

การนำหลักพุทธจิตวิทยามาใช้ในการสอนงาน (Coaching)

Principles of Buddhist psychology used in coaching

Received : February 20, 2019

Revised : May 10, 2019

Accepted : June 30, 2019

สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์

Sutthichai Sriratanawong

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยวิธีการสอนงาน หรือที่เรียกว่า “Coaching” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว ด้วยเทคนิคและวิธีการที่ได้วางแผนไว้ โดยการสอนงานอาจเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยก็ได้ จนกระทั่งบุคลากรที่ฝึกปฏิบัติตามที่สอนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งในระหว่างกระบวนการสอนงาน ผู้สอนงาน (Coach) กับผู้ถูกสอนงาน (Coachee) จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactive Process) ซึ่งผู้สอนงานต้องมีจิตวิทยาในการสอนในระดับที่ดีมาก เพื่อทำให้ผู้ถูกสอนงานเกิดการรับรู้ เปิดใจยอมรับ และปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกสอนอย่างเต็มใจ การสร้างการรับรู้และแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนงานควรทำให้เกิดขึ้นกับผู้ถูกสอนงานเพื่อผลสำเร็จในการสอนงาน โดยเฉพาะในบทความนี้ เน้นการนำพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งปราถวูญในพระไตรปิฎก และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับการสอนงานในปัจจุบัน จะช่วยให้ผู้สอนงานมีเทคนิคในการวิเคราะห์การสอนให้เหมาะสมกับผู้ถูกสอนงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ส่งผลให้การสอนงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การสอนงาน, พุทธจิตวิทยา

Abstract

This academic article discusses Personnel development in the organization By teaching methods or called "Coaching" which is the process by the instructor. Aims to strengthen and develop personnel to have knowledge unique skills and abilities with the techniques and methods that have been planned. The teaching may be individual or small groups. Until the personnel that practice as taught can achieve the goals. Which during the teaching process of the coach in order to make the educated person to be aware, open-minded, accepted, and willing Creating awareness and motivation for learning readiness. Therefore it is important that the instructor. Should make it happen to those who have been teaching for success in teaching. Especially in this article, emphasizing the use of the Buddhist teaching methods of the Buddha which appear in the Tripitaka And documents. Relevant to apply to current teaching will help the instructor to have the technique of analyzing teaching to suit the person being taught according to Buddhist psychology. Resulting in better quality teaching and better performance.

Keywords: Coaching, Buddhist Psychology

1. บทนำ

ในองค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรหลักที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้คือ บุคคลากรในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งบุคคลากรในแต่ละองค์กรนั้นจะมาจากการที่ต่าง ๆ กัน รวมถึงประสบการณ์และความสามารถที่แตกต่างกันด้วย การที่จะทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีประสิทธิภาพดีขึ้น และมีความสอดคล้องไปด้วยกัน จะเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือมนุษย์ในองค์กรเป็นการเชื่อมระหว่าง ความรู้บุคคล ทัศนคติ ความชำนาญและนโยบายเข้าด้วยกัน ซึ่งมีส่วนทำให้ระบบงานและการทำงานของบุคคลมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งผลที่ได้คือค่าใช้จ่ายที่ต่ำสุดและได้ผลลัพธ์ออกมาสูงที่สุด โดยบุคคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุดในขณะเดียวกันก็มีปริมาณผลผลิตมากที่สุดด้วย

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ หรือวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยวิธีการพัฒนาบุคคลากรโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ในปัจจุบัน วิธีการนี้เป็นกระบวนการที่ผู้สอนงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาบุคคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว ด้วยเทคนิคและวิธีการที่ได้วางแผนไว้ โดยทำการสอนงานเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ จนกระทั่งบุคคลากรที่ฝึกปฏิบัติตามที่สอนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ในระหว่างกระบวนการสอนงานดังกล่าว ผู้สอนงาน (Coach) กับผู้ถูกสอนงาน (Coachee) จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactive Process) ซึ่งผู้สอนงานต้องมีจิตวิทยาในการสอนในระดับที่มาก เพื่อทำให้ผู้ถูกสอนงาน เปิดใจยอมรับ และปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกสอนอย่างเต็มใจ

