

การพัฒนาแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา*

DEVELOPMENT OF COACHING MODEL IN BUSINESS ORGANIZATION BASED ON BUDDHIST PSYCHOLOGY

สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์

Suttichai Srirattanawong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: member2547@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ชจำนวน 5 คน เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจ และนำเสนอโมเดลการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา แล้วทำการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ชจำนวน 11 คน เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา จากนั้นนำไปทำการตรวจสอบความตรง และถูกต้องเหมาะสม ด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ กับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในวงการการศึกษาและพระพุทธศาสนาจำนวน 6 คน ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการโค้ชให้เหมาะสม

การพัฒนาแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา มีกระบวนการโค้ช 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เป้าหมายแห่งตน 2) ค้นหาความจริง 3) สิ่งที่ได้เลือกได้ 4) ทางไปถูกต้อง โดยมีแนวปฏิบัติ 8 กระบวนการ ของผู้ที่เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ช ได้แก่ 1) ศรัทธาเปิดใจ 2) มุ่งหมายประโยชน์ 3) ให้ความจริงปรากฏ 4) คิดตามทศวิธี 5) ใช้การโค้ชพาไป 6) รู้เข้าใจหลายวิถี 7) ใช้หนทางแห่งความดี 8) ให้ชีวิตมีสมดุล

* Received 6 June 2019; Revised 25 June 2019; Accepted 26 June 2019



องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาครั้งนี้ มี 2 ประการ คือ 1) รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา (COACHING Model) ซึ่งนำเสนอแนวปฏิบัติ 8 กระบวนการ ของผู้ที่เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ช อันตั้งอยู่บนฐานของความเป็นกัลยาณมิตร คือ โปรโตไซส ของผู้เป็นโค้ช และโยนิโสมนสิการ ที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้ถูกโค้ช และ 2) กระบวนการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา 4 ขั้นตอน คือ 1) เป้าหมายแห่งตน 2) ค้นหาความจริง 3) สิ่งที่ได้เลือกได้ 4) ทางไปถูกต้อง

คำสำคัญ: รูปแบบการโค้ช, องค์กรธุรกิจ, พุทธจิตวิทยา

Abstract

This study is a qualitative research in nature with the following objectives: 1) to study the general condition of coaching in business organizations, 2) to develop a coaching model in business organizations in accordance with Buddhist psychology, and 3) to examine the coaching model in business organizations based on Buddhist psychology. The researcher collected data from the Tipitaka, commentaries, academic texts, documents and related research, including in-depth interviews with 5 experts in coaching in order to study the general conditions of coaching in business organizations and presenting a coaching model in business organizations based on Buddhist psychology. After that the study group discussed with 11 experts about coaching and developing a model of business in Buddhist psychology, then check the validity and the suitability by having an exclusive group discussion with the 6 experts in coaching who have been expertise in the fields of education and Buddhism before applying to improve for more appropriate of coaching model. The results can be summarized as follows:

For the coaching model in business organizations based on Buddhist psychology (COACHING model), there are 4 steps to coach. The procedures are such as 1) having his/her own goals, 2) finding the truth, 3) having choices, and 4)



having the right path. There are 8 processes for a coach and a coachee as follows: 1) Confidence, 2) One's own welfare, 3) Awareness, 4) Critical reflection, 5) Hear from others, 6) Insight 7) Noble eightfold path, and 8) Golden mean.

Important knowledge gained from the research on the coaching model in business organizations based on Buddhist psychology are 1) Coaching model in business organizations based on Buddhist psychology (COACHING model), which presents the 8 processes of those who are coaches and coachees; It is located based on the concept of being a good friend to others, which is "Paratoghosa" of a coach and "Yonisomanasikara" that occurs inside a coachee and 2) The 4 steps of coaching in business organizations according to Buddhist psychology are such as 1) having his/her own goals, 2) finding the truth, 3) having choices, and 4) having the right path.

Keywords: Coaching Model, Business Organization, Buddhist Psychology

บทนำ

รากศัพท์ของคำว่า coach มาจากคำว่า kocs ในภาษาอังกฤษ หมายถึง รถม้าขนาดใหญ่ ในช่วงกลางศตวรรษที่สิบห้า คำนี้ใช้กันแพร่หลายในยุโรป ซึ่งแปลความหมายได้ว่าเป็น การเคลื่อนย้ายจากจุดเอไปจุดบีด้วยความไวที่สุด และวิธีที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (The Coach, 2557) ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ช คือผู้ที่มีหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและจูงใจให้บุคลากรที่เป็นผู้ ถูกโค้ช ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2557) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ในการฝึกสอนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อผู้บริหารเหล่านั้นเปลี่ยนวิธีการสอนในปัจจุบันเป็น การโค้ช (Coaching) จะสามารถดึงศักยภาพของผู้รับการสอนทั้งด้านความรู้ความสามารถด้าน การคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การโค้ช จึงเป็นกลไกเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาผู้รับการโค้ชให้มีความรู้ ความสามารถ การคิดขั้นสูง มีวิธีการเรียนรู้ การ ตรวจสอบ การประเมินตนเอง และกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้



