



Course outline

หลักสูตรสุดยอดเคล็ดลับการเป็นผู้สอนงาน (Coach) ที่ดี

(To be good Coach)

(หลักสูตร 2 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

“สอนงาน Style โค้ช เพื่อก้าวกระโดดสำหรับองค์กรยุคใหม่”

หลักการ/แนวความคิด

- การสอนงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้จัดการ/หัวหน้างาน ใช้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกน้องให้มีความรู้(Knowledge) , ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) เพื่อใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ที่อยู่ในตัวอยู่แล้ว ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต
- ผู้จัดการที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง (Leadership) จะใช้การพัฒนาทีมงานด้วยการสอนงาน (Coaching) ควบคุมการบริหารจัดการ (Management) เพราะจะสามารถทำให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าการใช้เพียงด้านใดด้านหนึ่ง เนื่องจากการบริหารการจัดการทีมงาน จะได้ผลที่รวดเร็วทันกับความต้องการและการสอนงานจะทำให้ทีมงานพัฒนาตัวเอง ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ในระยะยาวและเกิดความต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเจริญเติบโตแบบยั่งยืน
- องค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเผชิญภาวะวิกฤตใดๆต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ 2 ด้านหลัก คือ การคิดเชิงกลยุทธ์(Strategic Thinking) และการมีภาวะความเป็นผู้นำ(Leadership) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลางขององค์กร เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องคอยผลักดันองค์กรเป็นหลัก พร้อมกับการพัฒนาทีมงานไปควบคู่กัน ดังนั้นการพัฒนาให้ผู้จัดการมีความสามารถใน

การสอนงาน (Coaching) โดยสวมบทบาทของการเป็นโค้ช (Coach) ให้กับทีมงานย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่องค์การควรผลักดันเป็นอย่างยิ่ง

- ผู้จัดการในฐานะโค้ชจะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทีมงานเป็นสำคัญ โดยทำหน้าที่กระตุ้น , สร้างแรงจูงใจ และเป็นกระจกเงา เพื่อให้ทีมงานมองเห็นตัวเอง และอยากพัฒนาตัวเอง ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

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

ขอบเขตของเนื้อหาการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะมุ่งเน้นให้เข้าใจ และเกิดแรงบันดาลใจที่จะเป็น โค้ชที่ดี ในสไตล์ของตัวเองซึ่งประกอบไปด้วย

วันที่ 1 ส่วนพัฒนาการสอนงาน

- * หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)
 - นิยามการสอนงาน
 - ปัจจัยสำคัญ
 - ภาพลักษณ์ของโค้ช
- * กระบวนการในการสอนงานที่เข้าใจง่ายๆ
 - การเกริ่นนำ
 - การสร้างบรรยากาศ
 - การเข้าสู่เนื้อหา
 - การสรุปผลลัพธ์
 - การจบการสอนงาน
- * เทคนิคและวิธีการในการดึงศักยภาพทีมงาน
 - ความเชื่อเกี่ยวกับ " คน "
 - ความเชื่อมั่นในตัวเอง
 - การใช้กระบวนการ Coaching ให้ครบถ้วน
 - บทบาทที่สำคัญของโค้ช
- * เทคนิคการฝึกฝนเพื่อให้การสอนงานเกิดประสิทธิผล
 - ความเชื่อ
 - ความหลงใหล
 - ประโยชน์ที่ได้รับ
 - เป้าหมายในอนาคต
- * การพัฒนาตัวเองให้เป็นโค้ชอย่างเป็นธรรมชาติ

วันที่ 2 ส่วนพัฒนาการสอนงานเพิ่มเติม (Clinique)

- * ทบทวนบทบาทของการเป็นโค้ช
 - แนวทางการ Coaching
 - เรื่องเล่าระหว่างการ Coaching
 - ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
 - หลุมพรางที่พบเจอ
- * เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง
 - หลักจิตวิทยา
 - เปลี่ยนความคิด...ชีวิตเปลี่ยน
 - หลุมพรางของการเปลี่ยนแปลง
- * การสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวเอง
 - เอาชนะความกลัว
 - เลิกกังวลเรื่องจินตนาการในทางลบ
 - ความสำเร็จกับประสบการณ์
- * ผู้นำในฐานะโค้ช... คุณต้องเปลี่ยนแปลง
 - สร้างทัศนคติเชิงบวกในการสอนงาน
 - ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - ทางเลือกเป็นของเรา
 - โค้ช... คุณทำได้

แนวทางในการพัฒนาตามหลักสูตร

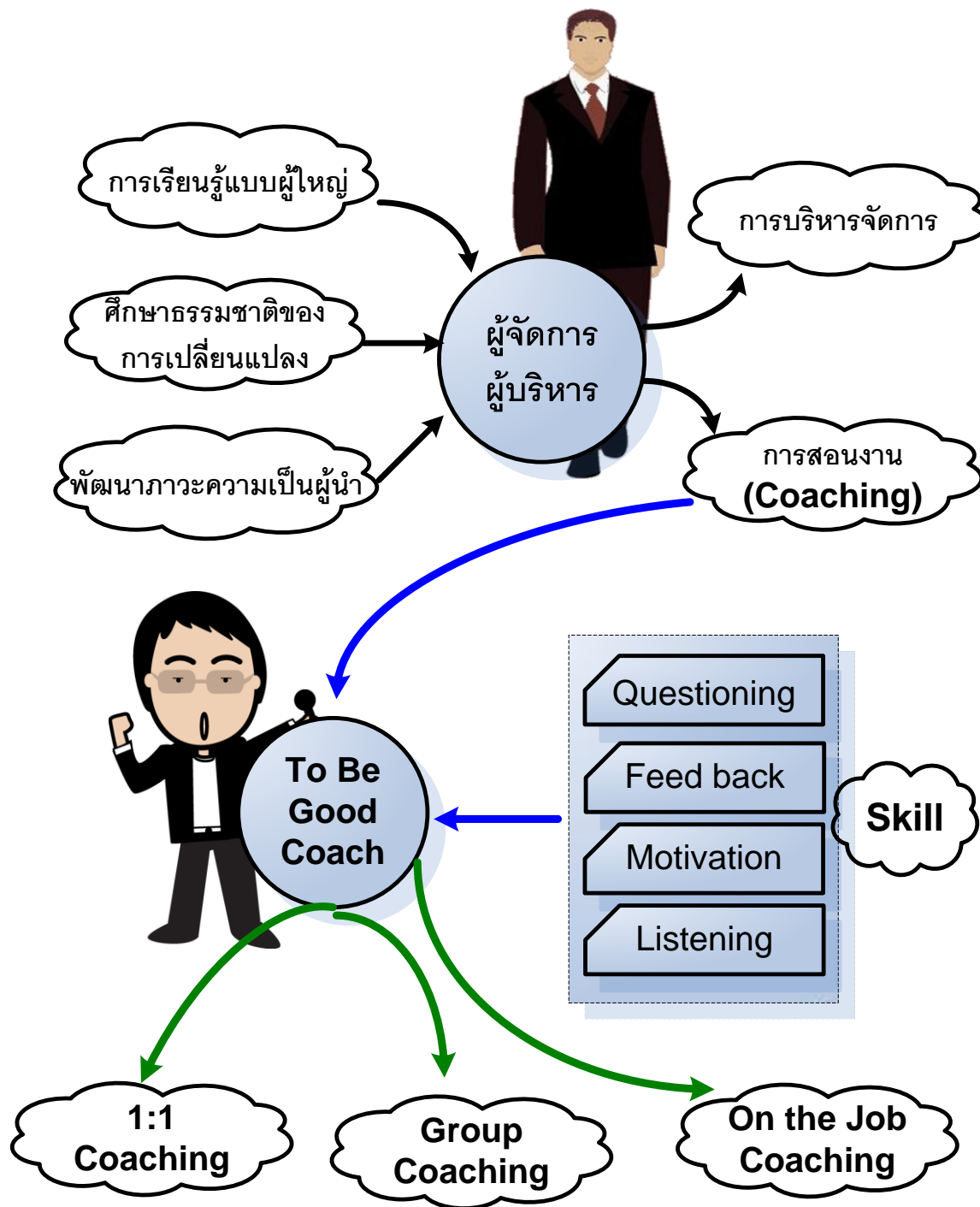
- การฝึกอบรมในรูปแบบของการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ทำให้ผู้เรียนรู้สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เพราะได้ดำเนินการคิดร่วมกันระหว่างการฝึกอบรมแล้ว
- การฝึกอบรมมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย
 - การบรรยาย : เน้นเนื้อหาที่ใกล้ตัว เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้
 - Work Shop : กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - การนำเสนอ : เกิดการฝึกฝนการแสดงออกและทำงานเป็นทีม
 - การตอบคำถาม : จูงใจให้ผู้ฝึกอบรมได้คิด และแสดงความคิดเห็น
 - Role Playing : ทำให้เห็นสถานการณ์จริง โดยการแสดงแบบสมมติ
- กำหนดแนวทางให้ผู้เข้าฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับ ไปปรับเปลี่ยนตัวเองทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยการพัฒนาตัวเอง ด้วยการฝึกฝนจนกลายเป็นธรรมชาติ
- การบ้านที่เป็นเป้าหมาย สามารถนำไปจัดทำเป็นโครงการในแง่ส่วนบุคคล และ/หรือ ทีม ที่เหมาะสมตามที่ตัวเองเลือก
- วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร

กรอบในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา

กรอบการอบรมหลักสูตร สอนงาน...ให้ได้ใจ...ได้งาน
(To Be Good Coach)



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 และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนานก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ควรเป็นสิ่งที่ไม่ขัดแย้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

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

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนากลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ 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

