

รูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี*

A Model of Developing an Ideal Leader Coach in Peace

by Buddhist Peaceful Means



ชญานา กาญจนทวีวัฒน์

Chyapa Kanjanataweewat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: CoachKC@CoachPlus.Asia

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ หรือ International Coaching Federation (ICF) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา 2) ศึกษาหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพ และ 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการโค้ช การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้นำ กระบวนการวิทยากร สันติวิธี และพระพุทธศาสนา จำนวน 35 รูป/คน โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ใช้พื้นที่ในการวิจัยด้วยปฏิบัติการสอนออนไลน์ในหลักสูตร “โค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง 20 รูป/คน ในระยะเวลาทั้งสิ้น 4 วัน (28 ชั่วโมง) ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยดูจากแบบประเมินวัดผลหลังการเรียนรู้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้ 1. ความพึงพอใจในภาพรวมมากที่สุด 78.6% และมาก 21.4% 2. ความรู้ที่ได้รับมากที่สุด 64.3% และ มาก 35.7% 3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานมากที่สุด 57.1% มาก 35.7% และ ปานกลาง 7.2%

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาของการโค้ช คือ ความไม่รู้ ความไม่เข้าใจว่าโค้ชทำอะไร มีคุณค่าอย่างไรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี คือ กัลยาณมิตร 7 มรรค 8 และ ภาวนา 4 และ 3. รูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี คือ การนำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ชื่อว่า “โค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งมี PEACE Model เป็นโมเดลในการโค้ช ประกอบด้วย ได้แก่ 1) Peace การสร้างสันติภายใน 2) Education การเรียนรู้ในตนเอง 3) Attribution คุณลักษณะของโค้ช 4) Competency สมรรถนะหลักของการโค้ช และ 5) Energy การสร้างพลังแห่งความสำเร็จ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้จะสามารถพัฒนาตนเองในการเป็นโค้ชสันติภาพที่มีความสามารถและทักษะในการโค้ชผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายได้

คำสำคัญ: โค้ชต้นแบบ; พุทธสันติวิธี; การพัฒนาโค้ช

Abstract

This research aims to 1) investigate circumstances and framework in developing a model of developing an ideal leader coach in peace according to the modern science of International Coaching Federation; 2) to explore the Buddhist peaceful means for developing an ideal leader coach in peace; and 3) to present a model of developing an ideal leader coach in peace by Buddhist peaceful means. This is an action research by documentary review and in-depth interview with 35 key informants who are expertise in coaching, people developing, facilitating, training, peaceful means and Buddhism. The trial of Peace Coach Training Program with the sample group of 20 learners for 4 days (48 hours) was conducted online successfully as shown in the evaluation scoring from the learners after class as follows: 1. overall satisfaction: great 78.6% and good 21.4% 2. knowledge: great 64.3% and good 35.7% 3. applied skill for work: great 57.1% good 35.7% and fair 7.2%

The results of this research are: 1. The problem of coaching is the lacking of knowledge and understanding of the coaches' role and the value of coaching in empowering people 2. The Buddhist peaceful means for developing a model of An Ideal Leader Coach are 1) *Kalyāṇamitta-dhamma* (seven qualities of a good friend), 2) *Magga* (the Noble Eightfold Path); and 3) *Bhāvanā* (Four Developments). and 3. To present a short course named "Peace Coach Training Program" and "PEACE Model" consisting of 1) Peace (Creating an Inner Peace) 2) Education (Self-Exploration) 3) Attribution (Characteristics of Coaches) 4) Competency (Coaching Competencies) and 5) Energy (Energy for Success). Learners can become Peace Coaches with capability and skillset to coach people to achieve their goals.

Keywords: Coaches' Model; Buddhist Peaceful Means; Coach Development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาศักยภาพที่ซ่อนเร้นให้น่าออกมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีการแรกที่ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมักเลือกใช้ คือ วิธีการเรียนรู้ในห้องเรียนโดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ฝึกสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองแบบออนไลน์ที่กำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน แต่วิธีการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่ทรงพลังมากกว่า รวดเร็วกว่า แต่คนทั่วไปมักมองข้ามเพราะความไม่รู้ ความไม่เข้าใจ คือ วิธีการโค้ช (Coaching) ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายและได้รับการยอมรับทั่วโลก รองรับโดยงานวิจัยของสถาบัน Center for Creative Leadership เรื่อง Putting Experience at the Center of Talent Management จัดทำโดย Joan Gurvis, Cindy Mc Cauley and Milynn Swofford ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน มีทั้งหมด 3 วิธีตามกฎ 70-20-10 กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน 70% มาจากการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานจริง (on the job real life experience) 20% มาจากการเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น โค้ช พี่เลี้ยง หัวหน้าซึ่งมีความชำนาญงานมากกว่า (coaching-mentoring-others) และ 10% มาจากการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Center for Creative Leadership, 2016) สอดคล้องกับรายงานของ

สถาบันวิทยาการตลาดทุนเรื่องสร้างคนอย่างไรธุรกิจไทยยั่งยืน (Shaping People for Business Sustainability-in Action) ซึ่งได้กล่าวถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรชั้นนำของประเทศไทย ทั้งหมด 15 แห่ง ซึ่งล้วนใช้การโค้ชในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำองค์กรตนเองทั้งสิ้น (Capital Market Academy, 2020) ศาสตร์ด้านการโค้ชที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้มาจากสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ หรือ International Coaching Federation (ICF) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสถาบันโค้ชในระดับสากลที่ใหญ่ที่สุดและก่อตั้งมายาวนานมากที่สุดในโลก โดยปีนี้เป็นปีที่ 27 (ICF, 1995) สร้างเครือข่ายโค้ชมืออาชีพมากกว่า 44,920 คน ใน 143 ประเทศ (ICF, 2022)

คำว่า “โค้ช” ไม่มีคำนิยามที่เป็นสากลว่ามีความหมาย บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ อย่างไร คนทั่วไปส่วนใหญ่มักเข้าใจว่า “โค้ช” หมายถึง โค้ชกีฬา ซึ่งเป็นนักกีฬาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์มากในกีฬาประเภทใดประเภทหนึ่งจนสามารถผันตัวกลายเป็นผู้ฝึกสอนและกำหนดยุทธศาสตร์ รวมถึงวิธีการแข่งขันกีฬาประเภทนั้นๆ ให้แก่นักกีฬารุ่นใหม่ได้ ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ถูกต้อง แต่คำว่า “โค้ช” ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่มี การรับรู้ในวงกว้างเท่าที่ควร ยิ่งไปกว่านั้น การเกิดกระแสต่อต้านในสื่อสังคมออนไลน์ประเด็นความน่าเชื่อถือต่อกลุ่มบุคคลบางกลุ่มที่เรียกตนเองว่า “โค้ช” ที่สามารถช่วยผู้รับการโค้ชให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังหากทำตามคำแนะนำ เช่น โค้ชด้านการเงิน โค้ชด้านความสำเร็จ และโค้ชด้านชีวิต แต่กลับแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก้าวร้าว ถูกเหยียดหยามผู้อื่น สร้างภาพลักษณ์ที่ติดลบ และสร้างความเข้าใจที่ผิด (Yata, 2020) จนทำให้เกิดความสับสนในสังคมไทยว่า แท้จริงแล้วโค้ชคือใคร มีบทบาทหน้าที่อะไร มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของคนได้จริงตามที่กล่าวอ้างหรือไม่