การใช้หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับจิตหรือพุทธจิตวิทยา ที่เหมาะสมมาใช้ในการสอนงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื่องจากตามแนวคิดของพระพุทธศาสนานั้นเชื่อว่า จิตของคนเรานั้นสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยวิธีการที่จะใช้พัฒนาจิตนั้นก็มีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับจิตของแต่ละบุคคล โดยในพุทธประวัติจะพบว่า พระพุทธเจ้าได้ทรงนำจิตวิทยามาใช้ในการแสดงธรรมและอบรมสั่งสอนแก่บรรดาสาวกทั้งหลายอยู่เสมอ ซึ่งหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้นั้นมีอยู่จำนวนมาก และมีระดับความยาก ง่าย แตกต่างกันตามสภาพธรรมะ โดยพระองค์จะทรงสั่งสอนโดยวิเคราะห์สภาพผู้เรียน และสภาพของการเรียนรู้ ความสามารถในการรับรู้ขณะนั้น จึงทำให้การสอนของพระองค์ประสบความสำเร็จ มีผู้บรรลุเป็นพระอริยะบุคคลจำนวนมาก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะมุ่งศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในวิธีการสอนงาน ตามหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร มีประสิทธิภาพดีขึ้น และเป็นไปตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา

2. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรขนาดเล็ก ๆ จนถึงองค์กรใหญ่ระดับประเทศ เพราะบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด การพัฒนาบุคคลในองค์กรก็หมายถึงการพัฒนาองค์กรด้วย

พระธรรมปีฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ไว้ในหนังสือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” สรุปความได้ว่า การพัฒนาที่จะสามารถยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มที่พัฒนามนุษย์ให้มีจริยธรรมให้ได้เสียก่อน เพราะว่าถ้าคนมีจริยธรรม ก็จะสามารถปฏิบัติตามวิธีการต่างๆ ได้สำเร็จ และเมื่อพัฒนาคนได้ถูกต้องแล้วคนก็จะมีจริยธรรมได้ จริยธรรมนั้นต้องมีทั้งระดับบุคคลระดับสังคมและระดับชาติ การพัฒนาให้มีจริยธรรมจะให้สำเร็จได้ด้วยการศึกษา พระพุทธศาสนามองว่า กิเลสเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่เป็นธรรมชาติที่แก้ไขได้ เพราะธรรมชาติของคนเป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ แก้ไขปรับปรุงได้ เมื่อพัฒนาคนขึ้นไป ก็เปลี่ยนจากกิเลสไปเป็นคุณธรรมและปัญญาได้ จริยธรรมจึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องที่ผ่านใจ แต่จริยธรรมที่แท้ต้องเป็นจริยธรรมแห่งความพอใจและความสุข ถ้าฝึกพัฒนาถูกต้อง มนุษย์จะอาชันธรรมชาติภายในตัวเองได้ดี และเป็นจริงยิ่งกว่าการอาชันธรรมชาติภายนอกเหมือนอย่างที่ประเทศทางตะวันตกได้พยายามกันมา จนเป็นปัญหาแก่ตัวมนุษย์เองดังที่เป็นกันอยู่ (พระธรรมปีฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2549: 69-92)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตต์โต) ได้อธิบายถึงการพัฒนามนุษย์ไว้ในหนังสือ “พุทธวิธีการบริหาร” ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาคือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ และวุฒิภาวะของผู้เรียนโดยที่พระพุทธเจ้าทรงเที่ยบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสีเหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจิตติ 6 และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติตัวยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสังฆ พระพุทธเจ้าทรงมองความเป็นใหญ่ให้คณะสังฆในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบัวจะใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนพระราครับ 5 พระชา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตต์โต), 2549: 39)

วีระศักดิ์ กิติวัฒน์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ “สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน การบริหารงานบุคคล.” สรุปความได้ว่าการพัฒนาบุคคลหมายถึงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนทักษะ ในการทำงานของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจะสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพที่จะสามารถทำงานได้อย่างดี เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปตามลำดับชั้น และสิ่งที่ต้องเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาบุคคล ได้แก่ ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคคล วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาบุคคล ตลอดจนเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนไทย (วีระศักดิ์ กิติวัฒน์, 2530: 17-22)

