิฐิ	๔.๐๑	๐.๖๔	มาก	๑
ภาพรวม	๓.๙๔	๐.๕๐	มาก	

จากตาราง ๔.๑ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายสรุปสภาพปัจจุบันการไค้ซึ่ง ด้านการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกายอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๐ เมื่อพิจารณาเป็นด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปลุกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี ให้เกิดสัมมาทิฐิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๑ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๔ รองลงมา คือ ด้านให้การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๕ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๓ ด้านการนำปฏิบัติธรรมประจำวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ ด้านเป็นสถานที่หล่อหลอมศูนย์รวมชาวพุทธมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๒ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙ ด้านการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและมหาปูชียาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๒ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๕ และด้านเป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๐ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการศึกษาการได้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัด
พระธรรมกายด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร

ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และการเป็นกัลยาณมิตร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑ มีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ	๔.๐๖	๐.๗๓	มาก	๑
๒ ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ	๓.๙๔	๐.๗๒	มาก	๔
๓ ความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์	๓.๙๕	๐.๗๖	มาก	๓
๔ ยินดีรับฟัง เข้าใจรับรู้ปัญหาการปฏิบัติธรรมด้วยความเอื้อเพื่อต่อศิษย์	๔.๐๐	๐.๖๘	มาก	๒
รวม	๓.๙๙	๐.๕๘	มาก	

จากตาราง ๔.๓ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๓ รองลงมายินดีรับฟัง เข้าใจรับรู้ปัญหาการปฏิบัติธรรมด้วยความเอื้อเพื่อต่อศิษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๘ ความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๕ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และ สภาธิการปฏิบัติธรรม

ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสภาธิการปฏิบัติธรรม		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑	แบบอย่างการปฏิบัติธรรมที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ	๓.๘๓	๐.๖๖	มาก	๑
๒	มีทักษะและวิธีการในการอบรมผู้ปฏิบัติธรรม	๓.๗๒	๐.๖๒	มาก	๒
๓	มีวิธีการสอนการปฏิบัติและการสภาธิการปฏิบัติ	๓.๕๗	๐.๖๙	มาก	๓
๔	นำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา	๓.๕๔	๐.๘๒	มาก	๔
รวม		๓.๖๗	๐.๔๗	มาก	

จากตาราง ๔.๔ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสภาธิการปฏิบัติธรรมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๖๗ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ แบบอย่างการปฏิบัติธรรมที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ ๓.๘๓ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๖ รองลงมา มีทักษะและวิธีการในการอบรมผู้ปฏิบัติธรรม ๓.๗๒ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๒ และมีวิธีการสอนการปฏิบัติและการสภาธิการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๕๗ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๙ และลำดับสุดท้ายคือ นำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๕๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านภavnีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา

ด้านภavnีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑	เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและรูปแบบการปฏิบัติธรรม เป็นอย่างดี	๓.๗๕	๐.๕๙	ปานกลาง	๒
๒	วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม	๓.๖๘	๐.๕๘	มาก	๓
๓	ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและ ได้ผลที่ถูกต้อง	๓.๕๔	๐.๕๗	มาก	๔
๔	มีเทคนิคการสอนให้ได้ผลการปฏิบัติธรรมพัฒนาการ ปฏิบัติ	๓.๗๖	๐.๗๘	มาก	๑
รวม		๓.๖๘	๐.๕๕	มาก	

จากตาราง ๔.๕ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านภavnีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ๓.๖๘ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีเทคนิคการสอนให้ได้ผลการปฏิบัติธรรมพัฒนาการปฏิบัติ ๓.๗๖ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๘ รองลงมา เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและรูปแบบการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างดี ๓.๗๕ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๖ และวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม ๓.๖๘ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๘ และลำดับสุดท้ายคือ ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตาม และได้ผลที่ถูกต้อง ๓.๕๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๗ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน วัตถุประสงค์ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ

ด้าน วัตถุประสงค์ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑	อธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ	๓.๗๖	๐.๘๕	มาก	๔
๒	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติรักษการปฏิบัติธรรม ด้วยความมุ่งมั่น	๓.๙๓	๐.๗๙	มาก	๑
๓	ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ ด้วยปฏิกริยาน่าศรัทธา	๓.๙๑	๐.๗๖	มาก	๒
๔	มีชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้	๓.๘๘	๐.๗๙	มาก	๓
รวม		๓.๘๗	๐.๖๓	มาก	

จากตาราง ๔.๖ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านวัตถุประสงค์ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ๓.๘๗ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติรักษการปฏิบัติธรรม ด้วยความมุ่งมั่น ๓.๙๓ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙ รองลงมา ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ ด้วยปฏิกริยาน่าศรัทธา ๓.๙๑ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ และมีชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้ ๓.๘๘ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙ และลำดับสุดท้ายคือ อธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ ๓.๗๖ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน วจนกฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือ

ด้าน วจนกฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือ		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑	ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติธรรม	๓.๙๙	๐.๗๗	มาก	๑
๒	มีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	๓.๙๐	๐.๗๗	มาก	๓
๓	เปิดโอกาส ให้ซักถามข้อสงสัยการปฏิบัติ	๓.๙๙	๐.๗๗	มาก	๑
๔	ให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดง กิริยาอาการหงุดหงิด	๓.๙๗	๐.๗๘	มาก	๒
รวม		๓.๙๖	๐.๖๔	มาก	

จากตาราง ๔.๗ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน วจนกฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ๓.๙๖ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๒ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยการปฏิบัติ ๓.๙๙ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗ รองลงมา ให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด ๓.๙๗ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๘ และลำดับสุดท้าย คือ มีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ๓.๙๐ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของ วัดพระธรรมกาย ด้าน คมกิริยจ กถ กตดา ซี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการ ปฏิบัติธรรม

ด้าน คมกิริยจ กถ กตดา ซี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑ มืองค์ความรู้และสามารถซี้แจงการปฏิบัติได้	๔.๐๒	๐.๗๓	มาก	๑
๒ สามารถอธิบายข้อมูลอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายต่อการ ปฏิบัติ	๓.๙๗	๐.๗๕	มาก	๒
๓ มีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและ เข้าใจง่าย	๓.๙๑	๐.๗๕	มาก	๔
๔ ถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อ หน่ายต่อการปฏิบัติ	๓.๙๕	๐.๗๕	มาก	๓
รวม	๓.๙๖	๐.๕๗	มาก	

จากตาราง ๔.๘ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อ การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน คมกิริยจ กถ กตดา ซี้แจงเรื่องล้าลึก ให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก ๓.๙๖ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ ๐.๕๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจาก มากไปหาน้อย คือ มืองค์ความรู้และสามารถซี้แจงการปฏิบัติได้ ๔.๐๒ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ ที่ ๐.๗๓ รองลงมา สามารถอธิบายข้อมูลอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ ๓.๙๗ และมีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๕ และถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการ ปฏิบัติ ๓.๙๕ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๕ และลำดับสุดท้าย คือ มีทักษะการสอน การ แนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย ๓.๙๑ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ของ วัดพระธรรมกาย ด้าน โน จงฺกฺสาเน นโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม

ด้าน โน จงฺกฺสาเน นโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
๑ ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ	๓.๙๗	๐.๗๙	มาก	๓
๒ ชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้	๓.๘๖	๐.๘๐	มาก	๔
๓ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง	๔.๐๑	๐.๗๗	มาก	๒
๔ แนะนำการอบรมศีลธรรมหล่อหลอมจิตใจผู้ปฏิบัติ ไม่หลงผิดต่อการปฏิบัติ	๔.๐๔	๐.๗๙	มาก	๑
รวม	๔.๐๒	๐.๖๔	มาก	

จากตาราง ๔.๙ ความคิดเห็นผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายที่มีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน โน จงฺกฺสาเน นโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก ๔.๐๒ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ แนะนำการอบรมศีลธรรม หล่อหลอมจิตใจผู้ปฏิบัติ ไม่หลงผิดต่อการปฏิบัติ ๔.๐๔ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙ รองลงมา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ๔.๐๑ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗ และส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ๓.๙๗ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙ และลำดับสุดท้าย คือ มีชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ ๓.๘๖ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๐ ตามลำดับ

๔.๓ เสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

จากการสอบถามผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกายในเบื้องต้นสามารถเสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ดังตารางที่ ๔.๑๐ เสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ดังนี้

แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย	ผู้อำนวยการสำนักควรส่งเสริมผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ
	สร้างความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์
	วิทยากรควรนำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา
	วิทยากรควรค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง
	วิทยากรควรวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ
	วิทยากรควรวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม
	วิทยากรควรอธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ
	วิทยากรควรชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้
	วิทยากรควรมีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
	วิทยากรควรให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด
	วิทยากรควรมีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย
	วิทยากรควรถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ
	วิทยากรควรชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้
ผู้อำนวยการและวิทยากรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ	

จากตารางที่ ๔.๑๐ เสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายประกอบด้วย

๑) ด้าน ปิโย นำรัก เข้าถึงจิตใจ และการเป็นกัลยาณมิตร โดยผู้อำนวยการสำนักควรส่งเสริมผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ และสร้างความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์

๒) ด้านครุ นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสาธิตการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรนำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา และควรค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง

๓) ด้าน ภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา โดยวิทยากรควรวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ และควรวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม

๔) ด้าน วตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ โดยวิทยากรควรอธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ และควรชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้

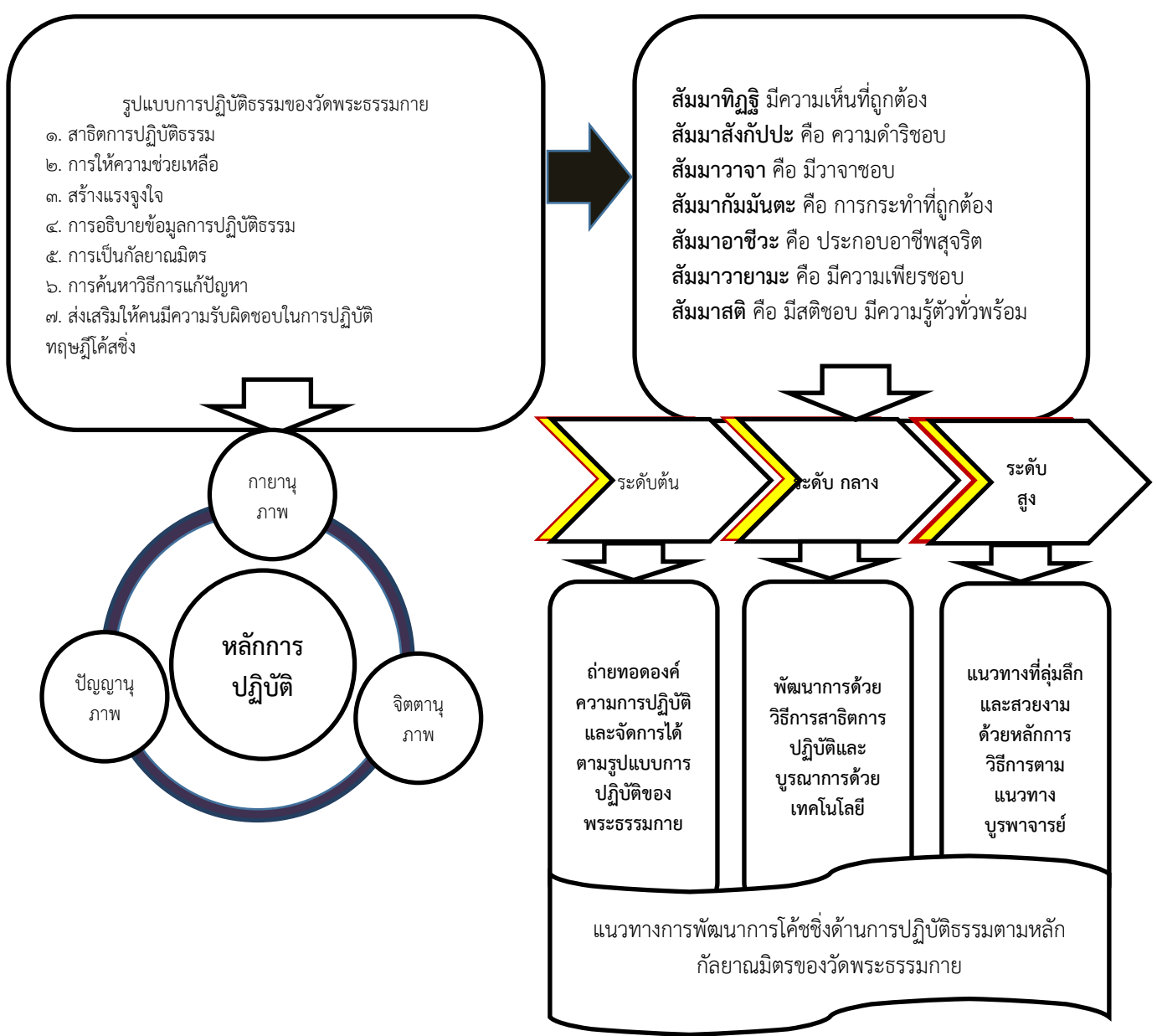
๕) ด้าน วจนกขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือโดยวิทยากรควรมีจิตใจเมตตา อยากรให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และควรให้ข้อมูลการปฏิบัติแนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด

๖) ด้าน คมกัรณจ กถ กตตา ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรมีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย และควรถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ

๗) ด้าน โน จณฐาเน นियोชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ และผู้อำนวยการและวิทยากรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัย ดังผังภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



ภาพองค์ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผังภาพ ๔.๑ เป็นองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาและสังเคราะห์มาเป็น Model จะเห็นได้ว่า หลักการศึกษาการสอนการปฏิบัติตามหลัก กัลยาณมิตร สัมมาทิฐิ มีความเห็นที่ถูกต้อง สัมมาสังกัปปะ คือ ความดำริชอบ สัมมาวาจา คือ มีวาจาชอบ สัมมากัมมันตะ คือ การกระทำที่ถูกต้อง สัมมาอาชีวะ คือ ประกอบอาชีพสุจริต เป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จ และเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างสรรค์ ความมั่นคง ในสังคม การอยู่ร่วมกันเน้นที่หลักของศาสนาเชื่อมโยงเข้าสู่การปฏิบัติ โดยใช้ หลักการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย ส่งเสริมให้มีการอบรมและการนำสู่การปฏิบัติ ซึ่งพระสงฆ์ก็มีบทบาทต่อการให้คำแนะนำและนำปฏิบัติ โดยใช้วัดเป็นศูนย์รวมสืบสานหลักการปฏิบัติธรรมให้เกิดความรัก ความสามัคคี ผ่านหลักคำสอนทางกรรมทางพระพุทธศาสนา หรือพิธีกรรมของทางวัด ประสานผู้มีจิตศรัทธาคนในชาติมีความเป็นหนึ่งเดียว จึงจะเกิดการอยู่ร่วมกันได้ด้วยธรรมปฏิบัติ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Volume Methodology Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย เพื่อศึกษาการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย และเพื่อเสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย โดยมีการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

สภาพการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย พบว่า สรุปทุกด้าน โดยมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ด้านปลูกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี ให้เกิดสัมมาทิฐิ รองลงมา คือ ด้านให้การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน ด้านการนำปฏิบัติธรรมประจำวัน ด้านเป็นสถานที่หล่อหลอมศูนยรวมชาวพุทธ ด้านการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และมหาปูชียาจารย์ และด้านเป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติตามลำดับ

๕.๑.๒ เพื่อศึกษาการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

การโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย พบว่า

๑) ด้าน บิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ รองลงมา ยินดีรับฟัง เข้าใจรับรู้ปัญหาการปฏิบัติธรรมด้วยความเอื้อเพื่อต่อศิษย์ มีความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ ตามลำดับ

๒) ด้านครู น่าเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสาธิตการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ แบบอย่างการปฏิบัติธรรมที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ รองลงมา มีทักษะและวิธีการในการอบรมผู้ปฏิบัติธรรม และมีวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ และลำดับสุดท้ายคือ นำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา ตามลำดับ

๓) ด้านภาวนีโย น่าเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย

คือ มีเทคนิคการสอนให้ได้ผลการปฏิบัติธรรมพัฒนาการปฏิบัติ รองลงมา เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและรูปแบบการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างดี และวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม และลำดับสุดท้าย คือ ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง ตามลำดับ

๔) ด้านวตถา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติรักษารูปการปฏิบัติธรรม ด้วยความมุ่งมั่น รองลงมา ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ ด้วยปฏิริยาน่าศรัทธา และมีชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้ และลำดับสุดท้าย คือ อธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ ตามลำดับ

๕) ด้าน วจนกฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๒ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติธรรม มีค่าเท่ากับกับ เปิดโอกาส ให้ซักถามข้อสงสัยการปฏิบัติ รองลงมา ให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด และลำดับสุดท้าย คือ มีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตามลำดับ

๖) ด้าน คมภีรณฺจ กถํ กตฺตา ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีองค์ความรู้และสามารถชี้แจงการปฏิบัติได้ รองลงมา สามารถอธิบายข้อมูลอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ และถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ และลำดับสุดท้าย คือ มีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการ และเข้าใจง่าย ตามลำดับ

๗) ด้าน โน จญฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ แนะนำการอบรมศีลธรรม หล่อหลอมจิตใจผู้ปฏิบัติ ไม่หลงผิดต่อการปฏิบัติ รองลงมา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรม ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้าย คือ มีชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ ตามลำดับ

๕.๑.๓ เพื่อเสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ดังนี้

๑) ด้าน ปิโย นารัก เข้าถึงจิตใจ และการเป็นกัลยาณมิตร โดยผู้อำนวยการสำนักควรส่งเสริมผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ และสร้างความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์

๒) ด้านครุ นาคเรพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสาธิตการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรนำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา และควรค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง

๓) ด้าน ภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา โดยวิทยาการ
 ควรวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ และควรวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของ
 ผู้ปฏิบัติธรรม

๔) ด้าน วัตถุประสงค์ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ
 โดยวิทยาการควรอธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ และควรชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติ
 และสามารถแก้ปัญหการปฏิบัติได้

๕) ด้าน วจนกุขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือโดย
 วิทยาการควรมีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และควรให้ข้อมูลการปฏิบัติ
 แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด

๖) ด้าน คมกิริยจ กถ กตตา ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูล
 การปฏิบัติธรรม โดยวิทยาการควรมีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย และ
 ควรถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ

๗) ด้าน โน จภูฐานะ นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความ
 รับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม โดยวิทยาการควรชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ และ
 ผู้อำนวยการและวิทยาการส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
 ผู้วิจัยนำประเด็นมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบันการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมของวัดพระธรรมกาย สรุปรทุกด้าน โดยมีความ
 คิดเห็น อยู่ในระดับมาก ด้านปลูกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี ให้เกิดสัมมาทิฐิ รองลงมา คือ ด้านให้
 การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน ด้านการนำปฏิบัติธรรมประจำวัน ด้านเป็นสถานที่หล่อหลอม
 ศูนย์รวมชาวพุทธ ด้านการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและมหาปูชียาจารย์ และด้าน
 เป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติ ตามลำดับ โดยผลการวิจัยดังกล่าว
 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ชื่นกลิ่น ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนา
 ถูกเรียกว่า รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ ๑) หลักการและ
 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ๒)
 กระบวนการ ๔ ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการณ์โค้ช และการประเมินผลการ
 โค้ช และ ๓) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ ระบบสนับสนุน ทักษะการโค้ช และการติดตามดูแล
 ๒.การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีพบว่า สมรรถนะการโค้ชและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ
 อาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลก่อน
 และหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อาจารย์พยาบาลและผู้บริหาร
 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เหมาะสม

ในระดับมาก^๑ และยังพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย โหมไชยะวงศ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมีชื่อว่า “๓ P-CA Model” มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) หลักการการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างความรู้การเผชิญสถานการณ์ การศึกษาจากตัวอย่าง และการ ฝึกปฏิบัติร่วมกับการพัฒนาวิชาชีพด้วยการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษา ๒) วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู ในด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา ๓) กระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ๔ ชั้น คือ ๑) ชั้นเตรียมความพร้อม (Preparing: P) ๒) ชั้นเสนอความรู้หรือทักษะ (Presenting Knowledge or Skills: P) ๓) ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practicing: P) ๔) ชั้นสรุปและประยุกต์ใช้ (Concluding and Applying: CA) ๔) การวัดและประเมินผล ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา และ ๕) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านผู้สอน มีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน มีความรู้ในด้านวิธีสอนที่ใช้ในรูปแบบการเรียนการสอน มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน เป็นอย่างดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะการเป็นครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านอาจารย์ พี่เลี้ยง มีความรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านผู้เรียน มีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีประสิทธิภาพเท่ากับ ๘๓.๘๖/๘๓.๓๗

ผลการศึกษาคำปรึกษาซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ๑) ด้านปิโย นารัก เข้าถึงจิตใจ และการเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ รองลงมา ยินดีรับฟัง เข้าใจรับรู้ปัญหาการปฏิบัติธรรมด้วยความเอื้อเฟื้อต่อศิษย์ มีความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติตามลำดับ ๒) ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสาธิตการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ แบบอย่างการปฏิบัติธรรมที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ รองลงมา มีทักษะและวิธีการในการอบรม ผู้ปฏิบัติธรรม และมีวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ และลำดับสุดท้ายคือ นำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา ตามลำดับ ๓) ด้านภาวนาโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการ

^๑ ธัญพร ชื่นกลิ่น, “การพัฒนาารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข”, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๕.

แก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีเทคนิคการสอนให้ได้ผลการปฏิบัติธรรมพัฒนาการปฏิบัติ รองลงมา เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและรูปแบบการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างดี และวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม และลำดับสุดท้าย คือ ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้องตามลำดับ ๔) ด้านวดตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติรักการปฏิบัติธรรม ด้วยความมุ่งมั่น รองลงมา ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ ด้วยปฏิกริยาน่าศรัทธา และมีชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้ และลำดับสุดท้าย คือ อธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการตามลำดับ ๕) ด้าน วจนทฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๒ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติธรรม มีค่า เท่ากันกับ เปิดโอกาส ให้ซักถามข้อสงสัยการปฏิบัติ รองลงมา ให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด และลำดับสุดท้าย คือ มีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ตามลำดับ ๖) ด้าน คมกิริยจก กถ กตตท ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีองค์ความรู้และสามารถชี้แจงการปฏิบัติได้ รองลงมา สามารถอธิบายข้อมูลอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ และถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ และลำดับสุดท้าย คือ มีทักษะการสอน การแนะนำ หลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย ตามลำดับ ๗) ด้าน โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๓ อันดับเรียงจากมากไปหาน้อย คือ แนะนำการอบรมศีลธรรม หล่อหลอมจิตใจผู้ปฏิบัติ ไม่หลงผิดต่อการปฏิบัติ รองลงมา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรม ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้าย คือ มีชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ ตามลำดับ โดยผลการวิจัยเบื้องต้น มีความสอดคล้องของ วัชรา เล่าเรียนดี กล่าวถึง บทบาทของโค้ชว่า โค้ชจะทำงานร่วมกับครูอำนวยความสะดวก ส่งเสริมผสมผสานความคิด และเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายบทบาท เช่น ๑) โค้ชในบทของผู้ให้ข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Data Source) ๒) โค้ชในฐานะผู้ให้บริการสื่อ แหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้ (Resource Provider) ๓) โค้ชในฐานะผู้ให้การดูแล บริหาร แนะนำแก่ผู้มีประสบการณ์น้อย (Mentor) ๔) โค้ชในบทผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (Curriculum Specialist) ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ๕) โค้ชในบทผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน (Instructional Specialist) ช่วยเหลือสนับสนุนสำหรับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ยุทธวิธีสอนที่เหมาะสม และการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้อง ๖) โค้ชในบทผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Facilitator) เช่น ช่วยจัดการ ประสานงาน สนับสนุน ออกแบบการเรียนรู้ ๗) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Catalyst for Change) ๘) เป็นผู้เรียน (Learner) ๙) เป็นผู้สนับสนุนในชั้นเรียน (Classroom Support) สอดคล้องกับ วัชรา เล่าเรียนดี กล่าวว่า วัฏจักรการโค้ชโดยทั่วไปจะ

ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสังเกตการสอน และการปฏิบัติงาน (Event Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ที่รับการโค้ช และแบบต่างๆ ของการโค้ช (วัชร่า เล่าเรียนดี, ๒๕๕๖:๒๙๒-๒๙๓) ^๒ และยังสามารถคล้องกับงานวิจัยของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ กล่าวว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการชี้แนะพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะใช้ศักยภาพของตน ค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัวและสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การชี้แนะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาได้โดยเฉพาะการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ การกำหนดเป้าหมาย การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สำหรับการประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของสถานศึกษา^๓

เสนอแนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย พบว่า

- ๑) ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และการเป็นกัลยาณมิตร โดยผู้อำนวยการสำนักควรส่งเสริมผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ และสร้างความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์
- ๒) ด้าน ครุ น่าเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และสาธิตการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรนำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา และควรค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง
- ๓) ด้าน ภาวนีโย น่าเจริญใจ มีความรู้จริง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา โดยวิทยากร ควรวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ และควรวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม
- ๔) ด้าน วตฺตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ โดยวิทยากรควรอธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ และควรชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้
- ๕) ด้าน วจนฺทฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือโดยวิทยากรควรมีจิตใจเมตตา อยากรให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และควรให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด
- ๖) ด้าน คมภีรณฺจ กถ กตฺตา ชี้แจงเรื่องลึกลับให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรมีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการ และเข้าใจง่าย และควรถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ
- ๗) ด้าน โน จฏฺฐานเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติธรรม โดยวิทยากรควรชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้ และผู้อำนวยการและวิทยากรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ ผลการวิจัยในข้างต้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี สำเภาทอง ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบดังนี้ กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบดังนี้ ๑.๑ หลักการ ๑.๒ จุดประสงค์ของกระบวนการฝึกอบรม ๑.๓ ลำดับขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๑) ชั้นวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

^๒ วัชร่า เล่าเรียนดี, ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๒๙๓.