ดังนั้น การนำศาสตร์สมัยใหม่ด้านการโค้ชมาใช้เป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเอกเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วในฝั่งตะวันตกของซีกโลก เช่น สหรัฐอเมริกา และยุโรป จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในการสร้างการรับรู้และการยอมรับจากคนทั่วไปในสังคมไทย

ผู้วิจัยในฐานะโค้ชผู้บริหารที่ได้ร่ำเรียนศาสตร์ด้านการโค้ชมาจากสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ และมีประสบการณ์ด้านการโค้ชมากกว่า 2,000 ชั่วโมง ตระหนักดีถึงคุณค่าของการโค้ชต่อผู้รับการโค้ช จึงมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” หรือ Peace Coach เพื่อนำสันติวัฒนธรรมที่ได้ในรูปแบบของ “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” และคู่มือพร้อมด้วยเครื่องมือในการโค้ชใช้ในการพัฒนาโค้ชสันติภาพจากรุ่นสู่รุ่น สร้างเครือข่ายโค้ชผู้นำสันติภาพเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสังคมผ่านกระบวนการโค้ชด้วยหลักธรรม สร้างการรับรู้และประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลายเรื่องหลักสูตรด้านการโค้ชนี้ สร้างภาพลักษณ์ใหม่ และกำหนดพันธกิจใหม่ในการสื่อสารให้องค์กรต่างๆ รวมถึงผู้ประกอบการและเจ้าของธุรกิจทั้งหลายรับรู้และเข้าร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำองค์กรและผู้บริหารองค์กรให้เข้าใจถึงกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร และนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีทั้งงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และงานวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) อย่างเป็นทางการกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการปฏิบัติจริง (Action Research) โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเรื่องโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อพัฒนาโค้ชสันติภาพให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการโค้ชที่สามารถใช้กระบวนการโค้ชในการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการโค้ชให้เรียนรู้และเติบโต สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่บุคคล องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2546 และจากเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี หนังสือ ตำรา วารสาร นิตยสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุด สถาบันการศึกษา และอินเทอร์เน็ต รวมถึงการศึกษาทฤษฎีด้านการโค้ช การพัฒนาผู้นำองค์กร การพัฒนาทีมงาน การสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาบุคลิกภาพ จิตวิทยาเชิงบวก เครื่องมือพุทธสันติวิธี และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์ด้านต่างๆ ทั้งหมด 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการโค้ช 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ วิทยากร กระบวนกร 4) ด้านการศึกษาที่ใช้การโค้ช 5) ด้านผู้รับการโค้ช 6) ด้านพระพุทธศาสนา และ 7) ด้านสันติวิธี ซึ่งเป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 35 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้าง “แบบสัมภาษณ์เชิงลึก” และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรพร้อมด้วยคู่มือและเครื่องมือในการโค้ช แบบสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้าน “ความตรง” (Validity) และด้าน “ความเที่ยง” (Reliability) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนทั้งสิ้น 35 รูป/คน

2. การจัดเวทีสันติสนทนา (Peace Dialogue) โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาบรรยายแบบเปิดกว้างสู่สาธารณะให้บุคคลทั่วไปที่สนใจเข้าร่วมรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี ช่วยให้งานวิจัยมีความคล่องตัวในเนื้อหาสาระที่จะนำมาใช้ออกแบบหลักสูตร เวทีสันติสนทนาในครั้งนี้จัดขึ้นแบบออนไลน์ในวันที่ 25 ตุลาคม 2564 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและด้านการโค้ชด้วยศาสตร์สมัยใหม่จำนวนทั้งสิ้น 5 รูป/คน เข้าร่วมในการสนทนา และมีผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังมากถึง 330 รูป/คน

3. การจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์ด้านต่างๆ มาช่วยสะท้อนมุมมอง ความคิดเห็น และรับรองรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หลักสูตร คู่มือ เครื่องมือ กิจกรรมต่างๆ และโมเดลในการโค้ช ที่จะนำเสนอในภาคสนามต่อไป การจัดสนทนากลุ่มเฉพาะในครั้งนี้จัดขึ้นแบบออนไลน์ในวันที่ 17 มกราคม 2565

มีผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา สันติวิธี การโค้ชตามแนวทางของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ การพัฒนาผู้นำองค์กร การพัฒนาบุคลากร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 10 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) โดยการศึกษาจากกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 20 รูป/คน ที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้และสอบผ่านการคัดเลือกทั้งการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ ในหลักสูตร “โค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งเป็นการสอนแบบออนไลน์ ในระยะเวลาทั้งสิ้น 4 วัน หรือ 28 ชั่วโมง โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วงระยะเวลา คือ การสอนออนไลน์ ครั้งที่ 1 วันที่ 25-26 มกราคม 2565 (8.00-17.00 น.) และ การสอนออนไลน์ ครั้งที่ 2 วันที่ 8-9 กุมภาพันธ์ 2565 (8.00-17.00 น.) โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ภาคทฤษฎีจากการเรียนในครั้งที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในการโค้ชจริงกับคนที่ทำงานใกล้ชิด และเก็บบันทึกผลลัพธ์ที่ได้จากการโค้ช ประสบการณ์ที่สัมผัสได้ ปัญหาที่พบเจอ และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการเรียนครั้งที่ 2 การศึกษาในภาคสนามนี้มีทั้งการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกตการณ์จากการเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มประชากรตัวอย่างในช่วงเวลาของการเรียนรู้ทั้ง 2 ครั้ง เพื่อสังเกตพฤติกรรมและเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการปฏิบัติและการประเมินวัดผล (Follow-Up and Evaluation) โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการโค้ชจริงกับเพื่อนนักเรียนโค้ชในห้องเรียนออนไลน์ ในระยะเวลา 30-45 นาที โดยมีวิทยากรผู้ฝึกสอนซึ่งเป็นโค้ชที่มีประสบการณ์สูงในการโค้ช เข้าร่วมสังเกตการณ์และสะท้อนมุมมอง ความคิดเห็นจากการโค้ชเพื่อชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องและข้อควรปรับปรุงแก้ไข เป็นการประเมินวัดผล การเรียนรู้ในหลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล (Data Management) โดยการจัดเก็บข้อมูลที่ได้รับมาจากทุกช่องทางให้เป็นหมวดหมู่ ประเภท มีการเปรียบเทียบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ อธิบาย ตีความ เพื่อความสมบูรณ์ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยเริ่มต้นจากอุดมการณ์ หลักการ กระบวนการ และวิธีการในการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ด้านการโค้ชของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ กับหลัก ธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 7 การสังเคราะห์ข้อมูล (Data Synthesis) โดยการนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์ สืบค้นหาเหตุปัจจัย หาความเชื่อมโยง หาความแตกต่าง ระหว่างกรอบความคิดของโค้ช จริยธรรมในการโค้ช และสมรรถนะหลักของการโค้ชที่กำหนดโดยสหพันธ์การโค้ชนานาชาติกับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา กลั่นกรองออกมาเป็นหลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีโมเดลในการโค้ชที่เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะ มีคู่มือ เครื่องมือ และกิจกรรมในการเรียนรู้ต่างๆ

ขั้นตอนที่ 8 การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Descriptive Presentation) หลังจากที่ได้ทำการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์ในภาคสนาม การประเมินวัดผล และการสังเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุง เพื่อนำเสนอเป็นผลการวิจัยและข้อเสนอแนะต่างๆ สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่หาแนวปฏิบัติที่เหมาะสม (New Learnings) เมื่อผ่านการปฏิบัติการจริงเรียบร้อยแล้วจะนำรูปแบบมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อเข้าสู่การประชาภิปรายนำเสนอสู่สาธารณะ เป็นการตรวจสอบเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง หลังจากนั้นจะนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี เพื่อการเผยแพร่และนำไปต่อยอดเป็นสันตินวัตกรรมด้านการโค้ชด้วยโมเดลการโค้ชที่เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสมบูรณ์แบบตลอดไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ พบว่า สภาพปัญหาของการโค้ช คือ ความไม่รู้ ความไม่เข้าใจของคนในสังคมไทยว่าโค้ชทำอะไร มีคุณค่าอย่างไรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว “การโค้ช” เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังมากจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ (International Coaching Federation หรือ ICF) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นสถาบันการโค้ชมาตรฐานระดับสากลหนึ่งในโลกที่ยืนหยัดในการสร้างโค้ชมืออาชีพยาวนานกว่า 27 ปี ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงยึดถือศาสตร์สมัยใหม่ด้านการโค้ชของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติเป็นหลัก

ส่วนแนวคิดทฤษฎีในการโค้ชตามข้อกำหนดของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ คือ การที่ “โค้ช” เชื่อมมันโดยปราศจากข้อสงสัยในศักยภาพของ “ผู้รับการโค้ช” และกระบวนการโค้ชจะยึดผู้รับการโค้ชเป็นศูนย์กลางเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

“การโค้ช” ในนิยามของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยใช้กระบวนการโค้ชในการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อจุดประกายให้เขาเกิดการตระหนักรู้ เกิดปัญญา เกิดแรงบันดาลใจ สามารถปลดปล่อยความคิดและปลดปล่อยศักยภาพที่แท้จริงออกมาสร้างความสุขและความสำเร็จให้แก่ตนเองทั้งในด้านหน้าที่การงานและในด้านชีวิตส่วนตัว (ICF, 2022) สิ่งสำคัญที่สุดที่พึงระลึกไว้เสมอ คือ การโค้ชไม่ใช่การสอน หรือการให้คำแนะนำใดๆ ทั้งสิ้น

เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขออธิบายแผนภาพของ TAPS Model ซึ่งออกแบบโดย ดร. เดวิด ร็อค แห่งสถาบัน Neuroleadership ประเทศสหรัฐอเมริกา คำว่า “TAPS” ย่อมาจากคำว่า Tell – Ask – Problem – Solution ซึ่งอธิบายให้เห็นความแตกต่างของผู้เชี่ยวชาญใน 4 ด้าน กล่าวคือ 1. จิตแพทย์และนักจิตบำบัด จะตั้งคำถามเพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาของคนไข้ และทำการรักษา 2. ที่ปรึกษา จะบอกให้ลูกค้าทราบว่าปัญหาอะไรเกิดขึ้นเพื่อนำเสนอทางออก 3. ครู อาจารย์ พี่เลี้ยง จะบอกให้ลูกศิษย์ หรือเพื่อนร่วมงานน้องใหม่ ทราบถึงทางออกของปัญหาที่พบเจอ แต่ 4. โค้ช จะตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการโค้ชค้นหาทางออกด้วยตนเอง โดยไม่มีคำชี้แนะ หรือ คำสอนใดๆ ทั้งสิ้น คำถามของโค้ช คือ คำถามทรงพลัง ซึ่งผู้ที่โค้ชต้องได้รับการฝึกสอนอย่างเป็นระบบจึงจะสามารถตั้งคำถามทรงพลังเหล่านี้ได้ (Neuroleadership Institute, 2016)

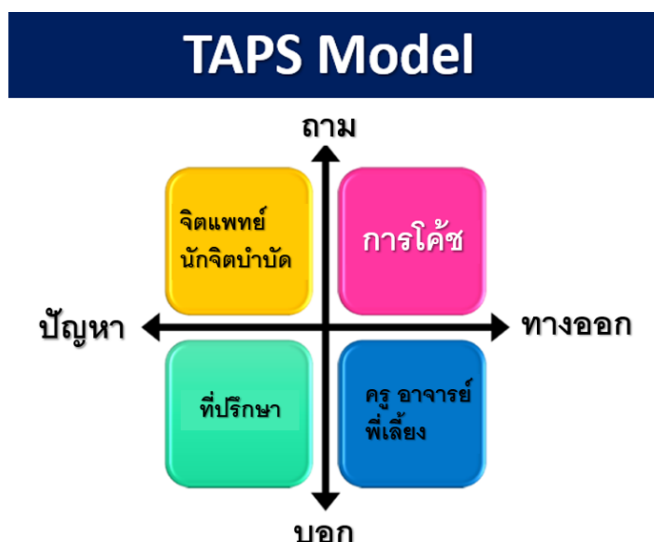


Figure 1: TAPS Model

แสดงความแตกต่างของการโค้ชกับการสอน การให้คำแนะนำ และการตรวจรักษา

ดังนั้น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของโค้ช คือ 1) ค้นหาความเป็นตัวตนที่แท้จริงของผู้รับการโค้ช 2) ค้นหาและการสร้างความชัดเจนในเป้าหมาย 3) สร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้น 4) ค้นหาแนวทางในการนำไปสู่เป้าหมายนั้นโดยตัวผู้รับการโค้ช 5) สร้างกลยุทธ์ในการลงมือปฏิบัติ และ 6) บริหารจัดการในความรับผิดชอบและภาระหน้าที่อันพึงมีของผู้รับการโค้ช

วิธีการตั้งคำถามทรงพลังของโค้ชที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ GROW Model ซึ่งคำว่า “GROW” ย่อมาจากคำว่า Goal คือ เป้าหมายที่ต้องการ Reality คือ ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น Options (or Obstacles) คือ ทางเลือกที่มี (หรืออุปสรรคที่พบเจอ) และ Will (or Way Forward) คือ ความตั้งใจที่จะทำ (หรือการเดินหน้าทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง) โมเดลนี้ได้รับการพัฒนาร่วมกันในปี 1980 โดยโค้ชธุรกิจชื่อ เซอร์ จอห์น วิธมอร์, เกรแฮม อเล็กซานเดอร์ และ อลัน ไลน์ แห่งสถาบัน Performance Consultant วิธีการที่ดีเมื่อนึกถึงโมเดลนี้ คือ การวางแผนการเดินทาง เพราะเมื่อเริ่มต้นเราต้องตัดสินใจให้ได้ก่อนว่าเราจะเดินทางไปไหน (Goal) และ ปักหมุดก่อนว่าขณะนี้เราอยู่ที่ตำแหน่งไหน (Reality) จากนั้นเราสามารถสำรวจดูว่าเราจะเลือกเส้นทางไหนในการเดินทาง (Options) และสุดท้ายคือ เราเริ่มออกเดินทางบนเส้นทางที่เลือก (Will) โดยเราต้องสัญญากับตัวเองด้วยว่าเราจะเดินทางไปให้ถึงจุดหมายนั้นอย่างมุ่งมั่นจนสำเร็จ แม้ต้องเจอกับอุปสรรคนานาประการ (Performance Consultant, 1980)

