



Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์ เทคนิคการสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring Technique)

(หลักสูตร 2 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/แนวความคิด

- บริษัทที่มีการจัดการที่ดี จะให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวเอง ซึ่งมีทั้งที่มีความชัดเจนเป็นระบบ และวิธีการที่ไม่ชัดเจน คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน อันได้แก่ การสอนแนะ (Coaching) ปรึกษาและดูแล (Mentoring) เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานขยายขีดความรู้ และปลูกฝังค่านิยมที่เป็นที่ต้องการขององค์กร
- ผู้จัดการมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม, พัฒนา และเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานภายในทีม ทั้งทางตรงและทางอ้อม การแสดงบทบาทโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) เป็นบทบาทสำคัญที่องค์กรในปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้จัดการ/หัวหน้า ได้เรียนรู้เทคนิค เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมงานของตัวเอง เพราะบุคลากรในปัจจุบันต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับเขาในลักษณะของการสอนแนะ ปรึกษาและดูแลมากกว่าการสั่งเพียงอย่างเดียว แบบในสมัยก่อน
- การสอนแนะ (Coaching) ปรึกษาและดูแล (Mentoring) มีประสิทธิผลค่อนข้างสูง เพราะเน้นการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและดำเนินชีวิตของพนักงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแล้ว ยังทำให้ลดการลาออกของพนักงาน และกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบทีมเวิร์ค มากขึ้นด้วย อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ✚ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของโค้ชและที่เลี้ยงไม่ได้อย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทดังกล่าว
- ✚ เพื่อให้ผู้เรียนได้นำเทคนิคการสอนแนะ (Coaching) ปรึกษาและดูแล (Mentoring) ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ตามสถานะที่เหมาะสมด้วย Style ของตัวเอง
- ✚ เพื่อกระตุ้นให้เกิดโครงการสร้างโค้ช (Coach) ในองค์กร และสร้างระบบการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring System) ในองค์กรมากขึ้น

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

Day1: การพัฒนาเทคนิคการสอนแนะ ปรึกษาและดูแล

- ▶ สร้างแนวความคิดเกี่ยวกับการสอนแนะ ปรึกษาและดูแล
 - การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
 - ความหมายของการสอนแนะ (Coaching) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentory)
 - หัวใจสำคัญของการเป็นโค้ช (Coach) และที่เลี้ยง (Mentor)
 - ความเหมือนและความแตกต่างของ Coaching & Mentoring
 - Workshop: สำรวจแนวความคิดของตัวเอง
- ▶ การดัดศักยภาพทีมงานในฐานะโค้ช (Coach)
 - หลักสำคัญของการสอนแนะ (Coaching)
 - บทบาทสำคัญของโค้ช
 - แนวความคิดที่เป็นหลักการของโค้ช
 - เทคนิคการสอนแนะ (Coaching) ทีมงาน
 - Workshop: กำหนดแนวทางการโค้ชซึ่งของตัวเอง
 - กรณีศึกษา: ผู้นำ...ในฐานะโค้ช
- ▶ การปรึกษาและดูแลพนักงานในฐานะที่เลี้ยง (Mentor)
 - แนวความคิดของระบบที่เลี้ยง (Mentoring System)
 - หลักสำคัญของการเป็นที่เลี้ยง
 - บทบาทสำคัญของที่เลี้ยง
 - เทคนิคการปฏิบัติตัวในฐานะที่เลี้ยง
 - Workshop: กำหนดแนวทางการเป็นที่เลี้ยงของตัวเอง
- ▶ การพัฒนาตัวเองในฐานะโค้ช & ที่เลี้ยง
 - สิ่งที่โค้ช & ที่เลี้ยงควรปฏิบัติ
 - ข้อควรระวังระหว่างการเป็นโค้ช & ที่เลี้ยง

- คุณสมบัติที่ดีของ โค้ช & พี่เลี้ยง
- Workshop: การเตรียมตัวเพื่อเป็นโค้ช & พี่เลี้ยง

DayII: การประยุกต์ใช้การสอนแนะ ปรีกษาและดูแลในองค์กร

- ▶ การสร้างโปรแกรมการสอนแนะ (Coaching) ในองค์กร
 - กระบวนการสอนแนะ (Coaching) อย่างเป็นระบบ
 - เทคนิคการออกแบบ โปรแกรมการสอนแนะ (Coaching)
 - Workshop: บทพูดของโปรแกรมการสอนแนะ
 - Role Playing: การดำเนินการ 1:1 Coaching โดยอาจารย์
- ▶ กระบวนการสร้างทีมโค้ชในองค์กร
 - กำหนดผู้ทำหน้าที่โค้ช
 - โค้ชคัดเลือกโค้ชชี่ (Coachee) ด้วยตัวเอง
 - ออกแบบโปรแกรมการสอนแนะ (Coaching)
 - กำหนดเป้าหมายการสอนแนะด้วยตัวเอง
 - Role Playing: การดำเนินการ 1:1 Coaching ด้วยตัวเอง
- ▶ กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร (Mentoring System)
 - กำหนดเป้าหมายระบบพี่เลี้ยง
 - กระบวนการคัดเลือกพี่เลี้ยง
 - ขั้นตอนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
 - การสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นพัฒนาตัวเอง
 - Workshop: ออกแบบโปรแกรมสร้างระบบพี่เลี้ยงของตัวเอง
- ▶ การประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ต่างๆ
 - โอกาสในการสอนแนะ (Coaching) ที่มงาน
 - เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการสอนแนะ
 - สิ่งที่โค้ช & พี่เลี้ยงควรจะได้รับ
 - ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ
- ▶ สรุปการบ้านและสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการฝึกฝนตัวเอง

แนวทางในการพัฒนาตามหลักสูตร

- การฝึกอบรมในรูปแบบของการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ทำให้ผู้เรียนรู้สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เพราะได้ดำเนินการคิดร่วมกันระหว่างการฝึกอบรมแล้ว
- การฝึกอบรมมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย
 - การบรรยาย : เน้นเนื้อหาที่ใกล้ตัว เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้

- Work Shop : กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - การนำเสนอ : เกิดการฝึกฝนการแสดงออกและทำงานเป็นทีม
 - การตอบคำถาม : จูงใจให้ผู้ฝึกอบรมได้คิด และแสดงความคิดเห็น
 - Role Playing : ทำให้เห็นสถานการณ์จริง โดยการแสดงแบบสมมติ
- กำหนดแนวทางให้ผู้เข้าฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนตัวเองทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยการพัฒนาตัวเอง ด้วยการฝึกฝนจนกลายเป็นธรรมชาติ
 - การบ้านที่เป็นเป้าหมาย สามารถนำไปจัดทำเป็น โครงการในแง่ส่วนบุคคล และ/หรือ ทีม ที่เหมาะสมตามที่ตัวเองเลือก
 - วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง

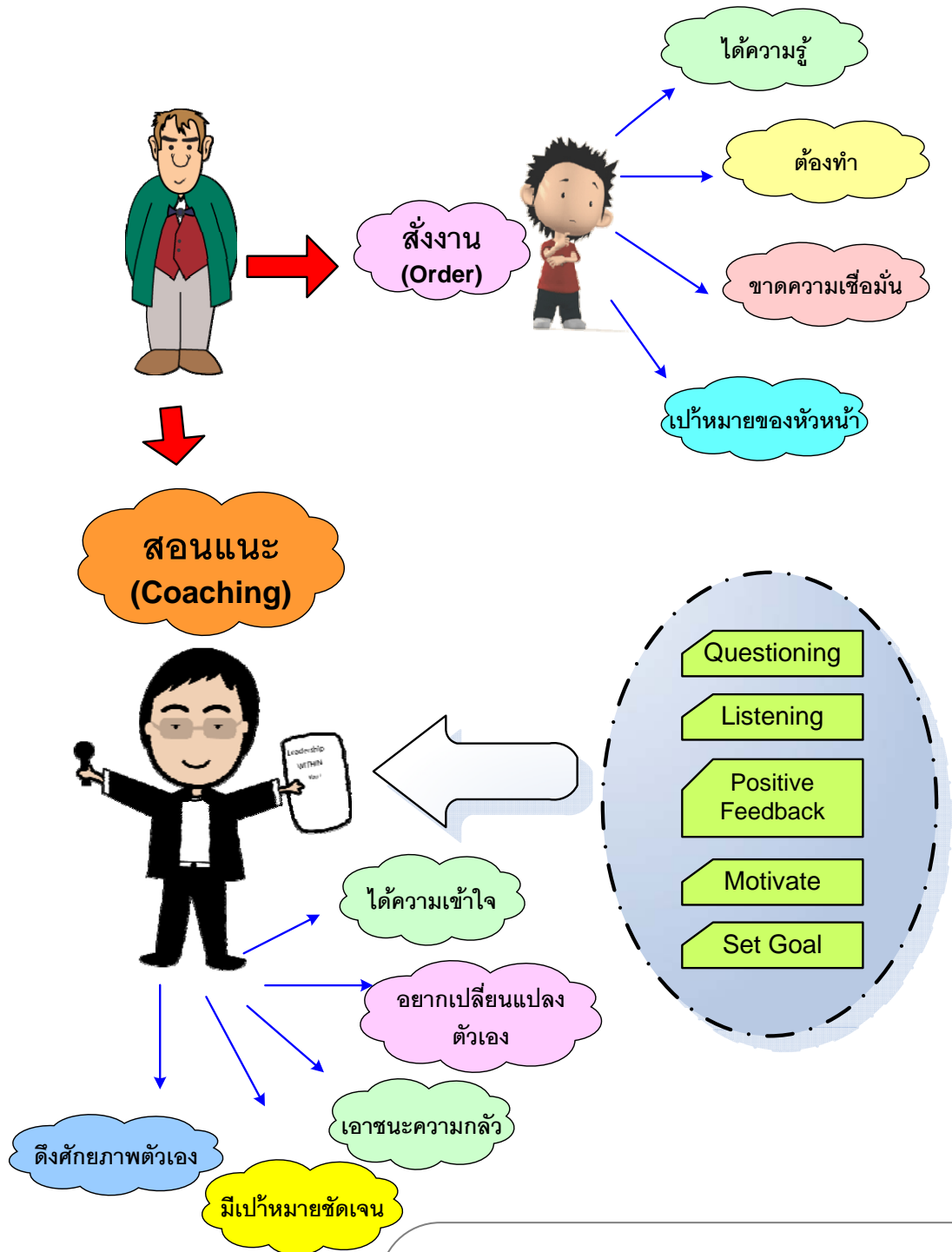
ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- * พนักงานปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญ
- * หัวหน้างานระดับต้น

- * Line Leader
- * หัวหน้างานระดับกลาง

- * Foreman

ขอบเขตการฝึกอบรม (Course Frame Work)

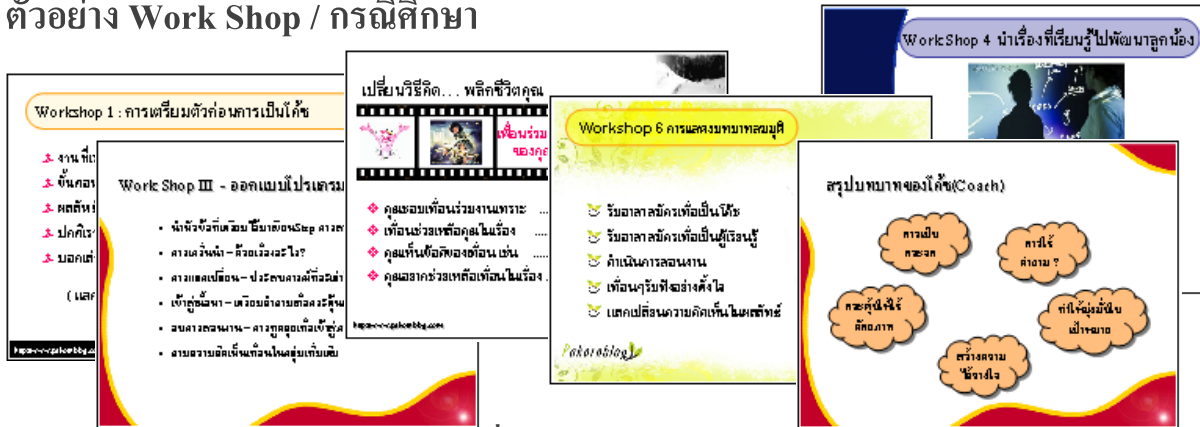


การออกแบบโปรแกรมการสอนงาน (Coaching)

- 🍷 เกริ่นนำ → จุดประสงค์
- 🍷 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น → จูงใจให้เกิดแรงปรารถนา
- 🍷 เข้าสู่เนื้อหา → รายละเอียดของงาน
- 🍷 จบการสอนงาน → นำไปปฏิบัติ

“โค้ชที่พัฒนาตัวเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน”

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

- ☑ การฝึกอบรมในรูปแบบของการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ทำให้ผู้เรียนรู้สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เพราะได้ดำเนินการคิดร่วมกันระหว่างการฝึกอบรมแล้ว
- ☑ การฝึกอบรมมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย
 - การบรรยาย : เน้นเนื้อหาที่ใกล้ตัว เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้
 - Work Shop : กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - การนำเสนอ : เกิดการฝึกฝนการแสดงออกและทำงานเป็นทีม
 - การตอบคำถาม : จูงใจให้ผู้ฝึกอบรมได้คิด และแสดงความคิดเห็น
- ☑ กำหนดแนวทางให้ผู้เข้าฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนตัวเองทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยการพัฒนาตัวเอง ด้วยการฝึกฝนจนกลายเป็นธรรมชาติ

- ☑ การบ้านที่เป็นเป้าหมาย สามารถนำไปจัดทำเป็น โครงการในแง่ส่วนบุคคล และ/หรือ ทีม ที่เหมาะสมตามที่ตัวเองเลือก

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

- ❖ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)
ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร
 - แนะนำตัวเอง
 - คำสำคัญ (Key Words)
 - คำถามสร้างแนวความคิด
- ❖ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง
การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง
 - 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
 เรื่องที่ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
 - เรื่องที่ชอบ
 - เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
 - การบ้านของตัวเอง
- ❖ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน
 จัดกิจกรรมให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่เข้าฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหา
 - เกม / การละเล่น
 - Role Playing
 - นิทานให้แนวความคิด
 - กรณีศึกษา

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนาน ก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ไม่ขัดแย้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปกรณ์แวะมาทักทาย
5. สมัครง 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 ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยทำให้เขาสามารถพัฒนาตัวเอง 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