^๓ เก็จกนก เอื้อวงศ์, การชี้แนะ : การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., ที่ ๙, ฉบับที่ ๒, เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม, ๒๕๕๙.

๒) ขึ้นกำหนดเป้า หมายของการฝึกอบรม ๓) ขึ้นสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ๔) ขึ้นดำเนินการฝึก อบรม ในห้องอบรม ๕) ขึ้นดำเนินการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง ๖) ขึ้นประเมินผลการฝึกอบรม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ
- ๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจ วิทยากรเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการโค้ชซึ่ง
- ๓) ผู้อำนวยการสำนักโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษควรมีการส่งเสริมวิทยากรสาธิตการปฏิบัติให้แก่ผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติได้
- ๔) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงหลักสูตรการปฏิบัติธรรมให้ทันสมัย เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติในยุคปัจจุบัน
- ๕) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมทักษะการสอนให้แก่วิทยากรตลอดถึงส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้สอนให้สามารถนำไปใช้สอนแก่ผู้ปฏิบัติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) ผู้อำนวยการสำนักควรส่งเสริมผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ
- ๒) วิทยากรควรค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง
- ๓) วิทยากรควรอธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ
- ๔) วิทยากรควรให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาส โดยไม่แสดงกิริยาอาการ หงุดหงิด
- ๕) ผู้อำนวยการและวิทยากรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้
๑. ศึกษาวิจัยกระบวนการโค้ชซึ่งการอบรมเพิ่มศักยภาพของบุคลากรวัดพระธรรมกาย
 ๒. ศึกษาวิจัยแนวทางการโค้ชซึ่งพระวิทยากรและวิทยากรในการสอนธรรมะของวัดพระธรรมกายทั้งในและต่างประเทศ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก ปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาบาลี**. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. **พระไตรปิฎกภาษาไทย**. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. **อรรถกถาบาลี**. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. **พระสูตรและอรรถกถา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

ข ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

เทิดทูน ไทยศรีวิชัย, professional Coaching Certification Program ๒๐๑๓, **เอกสารประกอบการอบรม**, สถาบันการโค้ชไทย, ๒๕๕๖

นลินี ชนสันติ. **เครื่องมือการจัดการความรู้**. กอกลาง: สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๒๕๕๘.

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. **การโค้ชเพื่อการพัฒนาผลงานที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๗.

บุปผา บุญสมสุข. และธรรมาภรณ์ กลิ่นสุคนธ์. **ความเป็นครูกัลยาณมิตร ของคณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต**. (การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี ๒๕๕๗).

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. **ใช้ชีวิตคิดเป็นโค้ชเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๗.

วิทมอร์, จอห์น. **โค้ชซึ่งกลยุทธ์การโค้ชเพื่อพิชิตเป้าหมายอย่างมืออาชีพ: หลักการและแนวปฏิบัติ** สำหรับการโค้ชและภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: แอร์โรว์ มัลติมีเดีย, ๒๕๕๙.

วีชรา เล่าเรียนดี. **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่ การปฏิบัติ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖.

(๒) วิทยานิพนธ์:

เก็จกนก เอื้อวงศ์. “การชี้แนะ : การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.** ที่ ๙, ฉบับที่ ๒, เดือนกรกฎาคม-เดือนธันวาคม, 2559,

กนกพร นทีธสมบัติ. รัชนี้ นามจันทรา,พรศิริ พันธสี. อีสริย์ เหลืองวิลัย “การสอนภาคปฏิบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงและแนวทางการพัฒนาระบบพยาบาลพี่เลี้ยง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ”. **วารสาร มฉก.วิชาการ.** หน้า ๗๑. ปีที่ ๑๙. ฉบับที่ ๓๗. กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๘.

ฉัตรชัย เสนสาย อธิพลของกัลยาณมิตร โยนิโนมนสิการ, “ความเชื่อในกุศลกรรมบถ ๑๐ และปัจจัยทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.** ๒๕๕๙.

จันจิรา โส๊ะประจัน. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์:กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.** คณะบริหารธุรกิจ: สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

จงลักษณ์ เผือกผิววงศ์. ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และ พูนสุข มาศรีรังสรรค์. การประยุกต์ใช้สติในการดำเนินชีวิตประจำวัน :ศึกษารณีย์ผู้ปฏิบัติธรรมวัดคูบัว”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,** ๒๕๕๐.

จุฬารัตน์ หัวหาญ. อรชร อินทองปาน. “การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,** ๒๕๕๓.

นายเชน ชูณหวงศ์. **การเพิ่มศักยภาพพนักงานรับ-ส่งเอกสารใหม่ของบริษัท เวลลอย คอร์ปอเรชั่น จำกัด.**คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๗

ฐิติวี แก้วพรสวรรค์พบ. สิริรัตดา ปัญญาภาส พบ.. ธิรพร ตั้งจิตติพร พบ.. “ประสิทธิผลการทำกิจกรรมกลุ่มแนวพุทธต่อการพัฒนาความคิดเห็นทางคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรของวัยรุ่น”. **วารสารสมาคมนิตแพทย์แห่งประเทศไทย,** ๒๕๕๕.

ดวงใจ บุญฤทธิ์. “การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องการสอนงานเบื้องต้นสำหรับหัวหน้างาน”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,** ๒๕๕๘.

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์. “การพัฒนาารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพรู”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,** ๒๕๕๗.

ฉัญพร ชื่นกลิ่น. วัชรา เล่าเรียนดี “การพัฒนา รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.** สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๕.

ธัญญาภรณ์ ดวงกางใต้ “หลักธรรมในการเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ธีระวิทย์ สุกุณา. “การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นสำคัญ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๔๔.

ธัญพร ชื่นกลิ่น. “การพัฒนาารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข”. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, ปีที่ ๔. ฉบับที่ ๑, (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๕):

ณัฐริกา เจายาคม. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

นลินี ธนสันติ “รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสอนงานและ มอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานอธิการบดี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

นารีรัตน์ โกมารทัต และชัชชัย โกมารทัต. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการโค้ชกับความสำเร็จในการแข่งขันของนักกีฬาแบดมินตัน”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๗.

มารุต พัฒนาผล, “รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด”, ฉบับภาษาไทย (สาขามนุษยศาสตร์: สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ ๘. ฉบับที่ ๒. พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘.

ศิริรัตน์ ศรีวรรณ. “การโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม”. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นต์เตอร์, ๒๕๕๗.

