



Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์ การพัฒนาทักษะการโค้ช เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/แนวความคิด

- มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมากในโลกปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่เคยแค่ทำหน้าที่บริหารจัดการและสั่งการ เพื่อให้ทีมงานดำเนินการตามเป้าหมายนั้น ไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว ผู้บริหารต้องปรับตัวมาเป็นผู้นำเพื่อการปฏิรูปซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร ใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ และทำให้คนเก่ง (Talent People) ทำงานตามความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร
- การบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต้องเริ่มที่ผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองเสียใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ ผู้นำยังต้องช่วยเหลือให้ผู้อื่นสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตัวของเขาเอง
- ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมายและแนวทางที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง นำทีมงานให้ยอมรับและเอาชนะต่อความรู้สึกเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาการสอนงาน (Coaching) ให้กับผู้จัดการ/หัวหน้างานจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำเป็นอย่างสูงในปัจจุบัน เพราะพบว่าผู้จัดการจะเกิดความเครียดที่ต้องสั่งงานให้กับลูกน้องแล้วไม่ได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ดังนั้นการสอนงาน (Coaching) จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ควรพัฒนาทักษะนี้ให้กับผู้จัดการ เพื่อให้สามารถทำให้บุคลากรพัฒนาตัวเองได้ด้วยตัวเอง

- การเรียนรู้เคล็ดลับในการพัฒนาทักษะต่างๆทำให้ผู้จัดการ/หัวหน้างาน สามารถนำไปใช้ได้มีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการสอนงาน (Coaching) ให้เกิดขึ้นในองค์กร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ◆ เพื่อให้ผู้นำสามารถบริหารและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ◆ เพื่อให้ผู้นำสร้างแนวคิดในการบริหารและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วย Style ที่เหมาะสมกับตัวเอง
- ◆ เพื่อพัฒนาทักษะการสอนงาน (Coaching) ในเรื่องต่างๆ ให้กับผู้จัดการ และกระตุ้นให้เกิดการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับ Style ตัวเอง
- ◆ เพื่อกำหนดโปรแกรมการสอนงาน (Coaching) ร่วมกับผู้จัดการให้สามารถนำไปใช้จริงในการสอนงาน (Coaching) บุคลากรในองค์กร

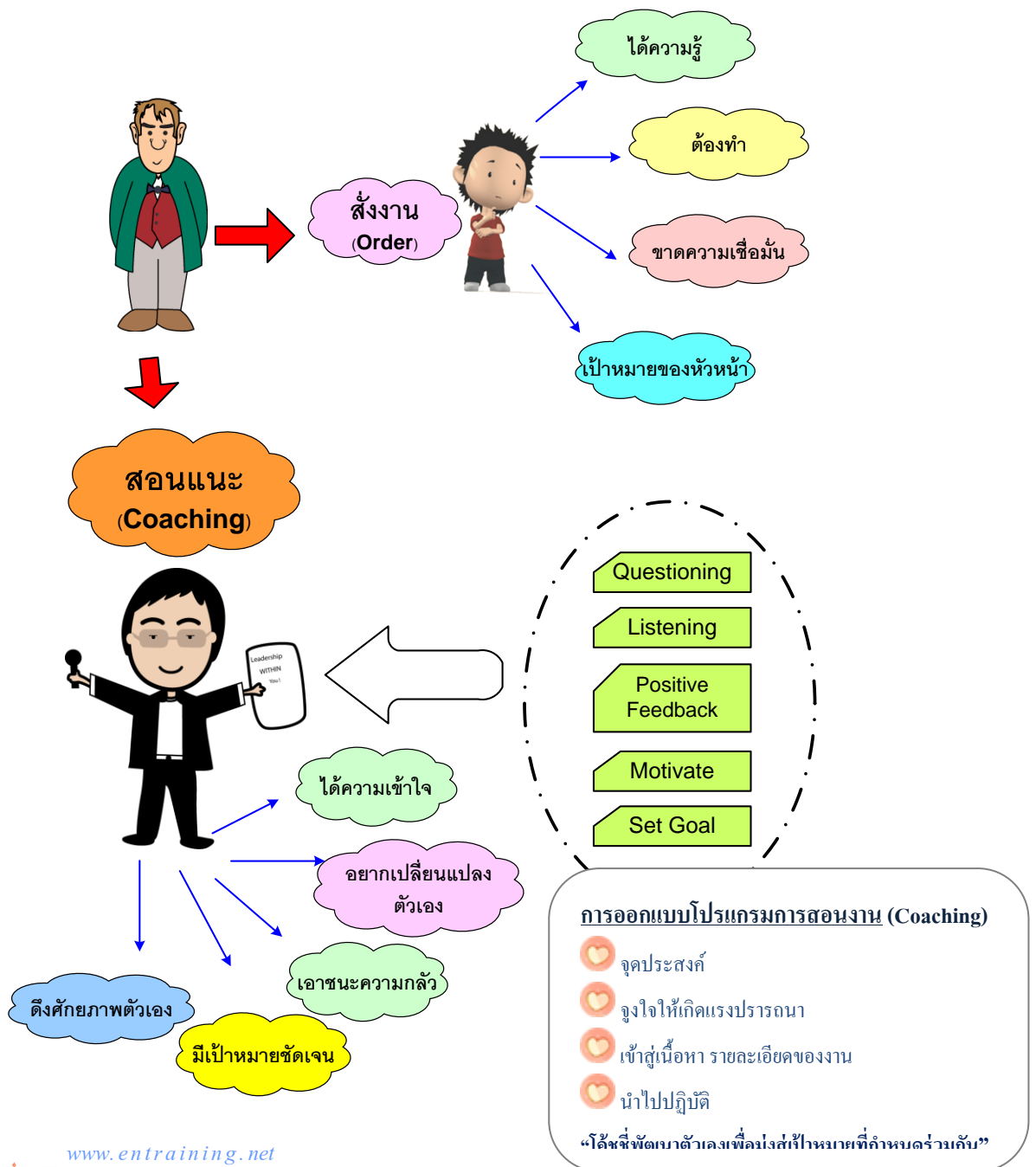
รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ★ ดำรงแนวความคิดเรื่อง “การเปลี่ยนแปลง”
 - ความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
 - สัญญาณการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
 - คุณพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่?
 - ผู้นำบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?
- ★ ทักษะในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
 - กำหนดประเภทของการเปลี่ยนแปลง
 - สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
 - การสอนให้พนักงานจัดการกับการเปลี่ยนแปลง
 - การทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- ★ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์
 - การทำให้ทีมงานมองเห็นปัญหา/อุปสรรค
 - การกระตุ้นให้ทีมงานลงมือทำ
 - การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสำเร็จ
 - การสร้างแนวคิดด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- ★ การสร้างเสริมและพัฒนาทักษะการสอนงาน
 - เทคนิคการใช้คำถามให้ถูกจุด (Questioning)
 - การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
 - การให้ข้อมูลป้อนกลับของโค้ช (Feed back)