ในหลักการโค้ชทางตะวันตกจะเชื่อในเรื่องของศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน และจะใช้กระบวนการโค้ชผ่านผู้ที่เป็โค้ชที่ช่วยให้ผู้ถูกโค้ช มองเห็นศักยภาพของตนเองและสามารถดึงเอาศักยภาพนั้นออกมาได้ ซึ่งตรงกับหลักการทางพระพุทธศาสนา ที่มีความเชื่อเรื่องศักยภาพของมนุษย์ว่าสามารถฝึกและพัฒนาตนเองได้ ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2545)ได้ยกเอาพระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่างของการฝึกพัฒนาศักยภาพของพระองค์ว่า พระพุทธศาสนาสรรเสริญการฝึกฝนตน และถ้าจะเทียบศัพท์ปัจจุบันก็เรียกว่า มนุษย์มีศักยภาพ พุทธศาสนาเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่ฝึกได้ อันนี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญมาก แม้แต่ในหลักพระรัตนตรัย ข้อแรกในพระรัตนตรัยก็คือพระพุทธเจ้า ความหมายอย่างหนึ่งของพระรัตนตรัยก็คือ สร้างความมั่นใจให้พุทธศาสนิกชนว่า พระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่าง เป็นผู้นำของเราที่แสดงว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ พระองค์ก็เคยเป็นมนุษย์ปุถุชนมาก่อน แต่ได้ทรงบำเพ็ญบารมีสร้างสมคุณธรรม จนกระทั่งผลที่สุดก็ได้สำเร็จเป็นพระพุทธเจ้า

ในกระบวนการโค้ชทางตะวันตกจะใช้การถามของโค้ชเพื่อให้ผู้ถูกโค้ช ตระหนักรู้และมองเห็นทางออกของปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ทรงใช้วิธีการสอนที่เป็นการถามนำ คู่สนทนามากกว่า และจะสนทนาในเรื่องที่คู่สนทนาถนัดหรือชำนาญอยู่แล้วหลังจากนั้นค่อย ๆ โยงเข้ามาหาเป้าหมายที่ต้องการมากขึ้น (สถาบันโค้ชไทย, 2560) ซึ่งหลักการโค้ชของตะวันตกในปัจจุบันใกล้เคียงกับวิธีการหนึ่งที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการสอนสาวกเช่นกัน

พระพุทธเจ้าทรงเข้าใจในเรื่องภาวะจิตของมนุษย์ ตามสภาวะธรรมชาติของมนุษย์ ท่านจึงทรงนำมาใช้ปรับใช้ในการสั่งสอนพุทธสาวก ซึ่งในส่วนนี้ตรงกับหลักจิตวิทยาสมัยใหม่ โดยพระพุทธเจ้าทรงนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการประกาศธรรม การสื่อความหมาย และการใช้สื่อ ทรงใช้หลักจิตวิทยาว่าด้วยความแตกต่างแล้วทรงใช้สื่อการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้อยู่ในสภาวะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2555) ซึ่งหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามีอยู่จำนวนมาก และมีระดับความยาก ง่าย แตกต่างกันตามสภาพธรรม โดยพระองค์จะทรงสั่งสอนโดยวิเคราะห์สภาพผู้เรียนและสภาพของการเรียนรู้ในขณะนั้น เพราะต้องอาศัยหลังปัญญาของตนพิจารณาอย่างแยกคางผ่านกระบวนการโยนิโสมนสิการ โดยมีกัลยาณมิตรผู้เป็น ปรัตโยสะคอยให้คำแนะนำ สั่งสอน อบรมให้สามารถเกิดปัญญาและดับทุกข์นั้นด้วยตนเองได้ จึงทำให้การสอนของพระองค์ประสบความสำเร็จ มีผู้บรรลุเป็นพระอริยบุคคลจำนวนมาก ซึ่งหากนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาช่วยเสริมการโค้ชแบบตะวันตก



ด้วยหลักธรรมที่เหมาะสม สร้างเป็นวิธีการโค้ชอีกรูปแบบหนึ่ง น่าจะสามารถนำมาพัฒนาบุคคลในบริบทของคนไทยได้เป็นอย่างดี (วนิดา พลเดช, 2560) ซึ่งมีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้กับหลักการโค้ช เช่น โค้ชวิถีไทยกับหลักปรัชญาของพุทธศาสนา เช่น กัลยาณมิตรธรรม พรหมวิหารธรรม ดอกบัว 4 เหล่า พละ 5 อริยสัจ 4 ทางสายกลาง และสติ นำมาสร้างเป็นกระบวนการโค้ชวิถีไทย ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งได้รับการยอมรับหลักสูตรมาตรฐานสากลจาก The International Coach Federation (ICF) และได้จดลิขสิทธิ์ไว้กับกรมทรัพย์สินทางปัญญาไว้ด้วย นอกจากนี้ยังมีของสถาบันโค้ชไทย ที่มีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาบูรณาการร่วมกับการโค้ช โดยใช้หลักอริยสัจ 4 ที่ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค มาเป็นหลักการในการค้นหาถึงสาเหตุแห่งทุกข์ โดยมี “ปัญหาในการโค้ช” เปรียบเทียบกับ “ทุกข์ในทางพุทธ” ว่าอาจจะเป็นสิ่งเดียวกันหรือคนละสิ่งก็ได้ (สถาบันโค้ชไทย, 2559) เช่นเดียวกับที่ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2558) ที่นำเอาหลักอริยสัจ 4 เช่นกัน มาใช้ร่วมกับหลักการโค้ชตามแบบตะวันตกเรียกว่า ตัวแบบการโค้ชเชิงรุก

