

# การพัฒนาผู้บริหารเป็นโค้ชในองค์กร (วันที่ 1)

## To Be Executive Coach (DayI)

โดย

อาจารย์ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership & Strategic Development Consultant



*Pakornblog*

<http://www.pakornblog.com>

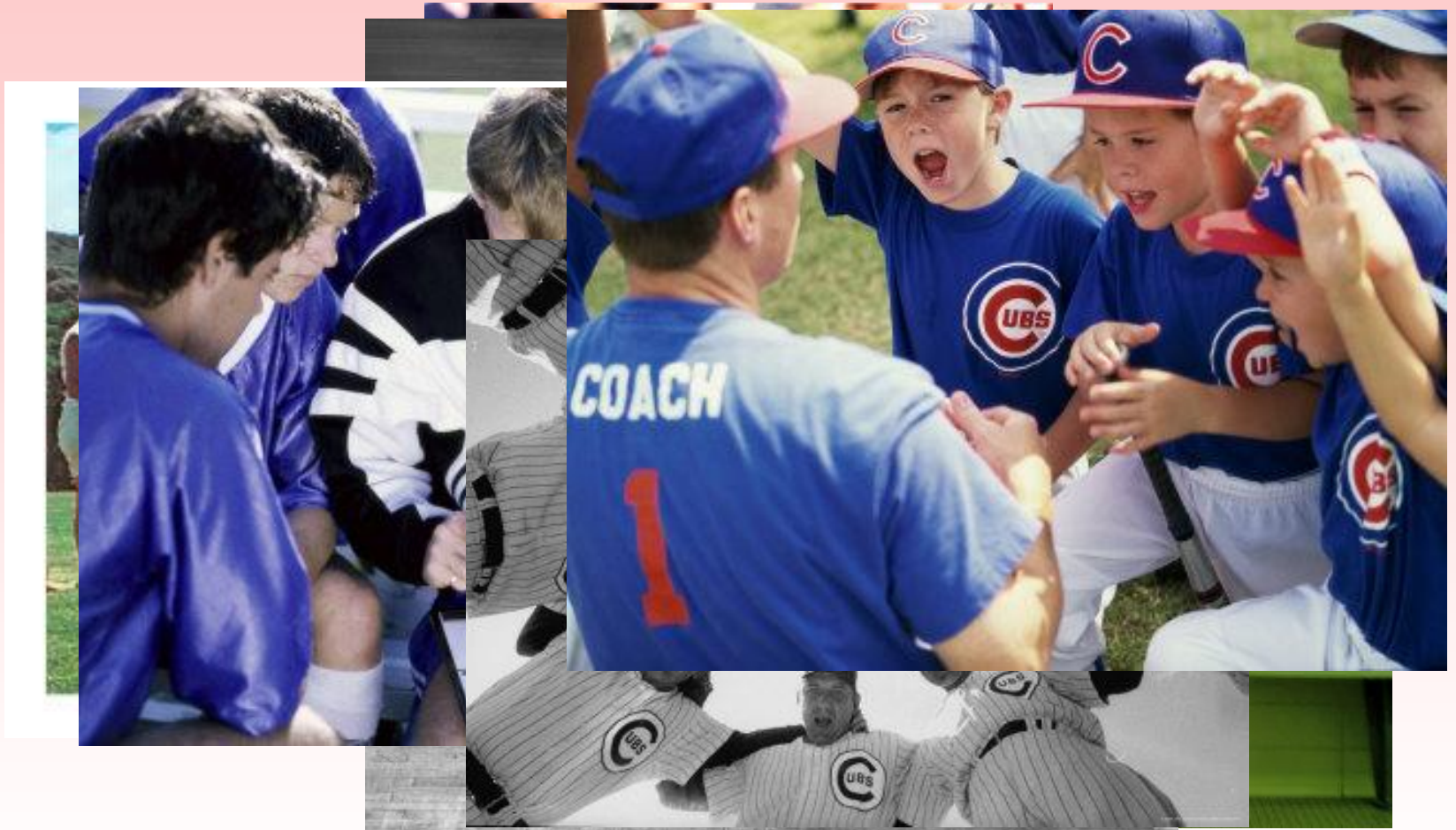
# สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการเป็นโค้ช



- ใครอยากเป็นโค้ชบ้างครับ?
- ใครชอบเรื่องการ “การพัฒนาผู้อื่นบ้างครับ”?
- ใครเชื่อมั่นว่าสามารถจูงใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเองได้?
- ใครชอบเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงตัวเอง” บ้างครับ?



# คุณคิดอย่างไรกับการเป็นโค้ช

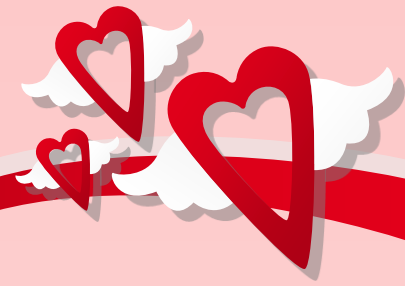


# เป้าหมายที่คาดว่าผู้เข้าอบรมจะได้รับ



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

# แนวทางในการฝึกอบรม



- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)
- การเป็น Facilitator ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- การโค้ชชิ่ง (Coaching) ให้ผู้เรียนดึงศักยภาพของตัวเอง
- กิจกรรม Workshop ให้เข้าใจอย่างแท้จริง
- การทำบทบาทสมมติ (Role Playing) ทำให้ผู้เรียนจับต้องได้
- การแลกเปลี่ยนใน Class เพื่อประโยชน์ซึ่งกันและกัน
- เตรียมประเด็นสำคัญเพื่อนำไปพัฒนาทีมงาน

# เรื่องที่ยากให้เกิดการเรียนรู้ใน Class

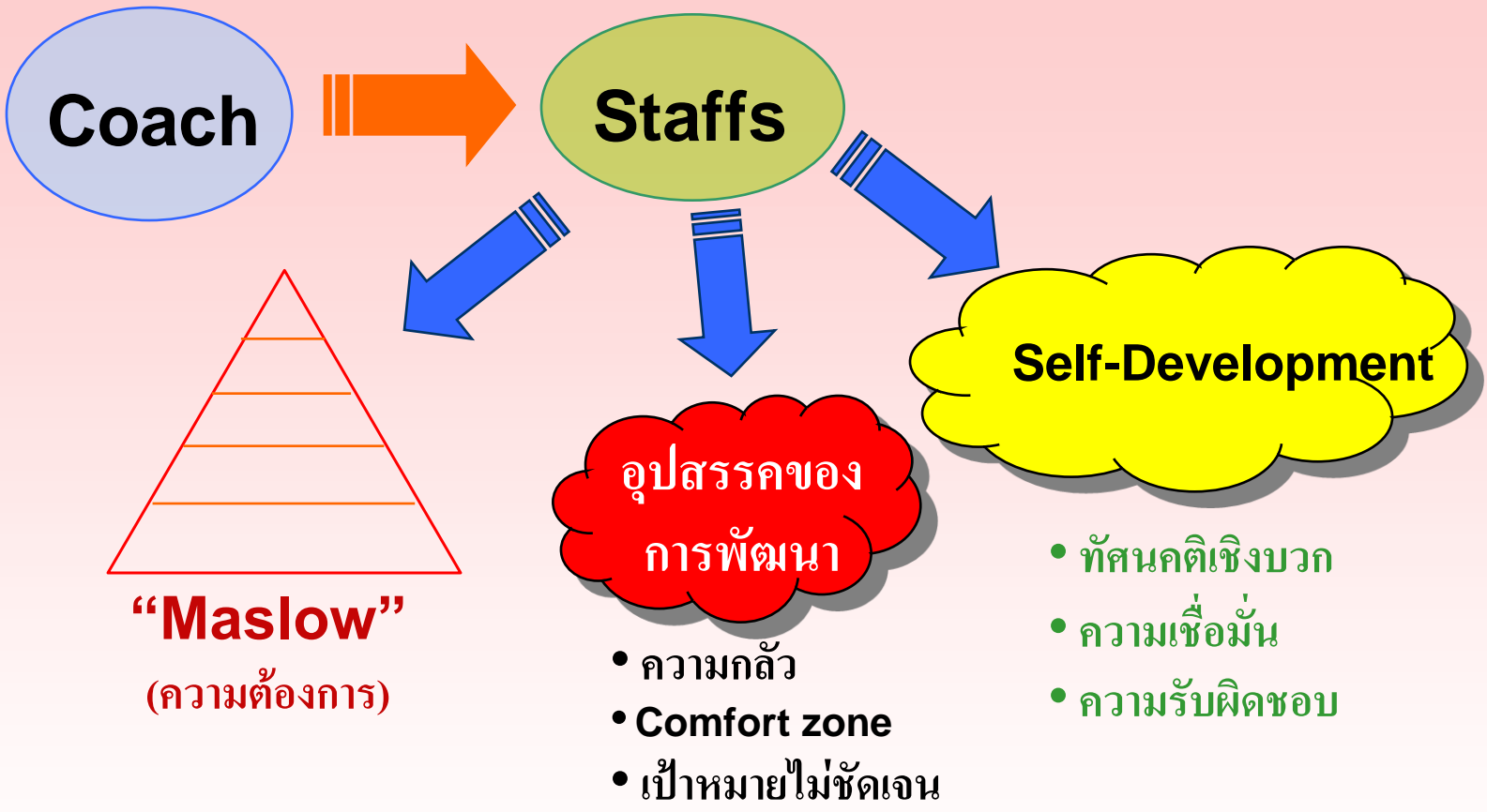


- กระบวนการการ โค้ชซึ่งอย่างเป็นธรรมชาติ
- เทคนิคที่ใช้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- สิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- การเปลี่ยนแปลงความคิดของตัวเอง
- ความรู้สีก่อนการตัดสินใจเลือกที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- รูปแบบและStyle ที่เหมาะสมของตัวเอง
- กลยุทธ์การจูงใจ ให้ลงมือปฏิบัติตามเป้าหมาย

# หลักสำคัญที่โค้ชควรคิด



- โค้ชซึ่ง มีความสามารถเป็นอย่างยิ่ง และ มีศักยภาพเหลืออยู่
- มนุษย์ทุกคนย่อม รู้จักตัวเอง ดีที่สุด
- มุ่งเน้นทำให้ยอมรับผลลัพธ์ของ การเปลี่ยนแปลง ด้วยตัวเอง
- กระบวนการที่ใช้ เน้นที่ วิธีการแก้ไข มิใช่เน้นที่ ปัญหา
- ปัญหา / อุปสรรค เป็นสิ่งที่เขาพบเจออยู่ ไม่ใช่สิ่งที่เขาเป็น