GROW Model			
G	R	O	W
เป้าหมาย	ความจริง	ทางเลือก	การลงมือทำ
อยากจะ... แต่ ...	ทำอะไรลงไป แล้วบ้าง	สามารถทำ อะไรได้อีกบ้าง	จะต้องทำ อะไรบ้าง

Figure 2: GROW Model

แสดงรายละเอียดของการตั้งคำถามทรงพลัง

โค้ชมืออาชีพทุกคนล้วนมีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง โดยมีสมรรถนะหลักของการโค้ชเป็นแนวทางในการโค้ช ดังต่อไปนี้

1. หลักการพื้นฐาน (Foundation)

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 1 การแสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

คำนิยาม: เข้าใจและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานการโค้ชอย่างเคร่งครัด

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 2 การสร้างความชัดเจนในกรอบความคิดของโค้ช

คำนิยาม: พัฒนากรอบความคิดให้เปิดกว้าง อยากรู้ อยากเห็น ยึดถือผู้รับการโค้ชเป็นศูนย์กลาง

2. การร่วมสร้างความสัมพันธ์ (Co-creating the Relationship)

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 3 การสร้างและรักษาไว้ซึ่งข้อตกลงในการโค้ช

คำนิยาม: เป็นหุ้นส่วนกับผู้รับการโค้ช และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการโค้ช กระบวนการ แผนการ และเป้าหมายของการโค้ช หมายรวมถึงการสร้างข้อตกลงทั่วไปในการโค้ชตลอดจนถึงข้อตกลงสำหรับการโค้ชในแต่ละครั้ง

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 4 การพัฒนาความเชื่อมั่นและความปลอดภัย

คำนิยาม: เป็นหุ้นส่วนกับผู้รับการโค้ชเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สนับสนุนให้เกิดการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระของผู้รับการโค้ช รักษาซึ่งความสัมพันธ์ ความเคารพ และความไว้วางใจกัน

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 5 การอยู่ในสถานะของปัจจุบัน

คำนิยาม: ใช้สติตั้งมั่นและอยู่ในสถานะของปัจจุบันกับผู้รับการโค้ช รับรู้ในความเป็นตัวตนที่เปิดเผย ยืดหยุ่น ชัดเจน และมั่นใจ

3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communicating Effectively)

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 6 การฟังเชิงลึก

คำนิยาม: จดจ่อกับการฟังในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูดและไม่ได้พูด เพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าผู้รับการโค้ชต้องการสื่อสารอะไรในบริบทของผู้รับการโค้ช และเพื่อสนับสนุนในการแสดงออกของผู้รับการโค้ช

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 7 การสร้างการตระหนักรู้

คำนิยาม: นำพาผู้รับการโค้ชให้เข้าถึงสภาวะภายในของตนเอง และเรียนรู้โดยการใช้เครื่องมือ และเทคนิคต่างๆ เช่น การตั้งคำถามที่ทรงพลัง ความเงียบ คำอุปมาอุปไมย และการเปรียบเทียบ

4. การปลูกฝังในการเรียนรู้และเติบโต (Cultivating Learning and Growth)

สมรรถนะหลัก ข้อที่ 8 การนำพาสู่การเติบโตของผู้รับการศึกษา

คำนิยาม: ร่วมมือกับผู้รับการศึกษาเพื่อนำพาสู่การเรียนรู้และเชาวน์ปัญญา เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติ และสนับสนุนในความเป็นตัวตนของผู้รับการศึกษา (ICF, 2022)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพพบว่า หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีดังต่อไปนี้

1) กัลยาณมิตร 7 คือ คุณลักษณะของโค้ชทุกคน ซึ่งเป็นเสมือนเพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจ เป็นเพื่อนที่แต่ความรัก ความปรารถนาดีให้แก่กันด้วยความจริงใจ ตรงตามคำนิยามการโค้ชของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติที่ระบุไว้ว่า การโค้ช คือ การเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างโค้ชและผู้รับการศึกษา โดยใช้กระบวนการโค้ชในการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อจุดประกายให้เขาเกิดการตระหนักรู้ เกิดปัญญา เกิดแรงบันดาลใจ สามารถปลดปล่อยทางความคิดและปลดปล่อยศักยภาพที่แท้จริงออกมา สร้างความสุขและความสำเร็จให้แก่ตนเองทั้งในด้านหน้าที่การงานและในด้านชีวิตส่วนตัว โค้ชที่มีคุณลักษณะของกัลยาณมิตร จะช่วยสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่อง ที่สำคัญมากในการโค้ชให้ประสบความสำเร็จ เพราะถ้าขาดซึ่งความไว้วางใจในแรกเริ่มของกระบวนการโค้ช ผู้รับการศึกษาอาจไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับส่วนตัว ความทุกข์ ความเศร้า ความวิตกกังวล ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก ความหวัง ความต้องการ ความฝัน และอะไรต่างๆ อีกหลายอย่าง ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นจุดเริ่มต้นที่งดงามในความสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้รับการศึกษา ประกอบด้วย **1. ปิโย** น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม **2. ครุ** นำเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย **3. ภาวนียะ** นำเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ **4. วตตะ จ** รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี **5. วจนกขโม** อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์ อุดหนุน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว **6. คมภิรณจ กถ กตตะ** แกล้งเรื่องล้อลึงได้สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ **7. โน จฏฐาเน นิโยชเย** ไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย (Thai Tripitakas: 7/35/278)

2) มรรค 8 คือ หนทางสู่การดับทุกข์ เรียกอีกอย่างว่าทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา หมายถึง ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ เป็นหนึ่งในอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น ตรงตามสมรรถนะหลักของการโค้ชตามข้อกำหนดของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ ซึ่งเน้นย้ำในเรื่องของการกระตุ้นทางความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อจุดประกายให้ผู้รับการศึกษาเกิดการตระหนักรู้ เกิดปัญญา เกิดแรงบันดาลใจ สามารถปลดปล่อยทางความคิดและปลดปล่อยศักยภาพที่แท้จริงออกมา

สมรรถนะหลักของการโค้ชเริ่มต้นด้วยการมีสติ ตื่นรู้ ตลอดเวลาที่ทำการศึกษา เพื่อให้โค้ชรับฟังในสิ่งที่ผู้รับการศึกษาพูดและไม่ได้พูด ฟังน้ำเสียง โทนเสียง ความเจ็บ จังหวะในการพูด ดูภาษากาย เพื่อสะท้อนถึงความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการตั้งคำถามให้ผู้รับการศึกษาเกิดการถกคิด ค้นหาคำตอบ และสามารถค้นพบทางออกของปัญหาได้ด้วยตนเอง โค้ชต้องประพฤติตนเป็นคนดีและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักธรรมเรื่องมรรค 8 เพื่อให้ตนเองเป็นคนดีทั้งกาย วาจา และใจ มีทั้งศีล สมาธิ และปัญญา เข้าใจถึงการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องบนทางสายกลาง และนำพาให้ผู้รับการศึกษาเข้าใจถึงหลักธรรมเรื่องมรรค 8 ด้วยเช่นกัน