สุทธาทิพย์ เหลืองบุรณวัฒน์. “คู่มือฉบับกระเป๋าโค้ชมือใหม่”. เอกสารประกอบการอบรม. สถาบันโค้ชไทย, ๒๕๕๖.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **Coaching : การพัฒนาผลงานที่มองข้ามไม่ได้**, Productivity World, ๒๕๕๑, สมขวัญ ชื่นธีระวงศ์, “บทบาทวิปัสสนากรรมฐานในสังคมเมือง กรณีศึกษา : กลุ่มผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจากยุวพุทธสมาคมแห่งประเทศไทยฯ ภาชีเจริญ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๔๙.

สุชาดา วงศ์สืบชาติ. “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นกัลยาณมิตรสำหรับเยาวชนตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๖.

ชศศิณดา ธนยศโสภณ. “ประสิทธิผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโครงการพัฒนาจิตเพื่อพ่อ ณ วัดป่าเจริญราช จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. ๒๕๕๘.

ปณัฐ เนรมิตตภพวงศ์. ภิญโญ รัตนาพันธุ์. “การใช้วิธีโค้ชเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข.๑๐**. ๑ ม.ค. - มิ.ย. ๒๕๕๖.

พระมหาสมเกียรติ วรโยส (ป.ธ.๙), วัดปากน้ำภาชีเจริญ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๕.

- พระบุญมี สนต์จิตโต (มณีจันทร์). “ศึกษาวิธีปฏิบัติและผลของการปฏิบัติกัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติธรรม วัดไตรสิกขาทลามลตาราม อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร”. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**. วิทยาเขตขอนแก่น, ๒๕๕๙.
- พระมานัส ฐานิสฺสโร (อุ้นเรือน). “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ ๑๘”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๔๘.
- พุทธชญาณันท์ จันทร์โสม. พระครูสุธีคัมภีร์ญาณ และประยูร แสงใส. “แนวทางการปฏิบัติกรรมฐานเพื่อพัฒนาจริยธรรม ของวัดนาหลวงอภิญาเทสิตธรรม ตำบลคำด้วง อำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๓.
- พระชัยพิพัฒน์ โชติโก (แสนทะวงษ์). “การปฏิบัติธรรมตามหลักศีลห้าของผู้นำคร้วเรือนในชุมชนตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๕.
- พระครูศรีรัตนสรกิจ รตินธโร (อินทร์วิชิต). ดร.ปัทมา จรุงญโรจน์ ณ ออยุธยา. “ความเป็นกัลยาณมิตรกับจิตสำนึกสาธารณะของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. ฉบับที่ ๙. เดือนมกราคม – มิถุนายน, ๒๕๖๐.
- พระมหาสุธีร์วินทร์ อินธิแสง, “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”, **วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก**, ฉบับที่ ๑, เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๖.
- พระมหาสมชาย สิริปัญญา. ดร. ปัญญา คล้ายเดช, ผศ.ดร.สัญญา เคณาภูมิ. “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. ๒๕๕๗.
- พระจะจุกุ ญาณวิชัย (รักษาป่า). “การศึกษาวิเคราะห์ ความเป็นกัลยาณมิตรของพระสารีบุตรเถระ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๒.
- พระครูโกวิทสุตาภรณ์ (สมดี โกวิท). “บทบาทของครูในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศาสนาพราหมณ์-ฮินดู”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๙.
- ยุภาตี ปณระราช. “การพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๑.
- วิมล มาดิษฐ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การการสอนแนบกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๗.
- อรุณี สำเภาทอง, “การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, ๒๕๕๓.

๑.๓ สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์. การโค้ชผู้บริหาร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://thecoach.in.th/about/coaching>, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ เอกสารประกอบการสอน Executive Coaching การโค้ชผู้บริหาร. ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://thecoach.in.th/wpcontent/uploads/๒๐๑๓/๐๕/Executive-Coaching การโค้ชผู้บริหาร E-Book โดยทีมECS.pdf](http://thecoach.in.th/wpcontent/uploads/๒๐๑๓/๐๕/Executive-Coaching%20การโค้ชผู้บริหาร%20E-Book%20โดยทีมECS.pdf), [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์. “ผู้บังคับบัญชากับการสอนงาน”. (coaching). [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.div.go.th/HRM/knowledge/COACHING.pdf>. 2549, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

เจริญธรรม สมสุขโขภิกขุ. “สัมมาสติ”. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.flipbook soft. com/upload/books](http://www.flipbooksoft.com/upload/books), [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. The Spirit of Coaching Part ๒: คุณสมบัติของโค้ชที่แท้จริง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://coachbee.wordpress.com/>, [๙ กันยายน ๒๕๖๑].

ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร. การสอนงานเพื่อพัฒนาผลงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://prakal.wordpress.com>, [9 กันยายน 2561].

แพรวภัทร ยอดแก้ว, “ความหมายของ“กรรมฐาน”[ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/257968>. [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

พระณรงค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ). “กัลยาณมิตร มิตรแท้ที่มีค่ามากกว่าเงินตรา มิตรที่นำพาชีวิตคุณไปสู่หนทางที่ดีงาม”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.chuenlamoon.com/>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

วิธีฝึกสมาธิเบื้องต้น วันที่ ๒๘ มค. พ.ศ.๒๕๕๙, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.kalyanamitra.org/th/>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒].

สุวรรณา มิทเชล, Napoleon Hill Certified Instructor หนึ่งเดียวในประเทศไทย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.successmastermind.co.th>, [9 กันยายน 2561].

เมธยา ป้อมสุวรรณ, Living Wise Coaching and Training Center, บริษัท ลิฟวิง ไวส์ จำกัด [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.livingwisecoaching.com/>, [๑๖ กันยายน ๒๕๖๒]

อัญชลี ธรรมะวิชิตกุล “เทคนิคการนิเทศการสอนงาน”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching>. ๒๕๕๘, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๒]

๒. ภาษาอังกฤษ

- Bresser, F. and Wilson. C. In J. Passmore (ed.), **Excellence in coaching-the industry guide**, London, Kogan Page. 2006.
- Gornall and Burn Coaching and learning in schools, **A practical guide**, Thousand Oaks. Calif. SAGE Publication, 2013 p.15-16.
- Grealish, I. **The skills of coach are essential element in clinical learning**, (Journal of Nursing Education. 2000). p.49,231,233
- G & Mary, M., **Coaching in nursing. AN INTRODOCTION**, (The International Council of Nurses and The Honor Society of Nursing, Sigma Theta Tau International. 2009), p.9.
- Jenny Roger, Brockbank & MacGill, **Facilitating Reflective Learning Through Mentoring & Coaching**, (Philadelphia: Kogan page. 2014. p.8.
- Parsloe, E. 1999 **The Manager as Coach and Mentor**. London : CIDP House. **The DevelopmentPartnership. Growmodel**. [online] Retrieve form <http://dplearningzone.thedp.co.uk/2015/06/18/the-grow-model/>, [2016, April 4].
- Michael Bungay Stanie, **The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.nicetofit.com/สร้างนิสัยการโค้ช.> (๙ กันยายน ๒๕๖๑).
- Pererson. D.E., & Hicks, M.D. **The Leader as coach: Strategies for Coaching and developing other**, (Minneapolis, Minnesota: Personnel Decisions, 1995), p.41
- Whitmore J., **Coaching for Performance** (4th ed), (London: Nicholas Brealey, 2002), p.9.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร
ของวัดพระธรรมกาย

