



## Course outline

# หลักสูตรสุดยอดเคล็ดลับการเป็นผู้สอนงาน (Coach) ที่ดี

## (To be good Coach)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

**“สอนงาน Style โค้ช เพื่อก้าวกระโดดสำหรับองค์กรยุคใหม่”**

### หลักการ/แนวความคิด

- ผู้จัดการ มีความแตกต่างกับ ผู้นำ หลายประการ มีอยู่คุณสมบัติหนึ่ง คือ การบริหารงาน ผู้จัดการบริหารงาน โดยการ สั่งการ แต่ ผู้นำบริหารงาน โดยการ สอนงาน ทำให้ผู้จัดการที่พัฒนาเรื่องภาวะความเป็นผู้นำ อยากที่จะบริหารงานแบบการ Coaching เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นเจ้าของงานและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยศักยภาพของตัวเอง โดยไม่ต้องรอให้หัวหน้าสั่ง และเต็มใจทำงานนั้นๆ ด้วยความภาคภูมิใจในตัวเอง
- ผู้จัดการหลายๆคนเป็นผู้มีความสามารถแต่ไม่สามารถถ่ายทอดงาน หรือ สอนงาน ด้วยวิธีการ โค้ช ให้กับน้องๆ ในทีมงานได้ดีเท่าที่ควร อันเนื่องมาจาก ดกหลุมพรางหลายๆประการเช่น
  - ความไม่คุ้นเคยกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ในฐานะโค้ช
  - ความไม่เข้าใจในแก่นแท้ ของการเป็น โค้ชที่ดี
  - ขาดความรู้ และทักษะของเนื้องานที่ต้องโค้ช
- โค้ชเป็นงานที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้คน ซึ่งเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงใครได้ แต่เราสามารถปรับเปลี่ยนตัวเราก่อนเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ขึ้นมาได้ ในฐานะโค้ชมืออาชีพ

## วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ◆ เพื่อพัฒนาให้หัวหน้างาน/ผู้จัดการ สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยการดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้
- ◆ เพื่อให้หัวหน้างาน / ผู้จัดการเข้าใจกระบวนการ การสอนงาน (Coaching) เช่น การใช้คำถาม , การฟังอย่างตั้งใจ , การให้ข้อมูลป้อนกลับและการตั้งเป้าหมาย กับ โค้ชชี (Coachee)
- ◆ เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนงาน (Coaching) และนำไปฝึกฝนจนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง

## ขอบเขตของเนื้อหาการฝึกอบรม

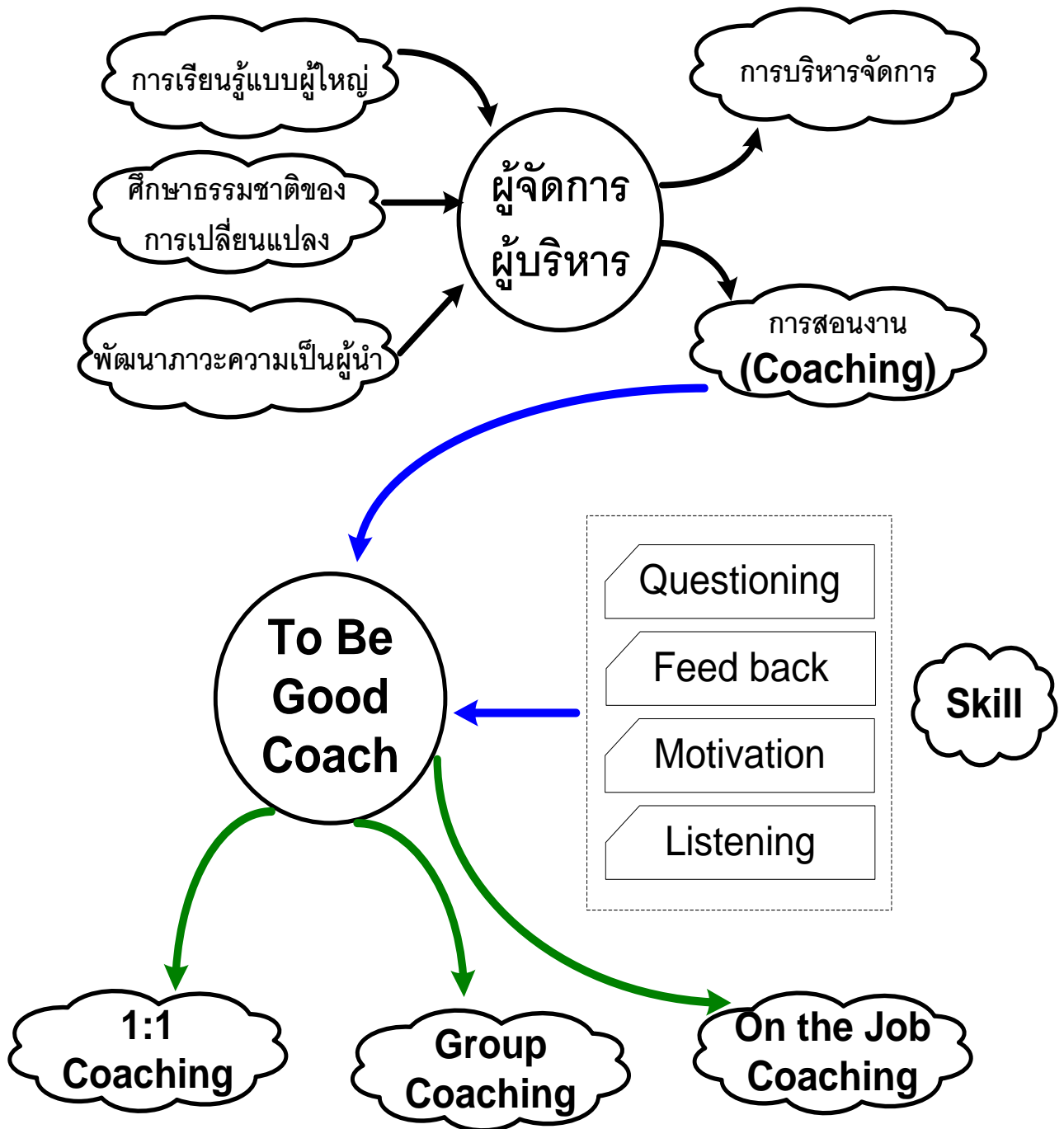
การฝึกอบรมจะมุ่งเน้นให้เข้าใจ และเกิดแรงบันดาลใจที่จะเป็น โค้ชที่ดี ในสไตล์ของตัวเองซึ่งประกอบไปด้วย

- \* หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)
  - นิยามการสอนงาน
  - ปัจจัยสำคัญ
  - ภาพลักษณ์ของโค้ช
- \* ทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการสอนงาน
  - ทัศนคติเชิงบวก vs ทัศนคติเชิงลบ
  - ทางเลือกเป็นของเรา
  - เป้าหมายของการสอนงาน
- \* กระบวนการในการสอนงานที่เข้าใจง่ายๆ
  - การเกริ่นนำ
  - การสร้างบรรยากาศ
  - การเข้าสู่เนื้อหา
  - การสรุปผลลัพธ์
  - การจบการสอนงาน
- \* เทคนิคการสอนงาน (Coaching) ที่หัวหน้าพึงปฏิบัติ
- \* ประสบการณ์การใช้กระบวนการสอนงาน

## แนวทางในการพัฒนาตามหลักสูตร

- ☞ การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ซึ่งเน้นให้เกิดความคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเล็งเห็นประโยชน์ของเนื้อหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง
- ☞ วิทยากร จะถ่ายทอดจากประสบการณ์ ทั้งในด้าน One on One Coaching , Group Coaching และ Executive Coaching เพื่อให้เข้าใจถึงแก่นแท้ของการเป็น โค้ชที่แท้จริง
- ☞ การอบรมมีทั้งการบรรยาย เพื่อให้เห็นภาพกระบวนการสอนงาน การ Work Shop เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกเขียน รูปแบบของการ Coaching ในสไตล์ของตัวเอง อีกทั้งการทำ Role Playing เพื่อให้เห็นจริงในการทำ Coaching ทำให้การอบรม เป็นไปอย่างสนุกสนาน

กรอบในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา



ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

✓ หัวหน้างาน

✓ ผู้จัดการ

✓ ผู้บริหาร

## 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

### แนวทางการฝึกอบรม

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

## แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

### “ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนาน ก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้นึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

### กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ [pakornblog.com](http://pakornblog.com)
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปรกรณ์แวมมาทักทาย
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 โดยอาจารย์ปรกรณ์ (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนา กลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยทำให้เขาสามารถพัฒนาตัวเองต่อไปได้ด้วยตัวของเขาเอง

### 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 / อำนาจความสะดวก 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