มรรค 8 ประกอบด้วย 1. **สัมมาทิฐิ** (ความเห็นที่ถูกต้อง) หมายถึง ความรู้ในอริยสัจ 4 2. **สัมมาสังกัปปะ** (ความคิดที่ถูกต้อง) หมายถึง ความคิดในการออกจากกาม ความไม่อาฆาตพยาบาท และการไม่เบียดเบียนกัน 3. **สัมมาวาจา** (วาจาที่ถูกต้อง) หมายถึง การเว้นจากการพูดเท็จ พูดหยาบคาย พูดจาส่อเสียด และเพ้อเจ้อ 4. **สัมมากัมมันตะ** (การปฏิบัติที่ถูกต้อง) หมายถึง เจตนาละเว้นจากการฆ่า การเอาของที่เจ้าของไม่ได้ให้ และการประพฤติดีกในกาม 5. **สัมมาอาชีวะ** (การหาเลี้ยงชีพที่ถูกต้อง) หมายถึง การเว้นจากมิจฉาชีพ การทำมาหากินอย่างสุจริต 6. **สัมมาวายามะ** (ความเพียรที่ถูกต้อง) หมายถึง สัมมปปธาน 4 คือ ความพยายามป้องกันอกุศลที่ยังไม่เกิด ละอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำกุศลที่ยังไม่เกิด และดำรงรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว 7. **สัมมาสติ** (การมีสติที่ถูกต้อง) หมายถึง สติปัฏฐาน 4 คือ ข้อปฏิบัติเพื่อรู้แจ้ง เข้าใจตามความเป็นจริงของสิ่งทั้งปวงโดยไม่ถูกกิเลสครอบงำ มี 4 อย่าง ได้แก่ สติในกาย เวทนา จิต และธรรม และ 8. **สัมมาสมาธิ** (การมีสมาธิที่ถูกต้อง) หมายถึง ฌาน 4 คือ การเพ่งอารมณ์จนใจแน่วแน่เป็นสภาวะที่จิตสงบประณีต มีสมาธิเป็นองค์ธรรมหลัก เว้นจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย ไม่วิตก ไม่วิจารณ์ มีแต่ปิติ และความสุขอันเกิดจากสมาธิ (Thai Tripitakas: 11/35/569)

3) **ภาวนา ๔** คือ การเจริญ การพัฒนาให้ดีขึ้น เป็นการฝึกอบรมให้คนมีพัฒนาการอย่างเป็นรูปธรรมรอบด้าน หลักธรรมเรื่องภาวนา 4 เป็นผลลัพธ์แห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการได้ครอบด้าน ประกอบด้วย 1. **กายภาวนา** คือ การเจริญทางกาย หรือการพัฒนาทางกายให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพ และศรัทธา 2. **สีลภาวนา** คือ การเจริญทางศีล หรือการพัฒนาชีวิตตนเองให้ดีทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้คนทั่วไปในสังคม รวมถึงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ข่มเหงรังแกกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3. **จิตภาวนา** คือ การเจริญทางจิต หรือการพัฒนาจิตใจตนเองให้เปี่ยมด้วยความเมตตากรุณา มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี มีกตัญญูตบะที มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน และ 4. **ปัญญาภาวนา** คือ การเจริญทางปัญญา หรือการพัฒนาปัญญาตนเองให้เข้าใจในเรื่องความสุขความทุกข์ เห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เข้าใจกฎของธรรมชาติหรือกฎไตรลักษณ์ ในการการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป (Thai Tripitakas: 7/35/37)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี พบว่ารูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีควรอยู่ในกรอบของอุดมการณ์ หลักการ กระบวนการ และวิธีการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโค้ชสันติภาพที่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตร “โค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” หรือ Peace Coach และใช้โมเดล

ในการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ชื่อว่า “PEACE Model” ซึ่งเป็นลิขสิทธิ์เฉพาะของหลักสูตร ประกอบด้วย

1) **Peace** การสร้างสันติภายใน เพราะจุดเริ่มต้นของกระบวนการโค้ช คือ สภาวะที่โค้ชมีสติ ตื่นรู้ตลอดเวลา สามารถสร้างความสงบ ความสันติภายในจิตใจของตนเองได้ ไม่วิตกกังวลว่าจะโค้ชได้หรือไม่

2) **Education** การเรียนรู้ในตนเอง เพราะกระบวนการโค้ชมุ่งเน้นที่การกระตุ้นทางความคิดให้ผู้รับการโค้ชรู้จักตัวตนที่แท้จริง เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ถึงเป้าหมายในการดำเนินชีวิต

3) **Attribution** คุณลักษณะของโค้ช ซึ่งเป็นไปตามหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วย 1. ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ได้ถาม 2. ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้ความรู้สึกรอบอุนใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย 3. ภาวนีโย นำเจริญใจ หรือนายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเฝ้าระวังด้วยซาบซึ้งภูมิใจ 4. วตฺตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี 5. วจนฺทฺขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว 6. คมกิริยญฺจ กถ กตฺตา แกล้ง

เรื่องเล่าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ 7. โน จงฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล หรือชักงูไปในทางเสื่อมเสีย

4) Competency สมรรถนะหลักของการโค้ชซึ่งกำหนดขึ้นโดยสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ ประกอบด้วย 1. แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม 2. สร้างความชัดเจนในกรอบความคิดของโค้ช 3. สร้างและรักษาไว้ซึ่งข้อตกลงในการโค้ช 4. พัฒนาความเชื่อมั่นและความปลอดภัย 5. อยู่ในสภาวะของ ปัจจุบัน 6. การฟังเชิงลึก 7. สร้างการตระหนักรู้ และ 8. นำพาสู่การเติบโตของผู้รับการโค้ช

5) Energy การสร้างพลังแห่งความสำเร็จ เพราะกระบวนการโค้ชที่สมบูรณ์ย่อมนำพาผู้รับการโค้ช ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่น่าพึงพอใจของผู้รับการโค้ชที่รับรู้ได้ถึง การเปลี่ยนแปลง ตนเองไปสู่ตัวตนที่ดีขึ้นรอบด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านกายภาพ มีภาพลักษณ์ บุคลิกลักษณะที่ดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพและศรัทธา 2. ด้านศีลธรรม แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่งดงาม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนทั่วไป ในสังคม รวมถึงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ข่มเหงรังแกกัน ให้เกียรติซึ่งกัน 3. ด้านจิตใจ มีความเมตตากรุณา มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี มีความกตัญญูกตเวที มีความรักความปรารถนา ดีต่อกันและกัน และ 4. ด้านปัญญา มีความเข้าใจดีในเรื่องความสุขความทุกข์ มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อน มนุษย์ด้วยกัน เข้าใจกฎของธรรมชาติหรือกฎไตรลักษณ์ ในการการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ซึ่งมาจากการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ด้านการโค้ชของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ กับหลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนาเถรวาท พร้อมด้วยโมเดลในการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ชื่อว่า “PEACE Model” เพื่อพัฒนาโค้ช สันติภาพให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการโค้ชที่สามารถนำพาผู้รับการโค้ชให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในทางโลกและทางธรรม

โค้ชสันติภาพ ต้องมีกรอบความคิดที่เชื่อมั่นโดยปราศจากข้อสงสัยในศักยภาพของ “ผู้รับการโค้ช” และกระบวนการโค้ชต้องยึดตัวผู้รับการโค้ชเป็นศูนย์กลาง ดังคำกล่าวที่ว่า “Coachee Centric” เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเต็มกำลังความสามารถให้ผู้รับการโค้ชประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่มุ่งหวัง โดยผู้รับการโค้ชต้องลงมือปฏิบัติตามแผนการด้วยตนเองอย่างมุ่งมั่นและยอมรับในความเป็นเจ้าของ ที่ต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

นอกจากนั้น โค้ชสันติภาพต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทั้งในเรื่องค่านิยมหลัก จริยธรรม และ สมรรถนะหลักของการโค้ชที่กำหนดโดยสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ และหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกัลยาณมิตร 7 มรรค 8 และ ภาวนา 4 เพราะเป็นส่วนหนึ่งของโมเดลในการโค้ช

ค่านิยมหลักของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ คือ 1. ความเป็นมืออาชีพ โค้ชทุกคนต้องทำงาน อย่างมืออาชีพ 2. การร่วมมือกัน โค้ชต้องทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีกับผู้รับการโค้ช 3. มนุษยธรรม โค้ชต้อง มีธรรมประจำใจในการทำให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และ 4. ความเสมอภาคกัน โค้ชต้องปฏิบัติตนต่อผู้รับการ โค้ชอย่างเท่าเทียมกัน (ICF, 2022) ส่วนจริยธรรมโค้ช คือ 1. มีความรับผิดชอบต่อผู้รับการโค้ช ในการนำพาให้ ผู้รับการโค้ชประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง 2. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานในการกิจ การโค้ชของตนเองอย่างเต็มความสามารถ 3. มีความรับผิดชอบต่อความเป็นมืออาชีพด้วยการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อ และ 4. มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตอาสา ช่วยเหลือผู้คนในสังคม ให้หลุดพ้นจากความทุกข์ (ICF, 2022) เหนือสิ่งอื่นใด โค้ชต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงสมรรถนะ หลักของการโค้ชทั้ง 8 ข้อ คือ 1. แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม 2. สร้างความชัดเจนในกรอบ

ความคิดของโค้ช 3. สร้างและรักษาไว้ซึ่งข้อตกลงในการโค้ช 4. พัฒนาความเชื่อมั่นและความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในระหว่างโค้ช 5. มีสติตั้งมั่นอยู่ในสภาวะของปัจจุบันตลอดเวลา 6. รับฟังอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูดและไม่ได้พูด 7. สร้างการตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นต่อผู้รับการโค้ช และ 8. นำพาผู้รับการโค้ชไปสู่การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ICF, 2022)

กล่าวโดยสรุป คือ หลังจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 20 รูป/คน ได้เข้าร่วมเรียนรู้ใน “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” ตลอดระยะเวลา 4 วัน หรือ 28 ชั่วโมงแล้ว โค้ชสันติภาพจะสามารถทำการโค้ชเพื่อปลดปล่อยความคิดและปลดปล่อยศักยภาพที่ซ่อนเร้นของผู้รับการโค้ชได้ ช่วยนำพาให้ผู้รับการโค้ชพบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้บนหลักธรรมที่เป็นหัวใจสำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การดำรงชีวิตบนทางสายกลาง ตามแนวทางของมรรค 8 หรือ ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เริ่มต้นจาก 1) ความเห็นที่ถูกต้อง หมายถึง ความรู้ในอริยสัจ 4 มีความเข้าใจในความจริง 4 ประการ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และ มรรค 2) ความคิดที่ถูกต้อง หมายถึง ความคิดในการออกจากกาม ความไม่พยายาบท และการไม่เบียดเบียน 3) วาจาที่ถูกต้อง หมายถึง การเว้นจากการพูดเท็จ หยาบคาย ส่อเสียด และเพ้อเจ้อ 4) การปฏิบัติที่ถูกต้อง หมายถึง เจตนาละเว้นจากการฆ่า การเอาของที่เจ้าของไม่ได้ให้ และการประพฤติดีกในกาม 5) การหาเลี้ยงชีพที่ถูกต้อง หมายถึง การเว้นจากมิถยาชีพ 6) ความเพียรที่ถูกต้อง หมายถึง สัมมปธาน 4 คือ ความพยายามป้องกันอกุศลที่ยังไม่เกิด ละอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำกุศลที่ยังไม่เกิด และดำรงรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว 7) การมีสติที่ถูกต้อง หมายถึง สติปัฏฐาน 4 คือ ข้อปฏิบัติเพื่อรู้แจ้ง เข้าใจตามความเป็นจริงของสิ่งทั้งปวงโดยไม่ถูกกิเลสครอบงำ 4 ประการ ได้แก่ สติในกาย เวทนา จิต และธรรม และ 8) การมีสมาธิที่ถูกต้อง หมายถึง ฌาน 4 คือ การเพ่งอารมณ์จนใจแน่วแน่เป็นสภาวะที่จิตสงบประณีต มีสมาธิเป็นองค์ธรรมหลัก

2. ผลลัพธ์ที่ได้จากการโค้ช คือ การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่ตัวตนที่ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากหลักธรรมของภาวนา 4 ได้แก่ 1) การพัฒนาทางกายให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพและศรัทธา 2) การพัฒนาศีลธรรมให้ชีวิตตนเองดีทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้คนทั่วไปในสังคม รวมถึงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ข่มเหงรังแกกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3) การพัฒนาจิตใจตนเองให้เปี่ยมด้วยความเมตตากรุณา มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี มีกตัญญูทุกเวที มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน และ 4) การพัฒนาปัญญาตนเองให้เข้าใจในเรื่องความสุข ความทุกข์ เห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เข้าใจกฎของธรรมชาติหรือกฎไตรลักษณ์ ในการการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป

3. โค้ชสันติภาพ ควรมีคุณลักษณะของกัลยาณมิตร 7 ประการ ได้แก่ 1) น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม 2) น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกรับรองใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย 3) น่าเจริญใจหรือน่ายกย่องในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีความรู้และภูมิปัญญา ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยนางอย่างภูมิใจ 4) รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี 5) อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์ อดทนฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว 6) แกล้งเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ 7) ไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

โมเดลในการโค้ชที่โค้ชสันติภาพจะนำไปใช้ในกระบวนการโค้ช คือ PEACE Model ประกอบด้วย

- 1) **Peace** การสร้างสันติภายใน
- 2) **Education** การเรียนรู้ในตนเอง
- 3) **Attribution** คุณลักษณะของโค้ช

