



หลักสูตร “ผู้นำด้านการป่าไม้ ระดับต้น” รุ่นที่ 5

หัวข้อ

การเป็นโค้ช (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
และการให้คำแนะนำ (Consulting)

วิทยากร

ดร.วสิษฐ์ พรหมบุตร

Certified ICI Executive & Life Coach

www.lifealignment.com



19 พฤศจิกายน พ.ศ.2562

ประวัติและผลงานย่อ : ดร.วชิษฐ์ พรหมบุตร

Thailand Leading Organization Transformational Coach, Mentor & Consultant

Got Certified/Trained by TOP Mega Gurus in the WORLD



• การศึกษา

- ปริญญาเอก : ด้านการบริหารธุรกิจ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- ปริญญาโท : การวางแผนภาคและการวางผังเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาตรี : เทคโนโลยีภูมิทัศน์ (เหรียญเงิน) สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้)

• Certified

- Management Development Consultant, Leadership, Diagnostic, Coaching, NLP, , Hypnotherapist, Psychometric etc.

• ประสบการณ์และผลงาน

- ความเชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาพัฒนาองค์กรมากกว่า 200 หน่วยงาน
 - การบริหารยุทธศาสตร์ / การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
 - การพัฒนาองค์กรและการบริหาร – ปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Development, Change & Transformation)
 - การพัฒนาระบบ HR และการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - การปรับเปลี่ยน / ปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – Design / Improvement)
 - การบริหารคุณภาพ (Quality Management) เน้นการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) และการพัฒนาคุณภาพการบริการ (Service Quality)
 - การออกแบบโครงสร้างเงินเดือน และระบบบริหารเงินเดือน (Compensation Management) และการบริหารผลงาน (Performance Management)
 - การโค้ชงานเพื่อความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Coaching : Life Coaching, Success Coaching, Brain-Base Coaching)
 - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
 - การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)
 - การจัดการความรู้ (Knowledge Management) / การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีศักยภาพสูง (High Performance Organization)
 - การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Research)

TOUCH :

Wasit.p@lifealignment.com

wpromburt@gmail.com

www.lifealignment.com :

โทร. 0 8 5662 5463

หัวข้อ:

ภาคเช้า

- การสอนงาน/การโค้ช (Coaching) เพื่อการพัฒนา
- Mindset ของโค้ช และทักษะสำคัญในการโค้ช
- โมเดลการโค้ช (Coaching Model)

ภาคบ่าย

- การสอนงาน (Mentoring)
- กระบวนการและทักษะการให้คำปรึกษา (Consulting)
- การฝึกปฏิบัติ (Workshop)



“ถ้าทำงานด้วยความตั้งใจ ที่จะให้เกิดผลอันยิ่งใหญ่

คือความเป็นปึกแผ่นของประเทศชาติ ด้วยความสุจริตและด้วยความรู้
ความสามารถด้วยจริงใจ ไม่นึกถึงเงินทองหรือนึกถึงผลประโยชน์ใดๆ

ก็เป็นการทำหน้าที่โดยตรง และได้ทำหน้าที่โดยเต็มที่”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
พระราชทานแก่ ศึกษานิการจังหวัดทั่วประเทศ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๑

แสงเทียน
สู่ความดี



ความตั้งใจของฉันในวันนี้

คือ

DO MORE
TALK LESS

“Our **intention**
creates
our **reality.**”

Wayne Dyer

ความตั้งใจของฉันในวันนี้

คือ

“ใช้ความใส่ใจในการสังเกตและถ่ายทอด แลกเปลี่ยน แบ่งปัน
แก่ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์”

“Our **intention**
creates
our **reality.**”

Wayne Dyer

ความตั้งใจของฉันในวันนี้

คือ

“Our **intention**
creates
our **reality.**”

Wayne Dyer



รูปแบบการเรียนรู้ : จับคู่หารือ

blah, blah, blah

blah, blah, blah



รูปแบบการเรียนรู้ : จับกลุ่มหารือ





นำเสนอ

หรือ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การโค้ช (Coaching)

