

## Course outline หลักสูตรการโค้ชเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (+)

(Coaching for High performance)

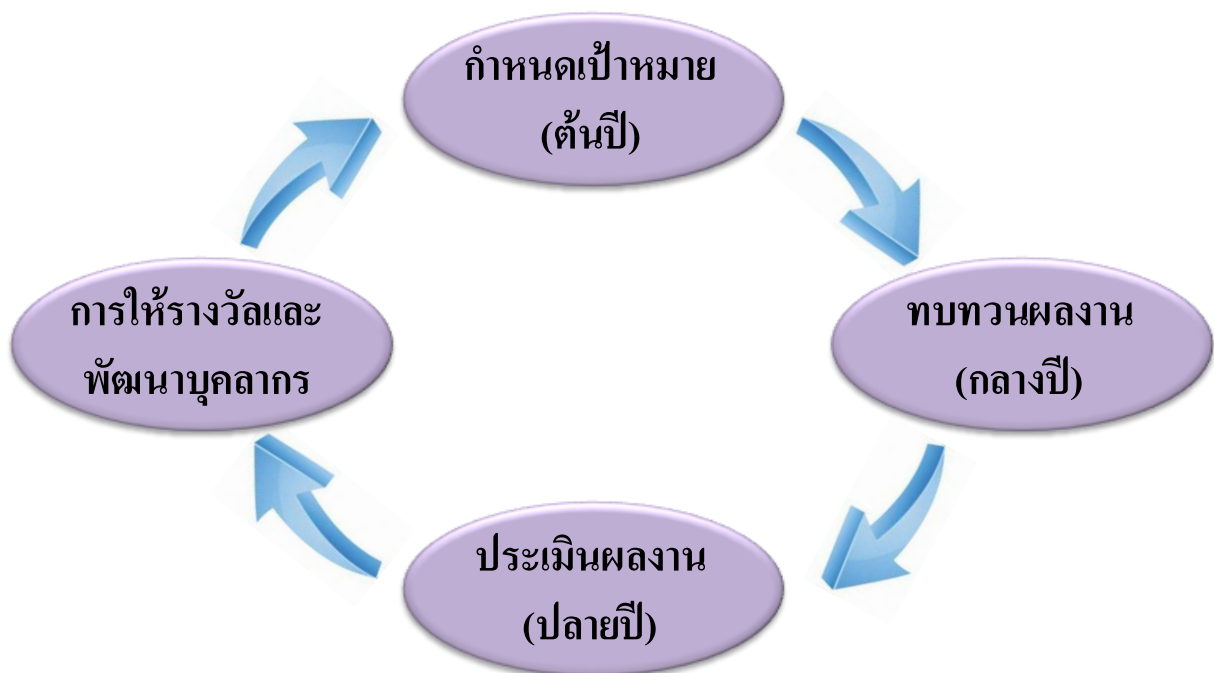
(หลักสูตร 1 วัน)

โดย นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach : Leadership and Strategic Development Consultant

### หลักการ/เหตุผล

- ★ ผู้บริหารและผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ จะมีทีมที่มีทักษะในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการพิชิตเป้าหมาย การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการวัดและพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยการเริ่มต้นเป็นวัฏจักร ดังนี้.....



- ★ การบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลสูง ผู้บริหารและผู้จัดการควรมีบทบาทเป็นโค้ชในขั้นตอนต่างๆ ให้กับทีมงานในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรนำศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ และพัฒนาตัวเองได้ด้วยตัวเอง เช่น.....
  - การโค้ชเพื่อกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)
  - การโค้ชเพื่อการปฏิบัติงาน (Coaching on Job)
  - การโค้ชเพื่อประเมินผลงาน (Performance)
  - การโค้ชเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Coaching for Potential)
- ★ การพัฒนาทักษะการเป็นโค้ชโดยการมุ่งเน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน จะทำให้สามารถสร้างคุณภาพของผลงานผ่านบุคลากรได้อย่างเต็มที่ และจิตใจให้บุคลากรมุ่งมั่นกับเป้าหมายของตัวเอง ทำให้ผู้จัดการไม่ต้องคอยออกคำสั่ง หรือแนะนำโดยตรง ซึ่งอาจไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากร เพราะบุคลากรย่อมมีวิธีการที่เป็นของตัวเอง และอยากใช้วิธีการของตัวเองมากกว่า โดยได้รับการดูแล และตรวจสอบติดตาม โดยผู้จัดการที่ไม่แทรกแซงงานพนักงาน

### จุดประสงค์ของหลักสูตร

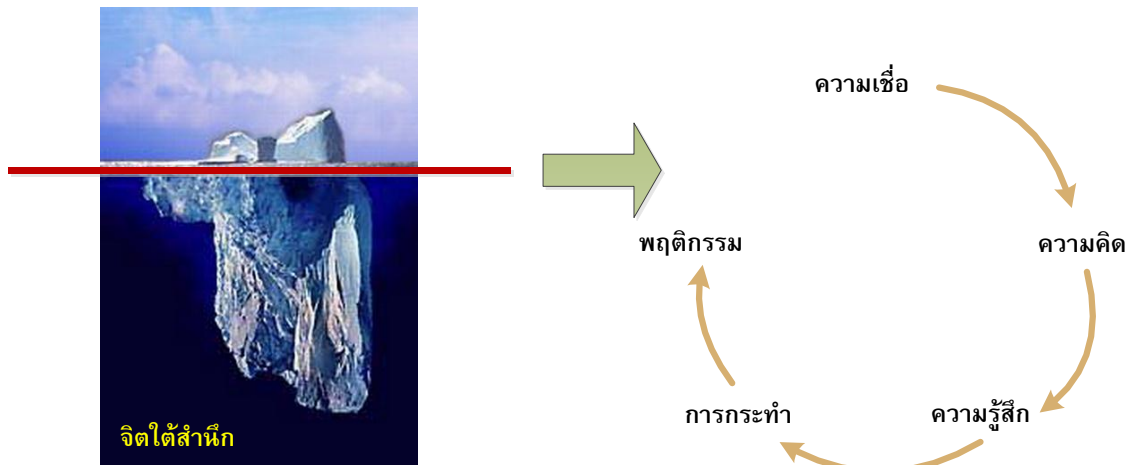
- & เพื่อให้ผู้จัดการมองเห็นหลักการของการเป็นโค้ชเพื่อบริหารผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ชัดเจนขึ้น
- & เพื่อให้ผู้จัดการสามารถประยุกต์ทักษะการเป็นโค้ชกับการบริการผลการปฏิบัติให้การพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- & เพื่อให้ผู้เรียนมีเครื่องมือและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในฐานะโค้ชในแต่ละช่วงเวลาของวัฏจักรการบริหารผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น
- & เพื่อให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการโค้ชทีมงานตามผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองตาม Style ที่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมของตัวเอง

## เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ➔ Session I : การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance Management)
  - หลักการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
  - สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน
  - วงจรและวัฏจักรการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบต่างๆ
  - **Workshop:** กำหนดแนวทางการบริหารงานของตัวเอง
- ➔ Session II : ทักษะสำคัญของการโค้ชงาน (Coaching Skill)
  - การใช้คำถามทรงพลัง (Effective Questioning)
  - การฟังเชิงรุกอย่างตั้งใจ (Active Listening)
  - การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feed forward)
  - การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Direct Communication)
  - การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Goal Setting)
  - **กิจกรรม I:** การใช้คำถามเสริมพลัง
  - **กิจกรรม II:** การใช้เทคนิคการฟังเชิงรุก
- ➔ Session III : การประยุกต์กระบวนการโค้ชซึ่งในวัฏจักร
  - การโค้ชเพื่อตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)
  - การโค้ชเพื่อการปฏิบัติงาน (Coaching on Job)
  - การโค้ชเพื่อประเมินผลงาน (Performance Coaching)
  - การโค้ชเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Coaching for Potential)
  - **Workshop:** การออกแบบโปรแกรมการโค้ชซึ่ง
  - **กรณีศึกษา :** กระบวนการโค้ชผลการปฏิบัติงาน
- ➔ Session IV : หลักการของผู้จัดการในฐานะโค้ช
  - หลักการของการเป็นโค้ชที่ดี
  - สิ่งที่โค้ชต้องการจากโค้ช
  - การบริหารผลการปฏิบัติงานในฐานะโค้ช
  - **Workshop:** สรุปแนวทางการโค้ชผลการปฏิบัติงานของตัวเอง
- ➔ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝน

## ขบวนการ (Process) ในการฝึกอบรม

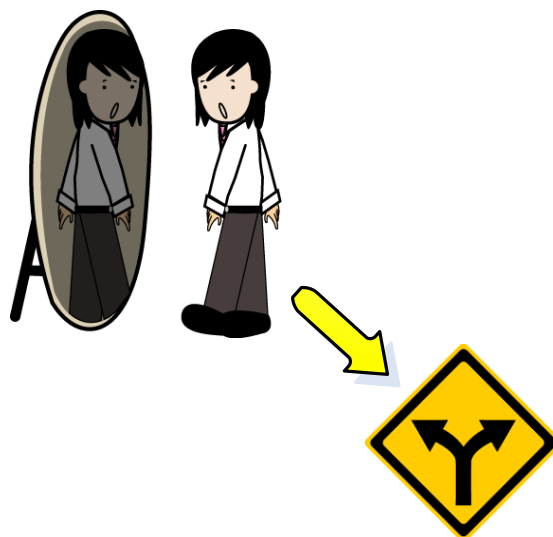
### ▶ ใช้หลักการ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)



- ความเชื่อ
- ความเคยชิน
- ค่านิยม
- อุปนิสัย

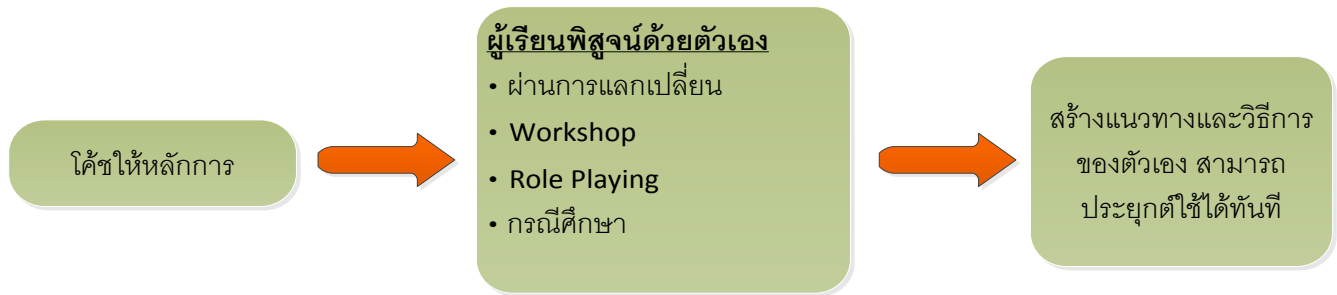
**หมายเหตุ:** ผู้ใหญ่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในอดีตของตัวเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะอยู่ภายในจิตใต้สำนึก ผ่านการแสดงด้วยวงจรพฤติกรรม หากต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำให้ผู้เรียนยินดีที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง (การกระทำแบบใหม่)

### ▶ การใช้กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching) กับ การฝึกอบรม



**หมายเหตุ:** การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

▶ **แก่นสำคัญของการฝึกอบรมในรูปแบบ Group Coaching**



**หมายเหตุ:** การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

**“การบอกให้ฟัง กับ กระตุ้นให้คิด อย่างไหนดีกว่ากัน?”**

**“ชี้แนะวิธีการให้ กับ ถามว่ามีวิธีการของตัวเองอย่างไร?” แบบไหนจำได้มากกว่ากัน**

❖ **แนวทางการบรรยายสไลด์ (Slide)**

- ❖ อธิบาย □ กระตุ้นให้คิด □ ถามให้ประยุกต์ใช้ □ จูงใจให้มี Commitment
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วย Keywords และประโยคสำคัญ
- ❖ เปิดโอกาสให้สำรวจตัวเองและสร้างแนวทางแก้ไขด้วยตัวเอง
- ❖ ฝึกให้จับประเด็นสำคัญที่อยู่ในสไลด์ (Slide) ได้ด้วยตัวเอง
- ❖ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกใช้ความรู้ ไม่ได้บังคับ



❖ **กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)**



- ❖ สร้าง Commitment ในสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ
- ❖ พิสูจน์หลักการและเทคนิคที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วยตัวเองและพร้อมไปประยุกต์ใช้ทันที
- ❖ สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างแนวความคิดใหม่ๆ ของตัวเองผ่านการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน



### ❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Workshop) ผ่านกรณีศึกษา

- ❖ กรณีศึกษา ก็เหมือนกับเหตุการณ์จริงที่ผู้เรียนต้องเผชิญ หากมีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ประยุกต์กับกรณีศึกษา ก็เสมือนหนึ่งให้พิสูจน์หลักการและวิธีการใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้กับกรณีศึกษา จะทำให้เข้าใจเนื้อหาและวิธีการใช้ได้อย่างแม่นยำ
- ❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) สร้างความสนุกสนานได้แง่คิดผ่านเหตุการณ์คล้ายสถานการณ์จริง ทำให้เมื่อเจอสถานการณ์จริงหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้เรียนก็จะสามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที

### ❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

- ❖ ผู้เรียนควรมีความตั้งใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ด้วยตัวเอง
- ❖ การพัฒนาตัวเองควรปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง
- ❖ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching จะทำให้ผู้เรียนอยากนำสิ่งที่รู้ไปใช้จริง
- ❖ การบ้านเป็นสิ่งที่ผู้เรียนยินดีที่จะกำหนดด้วยตัวเอง
- ❖ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมสามารถวัดได้จากการบ้านที่ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจริง



### ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

✓ พนักงานระดับปฏิบัติการ

✓ หัวหน้างาน

✓ ผู้จัดการ