ศาสตร์ด้านการโค้ชแบบตะวันตกที่เข้ามาสู่ประเทศไทยและได้รับความนิยมในการใช้ในองค์กรธุรกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีความน่าสนใจที่จะเลือกรับเอาแนวทางการโค้ชแบบตะวันตกนี้มาเสริมด้วยหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างเป็นรูปแบบการโค้ชที่น่าสนใจอีกรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า “รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา” ที่ เป็นกระบวนการโค้ชที่เป็นรูปแบบที่ให้โค้ชในองค์กรธุรกิจสามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป โดยมีการอธิบายหลักการของหลักธรรมในการนำมาเสริมกับหลักการโค้ชทางตะวันตกในรูปแบบของผังภาพและโมเดลเพื่อสะดวกในการทำ ความเข้าใจด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจ รวมถึงการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มาบูรณาการร่วมกับการโค้ชในองค์กรธุรกิจ และพัฒนาให้เป็นรูปแบบการโค้ชแบบใหม่ รวมทั้งนำเสนอรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริงหรือไม่ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในการโค้ชขององค์กรธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา



3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเน้นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เก็บข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) จากคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถาฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยฉบับภาษาไทย ส่วนข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) จะเก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ส่วนการวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการโค้ชในองค์กรธุรกิจที่ได้รับการยอมรับ และตรวจสอบความตรงของรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในวงการการศึกษาและพระพุทธศาสนา โดยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็นดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช และศึกษาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช โดยผู้วิจัยนำเสนอ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ช 3) การโค้ชในองค์กรธุรกิจ 4) หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการโค้ช 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการโค้ชที่ผ่านหลักสูตร Professional Coach Certification Program ที่ได้รับการรับรองจาก International Coaching Federation (ICF) จำนวน 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการโค้ชที่ผ่านหลักสูตร Professional Coach Certification Program ที่ได้รับการรับรองจาก International Coaching Federation (ICF) จำนวน 11 ท่าน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา



ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยการนำรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 2 มาทำการตรวจสอบความตรง และถูกต้องเหมาะสม ด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในวงการการศึกษาและพระพุทธศาสนาจำนวน 6 ท่าน ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการโค้ชให้เหมาะสมพร้อมนำเสนอต่อไป

2. ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการโค้ชที่ผ่านหลักสูตร Professional Coach Certification Program ที่ได้รับการรับรองจาก International Coaching Federation (ICF) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจที่ใช้ในปัจจุบัน จำนวน 5 ท่าน

2.2 การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการโค้ชที่ผ่านหลักสูตร Professional Coach Certification Program ที่ได้รับการรับรองจาก International Coaching Federation (ICF) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา จำนวน 11 ท่าน

2.3 การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในวงการการศึกษาและพระพุทธศาสนา เพื่อตรวจสอบความตรง และเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้น จำนวน 6 ท่าน

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาคครั้งนี้ เป็นงานวิจัยที่นำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับการโค้ชในองค์กรธุรกิจ และพัฒนาให้เป็นรูปแบบการโค้ชแบบใหม่สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ได้จริงในสังคมยุคปัจจุบัน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริงและเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในองค์กรธุรกิจได้ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้



1. สภาพทั่วไปของการโค้ชในองค์กรธุรกิจ

องค์กรจะใช้การโค้ชโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับเปลี่ยนองค์กร โดยจะเริ่มจากการสัมภาษณ์ และใช้วิธีการโค้ชสำหรับผู้บริหารระดับสูงให้ครบทุกคน ซึ่งในกระบวนการโค้ชจะใช้ GROW model โดยในช่วงแรกจะมุ่งไปที่การทำความเข้าใจกับเป้าหมายขององค์กร โดยการคุยกับผู้บริหารครั้งละคนพยายามเข้าใจว่าความต้องการในระดับองค์กรและระดับธุรกิจ รวมทั้งตัวผู้บริหารเอง ที่จับต้องได้มีอะไรบ้าง จากนั้นก็มาตรง dilemma (หัวข้อที่จะนำมาใช้ในการโค้ช) ที่อยู่ภายใต้ร่มตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ว่าเขามั่นใจขนาดไหน หรืออยากขนาดไหนที่จะบรรลุเป้าหมายองค์กร รู้สึกว่ามีความเสี่ยงหรือไม่ชอบตรงไหนบ้างแต่ต้องทำ ที่เรียกว่า unwanted หรือพวก dislike ต่าง ๆ แต่เป็นสิ่งที่พูดไม่ได้ แต่ก็เป็น agenda ได้น้ำของพวกผู้บริหาร ที่จะทำการคุยให้ครบทุกคน ซึ่งสุดท้ายก็จะหาสิ่งที่เป็น common goal ที่เป็นหนื่อน้ำที่เป็นเชิงธุรกิจของบริษัทที่ทุกคนจะตกลงร่วมกัน แต่ที่สำคัญคือ dilemma ได้น้ำของแต่ละคนจะต้องอยู่ในลำดับความสำคัญ (priority) ขององค์กรและไม่ขัดแย้งกันด้วย เพราะฉะนั้นจะต้องมีกระบวนการที่โค้ช ต้องไปคุยแยกเฉพาะในแต่ละคนเฉพาะที่มี dilemma ซ้อนเร้นหรือวาระข้างในไปขัดแย้งกับคน ๆ อื่น (ดร.ทนายท ศรีปลั่ง, 2561) ใช้ GROW Model ในกระบวนการโค้ชและใช้เทคนิค “วงจรแห่งปัญญา” (Insight Loop, PQC) ในขั้นตอนการโค้ช (วุฒิพงศ์ วนากุล, 2561)

ช่วงแรก ที่สร้างความเชื่อมั่น ความคุ้นเคย เป็นช่วงที่สำคัญที่สุด ช่วงการหาเป้าหมายหรือ Goal เป็นช่วงที่ต้องหา dilemma ให้ได้ ทั้งเป้าหมายบนน้ำและใต้น้ำ เพราะการโค้ชระดับผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ระดับ N - 1 ที่มีมากกว่า 1 คน กับคนระดับ N เขามองเหมือนกันไหม คือถ้าเขามองเป้าเดียวกัน ก็ถือว่าง่าย แนนอนเป้าหมายหนื่อน้ำที่ทุกคนมองเหมือนกันหมด แต่จะมีความรู้สึกประมาณไหนถึงมั่นใจในตัวเป้า หรือมี agenda ซ้อนบ้างไหม ไม่อยากทำบ้างไหม ซึ่งคิดว่าจะมีกันทุกคน ดังนั้นตัวนี้มันมากกว่า ต้องให้ผู้ถูกโค้ชเขา make in common ใน dilemma ได้น้ำบางเรื่องด้วยเช่น ให้อย่างน้อย ๆ อย่ามาขัดกัน อย่ามาทะเลาะกัน ถ้าคิดว่ายังไม่เห็นด้วยแต่มันเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร อย่างน้อย ๆ ก็ไม่พูดดีกว่า แล้วเราก็อยกโค้ชในกลุ่มเล็ก ๆ กับคนที่ต่อต้านแนวลบ หรือเฉย ๆ ให้เค้าคิดบวก (วันเพ็ญ วิชาลุนันย์, 2561)



สรุปได้ว่า การโค้ชเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในการพัฒนาบุคลากรบุคคลที่องค์กรธุรกิจนิยมใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งมีที่มาและแพร่หลายมาจากต่างประเทศก่อนที่จะเข้ามาเป็นหนึ่งในวิธีที่นิยมใช้ในประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งวิธีการโค้ชในปัจจุบันขององค์กรธุรกิจส่วนใหญ่จะนิยมใช้ GROW Model ในกระบวนการโค้ช ซึ่งมีการโค้ชตามลำดับเริ่มจาก Goalหรือการตั้งเป้าหมายในการโค้ช Reality หรือการค้นหาความจริงหรือสถานการณ์ปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร Optionsหรือการหาทางเลือกในการบรรลุเป้าหมาย และ Way Forwardหรือการสรุปแนวทางและแผนดำเนินการ โดยเป้าหมายในการโค้ชมีทั้งที่เป็นเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนตัว และใช้เทคนิค “วงจรแห่งปัญญา” ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการ ที่โค้ชต้องแจ้งกับผู้ถูกโค้ชเพื่อขออนุญาตทำการโค้ช (Permission) จากนั้นจึงเริ่มเข้าสู่ การตั้งประเด็น (Placement), การตั้งคำถาม (Questioning) และ การทำให้เกิดความกระจ่าง (Clarifying) เป็นวงจร

2. รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา

การโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาเป็นการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเสริมเข้ากับวิธีการโค้ชในองค์กรธุรกิจของทางตะวันตก เพื่อมุ่งหวังให้การโค้ชมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นกระบวนการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยามีกระบวนการโค้ช 4 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 เป้าหมายแห่งตน คือ การตั้งเป้าหมายของผู้ถูกโค้ช ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้ถูกโค้ชจะตั้งเป้าหมายว่าต้องการอะไร ภายหลังการโค้ช ไม่ว่าเป้าหมายนั้นจะเป็น เป้าหมายในระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง หรือเป้าหมายในระยะยาว เป้าหมายนั้นผู้ถูกโค้ชจะเป็นผู้กำหนดเอง ซึ่งเป้าหมายของผู้ถูกโค้ชนั้น ล้วนแต่เป็นประโยชน์และมีความสำคัญกับตัวผู้ถูกโค้ชเอง ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ทางตรงหรือประโยชน์ทางอ้อม ซึ่งในกระบวนการนี้ผู้ถูกโค้ชจำเป็นที่จะต้องมีศรัทธาในโค้ช ที่ทำให้ผู้ถูกโค้ช จะเปิดใจและยอมรับโค้ช กำหนดเป้าหมายของตนเอง และพร้อมจะร่วมเดินทางกันไปสู่เป้าหมาย

2.2 ค้นหาความจริง คือ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะค้นหาสภาพและค้นพบตัวเองของผู้ถูกโค้ชว่าอยู่ในสถานะหรืออยู่ในตำแหน่งไหนในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่า ในปัจจุบันอยู่ห่างจากเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร ซึ่งผู้ถูกโค้ชจะต้องเกิดสติสัมปชัญญะ เพื่อให้รู้เนื้อรู้ตัว รู้ตัวเอง เป็นธรรมะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดที่ถูกต้อง



