

ต้นแบบการโค้ชวิถีไทย: ประยุกต์พุทธปรัชญาสู่การโค้ชบนพื้นฐานสติ

THAI COACHING MODEL: APPLYING BUDDHIST PHILOSOPHY TO MINDFULNESS-BASED COACHING

วนิดา พลเดช*

Wanida Phondej*

* อาจารย์ประจำและปริญญาเอก วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการมหาวิทาลัยขอนแก่น วิทยาเขตกรุงเทพ, นายกสมาคมการโค้ชวิถีไทย

* Lecturer, D.B.A., College of Graduate Study in Management, Khon Kaen University (Bangkok Campus) and President of Thai Coaching Association.

* Email: nuwanida@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการพัฒนาและแนวคิดของการโค้ชวิถีไทย ต้นแบบการโค้ชวิถีไทยคือ การโค้ชบนพื้นฐานสติที่ประยุกต์จากพุทธปรัชญาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการของการโค้ชวิถีไทยประกอบด้วย “สติ” อันเป็นหัวใจสำคัญของศาสตร์การโค้ชวิถีไทย พร้อมด้วยหลักปรัชญาของพุทธศาสนา เช่น กัลยาณมิตรธรรม พรหมวิหารธรรม ดอกบัว 4 เหล่า พละ 5 อริยสัจ 4 และใช้โมเดลทางสายกลางเป็นกระบวนการโค้ชวิถีไทยเพื่อนำผู้รับการโค้ชไปสู่เป้าหมาย ทั้งด้านความคิดเห็นที่ถูกต้อง การปฏิบัติที่เหมาะสม และสติสมาธิที่มั่นคง นำไปสู่ความสำเร็จและความสุขอย่างมีคุณภาพในทุกระดับของชีวิตที่ต้องการ

คำสำคัญ: ต้นแบบการโค้ชวิถีไทย พุทธปรัชญา การโค้ชบนพื้นฐานสติ

Abstract

This article aims to explain the concept and development of Thai Coaching. Thai Coaching Model is mindfulness-based coaching applied from the Buddhist philosophy through ‘Action Research’ methodology. The ‘Thai Coaching’ conceptual framework consists of ‘Mindfulness’ as a core as well as other Buddhist concepts such as ‘Kalyanamitra’, the four sublime states of mind, the four groups of lotus, the five mental powers and the four noble truths. The ‘Middle Way’ model has been developed as a process in Thai coaching for helping coaching participants to achieve their goals with the right mindset, right behavior and right mindful-focus. It is expected that coaching participants will eventually have success, happiness and balance in every aspect of life.

Keywords: Thai Coaching Model, Buddhist Philosophy, Mindfulness-Based Coaching.

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรนั้นมีมากมายหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในห้องเรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน หรือการเรียนรู้จากการอ่าน แต่การโค้ชเป็นการพัฒนาอีกแบบหนึ่งที่ต่างออกไป เป็นกระบวนการที่เปิดกว้างในการวิเคราะห์สถานะความเป็นจริงในปัจจุบัน ค้นหาเป้าหมายที่ผสมผสานได้ทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน นำไปสู่การวางแผนมุ่งสู่เป้าหมายจนสำเร็จผลได้ (King & Eaton, 1999) การโค้ชกลายเป็นที่ยอมรับกันว่าได้ผลดีที่สุด คือ การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (De Hann, 2008) ปัจจุบันในหลายองค์กรต่างให้การยอมรับว่า การโค้ชเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ก็ยิ่งทำให้การโค้ชได้รับการยกย่องว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง นอกจากนั้นการโค้ชยังสามารถนำไปใช้ได้ในหลายงาน หลายสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในสถาบันการศึกษา การกีฬา ในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงการโค้ชกันภายในครอบครัว (Gray, 2010)

ประเทศไทยอยู่ซีกโลกตะวันออกซึ่งเป็นสังคมแบบมิตรไมตรีสัมพันธ์ ในขณะที่สังคมตะวันตกเป็นแบบลัทธิปัจเจกสัมพันธ์ สำหรับวัฒนธรรมไทยได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความคิดและการพัฒนาด้านจิตใจของคนไทย ส่งผลให้สังคมไทยจึงมีวัฒนธรรมเป็นแบบฉบับเฉพาะ เช่น การให้ความเคารพผู้ใหญ่ พ่อแม่ ครูบาอาจารย์ พระมหากษัตริย์ (High Distance Power) การให้ความสำคัญกับความเป็นญาติสนิทมิตรสหายและการสร้างสัมพันธ์ภาพลึกซึ้งในระยะยาวมากกว่าความสัมพันธ์ฉาบฉวยในระยะสั้น (Collectivism) และให้ความสำคัญกับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กัน มากกว่าการมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อความสำเร็จเพียงอย่างเดียว (Femininity) ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญความพอเพียง ความมั่นคงปลอดภัย มากกว่าความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนในอนาคต (Uncertainty Avoidance) (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010)

เมื่อศาสตร์ด้านการโค้ชได้เข้ามาสู่ประเทศไทย เช่นเดียวกับวิธีการพัฒนาด้านบุคลากรต่างๆ จากแนวคิดแบบตะวันตกที่แพร่หลายไปทั่วโลก สิ่งหนึ่งที่โค้ชชาวไทยได้ตระหนักคือการเลือกรับเอาแนวทางการโค้ชแบบตะวันตกที่ดีหรือวิธีที่เหมาะสมมาปรับใช้หลอมรวมเข้ากับสิ่งดีๆ ที่มีคุณค่าในสังคมไทย หลอมรวมกับจิตวิญญาณแบบไทย สร้างเป็นต้นแบบการโค้ชชาวไทย เพื่อการโค้ชคนไทยให้ได้ผลและเป็นสุขอย่างสมดุล เพื่อเป็นมรดกไทยและมรดกโลก ที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ได้

ความหมายของการโค้ช

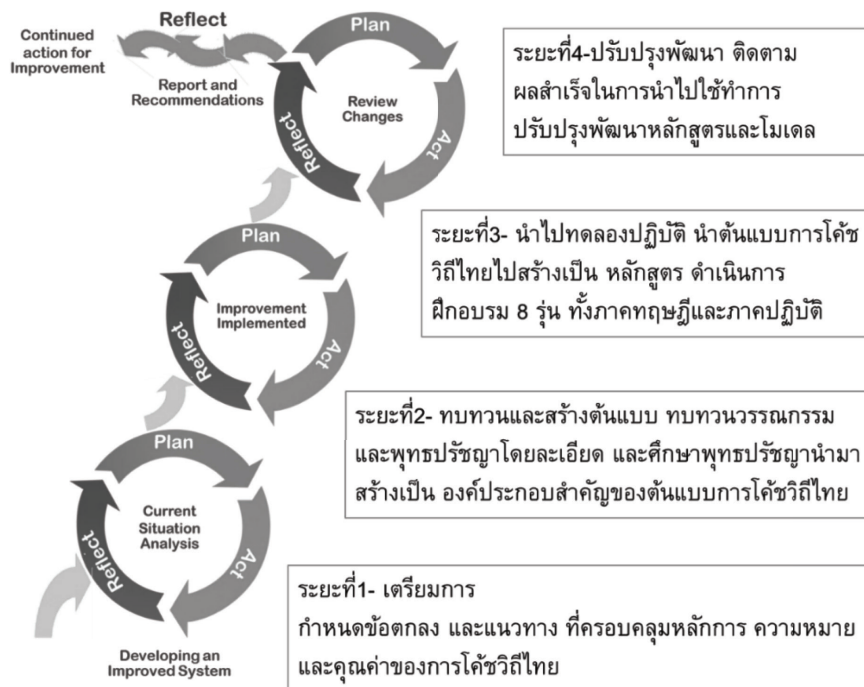
การโค้ช (Coaching) ได้ยืมชื่อมาจากรถม้าสี่ล้อขนาดใหญ่ (Coach) ขนส่งระหว่างเมืองในช่วงกลางศตวรรษที่ 15 ถนนหนทางของทวีปยุโรปสมัยเมื่อห้าร้อยปีก่อนยังไม่สะดวกสบายอย่างในปัจจุบัน การขนส่งด้วยรถโค้ชช่วยนำคนไปส่งยังจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วกว่าวิธีอื่นๆ และเป็นวิธีที่เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ในยุคนั้น (Law, 2013)

ประมาณปี ค.ศ.1830 ในมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ดคือจุดเริ่มต้นของการนำคำว่า “โค้ช” มาใช้เป็นศัพท์แสลงแทนตัวครูสอนพิเศษที่ช่วยนำพาให้นักเรียนสามารถสอบผ่านได้ และคำว่า “โค้ช” ถูกเริ่มนำมาใช้ในความหมายของโค้ชกีฬาในปี ค.ศ. 1861 (Harper, 2017) ต่อมาจึงได้มีการนำศาสตร์การโค้ชมาใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน (Wildflower, 2013) ปัจจุบันการโค้ชหมายถึงการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Learning and Change) มุ่งตรงสู่จุดหมาย (Goal) ผ่านกระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช (Coach and Coaching Participant) ตามมาด้วยภาคปฏิบัติที่ทำได้จริง การโค้ชสำเร็จได้จากการที่โค้ชช่วยสนับสนุนส่งเสริม (Facilitate) ให้ผู้รับการโค้ช ค้นพบวิธีการหรือการตัดสินใจที่ง่ายขึ้น เร็วขึ้น สะดวกขึ้นด้วยตัวเอง (Grant, 2014)

การพัฒนาต้นแบบการโค้ชวิถีไทย THAI COACHING MODEL

ต้นแบบการโค้ชวิถีไทยได้เริ่มพัฒนาดังแต่ปี 2556 ด้วยวิธีการประชุมกลุ่มย่อย การถอดรหัสจากโค้ชต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย สอดประสานกับหลักปรัชญาของพุทธศาสนา เช่น กัลยาณมิตรธรรม พรหมวิหารธรรม ดอกบัว 4 เหล่า พละ 5 อริยสัจ 4 ทางสายกลาง และสติ นำมาสร้างเป็นต้นแบบการโค้ชวิถีไทย ได้ผ่านการขัดเกลา จากการอบรมไทยโค้ช จำนวน 8 รุ่น 234 คน ในระยะเวลา 4 ปีเต็ม สมาชิกได้นำไปทดลองใช้ในภาคปฏิบัติ จนทำได้ง่ายและได้ผลชัดเจนเป็นที่ยอมรับ จึงได้นำไปจดลิขสิทธิ์ไว้กับกรมทรัพย์สินทางปัญญาเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2559 เพื่อเป็นมรดกของชาติสืบไป และได้รับการยอมรับหลักสูตรมาตรฐานสากลจาก The International Coach Federation (ICF) ในระดับ ICF Approved Coach Specific Training Hours (ACSTH) TM Provider ในวันที่ 16 กันยายน 2559

ขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบการโค้ชวิถีไทย ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประยุกต์จากแนวทางของ Piggot-Irvine Action Research Model (Piggot-Irvine, 2002) ประกอบด้วย สี่ระยะของการพัฒนา คือ เตรียมการ ทบทวนและสร้างต้นแบบ นำไปทดลองปฏิบัติ และปรับปรุงพัฒนาดังรายละเอียดในภาพประกอบที่ 1



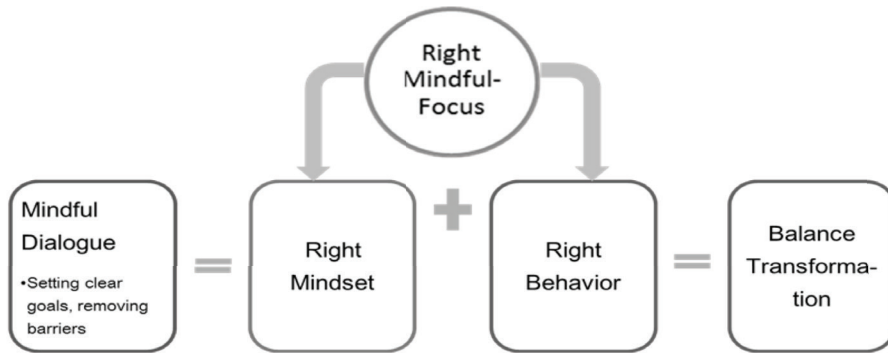
ภาพที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบการโค้ชวิถีไทย (Thai Coaching Model Development)

ที่มา: พัฒนาขึ้นเพื่อเอกสารวิชาการนี้

ถึงแม้การโค้ชวิถีไทยได้รับการพัฒนาจนได้ต้นแบบที่ใช้ได้ดีในปัจจุบัน และได้รับการยอมรับในระดับสากลแล้ว อย่างไรก็ตามต้นแบบการโค้ชวิถีไทยจะยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้การโค้ชที่ดีๆ ขึ้นต่อไปในอนาคต

หลักพื้นฐานของการโค้ชวิถีไทย (The General Model of Thai Coaching)

หลักพื้นฐานของการโค้ชวิถีไทย เริ่มต้นด้วยการสนทนากับพื้นฐานสติ เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสร้างจิตกำหนดความคิดใหม่ที่ต้องการ ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้อง ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2



ภาพที่ 2 หลักพื้นฐานของการโค้ชวิถีไทย (The General Model of Thai Coaching)

ที่มา: คู่มือการโค้ชวิถีไทยรุ่น 8/2559 (วนิดา พลเดช, 2559)

Mindful Dialogue การสนทนากับพื้นฐานสติ

การสนทนาสำหรับผู้เป็นโค้ชวิถีไทย คือการสนทนากับพื้นฐานของสติ ประกอบไปด้วยเมตตาและปัญญา ใช้สติในการฟังให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งและไม่ตัดสิน ไปพร้อมๆ กับการใช้คำถามที่ทรงพลัง เพื่อช่วยผู้รับการโค้ชเกิดความคิดที่ต้องการ สามารถกำหนดเป้าหมายได้มีคุณภาพและชัดเจน สามารถกำจัดสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จออกไปได้ หรืออีกนัยหนึ่งผลของการสนทนากับพื้นฐานสติ จะก่อให้เกิดสร้างจิตกำหนดความคิดใหม่ที่ต้องการลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องโดยมีสติกำกับ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุลและยั่งยืน การสนทนากับพื้นฐานสติจึงถือได้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของการโค้ชวิถีไทย

Right Mindset สร้างจิตกำหนดความคิดใหม่ที่ต้องการ

เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสร้างจิตกำหนดความคิดใหม่ที่ต้องการขึ้นใหม่ โค้ชจึงต้องแสดงบทบาทในการจุดประกายความคิด ให้กำลังใจ สนับสนุนให้ผู้รับการโค้ช กล้าที่จะเรียนรู้และกล้าสู้ในสิ่งที่เขาคิดว่ายากหรือทำไม่ได้ โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว มักไม่ชอบให้คนอื่นมาสั่งสอน ดังนั้นในขั้นตอนกำหนดความคิดที่ต้องการ สิ่งที่คุณเป็นโค้ชไม่ควรทำคือการบอกคำตอบไปเลย (เพียงสามารถยกตัวอย่างได้) โค้ชไม่ควรออกคำสั่ง แต่สามารถเสนอแนะได้เท่าที่จำเป็น และโค้ชไม่ควรสอนแต่ควรใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช ได้คิดและแสวงหาคำตอบหรือทางออกด้วยตัวเอง เมื่อเป็นความคิดของตนเอง ผู้รับการโค้ชก็จะเกิดการสร้างจิตกำหนดความคิดใหม่ที่ต้องการขึ้นได้

Right Behavior ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้อง

ในขั้นตอนลงมือปฏิบัติ โค้ชควรใช้การกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้รับการโค้ช ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาให้ได้ เพื่อการทำงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องบังคับ ไม่ต้องสั่งการใดๆ ต้องคิดเสมอว่าการช่วยที่ดีที่สุดคือการช่วยให้เขาช่วยตัวเองของเขาเองได้

Right Mindful-Focus มีสติสมาธิที่ถูกต้องมั่นคง

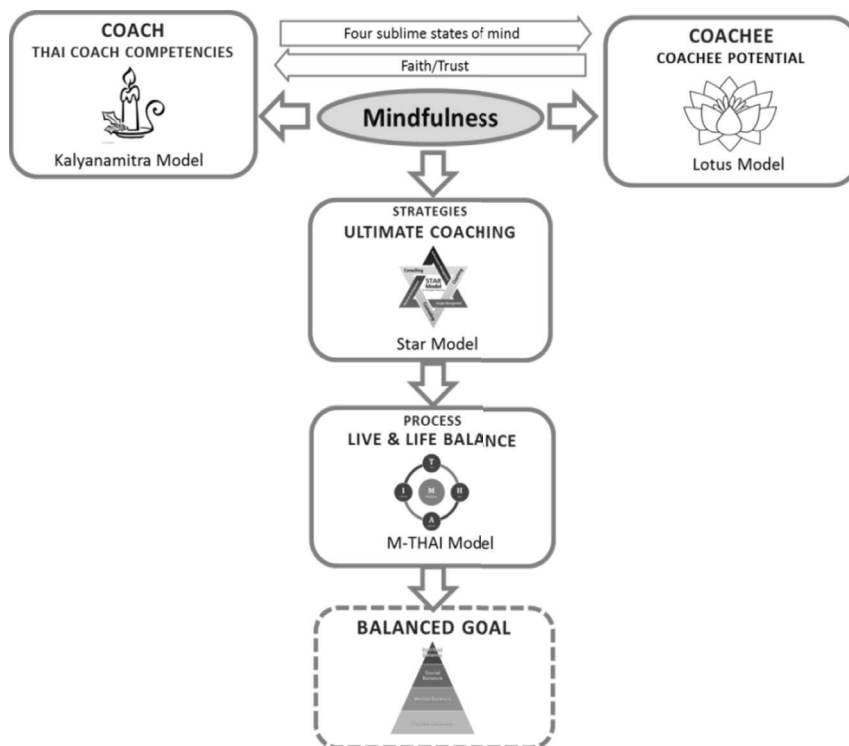
การมีสติสมาธิที่ถูกต้องมั่นคงของผู้รับการโค้ช มีความสำคัญอย่างยิ่ง อันจะเป็นเครื่องกำกับให้ความคิดและการกระทำของเขาถูกต้อง ดังนั้นนอกจากตัวโค้ชจะต้องมีพลังสติที่เข้มข้นในการโค้ชแล้ว ยังต้องโค้ชให้ผู้รับการโค้ชมีสติสมาธิที่มั่นคงด้วยเช่นกัน

Balance Transformation การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและสมดุล

จากการสนทนากับพื้นฐานสติที่ประกอบไปด้วยเมตตาและปัญญาของโค้ช ทำให้ผู้รับการโค้ชเกิดการสร้างจิตกำหนดความคิดใหม่ที่ต้องการ และลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยมีสติสมาธิที่ถูกต้องมั่นคง เมื่อทำได้ดังนี้ ตัวผู้รับการโค้ชก็จะเกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ นั่นคือ Balance Transformation นำไปสู่ความสำเร็จและความสุข อย่างมีคุณภาพ ในทุกระดับของชีวิตที่ต้องการ

กรอบแนวคิดของการโค้ชวิถีไทย (Thai Coaching Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดของการโค้ชวิถีไทย ประกอบด้วย สติ อันเป็นหัวใจสำคัญของศาสตร์การโค้ชวิถีไทย พร้อมด้วยหลักปรัชญาของพุทธศาสนา เช่น กัลยาณมิตรธรรม พรหมวิหารธรรม ดอกบัว 4 เหล่า พละ 5 อริยสัจ 4 และใช้โมเดลทางสายกลางเป็นกระบวนการโค้ชวิถีไทยเพื่อนำผู้รับการโค้ชไปสู่เป้าหมาย ดังแสดงในภาพประกอบที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดของการโค้ชวิถีไทย (Thai Coaching Conceptual Framework)

ที่มา: คู่มือการโค้ชวิถีไทยรุ่น 8/2559 (วนิดา พลเดช, 2559)

หัวใจสำคัญของการโค้ชวิถีไทยคือ สติ

สติ หมายถึง การระลึกอารมณ์ และเป็นสิ่งที่ยับยั้งมิให้จิตตกไปในฝ่ายอกุศล (บุญเพ็ญ แว้ฒนะ, 2532)

การโค้ชวิถีไทย ใช้หลักการโค้ชบนพื้นฐานของสติ (Mindfulness-Based Coaching) ดังแสดงในภาพที่ 3 จะเห็นว่า “สติ” นั้นเป็นแกนกลางหรือแก่นของการโค้ชวิถีไทย สติเป็นเครื่องมือสำคัญที่โค้ชวิถีไทยต้องใช้ตลอดกระบวนการโค้ช โค้ชวิถีไทยจะต้องมีสติอยู่กับปัจจุบันขณะเมื่อเข้าสู่กระบวนการโค้ช จนถึงช่วยให้ผู้รับการโค้ช บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาได้ด้วยสติจนเขาสามารถโค้ชตัวเองได้โดยไม่ต้องอาศัยโค้ชในเรื่องนั้นๆ อีกต่อไปสติมีความสำคัญต่อการโค้ชตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์ การสนทนา การฟัง การถาม การทำให้กระจ่างและตื่นรู้

การโค้ชวิถีไทยเริ่มต้นที่สายความสัมพันธ์

จุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการโค้ชวิถีไทย คือการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โค้ชวิถีไทยมองเห็นศักยภาพในตัวผู้รับการโค้ช ใช้พรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เณกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่เป็นผู้ปกครองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่

เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์ให้

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน

มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สั่วทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนเองได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับควมรับผิดชอบของตน (ป.อ.ปยุตโต, 2558)

โค้ชวิถีไทยคือผู้ที่พร้อมช่วยเหลือผู้รับการโค้ช ด้วยจิตเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

ในขณะเดียวกันผู้รับการโค้ช ก็ต้องมีความรู้สึกรักศรัทธาและไว้วางใจในตัวโค้ช กระบวนการโค้ชจึงจะเริ่มต้นอย่างงดงาม และพร้อมจะนำพาการโค้ชไปสู่ความสำเร็จสมดังมุ่งหมายได้

คุณสมบัติของโค้ชวิถีไทย

สัญลักษณ์ของโค้ชวิถีไทยคือ “เปลวเทียนละลายแห่ง เพื่อแปลงแสงอันอำไพ” หมายถึงการเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้และผู้มีอดตาตัวตนต่ำ คุณสมบัติหลักที่สำคัญของโค้ชวิถีไทยคือ กัลยาณมิตรธรรมคือ มิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดีๆ ให้กันด้วยความจริงใจ (ป.อ.ปยุตโต, 2558)

กัลยาณมิตรธรรมประกอบด้วย (1) ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนทนสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ได้ถาม (2) ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย (3) ภาวนิโย น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ (4) วตฺตา จ รู้จักพูดให้ไ้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี (5) วจนฺกุขโณ อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว (6) คมภีรญฺจ กถา กตฺตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ (7) โน จฏฺฐานนโยชเย ไม่ชักนำในอสุภาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย (ป.อ.ปยุตโต, 2558)

โค้ชวิถีไทยต้องรู้จักและเข้าใจพรสวรรค์หรือศักยภาพที่แท้จริงของตน เพื่อจะได้รู้ว่าโค้ชจะนำความสามารถพิเศษของโค้ชนั้นมาช่วยผู้รับการโค้ชได้อย่างไร

ศักยภาพของผู้รับการโค้ช

บ๊วส์เหล่า คืออุปมาเปรียบบุคคลเหมือนดอกบัว 4 จำพวก ว่าเมื่อแรกตรัสรู้ พระพุทธเจ้าได้ทรงพิจารณาว่าพระธรรมที่ทรงบรรลุนั้นมีความละเอียดอ่อนสุขุมคัมภีรภาพ ยากต่อบุคคลจะรู้เข้าใจและปฏิบัติได้ แต่ต่อมาได้ทรงพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว ทรงเห็นว่าบุคคลในโลกนี้มีหลายจำพวก บางพวกสอนได้ บางพวกสอนไม่ได้ เปรียบเสมือน บุรุษบุคคล 4 จำพวก (สมเด็จพระญาณสังวร, 2535) การโค้ชวิถีไทยประยุกต์พุทธปรัชญานี้มาเป็น Lotus Model

มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในตัวเองเปรียบได้ดั่งดอกบัว ถึงแม้จะเกิดในโคลนตม ดอกบัวทุกดอกก็มีโอกาสจะเติบโตเบิกบานพุดน้ำได้เหมือนกัน อย่างไรก็ตามบัวแต่ละดอกก็มีระดับในการที่จะพุดน้ำแตกต่างกัน เช่นเดียวกับศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายของผู้รับการโค้ช ก็มีระดับแตกต่างกันตามเหตุและปัจจัยเฉพาะของแต่ละตัวบุคคล โค้ชวิถีไทยนอกจากมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้รับการโค้ชแล้ว ยังต้องทำความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงลักษณะเฉพาะ พรสวรรค์ ข้อจำกัด ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งความพร้อมของผู้รับการโค้ช อันประกอบด้วยระดับความศรัทธาและระดับปัญญาในเรื่องที่ต้องการโค้ชไปสู่เป้าหมายนั้นด้วย

กลยุทธ์การโค้ชวิถีไทย

ในการโค้ชแต่ละครั้งถ้าผู้รับการโค้ชยังไม่พร้อมรับการโค้ช จะทำให้การโค้ชไม่สัมฤทธิ์ผล โค้ชควรเลือกใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อสร้างความพร้อมของผู้รับการโค้ชต่อการโค้ชในแต่ละครั้งเสียก่อน กลยุทธ์ของการโค้ชวิถีไทยจึงเลือกใช้วิธีการหลากหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับศักยภาพและความพร้อมของผู้รับการโค้ชแต่ละคน (Ultimate Coaching) ในชื่อของ Star Model

ก่อนเข้าสู่กระบวนการโค้ชเต็มรูปแบบ โค้ชต้องตระหนักถึงความพร้อมของผู้รับการโค้ชด้วยการประเมินระดับศรัทธาและปัญญาของผู้รับการโค้ชก่อน ถ้าพบว่าผู้รับการโค้ชยังไม่มีศรัทธาต่อตนเองหรือต่อตัวโค้ช หรือมีศรัทธาระดับต่ำ โค้ชต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อน ถ้าผู้รับการโค้ชมีสภาพจิตใจที่ไม่พร้อมรับการโค้ช โค้ชควรเลือกใช้ทักษะการให้คำปรึกษา (Counselling) เพื่อเยียวยาจิตใจ ถ้าผู้รับการโค้ชยังขาดปัญญา ขาดความรู้ ก็ให้ความรู้ในเรื่องนั้นก่อน เช่นการเสนอแหล่งความรู้ต่างๆ การให้ข้อคิดและการใช้ทักษะเป็นที่ปรึกษา (Consulting) รวมทั้งวิธีการอื่นใดก็ตามที่สามารถช่วยสร้างให้ผู้รับการโค้ชพร้อมรับการโค้ชจึงเริ่มเข้าสู่กระบวนการโค้ช (Coaching) เพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ช ประสบความสำเร็จไม่ว่าเป้าหมายนั้นจะเป็นเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงานหรือเป้าหมายทางธุรกิจ (Performance) เรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่น (People) หรือแม้แต่ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Personal)

กระบวนการโค้ชวิถีไทย

กระบวนการโค้ชคือการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coaching Participant) เพื่อก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ กระบวนการโค้ชวิถีไทยใช้หลักธรรมพละ 5 คือ กำลัง ห้า ประการ (วชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยา, 2540) ได้แก่ (1) ศรัทธาพละ ความเชื่อ กำลังการควบคุมความสงสัย (2) วิริยะพละ ความเพียร กำลังการควบคุมความเกียจคร้าน (3) สติพละ ความระลึกได้ กำลังการควบคุมความประมาท การไม่โลเลใจ หลอย ไร้สติ (4) สมาธิพละ ความตั้งใจมั่น กำลังการควบคุมการวอกแวกไขว่เขว ชาน และ (5) ปัญญาพละ ความรอบรู้ กำลังการควบคุมเพิกเฉยไม่สนใจ หลงมกมาย พละ 5 เป็นธรรมที่กำจัดแก่อกุศลนิรวณ พละทั้งห้านี้เป็นหลักธรรมที่ศรัทธาต้องปรับให้สมดุลกับปัญญา วิริยะต้องปรับให้สมดุลกับสมาธิ ส่วนสติพึงเจริญให้มากเนื่องด้วยเป็นหลักที่มีสภาวะปรับสมดุลของจิตภายในตัวเองอยู่แล้ว ถ้าพละห้า ไม่สมดุล จะเกิดนิรวณทั้งห้า (นิรวณคือเครื่องกั้นขวางความสำเร็จ) (วชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยา, 2540)

ศรัทธาพละมากกว่าปัญญาพละ จะทำให้มีโมหะได้ง่าย จนเกิดราคะ โสระได้ง่าย ทำให้อาจเกิดกามฉันทะนิรวณหรือพยาบาทนิรวณปัญญาพละมากกว่าศรัทธาพละ จะเกิดวิกิจฉานนิรวณ ความลังเลสงสัย วิริยะพละมากกว่าสมาธิพละ จะเกิดอุทธัจจะกุกกุกจะนิรวณ ฟุ้งซ่านและรำคาญใจสมาธิพละมากกว่าวิริยะพละ จะเกิดถีนมิทธะนิรวณ ควางง่วงและท้อแท้ เกียจคร้าน (วชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยา, 2540)

ด้วยคุณสมบัติของหลักธรรมนี้ การโค้ชวิถีไทยได้นำผล 5 มาปรับใช้ในชื่อที่ทำให้จดจำง่ายสำหรับการโค้ช คือ M-THAI Model

M-THAI Model เป็นระบบโครงสร้างที่มุ่งช่วยให้ผู้รับการโค้ช มีศรัทธา (Trust) เชื่อมมั่นในศักยภาพของตน มองเห็นความปรารถนาที่แท้จริง และเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้ปัญญา (Head) สำรวจทางเลือกใหม่ๆ และเอาชนะอุปสรรค มีสมาธิ (Attention) ตัดสินใจชัดเจนและตั้งใจมั่นสู่เป้าหมาย ใช้ความเพียร (Insistence) มานะบากบั่น ไม่ย่อท้อ จนกว่าจะสัมฤทธิ์ผล โดยมีสติ (Mindfulness) เป็นแกนกลาง ช่วยกำกับทั้ง ศรัทธา ปัญญา สมาธิ และความเพียร ก่อเกิดเป็นพลังของผู้รับการโค้ช มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพแห่งชีวิตได้ด้วยตัวเอง

ดุจดั่งพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในงานพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีพ.ศ.2533 ความว่า

“...การที่บุคคลจะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จผลอันพึงประสงค์ได้สมบูรณ์แน่นอนจะต้องมีศักยภาพภายในตนเองเป็นกำลังส่งเสริมศักยภาพอันเป็นกำลังอย่างหนึ่งที่หนึ่ง ได้แก่ ความเชื่อมั่นว่างานของตนนั้นมีประโยชน์ มีคุณค่าจริง อย่างที่สองได้แก่ความมีวินัยที่ดีและมั่นคงที่จะควบคุมระดับประคองตนให้ปฏิบัติตามภารกิจทุกสิ่งด้วยความเข้มแข็งและสุจริต อย่างที่สาม ได้แก่ความมีสติและความละเอียดรอบคอบที่จะปกป้องตนเองมิให้ประมาทเลินเล่อ และจะดูแลการงานมิให้ผิดพลาดเสียหาย อย่างที่สี่ ได้แก่ความมีใจตั้งมั่นและแน่วแน่ ที่จะปฏิบัติงานให้เที่ยงตรงสม่ำเสมอโดยไม่ขาดสาย ให้จนสำเร็จ อย่างที่ห้า ได้แก่ ความรอบรู้และความเฉลียวฉลาดในเหตุผล ที่จะนำมาใช้พิจารณาวินิจฉัย ในการประกอบกิจการงานให้บรรลุผลเลิศ กำลังดังกล่าว ต่างเป็นปัจจัยส่งเสริมซึ่งกันและกัน จะอำนวยผลสมบูรณ์ได้ ต้องประกอบกันทั้ง 5 ประการ ถ้าอย่างหนึ่งอย่างใดบกพร่องไป จะพออย่างอื่นให้เลื่อมถอยตามกันไปหมด...” (เนชั่นบุ๊คส์, 2545)

เป้าหมายของการโค้ชวิถีไทย

จุดมุ่งหมายของการโค้ชวิถีไทย คือการมุ่งให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีคุณภาพตามหลักธรรมชาติ สมดุลโลกสมดุลธรรมในเป้าหมายชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบัน ในอนาคต และในขั้นสูงสุด

โค้ชให้มีหน้าที่การงาน สมดุลกับสุขภาพกาย คือมีอาชีพสุจริตมีฐานะการเงินมั่นคง ไปพร้อมๆ กับการมีสุขภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง โค้ชให้มีสถานภาพทางสังคม สมดุลกับความสุขในครอบครัว คือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม ไปพร้อมๆ กับมีครอบครัวที่อบอุ่น

โค้ชให้มีความรู้ อันประกอบด้วยศีล คือมีความอึดใจในชีวิตที่มีคุณค่า ที่ได้เสียสละทำประโยชน์ต่อผู้อื่น และมีความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ไม่มัวหมอง ไม่เบียดเบียนตนและผู้อื่น โค้ชให้มีความศรัทธา อันประกอบด้วยปัญญา คือมีหลักยึดเหนี่ยวใจ เชื่อมมั่นในคุณค่าที่ดีด้วยปัญญา ไม่หลงงมงาย เข้าใจสิ่งต่างๆ ชัดเจน ตามความเป็นจริง

โค้ชให้มีความมีสติ และ สมาธิ คือการมีชีวิตที่เป็นอิสระจากความทุกข์ทั้งปวง จิตผ่องใส มีความสุขที่แท้ รู้เท่าทันความไม่เที่ยงแท้ในโลก

กระบวนการโค้ชวิถีไทย (THAI COACHING PROCESS)

Middle Way Model (โมเดลทางสายกลาง) คือ โมเดลภาพรวมของโมเดลทั้งหมดของการโค้ชวิถีไทย แสดงการเชื่อมโยงโมเดลทั้งหมดของการโค้ชวิถีไทยให้ถ่ายทอดการเรียนรู้และนำไปใช้ โมเดลทางสายกลางเป็นกระบวนการโค้ชวิถีไทยเพื่อนำผู้รับการโค้ชไปสู่ “ดุลยภาพ” บนทางสายกลางทั้งด้านความคิดเห็นที่ถูกต้อง การปฏิบัติที่เหมาะสม และสติสมาธิที่มั่นคง (Right Mindset, Right Behavior, Right Mindful-Focus) นำไปสู่ความสำเร็จ และความสุข อย่างมีดุลยภาพ ในทุกระดับของชีวิตที่ต้องการ

ขั้นที่ 0 การสร้างสายสัมพันธ์ (Build Rapport)

ก่อนเริ่มเข้าสู่กระบวนการโค้ช การสร้างสายสัมพันธ์ด้วยการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อให้เกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวโค้ช โค้ชวิถีไทยจึงจำเป็นต้องสร้างตนเองให้มีความสมดุลให้ได้ก่อน คือโค้ชตนเองให้ได้ก่อนที่จะไปโค้ชผู้อื่น โมเดลที่ใช้ในการสร้างสายสัมพันธ์คือ กัลยาณมิตรโมเดล Lotus Model และ M –THAI Model

ขั้นที่ 1 การทำเป้าหมายให้สมดุล (Balanced Goal)

การทำเป้าหมายให้สมดุลเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากๆ ขั้นตอนหนึ่งเลยก็ว่าได้ ถ้าเป้าหมายไม่ชัดก็จะพากันหลงทางได้ง่ายๆ ทำให้การโค้ชล้มเหลวโดยไม่รู้ตัว และถ้าเป้าหมายไม่สมดุลก็เผลอจะไปสู่ความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้โมเดลที่ใช้ในการทำเป้าหมายให้สมดุลคือ Balanced Goal และ M –THAI Model เพื่อทำให้ชัดว่า สภาวะความสุข ความสำเร็จ และสมดุลที่ผู้รับการโค้ชต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร

ขั้นที่ 2 การทำความเข้าใจในสภาวะปัจจุบัน (Effects)

ขั้นตอนนี้คือการทำความเข้าใจสภาวะปัจจุบันของผู้รับการโค้ชว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน ความรู้สึก อารมณ์ สุขภาพกาย สุขภาพใจ ที่แท้จริงเป็นอย่างไร เขาได้ทำอะไรไปแล้วบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โมเดลที่ใช้ในการทำความเข้าใจสภาวะ คือ M –THAI Model และสภาวะอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ของผู้รับการโค้ช

ขั้นที่ 3 ค้นหาสาเหตุ (Causes)

การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงให้พบมีความสำคัญเพราะจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาและหาทางออกที่ยั่งยืนกว่า สิ่งสำคัญที่โค้ชต้องพึงระลึกไว้เสมอคือ ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินให้ตระหนักรู้เท่านั้น แต่ต้องไม่ตัดสินเขาโดยเด็ดขาดโมเดลที่ใช้ในการค้นหาสาเหตุ คือ Lotus Model และ M –THAI Model

ขั้นที่ 4 สร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จ (Middle Way)

เป็นขั้นสุดท้ายของการโค้ชที่โค้ชและผู้รับการโค้ชช่วยกันสร้างหนทางสู่ความสำเร็จ ด้วยการแก้ไขที่ต้นเหตุ และสร้างทางเลือกที่ถูกต้องเหมาะสมตามลักษณะของผู้รับการโค้ชแต่ละคน สร้างพลังบริสุทธิ์เพื่อช่วยให้เดินทางสู่เป้าหมายอย่างมีความสุข สำเร็จ และสมดุล โมเดลที่ใช้ในการสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จ คือ STAR Model และ M –THAI Model

Middle Way Model ไม่เพียงจะนำมาใช้ในกระบวนการโค้ชเท่านั้น ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับอีกหลายๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การทำงาน หรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว ฯลฯ เพราะสามารถทำให้เห็นเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างแท้จริง ยั่งยืน อันอุดมไปด้วยความสุขและดุลยภาพของชีวิต

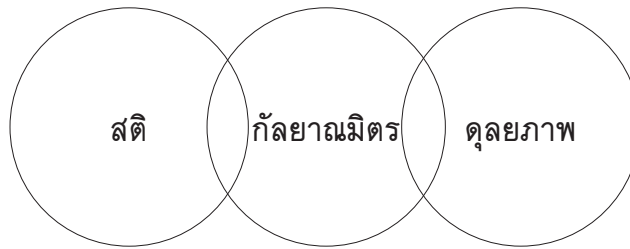
บทสรุป

จากต้นแบบการโค้ชวิถีไทยดังกล่าวมาทั้งหมด สามารถนำมาสรุปได้เป็นจิตวิญญาณของโค้ชวิถีไทย คือ การปรารถนาที่จะช่วยให้เพื่อนมนุษย์มีชีวิตที่ดีกว่า เร็วกว่า ง่ายกว่า อย่างสมดุลโลก สมดุลธรรม โดยโค้ชเป็นกัลยาณมิตรและใช้สติเป็นเครื่องนำทางดังนั้นผู้เป็นโค้ชวิถีไทยต้องพัฒนาตนเองให้ประกอบพร้อมไปด้วยสามองค์ประกอบคือ สติ กัลยาณมิตร และดุลยภาพ

สติ คือเครื่องมือสำคัญของการโค้ชวิถีไทย ช่วยให้โค้ชมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี โค้ชต้องใช้สติตลอดเวลาของกระบวนการโค้ช

กัลยาณมิตร คือคุณลักษณะสำคัญของโค้ชวิถีไทย แสดงถึงจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ ผู้พร้อมจะช่วยเหลือและเข้าใจเพื่อนมนุษย์

ดุลยภาพ คือเป้าหมายของการโค้ชวิถีไทย ที่มุ่งให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายอย่างสมดุลตามหลักธรรมชาติ ทั้งสมดุลงานและชีวิต ทั้งสมดุลกายและใจ



ภาพที่ 4 จิตวิญญาณของการโค้ชวิถีไทย THE SPIRITUAL LAW OF THAI COACHING

ที่มา: คู่มือการโค้ชวิถีไทยรุ่น 8/2559 (วนิดา พลเดช, 2559)

สติเป็นหัวใจของการโค้ชวิถีไทย การฝึกสติให้เกิดพลังจิตสำหรับการโค้ช จึงต้องอาศัยความเพียรพยายามอย่างสม่ำเสมอสูตรสำเร็จในการฝึกสติให้สำเร็จได้โดยง่าย คือ การมีศีลในชีวิตประจำวัน การไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ศีลแปลว่าปกติ ความปกติก็คือการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ ประพฤติผิดในกาม พุดบด และเสพสุรา ยาเสพติด เพื่อการดำรงตนอย่างมีสติสัมปชัญญะที่ระลึกรู้และรู้สึกตัวอยู่ตลอดเวลา การมีศีลจึงเป็นบาทฐานที่สำคัญในการเจริญสติ หากไม่มีศีลจะทำให้จิตฟุ้งซ่านไปเกาะในสิ่งที่เป็นอกุศล น้อมนำไปในทางเสื่อม ดังนั้น การมีศีลจึงเป็นสูตรลับความสำเร็จที่สำคัญต่อการพัฒนาพลังแห่งสติสำหรับผู้เป็นโค้ชวิถีไทย

บรรณานุกรม

- เนชั่นบุ๊คส์. (2545). *บันทึกตามรอย ๘๔ คำพ่อสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์.
- บุญเพ็ญ แซ่วัฒนะ. (2532). *กฎแห่งธรรมชาติ คุณค่าของสติ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- วนิดา พลเดช. (2559). *คู่มือการโค้ชวิถีไทยรุ่น 8*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า (วชิรญาณวโรรส, กรมพระยา). (2540). *นวโกวาท*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก สมเด็จพระญาณสังวร. (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2535). *สัมมาทิฐิ ตามพระเถรานุเถระของท่านพระสารีบุตรเถระ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- De Hann, E. (2008). *Relational Coaching: Journeys Towards Mastering One-To-One Learning*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Douglas Harper (2017). "Coach". *Online Etymology Dictionary*. Retrieved June 10, 2017, from <http://www.etymonline.com/index.php?term=coach>
- Piggot-Irvine, E. (2002). Rhetoric and practice in action research. *Proceedings of the British Educational Research Association Annual Conference*. Retrieved August 21, 2017, from <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00002471.htm>
- Grant, A. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258–280.
- Gray, D.E. (2010). *Business Coaching for Managers and Organizations: Working with Coaches that Make the Difference*. Amherst, MA: HRD Press.
- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGraw-Hill.
- King, P. & Eaton, J. (1999). Coaching for results. *Industrial and Commercial Training*, 31(4), 145-151.
- Law, H. (2013). *The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Wildflower, Leni (2013). *The Hidden History of Coaching*. Maidenhead: Open University Press.