4) Competency สมรรถนะหลักของการโค้ช

5) Energy การสร้างพลังแห่งความสำเร็จ

โค้ชสันติภาพ ควรมีสติตั้งมั่น ตื่นรู้ ตลอดเวลาที่ทำหน้าที่โค้ช สร้างสันติจากภายในจิตใจ มีความสงบนำพาให้ผู้รับการโค้ชเรียนรู้และเข้าใจตนเอง รู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่าตนเองต้องการอะไร เป็นคนแบบไหน มีความเข้มแข็งด้านใด มีความอ่อนไหวด้านใด มีกรอบความคิดแบบใด มีมุมมองความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างไร โค้ชที่มีคุณลักษณะของมิตรแท้ จะช่วยสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้รับการโค้ช จึงทำให้กล้าเปิดเผยเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตตามที่โค้ชตั้งคำถามได้อย่างตรงไปตรงมา กระบวนการโค้ชที่เริ่มจากการมีสติของโค้ช จะช่วยให้โค้ชรับฟังเรื่องราวของผู้รับการโค้ชอย่างลึกซึ้ง ฟังในสิ่งที่บอกเล่าและในสิ่งที่ไม่ได้บอกเล่า ฟังภาษากาย ฟังภาษาพูด ฟังน้ำเสียง ฟังจังหวะในการพูด ฟังความเงียบ ก่อนที่จะสรุปจับประเด็น เพื่อตั้งคำถามทรงพลัง คำถามที่อาจไม่เคยมีใครถามมาก่อน คำถามที่ทำให้ผู้รับการโค้ชต้องย้อนคิดและเกิดการตระหนักรู้ เกิดปัญญา จนสามารถค้นหาคำตอบซึ่งเป็นทางออกของปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง

โค้ชสันติภาพ ควรให้กำลังใจผู้รับการโค้ชเพื่อให้มีความกล้า ความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่พบเจอ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้รับการโค้ชมีวิธีการมองปัญหาและอุปสรรคในเชิงบวกเพื่อให้มองเห็นหนทางสู่ความสำเร็จแม้ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ช่วยเหลือผู้รับการโค้ชให้สร้างพลังจากภายในเพื่อความสุขและความสำเร็จ



Figure 3: Coaching Model

แสดงรายละเอียดของโมเดลในการโค้ชของโค้ชสันติภาพ “PEACE Model”

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เรื่องการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น และแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ พบว่า งานวิจัย หลายเล่มที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชด้วยศาสตร์สมัยใหม่ของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ ล้วนกล่าวถึงสภาพปัญหา เดียวกัน คือ เรื่องความไม่รู้ ความไม่เข้าใจว่าโค้ชคือใคร ทำอะไร ช่วยพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ได้อย่างไร และเกิดความสับสนกับกลุ่มบุคคลที่เรียกตนเองว่า “โค้ช” แต่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก้าวร้าว ถูกเหยียดหยามผู้อื่น สร้างภาพลักษณ์ที่เสียหาย สร้างความเข้าใจที่ผิดให้เกิดขึ้นแก่สังคมไทย และเกิดกระแสต่อต้านโค้ชดังกล่าวในสื่อสังคมออนไลน์ (Kanyapong, 2020) ส่วนแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาโค้ชที่กำหนดโดย สหพันธ์การโค้ชนานาชาติ พร้อมด้วยกรอบความคิด ค่านิยมหลัก และจริยธรรมโค้ช นับเป็นหัวใจสำคัญที่โค้ช ทุกคนยึดถือปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้มีความพร้อมในการเป็นโค้ช และนำไปให้ผู้รับการโค้ช ปลดปล่อยทางความคิดและปลดปล่อยศักยภาพที่ซ่อนเร้นออกมา สามารถพบทางออกของปัญหาได้ด้วยตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเอง พัฒนาตนเองจนสามารถพบความสุขและความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เรื่องการศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ช ผู้นำต้นแบบสันติภาพ พบว่า หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี มีดังต่อไปนี้ 1) กัลยาณมิตร 7 2) มรรค 8 และ 3) ภาวนา 4 เพราะกัลยาณมิตร 7 เป็นคุณลักษณะที่ดีของโค้ช (Siriwan, 2015) ที่แสดงบทบาทของเพื่อนแท้ให้แก่ผู้รับการโค้ช มีความรักและความปรารถนาดี ต้องการช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชพ้นจากความทุกข์ ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและความสำเร็จตามที่ตั้งใจ ส่วนมรรค 8 เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้พ้นจากความทุกข์ ด้วยการไม่ประมาท ยึดมั่นในหลักธรรม คำสอนของพระพุทธศาสนา 8 ประการ ตั้งมั่นอยู่ในศีล สมาธิ และ ปัญญา และภาวนา 4 คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการโค้ช เมื่อผู้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งกาย ศีล จิต และปัญญา (Phra Vatagovito, 2019)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เรื่องการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพ โดยพุทธสันติวิธี พบว่า งานวิจัยหลายเล่มที่ผ่านมามุ่งเน้นในการวิจัยเรื่องผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำ กระบวนการโค้ชไปใช้ในการพัฒนาผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน หรือ พัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่างๆ รวมถึง งานวิจัยในการบูรณาการหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนากับสมรรถนะหลักของการโค้ช ตามข้อกำหนดของสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ (Techapreechawong, 2021) แต่ยังไม่มียานวิจัยเล่มใดที่นำเสนอออกมา ในรูปแบบของ “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” และ โมเดลในการโค้ชที่ชื่อว่า “PEACE Model” เพื่อพัฒนาโค้ชสันติภาพให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการโค้ชที่รอบด้าน สามารถนำพา ผู้รับการโค้ชให้ประสบความสำเร็จทั้งในทางโลกและทางธรรม ดังนั้น งานวิจัยเล่มนี้จึงมุ่งเน้นในการนำเสนอ หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น 4 วัน หรือ 28 ชั่วโมง เพื่อพัฒนาโค้ชสันติภาพให้มีองค์ความรู้ทั้งที่ลึกซึ้งในด้านของ กรอบความคิด ค่านิยมหลัก จริยธรรม และสมรรถนะหลักของการโค้ช ในขณะเดียวกันก็มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถ่องแท้ในด้านของหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ในเรื่องกัลยาณมิตร 7 มรรค 8 และ ภาวนา 4 รวมถึงโมเดลในการโค้ชที่ชื่อว่า “PEACE Model” อันประกอบด้วย

- 1) Peace การสร้างสันติภายใน
- 2) Education การเรียนรู้ในตนเอง
- 3) Attribution คุณลักษณะของโค้ช
- 4) Competency สมรรถนะหลักของการโค้ช
- 5) Energy การสร้างพลังแห่งความสำเร็จ

นอกจากนี้ จากการสังเกตการณ์ในการเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเวลาของการเรียนรู้ 2 วันแรก พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่าง ยังไม่สามารถตั้งสติมั่น เพื่อรับฟังในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูดและไม่ได้พูด ยังไม่สามารถสรุปจับประเด็นในภาษากาย จังหวะในการพูด น้ำเสียงที่พูดได้ดีเท่าที่ควร ยังไม่สามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาตัวตนของผู้รับการโค้ช ยังคงยึดติดกับความคิดของตนเอง ทางออกของปัญหาที่เป็นวิธีของตนเอง พยายามชี้แนะ หรือตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชตอบตามแนวทางของตนเอง จึงต้องอธิบายให้ผู้รับการฝึกอบรมเข้าใจใหม่ และสาธิตการโค้ชให้ผู้รับการฝึกอบรมวิเคราะห์ถึงกระบวนการโค้ชที่ถูกต้องตั้งแต่ต้นจนจบ และมอบหมายให้ผู้รับการฝึกอบรมทำการโค้ชจริงในห้องเรียน เพื่อให้เพื่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาและวิเคราะห์เป็นแนวทาง หลังจากนั้นจึงให้การบ้านผู้รับการฝึกอบรมไปทำการโค้ชจริง 3 ครั้งเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกฝนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในช่วงเวลาที่ 2 ของการฝึกอบรมอีก 2 วัน ซึ่งทำให้ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ในครั้งที่ 2 ดีขึ้นมาก