- การสนับสนุนแนวความคิดของโค้ช (Motivation)
- การสร้างเป้าหมายร่วมกัน (Goal)
- ★ **เคล็ดลับและเครื่องมือสำหรับการสอนงาน**
 - การออกแบบโปรแกรมการสอนงานของตัวเอง
 - ตัวอย่างการใช้คำถามประเภทต่างๆ
 - บอกเล่าประสบการณ์โค้ชชิ่ง
 - **Role Playing** การโค้ชแบบ 1:1
 - ตัวอย่างการให้คำปรึกษาอาการต่างๆของโค้ชชี่
- ★ **การบ้าน** : โปรแกรมการโค้ชชิ่งในองค์กร

ขอบเขตการฝึกอบรม (Course Frame Work)



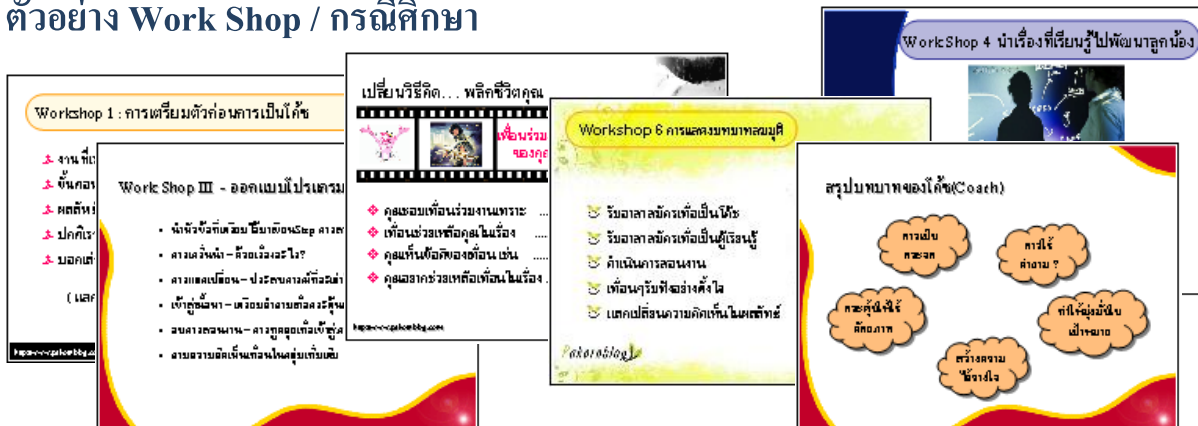
ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร

แนวทางในการพัฒนาตามหลักสูตร

- การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ซึ่งเน้นให้เกิดความคิด การแลกเปลี่ยน ประสพการณ์ การเล็งเห็นประโยชน์ของเนื้อหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง
- วิทยากร จะถ่ายทอดจากประสบการณ์ ทั้งในด้าน One on One Coaching , Group Coaching และ Executive Coaching เพื่อให้เข้าใจถึงแก่นแท้ของการเป็นโค้ชที่แท้จริง
- การอบรมมีทั้งการบรรยาย เพื่อให้เห็นภาพกระบวนการสอนงาน การ Work Shop เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ ฝึกเขียน รูปแบบของการ Coaching ในสไตล์ของตัวเอง อีกทั้งการทำ Role Playing เพื่อให้เห็นจริงใน การทำ Coaching ทำให้การอบรม เป็นไปอย่างสนุกสนาน

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่างWork 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

แนวทางการฝึกอบรม

- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้คิด และระลึกถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัจจุบัน และจะส่งผลกระทบต่อในอนาคต ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เมื่อมองเห็นตัวเองชัดขึ้น ก็จะสามารเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เพื่อนำไปฝึกฝนต่อไป
- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ เรื่องอุปสรรคที่ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเอาชนะได้อย่างง่ายดาย เมื่อเข้าใจอุปสรรคอย่างแท้จริง
- Work Shop : **การชมตัวเอง**
: สร้างความมั่นใจในตัวเอง จะทำให้เกิดความกล้าในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และเปลี่ยนความเชื่อใหม่ๆ เพื่อให้การฝึกฝน เป็นไปอย่างราบรื่น
- การฝึกฝน : นำเรื่องที่ตัวเองอยากเปลี่ยนแปลงไปฝึกฝน ด้วยแนวความเชื่อใหม่ และพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรค จนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ของตัวเอง

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขายากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนาน ก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้นึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปรกณ์แวมมาทักทาย
5. สมักร 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 กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม

