



Course outline

เทคนิคการสอนแนะ (Coaching) ด้วย NLP (Coaching by NLP Technique)

โดย

นายปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/แนวความคิด

➔ การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการที่โค้ชใช้ในการดึงศักยภาพของโค้ชซึ่งเพื่อทำให้โค้ชซึ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง โดยการใช้คำถามกระตุ้นให้คิดแล้วสร้างทางเลือกด้วยโค้ชตัวเอง ซึ่งเหมาะกับการใช้เทคนิค NLP (Neuro-Linguistic Programming) เพราะโค้ชจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองอย่างแท้จริง

➔ หลักการของการใช้เทคนิคNLPกับการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

- การพูดสิ่งที่ต้องการซ้ำๆ (Repeat)
- การจินตนาการภาพความสำเร็จ (Imagine)
- การค้นหาสาเหตุของปัญหาแล้วแก้ไขใหม่ (Completed)
- การหยุดชะงักอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Stop)

➔ โค้ชสามารถสร้างแนวความคิดใหม่ ให้โค้ชเลือกเทคนิคที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของตัวเองในการพัฒนาตัวเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยที่โค้ชไม่ต้องให้คำแนะนำแต่กระตุ้นให้โค้ชคิดแล้วเลือกพิสูจน์เทคนิคต่างๆด้วยตัวเอง จนเกิดความมั่นใจในการที่จะนำไปใช้ปฏิบัติจริงและฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ที่เป็นธรรมชาติ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- & เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและเทคนิคของNLPพร้อมแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการสอนแนะ(Coaching) ได้ด้วยตัวเอง
- & เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างแนวทางการสอนแนะ (Coaching) ของตัวเอง โดยการใช้เทคนิคNLP เป็นเครื่องมือในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้โค้ช

- & เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นอยากเป็นโค้ชมากขึ้น พร้อมกับมีความมั่นใจในกระบวนการโค้ชซึ่งของตัวเอง
- & เพื่อให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้การโค้ชซึ่งกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมากมาย

รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

๙๐ แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการของ NLP

- NLP (Neuro-Linguistic Programming) คืออะไร?
- หลักการที่สำคัญของ NLP
- การประยุกต์ใช้ NLP กับเหตุการณ์ต่างๆ
- ประโยชน์ของ NLP กับการพัฒนาตัวเอง
- Workshop : การนำหลักการ NLP ใ้กับตัวเอง

๙๐ การสอนแนะ (Coaching) กับหลักการ NLP

- ความหมายของการสอนแนะ (Coaching)
- หลักการสำคัญของการเป็นโค้ช (Coach)
- Role playing : การสอนแนะ(Coaching)เบื้องต้น
- การสอนแนะ(Coaching) โดยใช้แนวคิดของNLP
- Role playing : การประยุกต์ใช้ NLP กับการสอนแนะ

๙๐ การสร้างกระบวนการการสอนแนะ(Coaching)ที่มีประสิทธิผล

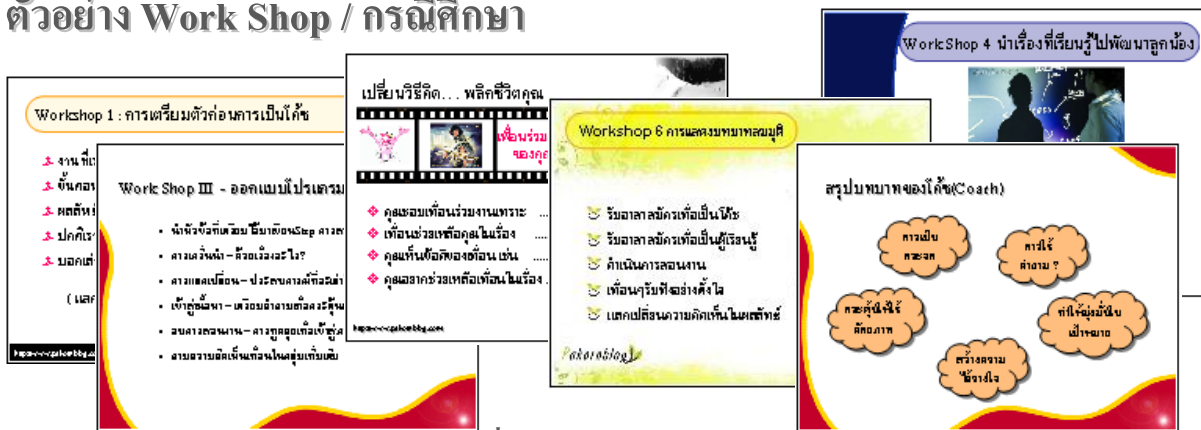
- หัวใจสำคัญของการสอนแนะ(Coaching)
- ขั้นตอนการจูงใจผู้อื่นในฐานะโค้ช
- เทคนิคการสอนแนะ(Coaching)ที่มีประสิทธิผล
- Workshop: ออกแบบโปรแกรมการสอนแนะของตัวเอง
- Roe playing: ดำเนินการสอนแนะ(Coaching)กันเอง