วิชัย โภสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” สรุปความได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรโดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสดงให้เห็นถึงความสามารถ คุณสมบัติเหมาะสมสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งโดยให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งสองทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เดิมโดยมากเป็นไปตามแนวการ

จัดการแบบวิทยาศาสตร์ และตามแนวโน้มนุษย์สัมพันธ์ ส่วนในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเน้นการส่งเสริมความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมมากขึ้น (วิชัย โภสุวรรณจินดา, 2547: 5-30)

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโน สรุปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในงานวิจัย จากการศึกษาพบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักการพระพุทธศาสนา เน้นการฝึกพัฒนามนุษย์ ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณาตามนุษย์ว่า เปรียบเสมือนบัว 4 เหล่า หลักจริต 6 เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธสุภาษิตสอนแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภวานา 4 เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และ ปัญญาของตน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีเนตตา ประรานาดี อย่างให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์ (พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโน (มรดา), 2550: 33-48)

พระราชนทร์ วิสารโภ (ไชยเจริญ) สรุปถึงการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ในงานวิจัย ซึ่งสรุปความได้ว่า แนวทางการพัฒนาที่ถูกทางและเป็นการพัฒนาที่ได้สมดุล คือไม่เปี่ยดเบี่ยนตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา นั้น เป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนามนุษย์โดยตรง ซึ่งมีหลายประการ เช่น หลักคำสอนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สังคม การปกครอง เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่ความหลุดพ้น โดยมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพุทธิกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญา ซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจภูมิแห่งธรรมชาติ หรือภูมิของชีวิต อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (ปฏิเวธ) สำหรับหลักการปฏิบัตินั้นเพิ่งดำเนินตามหลักภวานา 4 คือ กาย ศีล จิต และปัญญา เพื่อให้เกิดดุลยภาพแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง (พระราชนทร์ วิสารโภ (ไชยเจริญ), 2546: 85)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสวงหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อตอบวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา หมายถึง กระบวนการทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง สมดุล ไม่เปี่ยดเบี่ยนตนเองและผู้อื่น โดยใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนามนุษย์ทั้งทางด้านพุทธิกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญา ซึ่งในบทความนี้ผู้ศึกษา ต้องการเชื่อมโยงพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้กับการสอนงานในองค์กร โดยผู้สอนจะต้องสามารถประยุกต์ใช้วิธีการสอนแต่ละวิธี กับผู้เรียนรู้แต่ละประเภท ซึ่งความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนรู้ก็มีส่วนสำคัญกับความสำเร็จของการสอน

3. พุทธวิธีการสอน

พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีการสอนธรรมะในการพัฒนาคนที่หลากหลาย เพื่อความเหมาะสมแก่บุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการสอน หรือการปลูกฝังจริยธรรมแก่สังคมในปัจจุบันได้

พระธรรมปีกุก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงพุทธวิธีในการสอนของพระพุทธเจ้า สรุปความว่า พระพุทธเจ้าทรงเป็นพระบรมศาสดา หรือพระบรมครุุของทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย ทรงแบ่งคน

ออกเป็น 4 ประเภท และเปรียบด้วยบัว 4 เหล่า ทรงจำแนกรรมได้ถูกจริตหรือภูมิปัญญาของผู้ฟังแต่ละประเภทอย่างได้ผลด้วยลีลาการสอนที่ว่าແຈ່ນແຈ້ງ จุงใจ หาญกล้า ร่าเริง เช่นทรงโปรดพระจุฬาปั้นกอกแม้จะไม่รู้หนังสือ แต่ก็ทรงสอนจนพระจุฬาปั้นกอกบรรลุธรรมเป็นพระอรหันต์ เป็นต้น (พระธรรมปีภูก (ป.อ. ปยุตโต), 2542: 45)

พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโน) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเชิงวิเคราะห์พระคณาจารย์ที่พระคณาจารย์ท่านว่า หลักธรรมคัมภีร์พระธรรมบทนี้เป็นหัวข้อสั้น ๆ แต่ลึกซึ้งกินใจผู้ฟัง ส่วนใหญ่มักเตือนสติให้ไม่ประมาทในการบำเพ็ญความดี พระเจ้าอโศกมหาราชผู้ครองราชย์เมืองปัลลีบุตร พระเทศาจินเดีย ในพุทธศักราช 218-246 ทรงสดับพระคณาจารย์ท่านว่า อุปมาโท อมตambhā (ความไม่ประมาท เป็นทางแห่งความไม่ตาย) ได้ละเอียดและกล้ายเป็นศาสูปัณภกที่ยิ่งใหญ่ในเวลาต่อมาพระเจ้าอโศกทรงมั่งซ่องซ้อน พระอโนมัติสีเตระ เล่าวเกิดความเลื่อมใสกล้ายเป็นศาสูปัณภกที่ยิ่งใหญ่เช่นกัน (พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโน), 2545: 3-4)

พระราธรรมนุน (ประยูร ร่มมจิตร์โต) ได้กล่าวถึงการคณสังฆกับพระราษฎร์ต่อการศึกษา แห่งชาติ สรุปความว่า การสอนนั้นไม่ควรสอนให้ห้องจำจำาราเพียงอย่างเดียว การสอนที่ดีควรสอนให้ผู้เรียนรู้จักและส่วงห้องค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังสุภาษิตจีนว่า “ถ้าท่านให้ปลาแก่คนจน เขาจะมีปลา กินเพียงวันเดียว ถ้าท่านสอนวิธีจับปลาให้เขา เขาจะมีปลา กินตลอดชีวิต” (พระราธรรมนุน (ประยูร ร่มมจิตร์โต), 2542: 6)

พระมหาแหน่งทอง ปุณณากโม ได้กล่าวถึงวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าตามที่ปรากฏในพระสูตรและพระวินัย สรุปความว่า วิธีการสอนของพระพุทธเจ้าโดยทั่วไปแล้ว นับว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด ที่พระองค์คิดค้นขึ้นและได้ทดลองใช้เห็นผลมาแล้วแต่สมัยพุทธกาล แต่ปัจจุบันกระบวนการสอนการเรียนทางด้านศีลธรรมหรือหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาใหญ่ เมื่อมองจากสายตาของผู้ให้การศึกษาและผู้เรียน ทั้งนี้ก็เพราะหลักการสอนอันยัดเยียดมั่นนั้น มีลักษณะเป็นนามธรรมทั้งมีนัยลึกซึ้งมาก จึงต้องมีการตีความหรืออธิบายขยายความเพิ่มวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าให้เป็นที่กระจงชัดยิ่งขึ้น (พระมหาแหน่งทอง ปุณณากโม, 2540: 2)

พระมหาทวี มหาปัญโญ ได้กล่าวว่าพระพุทธเจ้าทรงมีวิธีการสอนที่เหมาะสมแก่แต่ละบุคคล คือ ทรงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยทรงคำนึงถึงความพร้อมของผู้ฟังเป็นเกณฑ์ ทรงปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของผู้ฟังอยู่เสมอ คือพระองค์ทรงจัดรูปแบบการสอนให้เข้ากับจริตของผู้ฟังนั้น ๆ เช่น ทรงรู้จักการเริ่มต้นในการสอนสร้างบรรยายกาศในการสอน ทรงปรับปรุงรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ฟังนั้น ๆ เช่น ทรงสอนแบบสนทนา แบบบรรยาย แบบตอบปัญหา แบบวางแผนก្នុងข้อบังคับ เป็นต้น (พระมหาทวี มหาปัญโญ, 2545: ข)

สนิท ศรีสำแดง ได้กล่าวไว้ในพุทธศาสนา กับหลักการศึกษา สรุปความว่า มนุษย์มีเหตุผลเมื่อสติปัญญาเมื่อaramanī และเมื่อร่างกาย ระบบการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนสมบูรณ์จะต้องจัดเพื่อพัฒนาทั้งในแบบสติปัญญาเหตุผลและร่างกายของผู้เรียน (สนิท ศรีสำแดง, 2534: 1)

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ของคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงผู้เรียนว่าเป็นผู้สำคัญที่สุด ดังความต้องหนึ่งว่า การเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรมเน้น “คน” เป็นศูนย์กลาง กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งในลักษณะที่เป็นปัจเจกชน (คือคนแต่ละคน) และการพัฒนา “กลุ่มคน” ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ เมื่อ “คน” มีความสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ วิธีการฝึกฝนอบรมจึงเป็นการพัฒนาทุกองค์ประกอบของความเป็น “คน” (คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้: 18)

สรุปได้ว่า พุทธวิธีการสอน คือ วิธีการสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการรับรู้ของบุคคล มีการปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับจิตของบุคคลและสภาพแวดล้อมเพื่อประสิทธิผลที่ดีที่สุด

4. การรับรู้

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมได้ ๆ จะขึ้นอยู่กับการรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ ดังนั้น การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งร้าที่มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติเป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้าน คือการรับสัมผัสการแปลความหมาย และอารมณ์

เสนาะ ติ耶ว์ กล่าวว่าการรับรู้ (Perception) คือสิ่งที่บุคคลได้เห็นได้ยินและรับความรู้สึกได้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้ดังกล่าวในนี้เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลสำหรับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจเหมือนหรือไม่เหมือนกับของบุคคลอื่น การรับรู้นี้เป็นกระบวนการที่คนรู้สึกต่อเหตุการณ์หรือวัตถุในโลกโดยอาศัยประสาททั้งห้าคือ การเห็น การได้ยิน การลิ้มรส การสัมผัส และการได้ยิน และการรับรู้เกิดจากคุณลักษณะของคนที่อาจคงที่ เปเลี่ยนแปลง หรือมีภัยเงยenkทึกได้ แล้วแต่สภาพแวดล้อมของการก่อให้เกิดการรับรู้นั้น อย่างไรก็ตาม การรับรู้ยังทำให้ต่อเนื่องไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคคลอื่นของพฤติกรรมของตนโดยรู้ตัว และโดยไม่รู้ตัวเมื่อตัวเองได้ใกล้ชิดกับบุคคลใดก็จะยืดถือบุคคลนั้นเป็นแบบอย่าง (เสนาะ ติ耶ว์, 2537: 71)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการรับรู้ของคน ๆ หนึ่งสามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก การรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลเกิดจาก ผู้รับรู้ (Perceiver), ความมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Target) ที่รับรู้ และ ลักษณะสถานการณ์ (Situation) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 73)

นิยادة ชุณหวงศ์ กล่าวว่าการรับรู้เป็นกระบวนการของการที่เรารู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเราสามารถรับรู้ได้จากตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส อย่างไรก็ตาม การรับรู้ของมนุษย์นั้น ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ (นิยادة ชุณหวงศ์, 2545: 15)

วิรัช สงวนวงศ์วาน กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลให้ความหมายกับสิ่งที่อยู่รอบตัว โดยการรวมและตีความจากประสาทที่ได้รับรู้สืบเรารับรู้สิ่งใดก็เชื่อว่า สิ่งนั้นเป็นความจริง

บุคคล 2 คน ได้เห็นสิ่งเดียวกันแต่อาจเกิดการรับรู้ต่างกัน ผู้จัดการคนหนึ่งอาจตีความว่าการที่ผู้ช่วยของเขารับเวลา 2-3 วัน ทำงานขึ้นหนึ่งว่าเชื่องข้ามไม่รับตัดสินใจ ในขณะที่ผู้จัดการอีกคนหนึ่งที่มีผู้ช่วยของเขารับเวลา 2-3 วัน ทำงานอย่างเดียวกันอาจตีความว่าผู้ช่วยของเขารับงานดี รอบคอบ ไม่ผลลัพธ์ เมื่อ Hera รับรู้และเขื่อนสิ่งนั้นเราก็จะมีพฤติกรรมไปตามการรับรู้ด้วย (วิรช สงวนวงศ์วาน, 2546: 160)

ฉันทนา กล่อมจิต และคณะ กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการภายใน ของการ ประมวลและแปลความหมายข้อมูลสิ่งเร้าที่เกิดจากกระบวนการรู้สึก โดยอาศัยประสบการณ์เดิม หรือ ความรู้เดิมซึ่งในกระบวนการขึ้นที่สูงกว่าการรู้สึกการเรียนรู้อารมณ์ ประสบการณ์ แรงจูงใจ ล้วนมีผลต่อ การรับรู้ทั้งสิ้น (ฉันทนา กล่อมจิต และคณะ, 2547: 86)