- ทุกคนมี เทคนิค ที่เหมาะสม ของตัวเอง





# การสอนงาน (Coaching) คืออะไร?



“การสอนงาน หมายถึง การยกระดับผลการ  
ทำงานของมนุษย์ ด้วยการดึงศักยภาพที่แฝงอยู่ในคน  
ส่วนใหญ่ออกมา ไม่ใช่การเติมเข้าไป โดยใช้การถาม  
กระตุ้น และช่วยผู้ที่เข้ารับการฝึกให้ทำอะไรอย่างมี  
เหตุผล ในขณะที่ผู้จัดการพยายามทำตัวแบบเดียวกับ  
กระจก เพื่อให้ลูกน้องมองเห็นตัวเองและรู้จักตัวเองดี  
ขึ้น ทำให้รู้ว่าจะเลือกเดินหน้าต่อไปอย่างไรมากขึ้น”

อมรรัตน์ ศรีสุรินทร์

# Work Shop I – ภาพรวมเกี่ยวกับการสอนงาน



## แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการสอนงาน Coaching

- ความหมาย
- เมื่อไรจึงควรมีการสอนงาน
- ประโยชน์ของการสอนงาน
- หลักสำคัญในการสอนงาน



**Note :** หา key words ที่สำคัญจะทำให้เราเข้าใจมากขึ้น

# แก่นสำคัญของหลักสูตร



**Change**  
แน่นอน !!!



Know Your People  
Change Your People  
Develop Your People

Know Yourself

Change Yourself

Develop Yourself

# ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำ



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



# หลุมพรางทางความคิดที่สกัดกั้นความเป็นผู้นำ



- ❶ รู้สึกว่าต้องรองรับแรงกดดันรอบด้าน
- ❷ เกิดอาการท้อถอยกับการทำงานบ่อยๆ
- ❸ ขาดความมั่นใจในตัวเอง
- ❹ มองการทำงานเป็นความเครียด ไม่ใช่เรื่องท้าทาย
- ❺ สับสนในตัวเองว่า เรื่องใดควรทำเอง เรื่องใดควรให้ผู้อื่นทำ
- ❻ การใช้อำนาจแบบผิดๆ จึงไม่ได้รับความร่วมมือ
- ❼ ไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัวความล้มเหลว



# เทคนิคการเอาชนะห่อุมพรางทางความคิด



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

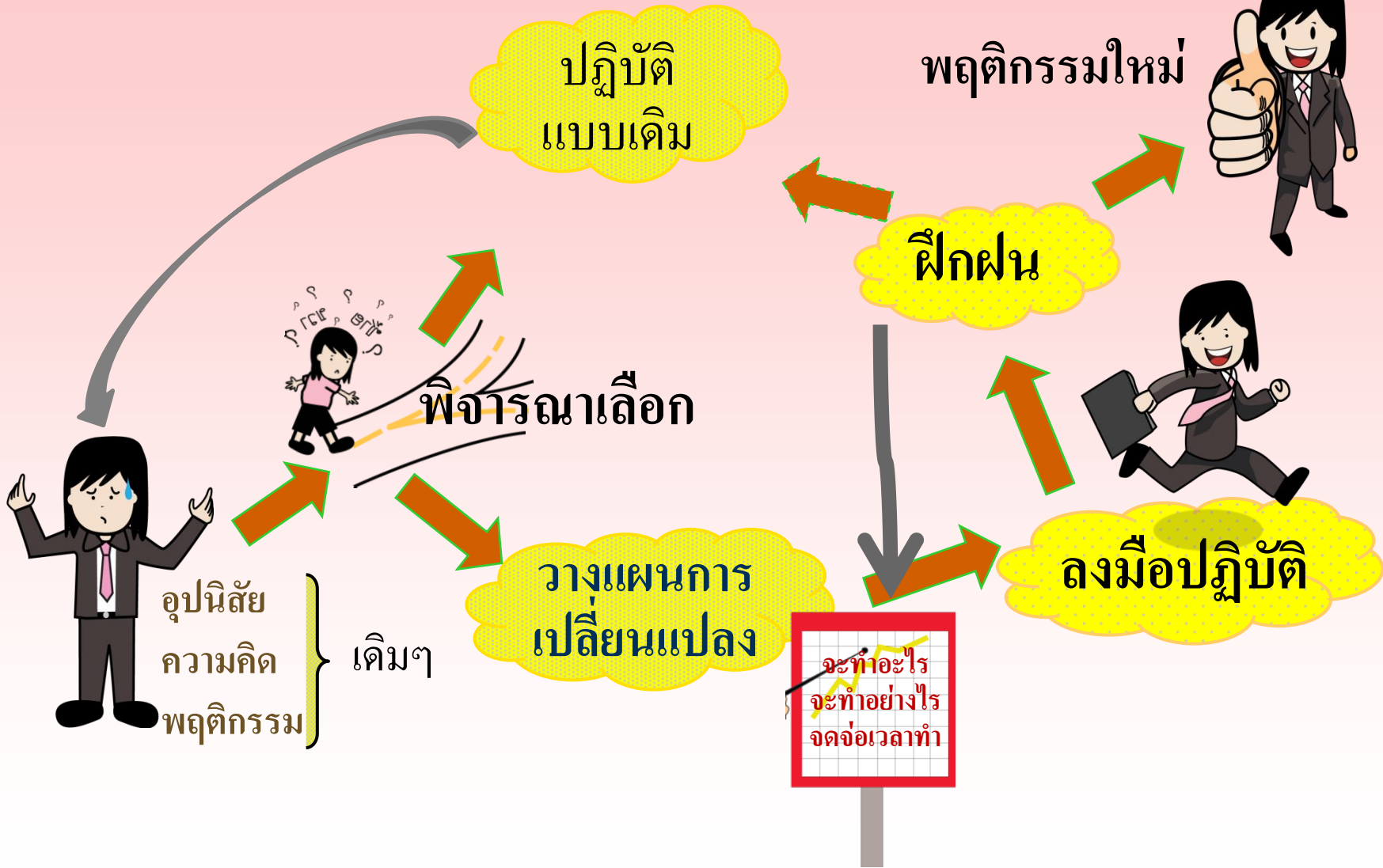


## Workshop II : หลุมพรางทางความคิด



- ❖ หลุมพรางที่เจออยู่ในปัจจุบันคืออะไร?
- ❖ สาเหตุที่เราารู้สึกแบบนั้นเป็นเพราะอะไร?
- ❖ เราสามารถเอาชนะได้โดยวิธีใด?
- ❖ แลกเปลี่ยนให้เพื่อนฟัง

# กระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเอง





# หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)



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

# ภาพลักษณ์ของโค้ชที่ดี



- กระจกเงา
- ไกด์ทัวร์
- เทียนไข
- แผนที่



## *Work Shop III –*

# *การเตรียมตัวเพื่อการเป็นโค้ช (Coach)*



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

# ความรู้สึกที่คิดอยู่ในใจของโค้ช (มือใหม่)



- ❖ เมื่อคนใดคนหนึ่งเป็น Coachee ที่เหลือจะคิดอย่างไร?
- ❖ เราควรบอกให้ Coachee รู้ตัวก่อนการ Coaching หรือไม่?
- ❖ การ Coaching ควรทำเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการดีละ
- ❖ ไม่รู้ว่า Coachee จะคิดอย่างไร ถ้าเราต้อง Coaching เขา
- ❖ นโยบายบริษัทต้องการผลลัพธ์(KPI) มั้ว Coaching จะ  
ได้ผลหรือไม่?
- ❖ เขาไม่ค่อยเชื่อฟังเรา แล้วจะ Coaching กันได้อย่างไร?
- ❖ การถามคำถามมากๆ ไม่ถือว่าเป็นจุกจิกเขามากเกินไปหรือ

# กรณีศึกษา I : บอกเล่าประสบการณ์ Coaching



- ❖ การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ❖ การทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง
- ❖ การจูงใจให้เขาทำงานให้เสร็จตามกำหนด
- ❖ การพัฒนาให้เขาเป็นผู้นำ



# กรณีศึกษา II : ผู้นำในฐานะโค้ช



- ❖ หัวข้อที่เลือกใช้ในการ โค้ชชิ่ง (Coaching)
- ❖ สาเหตุที่เลือกหัวข้อนี้ เพราะเหตุใด ?
- ❖ ขั้นตอนในการ Coaching คร่าวๆ
- ❖ คาดหวังผลลัพธ์อย่างไร ?



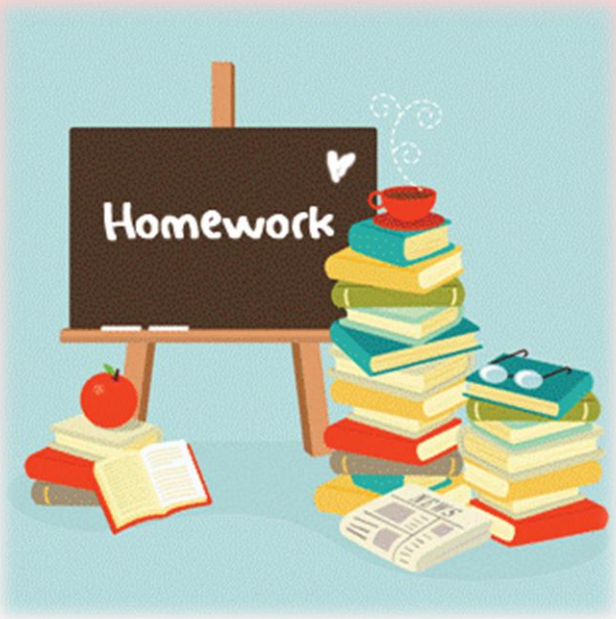


# ความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับการ Coaching



- ❖ ทีมงานไม่มีปัญหาอะไร คงไม่ต้องการการ Coaching หรือ
- ❖ เราไม่ค่อยมีเวลาที่จะ Coaching ใครเลย งานยุ่งจริงๆ
- ❖ เราไม่สามารถ Coaching เขาหรือ เพราะเขาเก่งกว่าเราอีก
- ❖ การฝึกอบรมก็เหมือนกับการ Coaching
- ❖ การ Coaching ทำได้แค่ให้เขาเปลี่ยน แต่จะไม่ได้ผลงานเท่าไร
- ❖ การ Coaching เน้นที่ปัญหาของ Coachee เป็นหลัก
- ❖ ผู้ได้บังคับบัญชา อายุมากกว่าคง Coaching ไม่ได้หรือ

# การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง



- ลูกน้องชื่อ.....
- หัวข้อที่จะไปโค้ชซึ่งคือ.....
- ตั้งใจจะไปลงมือทำในวันที่.....
- คาดหวังผลลัพธ์เรื่อง.....
- วางแผนว่าจะทำสัก.....ครั้ง



# สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมวันนี้



- เรื่องที่ได้รับ
- เรื่องที่ชอบ
- เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก





“โค้ชคือผู้ทำให้ผู้อื่นดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้  
โดยการเปลี่ยนแปลงตัวเอง”

ทีมงาน.....

รอคุณไปโค้ชซึ่งเขาครับ  
(พบกันอีกครั้ง)

*Pakornblog* 

<http://www.pakornblog.com>