๙๐ การประยุกต์ใช้การสอนแนะ(Coaching) กับเหตุการณ์ต่างๆ

- การดำเนินการกับผู้ได้บังคับบัญชา
- การสร้างแนวความคิดให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีบุคคลทั่วไป
- การใช้กับครอบครัวของตัวเอง
- Workshop: กำหนดแนวทางการประยุกต์ใช้ของตัวเอง

๙๐ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและพัฒนาตัวเอง

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “การเปลี่ยนแปลงตัวเอง...หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำ”

จุดประสงค์

- ทำความเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- เรียนรู้หลุมพรางและอุปสรรคที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ประสบความสำเร็จ
- การเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่...ทำให้ชีวิตเปลี่ยน

ประเด็นสำคัญ

- อดีต ⇔ ปัจจุบัน ⇔ อนาคต (การเปลี่ยนแปลง ณ ปัจจุบัน ดีที่สุด)
- หลุมพรางของการเปลี่ยนแปลงคือ
 - ความกลัว - พื้นที่แห่งความคุ้นเคย (Comfort Zone)
 - เป้าหมายไม่ชัดเจน - วงจรพฤติกรรม (ความคิด → ความรู้สึก → การกระทำ → พฤติกรรม)
- คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จ

แนวทางในการพัฒนาตามโปรแกรม

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง
- กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง
- การบรรยายเนื้อหา
- Work shop สร้างสถานการณ์
- เกมส์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง
- วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

✧ หัวหน้างาน

✧ ผู้จัดการ

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

❖ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร

- แนะนำตัวเอง
- คำสำคัญ (Key Words)
- คำถามสร้างแนวความคิด

❖ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง

การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่ การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง

- ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในเรื่องต่างๆ
- สำรวจพฤติกรรมของตัวเองในด้านต่างๆ
- เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง

❖ กำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงของตัวเอง

กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรม ทดสอบกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองแบบง่ายๆ

- เลือกเรื่องที่จะลองเปลี่ยนแปลง
- เปลี่ยนความคิดในเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเอง
- กำหนดแนวทางของตัวเองใหม่

❖ กำหนดคุณสมบัติที่จะนำไปพัฒนาตัวเองเพิ่มเติม

เลือกวิธี (How to) ที่เหมาะสมกับ Style ของตัวเอง เพื่อการพัฒนาตัวเอง

- การเตรียมความพร้อมของตัวเอง
- วางแผนการพัฒนาตัวเองอย่างมีขั้นตอน
- เลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
- ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่

❖ สร้างความคาดหวังก่อนการฝึกอบรม

เทคนิคการทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคาดหวังและผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดการอบรม

- ทำให้ผู้เรียนจดจ่อต่อการเรียนรู้ เพราะอยากเรียนของตัวเอง

- นำเรื่องที่ทำให้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

❖ Workshop ประเด็นสำคัญที่สามารถไปฝึกฝนได้

ดำเนินการ Workshop ในเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจและนำไปฝึกฝนได้จริง

- กระตุ้นให้ คิด → เขียน → พูด
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายใน Class
- การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
- การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง

❖ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม

เรื่องที่คุณเข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
- เรื่องที่ชอบ
- เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
- การบ้านของตัวเอง

❖ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน

จัดกิจกรรมให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่เข้าฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหา

- เกม / การละเล่น
- Role Playing
- นิทานให้แนวความคิด
- กรณีศึกษา

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนานก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปกรณ์ แวะมาทักทาย
5. สมัคร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)
8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กร โดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปกรณ์ (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนา กลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตัวเอง ต่อไปได้ด้วยตัวของเขาเอง

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดย

1. ตัวผู้เข้าอบรม พัฒนาตนเอง โดยใช้

- การบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- เอกสารเพิ่มเติมสำหรับนำไปฝึกฝน
- แหล่งความรู้เตือนความทรงจำในเว็บไซต์ Pakornblog.com
- Mailing List ความรู้ส่งตรงถึงที่ จาก ทีม วิทยากรผู้ช่วย ถึงผู้เข้าอบรม
- จดหมาย Reminder (ทักทาย) จากอาจารย์ ปกรณ์ 3 ฉบับ (3 เดือน)
- การสร้างโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยผู้เข้าอบรมเอง หรือ ร่วมกับ HRD (ถ้ามี)

2. ติดตามผลการอบรมโดย HRD ของ บริษัทลูกค้า

- HRD ตามการบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- การสร้างโครงการพัฒนา / อำนวยความสะดวก ให้ผู้เข้าอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ติดตามผลการอบรม โดย วิทยากรผู้ช่วย ของ อาจารย์ปกรณ์

- ดำเนินการแทน HRD โดยมีรายงานสรุปผล ความเปลี่ยนแปลงให้

4. Clinic โดย อ.ปกรณ์

- ดำเนินฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้าอบรมทำการบ้าน (งานที่ผู้เข้าอบรมบอกว่าต้องการไปพัฒนา) และ อาจารย์ มาให้คำแนะนำ

กรณีการติดตามผลแบบมีค่าใช้จ่าย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบและการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม