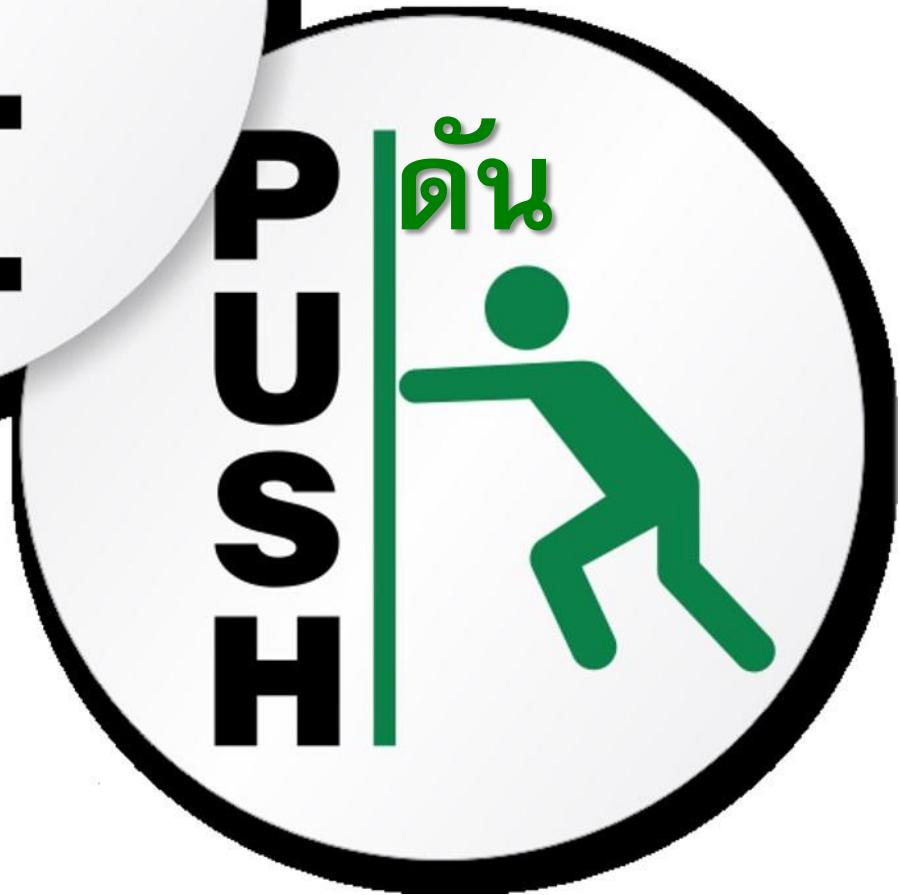
ประเมินตนเองก่อน

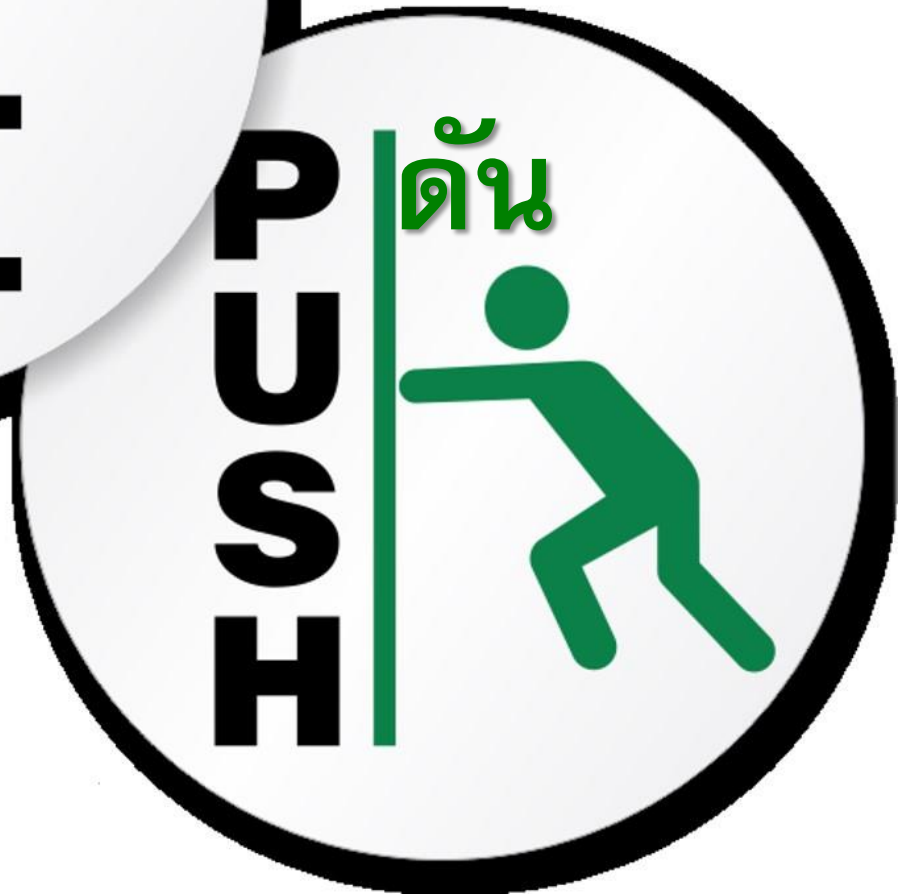
ทักษะ	ระดับคะแนน (1 - 10)
1.การให้ข้อมูลก่อนเริ่มกระบวนการ (เช่น เริ่มสนทนา ประชุม ฯลฯ)	
2.การสร้างสัมพันธภาพ/ความไว้วางใจ	
3.การรับฟังอย่างตั้งใจ	
4.การตั้งคำถาม	
5.การทำให้หัวข้อที่สนทนามีความชัดเจน	
6.การชื่นชม หรือแสดงความเห็นในจุดที่ดีระหว่างการสนทนา	

ที่มาของคำว่า “โค้ช”

รากศัพท์ของคำว่า “coach” แปลว่า “รถม้าขนาดใหญ่” มาจากภาษาฮังการี Kocs (ออกเสียงว่าโค้ช) ในช่วงกลางศตวรรษที่สิบห้า คำนี้ใช้กันแพร่หลายในยุโรป ซึ่งแปลความหมายได้ว่าเป็น **การเคลื่อนย้ายจากจุดเอไปจุดบี ด้วยความไวที่สุดเท่าที่จะทำได้ ด้วยวิธีที่ดีที่สุด ซึ่งสมเหตุสมผลในตอนนั้น** เนื่องจากถนนหนทางของยุโรปสมัยเมื่อห้าร้อยปีก่อนยังไม่สะดวกสบายอย่างในปัจจุบัน

กลางศตวรรษที่สิบเก้า คำว่า Coach ในมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด กลายเป็นคำแสลงที่มีความหมายว่า **ติวเตอร์ หรือผู้ที่ช่วยให้นักศึกษาสอบผ่าน**





- กำหนดระยะทาง
- ให้คนขึ้นหลัง
- ปิดตา
- ฯลฯ

- อยู่ใกล้ชิด
- กระตุ้น
- ให้กำลังใจ
- ฯลฯ

TAPS Model



• **Coaching** แปลเป็นไทยว่า การโค้ช/สอนงาน ซึ่งก็ยังไม่ชัดเจนเท่ากับความหมายของคำ ๆ นี้จริง ๆ โดยความหมายที่แท้จริงของคำว่า **Coaching** นั่นก็คือ การช่วยทำให้ผู้รับการโค้ช (Coachee) สามารถตระหนักถึงความสามารถของตนเองในการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้ หรือ “Helping people to unlock their potential”

• **Consulting** แปลเป็นไทยว่า การให้คำปรึกษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นการให้คำปรึกษาในด้านที่เชี่ยวชาญให้ได้ทางออกที่นำไปสู่การจัดการ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา

• **Counselling** การให้คำปรึกษาหารือ เป็นการให้คำปรึกษาหารือ โดยเน้นไปที่การแก้ปัญหาในอดีตที่ผ่านมา เป็นการช่วยให้สามารถที่จะก้าวผ่านปัญหาในอดีตที่อาจจะมีผลต่อผลงานในอนาคต

• **Mentoring** หรือภาษาไทยใช้คำว่า การเป็นพี่เลี้ยง/สอนงาน ลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยงก็คือเป็นการนำเอาคนที่มีประสบการณ์มาก ๆ มากให้คำแนะนำถึงแนวทางต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเน้นไปที่ให้คน ๆ นั้นเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อที่จะทำให้เข้าใจวิธีการและแนวทางในการทำงานมากขึ้น

• **Training** แปลเป็นไทยว่า การฝึกอบรม ความหมายง่าย ๆ ของคำนี้ก็คือ การที่พนักงานไปเข้าชั้นเรียน ที่มีการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ เป้าหมายของการฝึกอบรมก็คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ให้กับโดยอาศัยวิทยากร และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านนั้นมาถ่ายทอดให้ฟังกัน

เมื่อไรที่ไม่ควร “ทำการโค้ช (Coaching)”

- เมื่อผู้รับการโค้ชขาดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและต้องการการสอน การฝึกอบรม
- เมื่อมีปัญหาอันเกิดจากสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมของผู้รับการโค้ช
- เมื่อผู้รับการโค้ชไม่พร้อม ไม่ได้ยินยอม/อนุญาต
- เมื่อผู้รับการโค้ชไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง
- เมื่อมีเวลาจำกัดมาก

Mindset ของโค้ช

การมองโลกของมนุษย์ (ทุกคน)

ตัวกรอง

(ข้อมูลที่ได้รับได้ 134 bits / ไมเกิน 7+/-2 ชั้นชุดข้อมูลข่าวสาร)

ภาพในใจ
(Internal Map)

- * ตัด (Delete)
- * บิดเบือน (Distort)
- * เหมารวม (Generalization)

ภาษา

ความจำ

ความเชื่อ

ค่านิยม

เวลา-สถานที่

ทัศนคติ

รูปแบบการใช้ภาษา

สภาวะจิต/
อารมณ์
ความรู้สึก
(State of Mind)

การแสดงออกทางกาย
(Physiology)

พฤติกรรม
(Behaviors)



การเห็น

Visual



การได้ยิน

Audio



การสัมผัส

Kinesthetic



การได้กลิ่น

Olfactory



การลิ้มรส

Gustatory

เหตุการณ์/สถานการณ์

(ข้อมูล 2 ล้าน BPS / >7+/-2 ชั้นชุดข้อมูลข่าวสาร)

Mindset สำหรับผู้จัดการในบทบาทของ “โค้ช”

- คนทุกคนมีศักยภาพมากกว่าที่เราเห็น/มากกว่าที่เขาเป็น
- คนทุกคนทำดีที่สุดแล้วภายใต้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ ณ ขณะนั้น
- คนมีความยืดหยุ่นในพฤติกรรม/คนเราสามารถเปลี่ยนแปลง - พัฒนาได้
- ไม่มีความล้มเหลว มีเพียง "ผลสะท้อนกลับ"