พระเศศน์ มหารัตน์สกุล การรับรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาพัฒนาระบบ ของมนุษย์ และ เอาการรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาระบบองค์การ มนุษย์แต่ละคนจะมีความเข้าใจสิ่งเดียวกัน ทั้งที่ เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ส่วนใหญ่แล้วจะมองสิ่งเดียวกัน แต่เข้าใจในสิ่งนั้นต่างกัน แต่จะต่างกันมาก น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและข้อมูลของแต่ละคนทั้งที่เป็นมา (ประสบการณ์) และเป็นอยู่ (เผชิญอยู่) การรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นถูกแบ่งเป็นมาจากการเรียนรู้สึกนึกคิด และการเรียนรู้ (Socialization) ที่แตกต่างกัน (พระเศศน์ มหารัตน์สกุล, 2547: 36)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคล มีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น (Stimulus) หรือข้อมูลที่ได้รับโดยอาศัยประสบสัมผัสทั้งห้า คือ การได้เห็น (Sight), การได้ยิน (Hearing), การได้กลิ่น (Smell), การได้ลิ้มรส (Taste) และการได้สัมผัส (Touch) หรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล จัด ระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ และ การตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับแตกต่างไป แม้จะเป็นข้อมูลเดียวกันก็ตามและบางครั้ง การรับรู้ของเรามากจะแตกต่างจากความเป็นจริงได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 71)

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ คือกระบวนการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัว หรือตีความหมายจากสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นโดยอาศัยระบบประสบการรับรู้ซึ่งการรับรู้ของแต่ละ บุคคลจะแตกต่างกัน และส่งผลถึงการแสดงออกทางพัฒนาระบบของแต่ละบุคคลด้วย

5. การสอนงาน (Coaching)

วิชัย โถสุวรรณจินดา กล่าวว่า การสอนงานคือการที่ผู้บังคับบัญชาสอนหรือแนะนำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการเรียนรู้ เกี่ยวกับลักษณะงาน วิธีปฏิบัติงาน และมีพัฒนาระบบในการทำงาน ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่ง การสอนงานถือเป็นกระบวนการถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดให้แก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อจะได้มีการลองผิดลองถูก ผู้ที่สอนงานนั้นอาจเป็นหัวหน้าเอง หรือมีการมอบหมายให้คนงานที่มีความชำนาญงานอยู่แล้ว เป็นผู้สอนงานแทนก็ได้ การสอนงานนี้ปกติมุ่งสอนงานกับคนงานใหม่เป็นสำคัญ เพื่อให้รู้งาน เข้าใจงาน และ สามารถทำงานนั้นได้อย่างถูกต้องภายในระยะเวลาอันสั้น แต่ในบางกรณีก็อาจมีความจำเป็นต้องสอนงานแก่คุณงานที่อยู่เดิมหรือคุณงานเก่าด้วย โดยเฉพาะคุณงานเก่าที่ยังไม่มีเมื่อได้มาตั้งนาน หรือเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น นอกจากนี้ถ้าได้มีการนำเทคนิคหรือการทำงาน

ใหม่ ๆ เครื่องจักรระบบใหม่หรือระบบการใหม่มาใช้ในหน่วยงาน หัวหน้างานก็จำเป็นต้องสอนงานให้คนงานทุกคนได้รู้และเข้าใจ เพื่อจะได้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง (วิชัย โถสุวรรณ จินดา, 2546: 61)

อาจารณ์ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวว่า การสอนงานจัดเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือความคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ทั้งนี้การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ต่อไปในอนาคต การสอนงานจึงถือได้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive Change) กับตัวลูกน้องและหัวหน้างานโดยตรง นอกจากนี้การสอนงานยังถือได้ว่า เป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่ เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้า และลูกน้อง หรือที่เรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการเจ้ง และรับฟังสิ่งที่คาดหวังและต้องการจากลูกน้อง อีกทั้งยังเป็นช่องทางหนึ่งในการสอบถามถึงสถานะปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอีกหนึ่งที่หัวหน้างานและลูกน้อง ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (อาจารณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548: 15-16)

สรุปได้ว่า การสอนงาน เป็นกระบวนการที่หัวหน้าใช้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวให้กับลูกน้อง โดยใช้วิธีการสอนที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพื่อมุ่งเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน

6. บทสรุป

การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการเพื่อใช้เสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นโดยการสอนงานถือได้ว่า เป็นการดูแลเอาใจใส่พนักงานในองค์กรให้ได้รับความรู้ และทักษะซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างราบรื่น

งานสำคัญของผู้สอนงาน คือ การสร้างให้เกิดแรงจูงใจผู้ถูกสอนงาน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ในศักยภาพการแสดงออกของผู้ถูกสอนงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้สอนงานควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ถูกสอนงานบรรลุเป้าหมาย และเป็นแม่แบบของการสนใจการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความกระตือรือร้น ซึ่งผู้สอนงานสามารถแสดงให้เห็นโดย อธิบายบท คำพูด และการใช้สื่อต่าง ๆ ให้ผู้ถูกสอนงานอย่างรู้อย่างเห็น เกิดความสนใจต้องการเข้าใจ

ซึ่งวิธีหรืออุบัติในการสอนของพระพุทธเจ้า มีหลายประการ เช่น การยกอุทาหรณ์ การเล่านิทาน การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา การใช้อาชีพ การกระทำหรือความเคยชินดึงเข้าหาธรรม การใช้อุปกรณ์การสอน การทำตนให้เป็นตัวอย่าง การใช้คำและใช้สำนวนในความหมายใหม่ มีอุบัติใน

การเลือกคนและการปฏิบัติเป็นรายบุคคล การรู้จักจังหวะและโอกาส ความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ และ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งการประยุกต์ใช้หลักการของ พระพุทธเจ้าหรือการใช้หลักพุทธจิตวิทยาเข้ากับหลักการสอนงานในปัจจุบันนั้น จะช่วยให้ผู้สอนงานมี เทคนิคในการวิเคราะห์การสอนให้เหมาะสมกับผู้ถูกสอนงานตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วย ทำให้การสอน งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2560).แนวคิด ความหมาย และแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด. คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ฉันทนา กล่อมจิต และคณะ.(2547). จิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

นิยเดชา ชุมวงศ์.(2545). พฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

ประเวศน์ มหาตันสกุล. (2547). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยพุบลย์พริ้นท์ติ้ง.

พระธรรมโภคอาจารย์ (ประยูร ร่มมจิโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปีฎก (ป.อ. ปยุตติ). (2542). พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมปีฎก (ป.อ.ปยุตติ). (2549). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโภมลคีมทอง.

พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโน). (2545).งานวิจัยการศึกษาเชิงวิเคราะห์พระคณาจารย์บุพเพศรี ธรรมราดร 156 พระคณาฯ เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.

พระมหาทวย มหาปัญโญ. (2545). การศึกษาวิเคราะห์พุทธวิธีการสอนในรัมมปทกูรภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิคุณราชวิทยาลัย.

พระมหาแห่งนอง พุฒญาโภ. (2540). วิธีการสอนของพระพุทธเจ้าตามที่ปรากฏในพระสูตรและพระวินัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันมหากรุณาธิคุณราชวิทยาลัย.

พระราชรัตนนน (ประยูร ร่มมจิโต). (2542). การคณสังษ์ กับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชนคร วิสารโภ (ไซเจริญ). (2546). การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิคุณราชวิทยาลัย.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ (มรดา). (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

วิชัย โภสุวรรณจินดา.(2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ VJ พริ้นติ้ง.

วิชัย โภสุวรรณจินดา. (2546). หัวหน้างานพัฒนาที่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สสท..

วิรช สงวนวงศ์awan.(2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ชีเอ็ดดูเคชั่น.

วีระศักดิ์ กิติวัฒน์. (2530). สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ..

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ *Organization Behavior (OB)*. กรุงเทพมหานคร: อีระ พิล์ม์ และไซเท็กซ์.

สนิท ศรีสำแดง. (2534). พุทธศาสนา กับ หลักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: นิลนาราการพิมพ์.

เสนาะ ติยะว์. (2537). การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2548). สอนงานอย่างไรให้ได้ดี (Coaching). กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เช็นเตอร์.