

# ผู้จัดการ...ในฐานะโค้ชของทีมงาน



โดย

อาจารย์ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach Leadership and  
Strategic Development Consultant

# หลักพื้นฐานของผู้จัดการ

- กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- การรับจ้างบุคลากรที่ดีมาทำงาน
- การรักษาบุคลากรที่ดีไว้
- การกระจายงานและมอบหมายงานอย่างมั่นใจ
- การบริหารเวลาของคุณ
- การบริหารทีมงาน

**“คุณปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแค่ไหน?”**

# สิ่งที่คาดว่าจะได้รับการฝึกอบรม

- ★ เกิดความรู้สึกอยากเป็น โค้ชมากขึ้น
- ★ มีแนวทางและเทคนิคการ โค้ชซึ่งของตัวเอง
- ★ สนุกสนานกับบทบาทการเป็น โค้ช
- ★ กระตือรือร้นที่จะ ไปโค้ชซึ่งทีมงาน

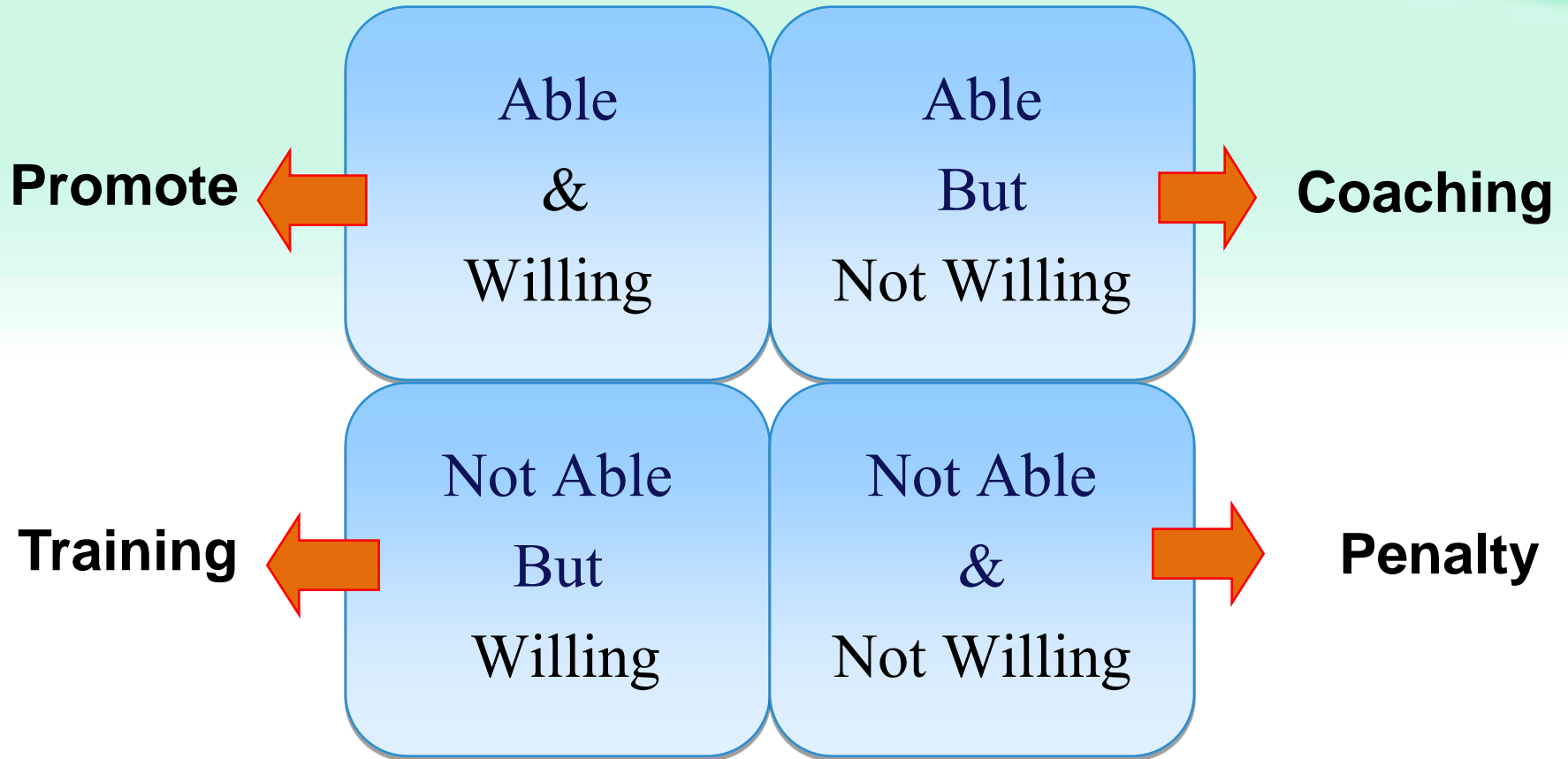
# เรื่องที่ยากได้เรียนรู้ใน Class

- กระบวนการการ โต้ซึ่งอย่างเป็นธรรมชาติ
- เทคนิคที่ใช้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- สิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- การเปลี่ยนแปลงความคิดของตัวเอง
- ความรู้สีก่อนการตัดสินใจเลือกที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- รูปแบบและStyle ที่เหมาะสมของตัวเอง
- กลยุทธ์การจูงใจ ให้ลงมือปฏิบัติตามเป้าหมาย

# แนวทางในการฝึกอบรม

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)
- การ Coaching เพื่อให้ทุกคน**เห็นตัวเอง**
- การบรรยายเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนมุมมอง
- ทุกคน**คิดถึงศักยภาพของตัวเอง**เพื่อดีงออกมาใช้
- ฟัง คิด ถาม เขียน แล้ว**นำไปฝึกฝน**
- เตรียมประเด็นสำคัญเพื่อ**นำไปพัฒนาทีมงาน**

# การประเมินบุคลากรภายในทีมเพื่อพัฒนา



**Able : มีความสามารถ**

**Willing : มีความเต็มใจ**

# ผู้จัดการในอุดมคติของทีมงานทั่วไป

- การมีวิสัยทัศน์
- สามารถสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจได้ดี
- สร้างความไว้วางใจให้กับทีมงาน
- กล้าตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
- การใช้จิตวิทยาการบริหารและการจูงใจ
- มีความรับผิดชอบ 100 % เต็ม
- การเป็นตัวอย่างที่ดีของทีม

**“คุณเป็นอย่างนี้หรือไม่ครับ ?”**

# หลุมพรางทางความคิดของผู้จัดการส่วนใหญ่

- มองงานที่ได้รับมอบหมายเป็นความเครียด ไม่ใช่เรื่องท้าทาย
- รู้สึกว่าต้องรองรับแรงกดดันรอบด้าน
- ท้อถอย/เบื่อก่อนหน้า เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค
- สับสนว่างานใดควรทำเอง งานใดควรให้ลูกน้องทำ
- ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้าแสดงออก
- ไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัวความล้มเหลว
- ไม่ว่ากล่าวตักเตือนลูกน้อง เพราะกลัวไม่ได้รับการยอมรับ

**“คุณ คิดหลุมพรางไหนบ้างครับ ?”**



# เทคนิคการเอาชนะหอคอยปราสาททางความคิด

- ปรับนิยามใหม่ให้เป็นประโยชน์
- การใช้คำถามสร้างพลัง
- การปรับเปลี่ยนความคิดต่อเหตุการณ์ใหม่
- สร้างทัศนคติเชิงบวก
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

# Workshop I

## การเอาชนะหลุมพรางทางความคิด

- ✓ หลุมพรางที่เจออยู่ในปัจจุบันคืออะไร?
- ✓ สาเหตุที่เรารู้สึกแบบนั้นเป็นเพราะอะไร?
- ✓ เราสามารถเอาชนะได้โดยวิธีใด?
- ✓ แลกเปลี่ยนให้เพื่อนฟัง

# กรณีศึกษา

## หลุมพรางทางความคิด

คุณเออาชนะได้ !