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกาย ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบตามความเป็นจริง ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่าน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ตามที่อยู่ที่กำหนดไว้แล้วนี้** เพื่อมหาวิทยาลัยฯ จักได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นางสาวธนัทพัชร รชตพงศ์สันต์
นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของ
วัดพระธรรมกายให้มากที่สุด

(๑) สถานภาพ

ชาย หญิง

(๒) อายุ

๒๐ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป

(๓) ระดับการศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก

(๔) ประสบการณ์ปฏิบัติธรรม

ต่ำกว่า ๑ ปี ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี

๑๑ - ๑๕ ปี ๑๖ - ๒๐ ปี ๒๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยสภาพทั่วไปของวัดพระธรรมกายแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่

๑) หล่อหลอมรวมใจชาวพุทธ ๒) อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา

๓) สั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน ๔) ปลุกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี เป็น

สัมมาทิฐิ

๕) นำปฏิบัติธรรม ๖) ระลึกถึงคุณความดี และการปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและ

มหาปูชนียาจารย์

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็น โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจที่
ท่านมีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ตามความหมายต่อไปนี้

๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

๔ หมายถึง พึงพอใจมาก

๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย

๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	ด้านสภาพทั่วไปของวัดพระธรรมกาย	๕	๔	๓	๒	๑
๑	การนำปฏิบัติธรรมประจำวัน					
๒	เป็นสถานที่หล่อหลอมศูนย์รวมชาวพุทธ					
๓	การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและมหาปูชนียาจารย์					
๔	เป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติ					
๕	ให้การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน					
๖	ปลุกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี ให้เกิดสัมมาทิฐิ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร						
๑	มีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ					
๒	ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ					
๓	มีความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์					
๔	ยินดีรับฟัง เข้าใจรับรู้ปัญหาการปฏิบัติธรรมด้วยความเอื้อเพื่อต่อศิษย์					
๒. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติ สมควรแก่ฐานะ และ สาธิตการปฏิบัติธรรม						
๑	แบบอย่างการปฏิบัติธรรมที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ					
๒	มีทักษะและวิธีการในการอบรมผู้ปฏิบัติธรรม					
๓	มีวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ					
๔	นำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา					
๓. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน ภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา						
๑	เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและรูปแบบการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างดี					
๒	วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม					
๓	ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง					
๔	มีเทคนิคการสอนให้ได้ผลการปฏิบัติธรรมพัฒนาการปฏิบัติ					
๔. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน วดตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูด ชี้แจงให้เข้าใจ และ สร้างแรงบันดาลใจ						
๑	อธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ					
๒	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติรักการปฏิบัติธรรม ด้วยความมุ่งมั่น					
๓	ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ ด้วยปฏิริยานำศรัทธา					
๔	ชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้					
๕. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายด้าน วจนกฺขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับ ฟังคำปรึกษา และ การให้ความช่วยเหลือ						
๑	ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติธรรม					
๒	มีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น					
๓	เปิดโอกาส ให้ซักถามข้อสงสัยการปฏิบัติ					
๔	ให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาสโดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๖. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายด้าน คมภีรณจ กถ์ กตดา ซึ่แจ่งเรื่องลำ ลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม						
๑	มีองค์ความรู้และสามารถชี้แจงการปฏิบัติได้					
๒	สามารถอธิบายข้อมูลอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ					
๓	มีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย					
๔	ถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ					
๗. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และ ส่งเสริม ให้คนมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติธรรม						
๑	ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ					
๒	ชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้					
๓	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรม ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง					
๔	แนะนำการอบรมศีลธรรม หล่อหลอมจิตใจผู้ปฏิบัติ ไม่หลงผิดต่อการ ปฏิบัติ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัด
พระธรรมกาย

๓.๑ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร อย่างไร

.....
.....

๓.๒ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และ สาธิตการปฏิบัติธรรม
อย่างไร

.....
.....

๓.๓ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน ภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา อย่างไร

.....
.....

๓.๔ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน วตฺตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และ สร้างแรงบันดาลใจอย่างไร

.....
.....

๓.๕ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน วจนุขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และ การให้ความช่วยเหลือ
อย่างไร

.....
.....

๓.๖ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน คมภีรณจ กถิ กตฺตา ชี้แจงล้าลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรมอย่างไร

.....
.....

๓.๗ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ใน
ด้าน โน จฏฐาเน นโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และ ส่งเสริมให้คนมีความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติธรรมอย่างไร

.....
.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
นางสาวธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๒๙.๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธนัทพัชร์ นามสกุล รชตพงษ์สันต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๕๙
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการโคชชิ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์
 ให้จากพระคุณท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะใน
 การนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร.)

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๒๙.๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เกษม แสงนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธนัทพัชร์ นามสกุล รชตพงศ์สันต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๔๙
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์
 ให้จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการ
 นำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.เกษม แสงนนท์)

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๒๙.๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฏพัทธ์ นามสกุล รชตพงศ์สันต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๔๙
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
 ให้จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการ
 นำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่)
 วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
แนวทางการโค้ชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร
ของวัดพระธรรมกาย

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของวัดพระธรรมกาย ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบตามความเป็นจริง ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่าน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการโค้ชซึ่งด้านการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ตามที่อยู่ที่กำหนดไว้แล้วนี้** เพื่อมหาวิทยาลัยฯ จักได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นางสาวธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์
นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของผู้เข้าโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษของ
วัดพระธรรมกายให้มากที่สุด

(๑) สถานภาพ

ชาย หญิง

(๒) อายุ

๒๐ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป

(๓) ระดับการศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก

(๔) ประสบการณ์ปฏิบัติธรรม

ต่ำกว่า ๑ ปี ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี

๑๑ - ๑๕ ปี ๑๖ - ๒๐ ปี ๒๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยสภาพทั่วไปของวัดพระธรรมกายแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่

๑) หล่อหลอมรวมใจชาวพุทธ ๒) อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา

๓) สั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน ๔) ปลุกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี เป็น

