

# สุดยอดเทคนิคการเป็นผู้สอนงาน(โค้ช)ที่ดี (To Be Good Coach)

โดย

อาจารย์ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic  
Development Consultant



 PakornBlog 

**COACH**

<http://www.pakornblog.com>



# เจตนารมณ์ของผม

- ◎ ความฝัน : ที่ปรึกษาที่ดี
- ◎ คุณสมบัติ : ทำให้ผู้อื่นมีพลังเพิ่มขึ้นด้วยตัวเอง
- ◎ บทบาท : ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้
- ◎ รูปแบบที่ใช้ : การ Coaching

# นानาทัศนะ เกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching)

“ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นทุกวันนี้ วิธีที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากรและสร้างทีมงานให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจ คือ การพัฒนาให้พนักงานเหล่านั้นรู้จักนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ให้มากที่สุด และสามารถรับมือกับปัญหาด้วยตัวเอง

เราขอเรียกวิธีนี้ว่า การสอนงาน(Coaching)”

อมรรัตน์ ศรีสุรินทร์

ผู้เรียบเรียง หนังสือ Coaching in a Week

# การสอนงาน (Coaching) คืออะไร?

การสอนงาน คือ การที่คนคนหนึ่ง ช่วยให้ใครก็ตามพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

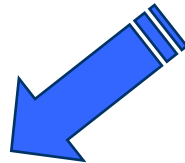
“การสอนงานไม่ได้หมายถึง สาระของการสอน หรือ บอกถึงวิธีการทำงานเท่านั้นแต่หมายรวมถึงการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ”

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์

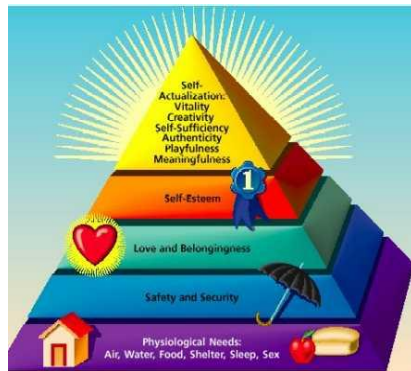
Coach



Staffs



Self-Development



**“Maslow”**  
(ความต้องการ)

อุปสรรคของ  
การพัฒนา

- ความกลัว
- Comfort zone
- เป้าหมายไม่ชัดเจน

- ทักษคติเชิงบวก
- ความเชื่อมั่น
- ความรับผิดชอบ

# ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำ

- ❖ ผู้นำ ไม่มีตำแหน่ง และสามารถเป็นได้ตลอดเวลา
- ❖ ภาวะความเป็นผู้นำเกิดขึ้นจากภายในของผู้คนนั้น ๆ
- ❖ บุคคลแรกที่เราควรนำ คือ ตัวเราเอง
- ❖ การเป็นผู้นำ คือ การให้พลังผู้อื่น  
ไม่ใช่การรับจากผู้อื่น
- ❖ ผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้ที่เชื่อมั่นในตัวเอง
- ❖ ผู้นำต้องมีความสุข กับการพัฒนาผู้อื่น



# หลุมพรางทางความคิดที่สกัดกั้นความเป็นผู้นำ

- ❖ รู้สึกว่าต้องรองรับแรงกดดันรอบด้าน
- ❖ เกิดอาการท้อถอยกับการทำงานบ่อย ๆ
- ❖ ขาดความมั่นใจในตัวเอง
- ❖ มองการทำงานเป็นความเครียดไม่ใช่เรื่องท้าทาย
- ❖ สับสนในตัวเองว่าเรื่องใดควรทำเองเรื่องใดควรให้ผู้อื่นทำ
- ❖ การใช้อำนาจแบบผิด ๆ จึงไม่ได้รับความร่วมมือ
- ❖ ไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัวความล้มเหลว



# เทคนิคการเอาชนะห่อลุมพรางทางความคิด

- ❖ ปรับนิยามใหม่!
- ❖ การใช้คำถามสร้างพลัง!
- ❖ เปลี่ยนความคิดต่อเหตุการณ์ใหม่!
- ❖ สร้างทัศนคติเชิงบวก!
- ❖ ยอมรับความเปลี่ยนแปลง!





# Work Shop I – ภาพรวมเกี่ยวกับการสอนงาน

## แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการสอนงาน Coaching

- ความหมาย
- เมื่อไรจึงควรจะมีการสอนงาน
- ประโยชน์ของการสอนงาน
- หลักสำคัญในการสอนงาน

Note :

หา key words ที่สำคัญจะทำให้เราเข้าใจมากขึ้น

# โอกาสในการสอนงาน (Coaching) ของหัวหน้างาน

1. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
2. การโอนย้ายงาน
3. การเลื่อนตำแหน่งงาน
4. การประเมินผลงาน
5. การมอบหมายงานด่วนพิเศษ
6. การมอบหมายงานที่เป็น โครงการที่มีระยะเวลาแน่นอน
7. การรับพนักงานใหม่
8. การแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

# หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)

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

## Work Shop II – การเตรียมตัวเพื่อการเป็นโค้ช (Coach)

- ระบุชื่อลูกน้องที่เราตั้งใจทำการสอนงาน
- กำหนดหัวข้อที่เหมาะสมกับลูกน้อง (Coachee)
- สาเหตุที่เลือกลูกน้องคนนี้เพราะอะไร?
- คาดหวังผลลัพธ์อะไร?



COACH

# การเตรียมตัวเพื่อการเป็นโค้ช (Coach)

1. ทำความเข้าใจเนื้อหาที่จะสอนงาน (Coaching) ให้ละเอียด
2. วิเคราะห์คุณลักษณะของลูกน้องกับ “หัวข้อ” ที่เลือกไว้
3. ตั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง
4. กำหนดแนวทาง/วิธีการสอนงาน (Coaching)
5. จัดเตรียมเอกสาร/อุปกรณ์ต่างๆให้ครบ
6. นัดหมายสถานที่และเวลาให้ชัดเจน

# ข้อควรระวังของการเป็นโค้ช (Coach) มือใหม่

- ความรู้สึกระหว่าง Coach และ Coachee ที่ไม่คุ้นเคย
- การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเห็นตัวเอง
- การให้ Feedback ข้อสังเกตการเปลี่ยนแปลง Coachee
- การรักษาความมุ่งมั่นสัญญา (Commitment) ในเรื่องต่างๆ
- ปัจจัยที่ใช้ในการเลือก Coachee
- เนื้อหาที่เตรียมไว้เหมาะสมกับ Coachee ไหม
- ความเชื่อมั่นในการสอนงาน (Coaching)

# 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

- อธิบายความหมายของหัวข้อที่ละ 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

## Work Shop III - ออกแบบโปรแกรมการสอนงาน

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

COACH

# คุณสมบัติของการเป็นโค้ช (Coach) มืออาชีพ

## 1. ต้องชอบเรื่อง “คน”

- มองคนในเชิงบวก
- ให้คะแนนลูกน้องเต็ม 10 คะแนน (มองหาจุดเด่น)
- เชื่อว่า “ลูกน้องต้องการเติบโตและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น”
- มุ่งมั่นพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาศักยภาพของเขาให้ดีขึ้น ไม่ใช่แก้ไขปัญหาในอดีต

# คุณสมบัติของการเป็นโค้ช (Coach) มืออาชีพ

## 2. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

- ทักษะคติเชิงบวกในการสอนงาน
- การถามคำถามเพื่อหาข้อเท็จจริง
- การรับฟังอย่างตั้งใจ
- ความรู้ในเรื่องที่ใช้สอนงาน
- ให้ความสำคัญกับกระบวนการการสอนงาน

# คุณสมบัติของการเป็นโค้ช (Coach) มืออาชีพ

## 3. ดำเนินการใช้ การสอนงาน (Coaching) ให้ครบถ้วน

- ยึดหลักการสอนงาน (Coaching) เพื่อ
  - ทำให้ลูกน้องรู้จักตนเอง
  - กระตุ้นให้รับผิดชอบในเป้าหมาย
  - ดึงศักยภาพของลูกน้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
  - ไว้วางใจในโค้ช
- ระหว่างทำการสอนงาน ห้ามใช้อารมณ์หรือหงุดหงิดเด็ดขาด
- การใช้ภาวะความเป็นผู้นำในเชิงบวก (Influence)
- ยึดมั่นกับบทบาทของโค้ชตลอดเวลา

## Work Shop IV – Role Playing

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



COACH

# เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการสอนงาน (Coaching)

- ความอึดอัดใจ ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไรดี
- ความตื่นเต้น ไม่กล้าพูดเข้าประเด็นซักที
- พูด – ค่อยเรื่องต่างๆ ไปนานเกินไป จนได้เนื้อหาน้อย
- มุ่งเน้นที่เนื้อหามากเกินไป จึงเกิดความเครียด
- หยุดการ Coaching กลางคันเพราะไม่แน่ใจในผลลัพธ์
- ไม่กล้าลงมือทำ จึงเลื่อนอยู่เรื่อยๆ
- กังวลในผลลัพธ์มากเกินไป เมื่อทำเสร็จแล้วเครียดอยู่



# สิ่งที่จะได้รับจากการสอนงาน(Coaching)

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

# ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ

- แก้ปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน
- พัฒนาทักษะของพนักงานเพิ่มขึ้น
- เพิ่มผลิตผลตามเป้าหมาย
- สร้างผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
- ชำรงรักษาพนักงานที่ดีที่สุดไว้ได้
- สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานเชิงบวก

# สรุปบทบาทของโค้ช (Coach)



การเป็น  
กระจก

บทบาทของ  
**Coach**

ทำให้มุ่งมั่น  
ในเป้าหมาย



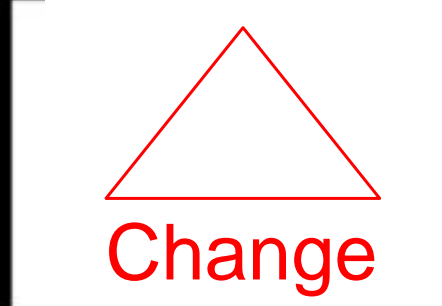
Q  
A  
การใช้  
คำถาม?

กระตุ้นให้ใช้  
ศักยภาพ



# สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

- เรื่องที่ได้รับ
- เรื่องที่ชอบ
- เรื่องที่จะนำไปใช้ในทันที





คุณพร้อมเป็นโค้ช (Coach) หรือยัง ?

ไม่ต้องคิดมาก !

**Just Do It !**

ขอให้โชคดีทุกคนครับ