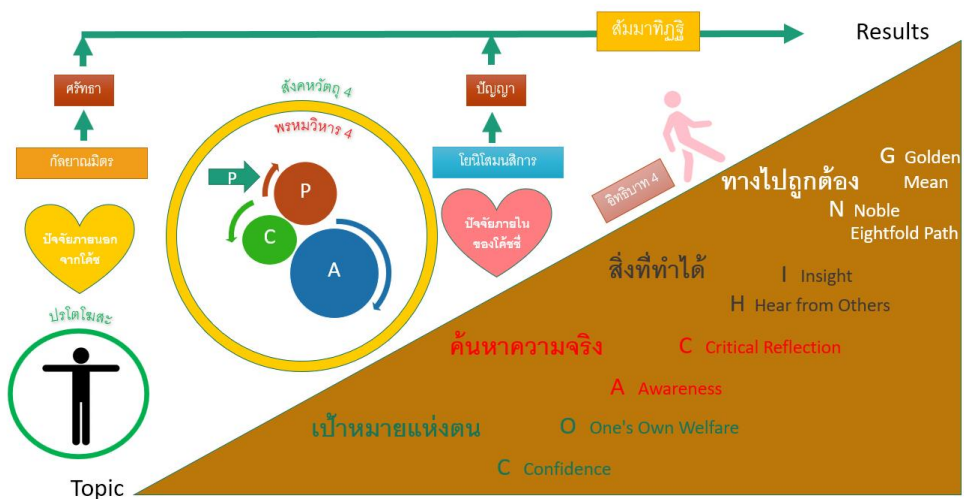
คอยควบคุมรักษาจิตใจให้ตั้งมั่นแน่วแน่ในทางที่ดีมีประโยชน์ และต้องมี โยนิโสมนสิการ หรือ กระบวนการคิดพิจารณาอย่างละเอียด ถี่ถ้วนและลึกซึ้ง ที่จะสามารถมองเห็นสถานการณ์ของ ตัวเองได้ชัดเจนที่สุด

2.3 สิ่งที่ได้ทำ คือ การค้นหาแนวทางที่เป็นไปได้และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ในการที่จะไปสู่เป้าหมาย ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรของโค๊ชจะเป็นการช่วยส่งเสริมสำคัญที่ทำให้ผู้ถูกโค๊ชเกิดปัญญาในการค้นพบแนวทางต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

2.4 ทางไปถูกต้อง คือ การเลือกแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งแผนและวิธีการ ที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งธรรมะที่เป็นหนทางไปสู่เป้าหมายคือ มรรคมีองค์ 8 โดยมี สัมมาทิฐิ เป็นมรรคข้อแรกที่มีความสำคัญมาก ซึ่งหมายถึง มีความเห็นชอบ มีความเห็น ตรง มีความเข้าใจถูกต้อง ซึ่งผู้ที่มีความเห็นถูกย่อมมีปัญหา โดยสัมมาทิฐินั้น เป็นแกนนำ ให้ทิฐิอื่น ๆ ที่ตามมา และสามารถแยกแยะว่าสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี โดยมี มัชฌิมาปฏิปทา ที่เป็น ทางสายกลางที่มีดุลยภาพหรือความพอดี ในการเดินทางคู่กับหนทางแห่งความดีหรือสัมมาทิฐิ ในการกำหนดแผนการเดินทางและแผนปฏิบัติการ ไปสู่เป้าหมาย

3. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำการ สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการโค๊ช ทางด้านกระบวนการโค๊ช ในองค์กรธุรกิจและผู้เชี่ยวชาญในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาโดยอาศัยหลักความเป็น กัลยาณมิตรของโค๊ช ผ่านกระบวนการโค๊ชที่มีหลักธรรมของโค๊ช ได้แก่ พรหมวิหาร 4 ที่เป็น ธรรมภายในและสังคหัตถ์ 4 ที่เป็นธรรมที่แสดงออกของพรหมวิหาร 4 มานำเสนอเป็นรูปแบบ การโค๊ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา หรือ COACHING Model



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาที่พัฒนาตามผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

อภิปรายผล

1. ด้านสภาพทั่วไปในการโค้ชในองค์กรธุรกิจ

การโค้ชในองค์กรธุรกิจ เป็นที่นิยมในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรธุรกิจในปัจจุบัน ทั้งในการพัฒนาด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการโค้ชเฉพาะบุคคล และการโค้ชกลุ่ม วิธีการโค้ชในปัจจุบันขององค์กรธุรกิจจะนิยมใช้ GROW Model ในกระบวนการโค้ช ซึ่งมีการโค้ชตามลำดับ 4 ขั้นตอน เริ่มจาก Goal หรือการตั้งเป้าหมายในการโค้ช Reality หรือการค้นหาความจริงหรือสถานการณ์ปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร Options หรือการหาทางเลือกในการบรรลุเป้าหมาย และ Way Forward หรือการสรุปแนวทางและแผนดำเนินการ โดยเป้าหมายในการโค้ชนั้นจะมีทั้งที่เป็นเป้าหมายขององค์กรที่เป็นผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายส่วนตัว โดยในกระบวนการโค้ชนั้นจะการใช้การสนทนาผ่านรูปแบบที่เรียกว่า วงจรแห่งปัญญา (Insight Loop) คือ (สถาบันโค้ชไทย, 2560) ประเภทของบทสนทนาที่โค้ชใช้ในการโค้ช เพื่อดำเนินบทสนทนาให้ผู้ถูกโค้ชเกิดปัญญากับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่และสิ่งที่ต้องการ ประกอบไปด้วย 1) การขอความยินยอม/ขออนุญาต หรือ Permission 2) การเปิดและตั้งประเด็น หรือ Placement 3) การถาม หรือ Questioning 4) การทำให้กระจ่าง หรือ Clarifying