สัมมาทิฐิ

๕) นำปฏิบัติธรรม ๖) ระลึกถึงคุณความดี และการปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและ

มหาปูชนียาจารย์

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็น โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจที่
ท่านมีต่อการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ตามความหมายต่อไปนี้

๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

๔ หมายถึง พึงพอใจมาก

๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย

๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	ด้านสภาพทั่วไปของวัดพระธรรมกาย	๕	๔	๓	๒	๑
๑	การนำปฏิบัติธรรมประจำวัน					
๒	เป็นสถานที่หล่อหลอมศูนย์รวมชาวพุทธ					
๓	การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและมหาปูชียา-จารย์					
๔	เป็นสถานที่อบรมพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาด้านการปฏิบัติ					
๕	ให้การสั่งสอนให้ความรู้ศีลธรรมแก่ประชาชน					
๖	ปลุกฝังคุณธรรม สร้างอุปนิสัยที่ดี ให้เกิดสัมมาทิฐิ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร						
๑	มีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ					
๒	ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเข้าถึงหลักการปฏิบัติ					
๓	มีความเป็นกันเอง และให้คำแนะนำด้วยความรักต่อศิษย์					
๔	ยินดีรับฟัง เข้าใจรับรู้ปัญหาการปฏิบัติธรรมด้วยความเอื้อเฟื้อต่อศิษย์					
๒. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้านครู นำเอาพร มีความประพฤติ สมควรแก่ฐานะ และ สาธิตการปฏิบัติธรรม						
๑	แบบอย่างการปฏิบัติธรรมที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ					
๒	มีทักษะและวิธีการในการอบรมผู้ปฏิบัติธรรม					
๓	มีวิธีการสอนการปฏิบัติและการสาธิตการปฏิบัติ					
๔	นำปฏิบัติธรรมได้ตามรูปแบบที่ได้ศึกษามา					
๓. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน ภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา						
๑	เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและรูปแบบการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างดี					
๒	วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่ติดอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรม					
๓	ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทำตามและได้ผลที่ถูกต้อง					
๔	มีเทคนิคการสอนให้ได้ผลการปฏิบัติธรรมพัฒนาการปฏิบัติ					
๔. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน วดตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูด ชี้แจงให้เข้าใจ และ สร้างแรงบันดาลใจ						
๑	อธิบายการปฏิบัติธรรม นุ่มลึก ทราบซึ่งด้วยหลักการ					
๒	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติรักการปฏิบัติธรรม ด้วยความมุ่งมั่น					
๓	ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ ด้วยปฏิริยานำศรัทธา					
๔	ชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติและสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติได้					
๕. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายด้าน วจนกุขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับ ฟังคำปรึกษา และ การให้ความช่วยเหลือ						
๑	ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติธรรม					
๒	มีจิตใจเมตตา อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น					
๓	เปิดโอกาส ให้ซักถามข้อสงสัยการปฏิบัติ					
๔	ให้ข้อมูลการปฏิบัติ แนะนำเมื่อมีโอกาสโดยไม่แสดงกิริยาอาการหงุดหงิด					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๖. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายด้าน คมภีรณจ กถ์ กตดา ซึ่แจ่งเรื่องลำ ลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม						
๑	มีองค์ความรู้และสามารถชี้แจงการปฏิบัติได้					
๒	สามารถอธิบายข้อมูลอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ					
๓	มีทักษะการสอน การแนะนำหลากหลายวิธีการและเข้าใจง่าย					
๔	ถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติได้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติ					
๗. การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ด้าน โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และ ส่งเสริม ให้คนมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติธรรม						
๑	ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติและความรับผิดชอบ					
๒	ชี้แนะผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติธรรมได้					
๓	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรม ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง					
๔	แนะนำการอบรมศีลธรรม หล่อหลอมจิตใจผู้ปฏิบัติ ไม่หลงผิดต่อการ ปฏิบัติ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัด
พระธรรมกาย

๓.๑ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ด้าน ปิโย น่ารัก เข้าถึงจิตใจ และ การเป็นกัลยาณมิตร อย่างไร

.....

๓.๒ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ด้านครู นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ และ สาธิตการปฏิบัติธรรม
อย่างไร

.....

๓.๓ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน ภาวนีโย นำเจริญใจ มีความรู้จริง และ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา อย่างไร

.....

๓.๔ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน วตฺตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ และ สร้างแรงบันดาลใจอย่างไร

.....

๓.๕ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน วจนุขโม ทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และ การให้ความช่วยเหลือ
อย่างไร

.....

๓.๖ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย
ในด้าน คมภีรณจ กถิ กตฺตา ชี้แจงล้าลึกให้เข้าใจได้ และ การอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรมอย่างไร

.....

๓.๗ ท่านต้องการให้ไค้ซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ใน
ด้าน โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และ ส่งเสริมให้คนมีความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติธรรมอย่างไร

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
นางสาวธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๒๙.๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธันท์พัชร นามสกุล รชตพงศ์สันต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๕๙
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์
 ให้จากพระคุณท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะใน
 การนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร.)

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๒๙.๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เกษม แสงนนท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธนัทพัชร นามสกุล รชตพงศ์สันต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๔๙
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
 ให้จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการ
 นำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.เกษม แสงนนท์)

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๒๙.๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธนัทพัชร์ นามสกุล รชตพงศ์สันต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๔๙
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการโคชซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย” เป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อให้งานวิจัยของนิตดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์
 ให้จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการ
 นำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่)

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	: นางสาวธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์
ว/ด/ป เกิด	: วันจันทร์ ที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๒๔
สถานที่เกิด	: ๘๓/๑ หมู่ ๔ ตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ ๖๐๑๘๐
การศึกษา	: ระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ สาขาสื่อสารมวลชน ระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์ทำงาน	: เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป ณ มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย
ศึกษาดูงาน อบรม/สัมมนา	: ปี ๒๕๖๐ ร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา พุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อยศึกษาดูงาน การบริหารงานทางการพิเศษ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร : เข้าอบรมสัมมนาวิชาการ โครงการฝึกประสบการณ์ปฏิบัติการ ฝึกประสบการณ์บริหารวิชาชีพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา : ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศเวียดนาม : เข้าอบรมสัมมนากิจกรรมเสริมหลักสูตรภาควิชาบริหารศึกษาคณะครุศาสตร์ : กลยุทธ์การสร้างผู้นำ รุ่นพี่ พบน้อง
ปีที่เข้าศึกษา	: ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๒๓/๒ หมู่ ๗ ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ ๑๒๑๒๐
โทรศัพท์	: ๐๙-๔๔๖๙- ๓๖๒๔
E - MAIL	: tik.rachatao๗๒@gmail.com