# ทักษะที่สำคัญของการเป็นผู้จัดการ



การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

การวางแผนการทำงาน ( PDCA )



การสื่อสารข้อความในทีมงาน (Communication)



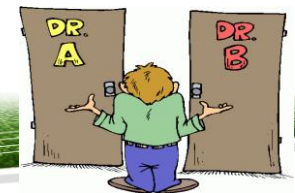
การสั่งงาน และมอบหมายงาน (Delegation)



การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Problem Solving)

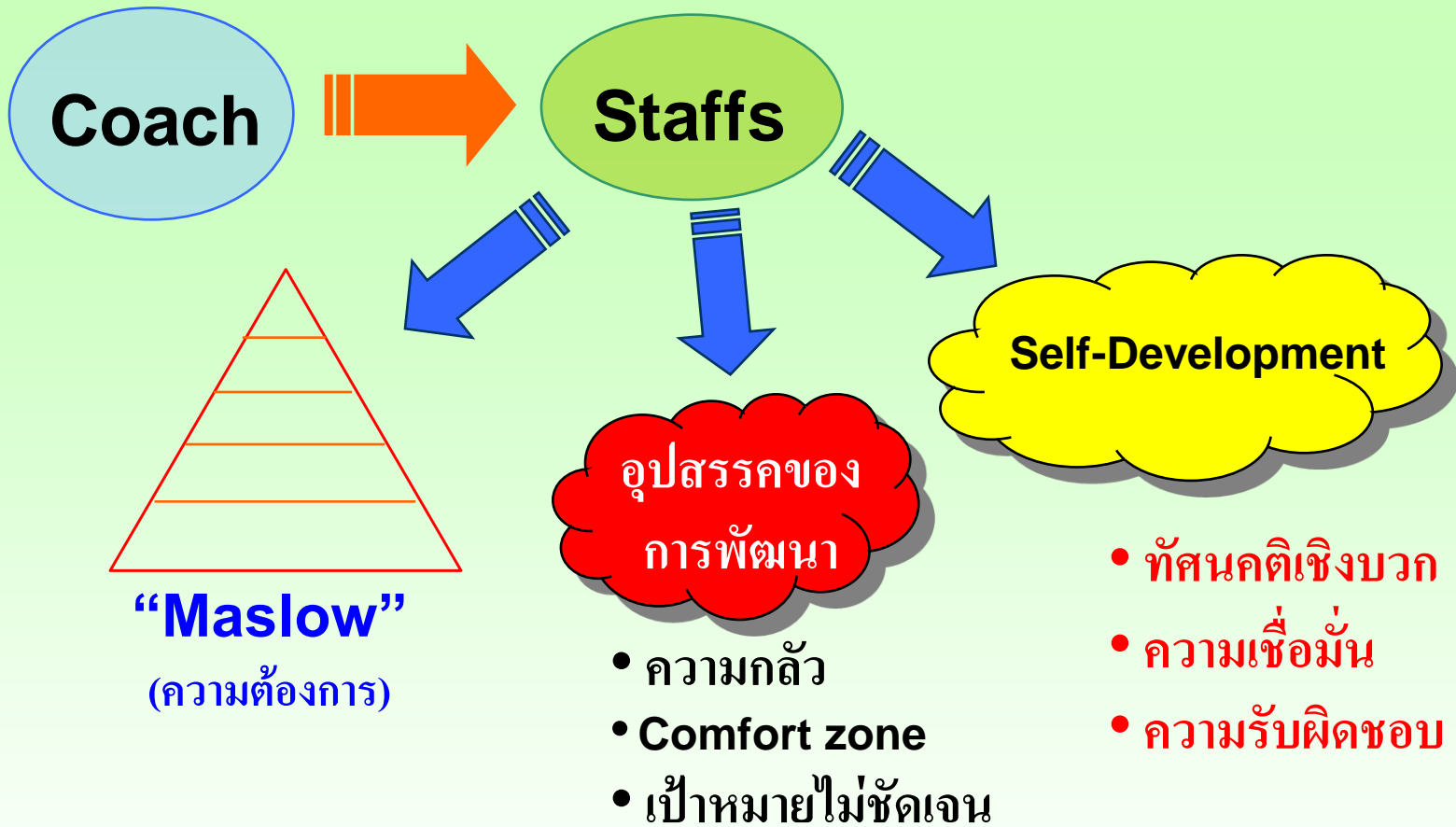


การกล้าตัดสินใจ (Decision Making)



# ผู้จัดการ...ในฐานะโค้ช

- คุณรู้สึกอย่างไรกับการเป็นผู้จัดการในปัจจุบัน?
- คุณอยากเป็น โค้ชหรือไม่?
- คุณมีความสุขกับการพัฒนาทีมงานหรือไม่?
- ถ้าคุณเป็น โค้ชแล้วจะได้ประโยชน์กับตัวเองอย่างไร?
- คุณคิดว่า “ผู้จัดการ” ต่างกับ “โค้ช” เรื่องใดบ้าง?



# การสอนงาน (Coaching) คืออะไร

“การสอนงาน หมายถึง การยกระดับผลการทำงานของมนุษย์ ด้วยการดึงศักยภาพที่แฝงอยู่ในคนส่วนใหญ่ออกมา ไม่ใช่การเติมเข้าไป โดยใช้การถาม กระตุ้น และช่วยผู้ที่เข้ารับการฝึกให้ทำอะไรอย่างมีเหตุผล ในขณะที่ผู้จัดการพยายามทำตัวแบบเดียวกับกระจก เพื่อให้ลูกน้องมองเห็นตัวเองและรู้จักตัวเองดีขึ้น ทำให้รู้ว่าจะเลือกเดินหน้าต่อไปอย่างไรมากขึ้น”

อมรรัตน์ ศรีสุรินทร์

# หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)



1. ทำให้ลูกน้อง มองเห็นตัวเอง เข้าใจตัวเอง
2. กระตุ้นให้ลูกน้องเกิดความอยากเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
3. ทำให้ลูกน้องเกิดความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย และรับผิดชอบต่อเป้าหมาย
4. สร้างความไว้วางใจระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง
5. การถามคำถามและการฟังอย่างตั้งใจ



# หลุมพรางทางความคิดที่พนักงานติดอยู่

- ขาดเป้าหมายของตัวเองที่ชัดเจน
- ไม่ปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง
- มองงานเป็นความเครียด ไม่ใช่เรื่องท้าทาย
- ปล่อยให้อารมณ์เชิงลบควบคุมตัวเอง
- กังวลกับเหตุการณ์ในอนาคตมากเกินไป
- คาดหวังความสำเร็จเร็วจนเกินไป
- ขาดความมั่นใจในตัวเอง

**“น้องๆของเราเจอหลุมพรางข้อไหนบ้างครับ”**

# การบอกเล่าประสบการณ์ *Coaching*

- การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
- การทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง
- การจูงใจให้เขาทำงานให้เสร็จตามกำหนด
- การพัฒนาให้เขาเป็นผู้นำ

# ประสบการณ์การใช้กระบวนการการสอนงาน(Coaching)

## ขั้นตอนที่ 1 : การเกริ่นนำ

- ✓ แลกเปลี่ยนเรื่อง “หัวข้อ” ที่เลือก
- ✓ บอกจุดประสงค์ของการสอนงานครั้งนี้
- ✓ ให้หลักการของการเป็นโค้ช
- ✓ ขอให้ Coachee คิดถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง

# ประสบการณ์การใช้กระบวนการการสอนงาน(Coaching)

## ขั้นตอนที่ 2 : การแลกเปลี่ยน

- ✓ ความคาดหวังของ Coachee จากการสอนงานครั้งนี้
- ✓ ถาม – ตอบ ซึ่งกันและกัน
- ✓ เล่าประสบการณ์ในงานที่ผ่านมา  
(ควรเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่จะใช้คุยด้วย)
- ✓ แลกเปลี่ยนความรู้สึกในเรื่องที่เล่า
- ✓ ถามความพร้อมของ Coachee เพื่อเข้าสู่เนื้อหา

# ประสบการณ์การใช้กระบวนการการสอนงาน(Coaching)

## ขั้นตอนที่ 3 : เข้าสู่เนื้อหาการสอนงาน

- ✓ อธิบายความหมายของหัวข้อทีละ step
- ✓ เล่าเรื่อง/ยกตัวอย่างประกอบ
- ✓ ถามคำถามเพื่อให้ Coachee แสดงความคิดเห็น
- ✓ ให้ข้อคิดเพิ่มเติมจากประสบการณ์ของโค้ช
- ✓ พยายามให้ Coachee แลกเปลี่ยนให้มาก
- ✓ บันทึกสิ่งที่ Coachee ได้เรียนรู้
- ✓ บันทึกสิ่งที่ Coachee จะนำไปปฏิบัติ
- ✓ รับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อกระตุ้นให้ Coachee พุด

# ประสบการณ์การใช้กระบวนการการสอนงาน(Coaching)

## ขั้นตอนที่ 4 : จบการสอนงาน

- ✓ สรุปเนื้อหาที่ได้พูด-คุยกันไป
- ✓ ทำให้ Coachee รู้สึกผ่อนคลาย
- ✓ ย้ำเตือนเรื่องที่จะนำไปปฏิบัติ/ฝึกฝน
- ✓ บอกเล่าธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง
- ✓ ปรับความรู้สึกให้เข้าสู่ภาวะปกติ
- ✓ นัดหมายครั้งต่อไป
- ✓ จบกระบวนการสอนงานในวันนี้

## Workshop II

### ออกแบบโปรแกรมการสอนงาน

- ✓ นำหัวข้อที่เตรียมไว้มาเขียน Step การสอนงานของตัวเอง
- ✓ การเกริ่นนำ – ด้วยเรื่องอะไร ?
- ✓ การแลกเปลี่ยน – ประสพการณ์ที่จะเล่าให้ Coachee ฟัง
- ✓ เข้าสู่เนื้อหา – เตรียมคำถามเพื่อกระตุ้นความคิด
- ✓ จบการสอนงาน – การพูดคุยเพื่อเข้าสู่ภาวะปกติ
- ✓ ถามความคิดเห็นเพื่อนในกลุ่มเพิ่มเติม

# Workshop III

## Role Playing

- ✓ แสดงการสอนงาน (Coaching) จำลอง
- ✓ ขออาสาสมัคร 1 คน
- ✓ คัดเลือกหัวข้อที่เหมาะสม
- ✓ ดำเนินการสอนงาน (Coaching)
- ✓ ขอให้ทุกคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



# เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการสอนงาน(Coaching)

- ความอึดอัดใจไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไรดี
- ความตื่นเต้นไม่กล้าพูดเข้าประเด็นซักที
- พูด – ค่อยเรื่องต่างๆ ไปนานเกินไป จนได้เนื้อหาน้อย
- มุ่งเน้นที่เนื้อหามากเกินไป จึงเกิดความเครียด
- หยุดการ Coaching กลางคันเพราะไม่แน่ใจใน
- ผลลัพธ์
- ไม่กล้าลงมือทำจึงเลื่อนอยู่เรื่อยๆ
- กังวลในผลลัพธ์มากเกินไป เมื่อทำเสร็จแล้วเครียดอยู่

# สิ่งที่จะได้รับการสอนงาน (Coaching)

- โเค้ช เกิดความสุข!
- ลูกน้องเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง
- รู้สึกว่าอยากทำอีกและทำให้ดีขึ้น
- มุ่งมั่นที่จะพัฒนาลูกน้องคนอื่นๆเพิ่มเติม
- รู้สึกสนุกและเป็นธรรมชาติยิ่งขึ้น
- ถ่ายทอดเทคนิคการเป็น โเค้ช ในผู้อื่นต่อไป

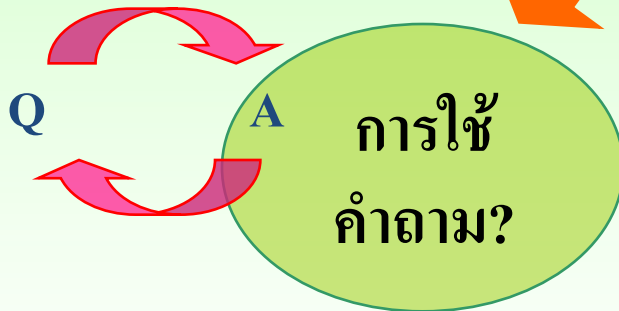
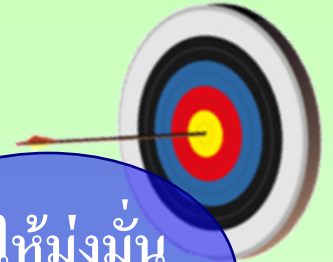
# สรุปบทบาทของโค้ช (Coach)



การเป็น  
กระจก

บทบาทของ  
Coach

ทำให้มุ่งมั่น  
ในเป้าหมาย



กระตุ้นให้ใช้  
ศักยภาพ



# แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคุณ

🌀 เรื่องที่ได้รับ

🌀 เรื่องที่ชอบ

🌀 เรื่องที่จะนำไปใช้ในทันที




**คุณพร้อมเป็นโค้ช (Coach) หรือยัง ?**

**ไม่ต้องคิดมาก !**

***Just Do It !***

**ขอให้โชคดีทุกคนครับ**

***Pakornblog*** 

<http://www.pakornblog.com>

<http://www.facebook.com/pakornblog>