ในการโค้ชจะประกอบด้วย 2 ฝ่ายที่สำคัญ ได้แก่ โค้ช และผู้ถูกโค้ช ซึ่งการโค้ชจะเป็นกระบวนการสื่อสารร่วมกันของทั้งสองฝ่ายไปตลอดกระบวนการ ซึ่งสิ่งสำคัญคือ ทั้งโค้ชและผู้ถูกโค้ชจะต้องมีความพอใจที่จะดำเนินกระบวนการไปด้วยกัน ซึ่งในทางการโค้ชจะให้โค้ชและผู้ถูกโค้ชได้พบกันก่อนเพื่อพูดคุยกันที่เรียกว่า Checking- Chemistry หรือตรวจทานศรัทธา (The Coach, 2557) คือ การตรวจทานศรัทธาว่าไปด้วยกันได้หรือไม่ เป็นการพบกันแบบไม่เป็นทางการระหว่างโค้ชและผู้ถูกโค้ช ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายศึกษาซึ่งกันและกันว่าถูกจริตกันมากน้อยเพียงใด เพราะการโค้ชนั้นเป็นการพูดคุยของคนสองคนที่ต้องมาเจอกันถึงสิบสองครั้งในหกเดือน หากเข้ากันไม่ได้ก็จะอัดอัดด้วยกันทั้งสองฝ่าย ผู้ถูกโค้ชจะบอกกับคนที่ประสานงานเรื่องนี้ภายในองค์กรของเขาว่าหลังจากที่ผู้ถูกโค้ชคุยกับ “ว่าที่โค้ช” แล้วเขารู้สึกอย่างไร หากเขาคิดว่าไม่เวิร์คก็จะนัดคุยกับว่าที่โค้ชท่านอื่น สำหรับเรื่องที่คุยกันก็เป็นเรื่องประวัติโค้ช ประวัติผู้ถูกโค้ช สิ่งที่ผู้ถูกโค้ชมองหา การโค้ชทำอะไร บทบาทหน้าที่ของโค้ชและผู้ถูกโค้ช ผลลัพธ์ที่ต้องการ รูปแบบการโค้ชเช่นการใช้คำถามให้ผู้ถูกโค้ชคิดหาคำตอบด้วยตนเอง

การทำ Checking- Chemistry นั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง เพราะการจะร่วมกันทำกระบวนการโค้ชนั้น ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความยินยอมพร้อมใจกัน โดยส่วนใหญ่ฝ่ายผู้ถูกโค้ชค่อนข้างจะเป็นผู้เลือกโค้ชมากกว่า โดยที่ผู้ประสานงานเรื่องการโค้ชจะจัดโค้ชมาให้ผู้ถูกโค้ชได้พูดคุยประมาณ 2-3 คน เพื่อจะเลือกว่าจะให้ใครมาเป็นโค้ชให้ ซึ่งสิ่งที่จะสร้างให้ผู้ถูกโค้ชมีความมั่นใจในตัวโค้ชขั้นตอนแรกคือ ประวัติและชื่อเสียงที่ดีของโค้ช ซึ่งเป็นจุดแรกของการสร้าง ศรัทธา ให้เกิดขึ้นกับผู้ถูกโค้ช ซึ่งในการบางแห่งมีการประเมินระดับศรัทธาของผู้ถูกโค้ชก่อนเริ่มเข้าสู่กระบวนการโค้ชโดย ก่อนเข้าสู่กระบวนการโค้ชเต็มรูปแบบ โค้ชต้องตระหนักถึงความพร้อมของผู้รับการโค้ชด้วยการประเมินระดับศรัทธาและปัญญาของผู้รับการโค้ชก่อน ถ้าพบว่าผู้รับการโค้ชยังไม่มีศรัทธาต่อตนเองหรือต่อตัวโค้ช หรือมีศรัทธาระดับต่ำ โค้ชต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อน ถ้าผู้รับการโค้ชมีสภาพจิตใจที่ไม่พร้อมรับการโค้ช โค้ชควรเลือกใช้ทักษะการให้คำปรึกษา (Counselling) เพื่อเยียวยาจิตใจ ถ้าผู้รับการโค้ชยังขาดปัญญา ขาดความรู้ ก็ให้ความรู้ในเรื่องนั้นก่อน เช่นการเสนอแหล่งความรู้ต่าง ๆ การให้ข้อคิดและการใช้ทักษะเป็นที่ปรึกษา (Consulting) รวมทั้งวิธีการอื่นใดก็ตามที่สามารถช่วยสร้างให้ผู้รับการโค้ชพร้อมรับการโค้ชจึงเริ่มเข้าสู่กระบวนการโค้ช (วนิดา พลเดช, 2560)