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี นำมาซึ่ง “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” และโมเดลในการโค้ชที่ชื่อว่า “PEACE Model” เพื่อพัฒนาโค้ชสันติภาพให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการโค้ชที่รอบด้าน สามารถนำพาผู้รับการโค้ชให้ประสบความสำเร็จทั้งในทางโลกและทางธรรม หมายความว่า ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมเป็นโค้ชสันติภาพจะได้รับองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งในด้านของกรอบความคิด ค่านิยมหลัก จริยธรรม และสมรรถนะหลักของการโค้ช ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้ ความเข้าใจที่ถ่องแท้ในด้านของหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ในเรื่องกัลยาณมิตร 7 มรรค 8 และ ภาวนา 4 รวมถึงโมเดลในการโค้ชที่ชื่อว่า “PEACE Model” ซึ่งผลจากการปฏิบัติจริงในการสอนผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม 20 รูป/คน ประกอบด้วย พระสงฆ์ 1 รูป นักธุรกิจ 9 คน ครูและศึกษานิเทศก์ 7 คน ผู้พิพากษา 1 คน นางพยาบาล 1 คน และ โค้ชมืออาชีพ 1 คน ทุกคนได้รับความรู้และความเข้าใจอย่างดียิ่งในเนื้อหาหลักสูตรที่ออกแบบมาพร้อมด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างสรรค์ขึ้น แม้จะเป็นการเรียนรู้แบบออนไลน์เนื่อง จากอยู่ในช่วงเวลาของโรคระบาดโควิด โค้ชสันติภาพที่เรียนจบหลักสูตรล้วนมีอุดมการณ์เดียวกันในการนำสันติภาพไปสู่การพัฒนาชีวิตและสังคมให้อุดมด้วยศีล สมาธิ และปัญญา สามารถสร้างคุณประโยชน์มหาศาลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 นำเสนอหลักสูตรระยะสั้น “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” แก่หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาของรัฐบาล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ ให้จัดการอบรมคณะครูของโรงเรียนในสังกัดให้มีความรู้พื้นฐานด้านการโค้ช ซึ่งจะช่วยให้คุณครูสามารถผสมผสานการโค้ชกับหลักธรรมที่เป็นโมเดลในการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กนักเรียนในวัยต่างๆ ให้แสดงขีดความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งขึ้น

1.2 นำเสนอหลักสูตรระยะสั้น “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” แก่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้จัดการอบรมคณะสงฆ์ให้มีความรู้พื้นฐานด้านการโค้ช ซึ่งจะช่วยให้พระสงฆ์สามารถผสมผสานการโค้ชกับหลักธรรมที่เป็นโมเดลในการโค้ชเพื่อใช้ในการเสวนาธรรมกับ

ชมราวาส ในเวลาที่มีความทุกข์และมาสวดมนต์ไหว้พระขอพร เพื่อให้กระบวนการโค้ชที่เริ่มต้นจากการมีสติ รับฟังเชิงลึก และตั้งคำถามทรงพลัง ช่วยให้เกิดการอุทิศ เกิดการตระหนักรู้ เกิดปัญหาในการค้นหาทางออกของปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งคำชี้แนะ หรือ คำแนะนำใดๆ ทั้งสิ้นจากพระสงฆ์

1.3 นำเสนอหลักสูตรระยะสั้น “หลักสูตรโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี” แก่องค์กรทั้งหลาย เพื่อให้ผู้นำองค์กร ผู้บริหารองค์กร และเจ้าของธุรกิจ เข้ามาเรียนรู้ในเรื่องการโค้ช ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทีมงาน และองค์กรให้เรียนรู้และเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป แม้อยู่ในสภาวะการณ์ที่ฝกผัน คาดเดายาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะของโรคระบาดโควิด

อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น ผู้ที่จะทำการวิจัยเพิ่มเติมควรเป็นโค้ชที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิในการเป็นโค้ชจากสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ (International Coaching Federation : ICF) ในระดับ Associate Certified Coach (ACC) เป็นอย่างต่ำ เพราะจะเป็นโค้ชที่มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งและมีประสบการณ์ในการโค้ชที่มากพอกับศาสตร์การโค้ชสมัยใหม่ของ ICF

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 นำรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีไปค้นหาค่านิยมหลักขององค์กรเพื่อนำไปสื่อสารและถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรซึมซับและนำไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อการเติบโตต่อไป

2.2 นำรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธีไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

References

- Capital Market Academy. (2020). *Shaping People for Business Sustainability– in Action*. 1st Edition. (Research Report). Bangkok: Capital Market Academy.
- Center for Creative Leadership. (2016). *Putting Experience at the Center of Talent Management*. Retrieved July 2, 2022, from <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/03/talentmanagement.e-1.pdf>
- International Coaching Federation (ICF). (2022). *Code of Ethics*. Retrieved March 22, 2022, from <https://coachingfederation.org/code-of-ethics>
- _____. (2022). *Core Competencies*. Retrieved March 22, 2022, from <https://coachfederation.org/core-competencies>
- _____. (2022). *Core Values*. Retrieved March 22, 2022, from <https://coachingfederation.org/ethics/core-values>
- _____. *Home*. Retrieved March 22, 2022, from <https://coachingfederation.org>
- _____. (2022). *Fact Sheet*. Retrieved March 22, 2022, from <https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/07/July2022 FactSheet.pdf>
- _____. (2022). *What is Coaching?* Retrieved March 22, 2022, from https://experiencecoaching.com/?utm_source=ICF&utm_medium=direct
- Kanyapong, V. (2020). *Knowing Capt. Benz and “Life Coach” Career: How Can He Train People in the Situation When Inspiration Is More Required than Complaint?* Retrieved March 22, 2022 from <https://www.beartai.com/news/covid-19/424734>

- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitakas Bhavana* 4. Bangkok: MCU Press.
- _____. (1996). *Thai Tripitakas Magga* 8. Bangkok: MCU Press.
- _____. (1996). *Thai Tripitakas Kalayanimit* 7. Bangkok: MCU Press.
- Neuroleadership Institute. (2016). *TAPS Model*. Retrieved March 22, 2022 from <https://neuroleadership.com/your-brain-at-work/neuroscience-future-of-work-acronyms>
- Performance Consultant. (1980). *GROW Model*. Retrieved March 29, 2022 from <https://www.performanceconsultants.com/sir-john-whitmore>
- Phra Vatagovito, P., Phramaha Thitayano, D., Phramaha Abhinandavedi W., & Horsaengchai, S. (2019). *Human On Peace and Buddhist Peaceful Means*. Bangkok: MCU Press.
- Siriwan, S. (2013). *True Story About Coaching*. (1st ed.). Bangkok: Pim D Printing.
- Techapreechawong, B. (2021). *Buddhist Teaching Integration to ICF Coach's Core Competencies*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Yata, M. (2020). *From Drama Sean Buranahirun to the Question of "Life Coaches" How Can They Make Money for Millions?* Retrieved March 22, 2022 from <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/886694>