ในกระบวนการโค้ชนั้นนับว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เช่นกัน ซึ่งคุณสมบัติของโค้ชและผู้ถูกโค้ชนั้นสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้สอนและผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ของไพรัช สู่แสนสุข ที่ทำการวิจัยเรื่อง “หลักการและกระบวนการของการเรียนรู้และการสอนตามหลักพุทธศาสตร์: การวิเคราะห์พระไตรปิฎก” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการสอนตามหลักกระบวนการของการเรียนรู้การสอนของพุทธศาสตร์ ในส่วนของ ผู้สอน จะมีบทบาทชี้แนะผู้เรียน และผู้สอนที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้ดี มีศรัทธาต่อการสอน มีเมตตามุ่งให้ประโยชน์ผู้เรียน และสอนตามลำดับอย่างมีเหตุผล และ ผู้เรียน ควรมีความเพียร ศรัทธาและตั้งใจ (ไพรัช สู่แสนสุข, 2539)

2. ด้านรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา

กระบวนการการโค้ช เป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างโค้ชและผู้ถูกโค้ช ที่มุ่งไปข้างหน้า เพื่อค้นพบทางออกจากปัญหาหรือมุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยมีหลักการของการเชื่อมั่นในศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของผู้ถูกโค้ชว่า สามารถพัฒนาตัวเองได้จากหนทางหรือวิธีการที่มาจากความคิดหรือการค้นพบของตนเอง ซึ่งกระบวนการโค้ชจะช่วยให้ผู้ถูกโค้ชเรียนรู้และเติบโตจากภายในตนเอง (Self-Directive Learning) สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยโค้ชจะเป็นผู้ที่ร่วมในกระบวนการค้นหาทางออกและช่วยให้ผู้ถูกโค้ชดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาได้

หลักการของกระบวนการโค้ชนี้ไปสอดคล้องกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่มีอยู่แล้ว ที่เชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ที่มีอยู่ในตนเอง พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้ยกเอาพระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่างของการฝึกพัฒนาศักยภาพของพระองค์ว่า พระพุทธศาสนาสรรเสริญการฝึกฝนตน และถ้าจะเทียบศัพท์ปัจจุบันก็เรียกว่า มนุษย์มีศักยภาพ พุทธศาสนาเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่ฝึกได้ อันนี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญมาก แม้แต่ในหลักพระรัตนตรัยข้อแรกในพระรัตนตรัยก็คือพระพุทธเจ้า ความหมายอย่างหนึ่งของพระรัตนตรัยก็คือ สร้างความมั่นใจให้พุทธศาสนิกชนว่า พระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่าง เป็นผู้นำของเราที่แสดงว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ พระองค์ก็เคยเป็นมนุษย์ปุถุชนมาก่อน แต่ได้ทรงบำเพ็ญบารมีสร้างสมคุณธรรมจนกระทั่งผลที่สุดก็ได้สำเร็จเป็นพระพุทธเจ้า (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2545)

การสอนตามแนวทางของพระพุทธเจ้ามีวิธีการหลากหลาย ซึ่งการถาม และการบอก ก็เป็นส่วนหนึ่งในวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ ซึ่งการโค้ชนั้นจะแตกต่างจากวิธีการที่พระสงฆ์ใช้ในทีมที่จะพบกัน คือ การเทศน์ ซึ่งนำคำสั่งสอน เรื่องราวในพระพุทธศาสนามาใช้



หรือบอกให้กับศาสนิกชนในวาระต่าง ๆ แต่จะพบว่า พระพุทธเจ้าไม่ได้ทรงสอนหรือบังคับให้คนเชื่อเลย กลับใช้วิธีการที่ต้องการให้บุคคลต่าง ๆ ได้ทำการพิสูจน์คำสอนของพระองค์ด้วยตนเอง และรู้จักการคิดได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดปัญญา โดยพระองค์กระทำตนเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลนั้น ๆ ซึ่งปิ่น มุทุกันต์ (ปิ่น มุทุกันต์, 2518) ได้กล่าวถึง พระพุทธเจ้าว่า ทรงช่วยให้ผู้มีปัญหามีความชัดเจนในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้นด้วยตัวของเขาเองและมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้หลุดพ้นจากปัญหาเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องเป็นกรณีตัวอย่างไว้อย่างชัดเจน เช่น การให้การปรึกษาแก่นางปฐาจารา และนางกิสาโคตมี เป็นต้น

สรุป

สรุปรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นด้วยการสนทนา
กลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

กระบวนการโค้ช	หลักธรรม	แนวปฏิบัติ	
เป้าหมายแห่งตน	ศรัทธา	ศรัทธาเปิดใจ Confidence	สร้างความเชื่อ 4 ประการให้กับผู้ถูกโค้ช ได้แก่ เชื่อมั่น เชื่อมือ เชื่อถือ เชื่อใจ
	อัตตตถะ	มุ่งหมายประโยชน์ One' Own Welfare	ตั้งเป้าหมายได้จากการค้นพบตัวเอง
ค้นหาความจริง	สติ	ให้ความจริงปรากฏ Awareness	ผู้ถูกโค้ชใช้สติเพื่อการค้นพบตัวเอง
	โยนิโส มนสิการ	คิดตามทศวิธี Critical Reflection	โค้ชสนับสนุนให้ผู้ถูกโค้ชคิดเองได้
สิ่งที่เลือกได้	กัลยาณมิตร	ใช้การโค้ชพาไป Hear from Others	ใช้กระบวนการโค้ชเพื่อให้ผู้ถูกโค้ชค้นพบศักยภาพของตนเอง
	ปัญญา	รู้เข้าใจหลายวิถี Insight	ผู้ถูกโค้ชเกิดปัญญาจากการได้ฟัง ได้คิด และลงมือปฏิบัติในกระบวนการโค้ช เพื่อหาหนทางต่าง ๆ ในการไปสู่เป้าหมาย

ซึ่งผลสรุปของรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา พบว่า รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา (COACHING Model) มีกระบวนการโค้ช 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เป้าหมายแห่งตน 2) ค้นหาความจริง 3) สิ่ง que เลือกได้ 4) ทางไปถูกต้อง โดยมี



แนวปฏิบัติ 8 ประการ ของผู้ที่เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ช ได้แก่ 1) ศรัทธาเปิดใจ (Confidence) 2) มุ่งหมายประโยชน์ (One's Own Welfare) 3) ให้ความจริงปรากฏ (Awareness) 4) คิดตามทศวิธี (Critical Reflection) 5) ใช้การโค้ชพาไป (Hear from Others) 6) รู้เข้าใจหลายวิถี (Insight) 7) ใช้หนทางแห่งความดี (Noble Eightfold Path) 8) ให้ชีวิตมีสมดุล (Golden Mean) โดยองค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยาครั้งนี้ มี 2 ประการ คือ 1) รูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา (COACHING Model) ซึ่งนำเสนอแนวปฏิบัติ 8 ประการ ของผู้ที่เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ช อันตั้งอยู่บนฐานของความเป็นกัลยาณมิตร คือ ปรโตโฆสะ ของผู้เป็นโค้ช และโยนิโสมนสิการ ที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้ถูกโค้ช และ 2) กระบวนการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา 4 ขั้นตอน คือ 1) เป้าหมายแห่งตน 2) ค้นหาความจริง 3) สิ่งที่ได้เลือกได้ 4) ทางไปถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการอบรมให้ผู้ที่เป็นโค้ชในองค์กรธุรกิจมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาช่วยเสริมกระบวนการโค้ชให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา หรือการแนะแนว รวมทั้งครูอาจารย์ ก็สามารถนำรูปแบบการโค้ชนี้ไปประยุกต์ใช้ได้ด้วยเช่นกัน

1.2 องค์กรที่เกี่ยวกับการโค้ชในองค์กรธุรกิจควรนำรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตที่ผู้วิจัยนำเสนอนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการโค้ชและนำไปประยุกต์หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับการโค้ชในรูปแบบอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรให้องค์กรที่เกี่ยวกับการโค้ชในองค์กรธุรกิจ จัดการฝึกอบรมรูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตนี้ เพื่อให้ความรู้แก่โค้ชที่จะนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 รูปแบบการโค้ชในงานวิจัยนี้เป็นการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเสริมกับหลักการโค้ชทางตะวันตก ทำให้พระสงฆ์ซึ่งเป็นผู้คุ้นเคยกับหลักพุทธธรรมอยู่แล้ว สามารถนำหลักการของรูปแบบการโค้ชจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนพุทธศาสนิกชนได้



3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงควรนำรูปแบบโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ในการโค้ช เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบฯ อีกครั้ง หรือทำการศึกษาในการนำหลักธรรมไปใช้กับการโค้ชแบบอื่น ๆ เช่น การโค้ชกีฬา เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการโค้ชอื่น ๆ ในแนวพุทธจิตเปรียบเทียบกับรูปแบบการโค้ชของทางตะวันตก

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555). พุทธวิธีการสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดร.ทนายท ศรีปลั่ง. (24 กุมภาพันธ์ 2561). การพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา. (สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์, ผู้สัมภาษณ์)
- ปิ่น มุทุกันต์. (2518). บทบาทพระบรมครู. พระนคร: เจริญรัตน์การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). หลักแม่บทของการพัฒนาตน. (พิมพ์ครั้งที่ 13). นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- ไพรัช สู่แสนสุข. (2539). หลักการและกระบวนการของการเรียนรู้และการสอนตามหลักพุทธศาสตร์: การวิเคราะห์พระไตรปิฎก. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา พลเดช. (2560). ต้นแบบการโค้ชวิถีไทย: ประยุกต์พุทธปรัชญาสู่การโค้ชบนพื้นฐานสติ. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(97), 125.
- วันเพ็ญ วิชาลบุญชัย. (24 กุมภาพันธ์ 2561). การพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา. (สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์, ผู้สัมภาษณ์)
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching). กรุงเทพมหานคร: จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์.
- วุฒิพงศ์ วนากุล. (24 กุมภาพันธ์ 2561). การพัฒนารูปแบบการโค้ชในองค์กรธุรกิจตามแนวพุทธจิตวิทยา. (สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์, ผู้สัมภาษณ์)
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2558). รู้จริง เรื่องโค้ช. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.



- สถาบันโค้ชไทย. (2559). ความจริงอันประเสริฐในการโค้ชวิถีพุทธ. เรียกใช้เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2561 จาก facebook: <https://www.facebook.com/ThailandCoachingInstitute/photos/a.1478400899037946.1073741827.1477748615769841/2014973448714019/?type=3&theate>
- _____. (2560). คู่มือโค้ชไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันโค้ชไทย.
- The Coach. (2557). การโค้ชผู้บริหาร. เรียกใช้เมื่อ 26 กันยายน 2560 จาก The Coach: <http://thecoach.in.th/about/coaching>
- _____. (2557). ขั้นตอนการโค้ชผู้บริหาร. เรียกใช้เมื่อ 30 มิถุนายน 2561 จาก The Coach: <http://thecoach.in.th/about/process>