ทักษะสำคัญ สำหรับการโค้ช

ทักษะสำคัญสำหรับการโค้ช

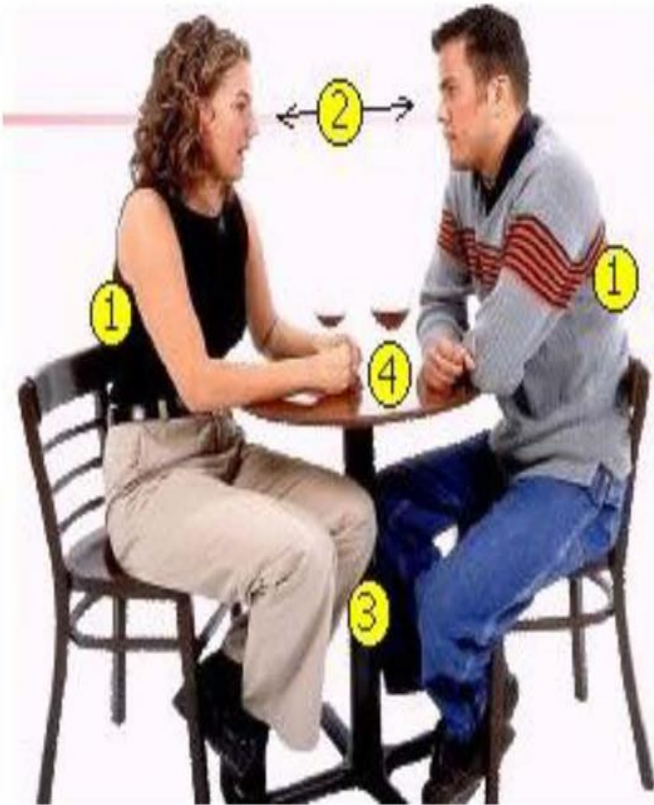


การอยู่กับปัจจุบันขณะ (Be Present)

การสร้างสัมพันธภาพ/ ความไว้วางใจ

สนทนาและสร้างความคุ้นเคยจากสิ่งเหล่านี้ :

- มหาวิทยาลัย/โรงเรียน
- สถานที่ที่ท่องเที่ยว
- ความสนใจทางสังคม
- ที่ทำงานเดิม
- จังหวัด
- อาชีพบุคคลในครอบครัว
- งานอดิเรก
- แนวภาพยนตร์ที่ชอบ
- อาหาร
- อื่น ๆ
- แนวดนตรี



ถ้าไม่ฟัง...

เสียงดังแต่ไม่เห็นก็มาด้วย

ถ้าไม่ใส่ใจ...

ได้ขงอย่างอื่นก็มรู้เรื่อง



คำคม "เพื่อ"

Listening: The Forgotten Skill

(By Madelyn Burley-Allen)

“ผู้ฟังจะฟังได้แค่ 25% ของเนื้อหาทั้งหมดที่ผู้พูดได้สื่อความออกมา”

เคล็ดลับ 3 ข้อ เพื่อการฟังอย่างตั้งใจ

- หยุดคิด
- หยุดตัดสิน
- หยุดฉายประสบการณ์เดิมของตนเอง

เคล็ดลับสำหรับการฟังที่ทรงพลัง

○ กล่าวทวนในใจ

ผู้ฟังควรทวนเนื้อหาตามผู้พูดทั้งหมด "ในใจ" เพื่อให้ตนเองสามารถจำได้ว่าผู้พูดกำลังพูดอะไรอยู่

○ จดโน้ตเป็นระยะ ๆ

ถ้าสามารถจดโน้ตได้ ให้จดเนื้อหาของผู้พูดเป็นระยะเพื่อให้เราสามารถย้อนกลับมาทบทวนภายหลังได้

○ มีคำตอบรับเป็นระยะ ๆ

การมีการตอบรับเป็นการแสดงออกว่าเรากำลังตั้งใจฟัง

การฟัง



การให้ข้อมูล/ข้อเท็จจริง

การแสดงความรู้สึกในสิ่งนั้นๆ

การบอกกล่าวความต้องการ

การขอร้อง/ร้องขอ

ความตั้งใจ/เจตนา



สำรวจภูเขาน้ำแข็ง
ด้วยการ
“ฟัง”

คุณสมบัติ

ความต้องการ
พื้นฐาน

จุดแข็ง

ความกลัว



ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 6 ประการ

1.ความแน่นอน ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย

Certainty / Security / Comfort

2.ความไม่แน่นอน ความหลากหลาย การผจญภัย

Uncertainty / Variety/ Adventure

3.ความสำคัญ

Significance

4.การเชื่อมโยงและความรัก

Connection & Love

5.การเติบโต

Growth

6.การอุทิศตน / การให้

Contribution

ความกลัวของมนุษย์

1.กลัวไม่ดีพอ

Not good enough

2.กลัวคนไม่รัก

Not being loved

3.กลัวไม่เข้าพวก

Not belong to

**“Leaders in the past know how to answer.
Leader in the future know how to ask.”**

- Marshall Goldsmith -



การถาม

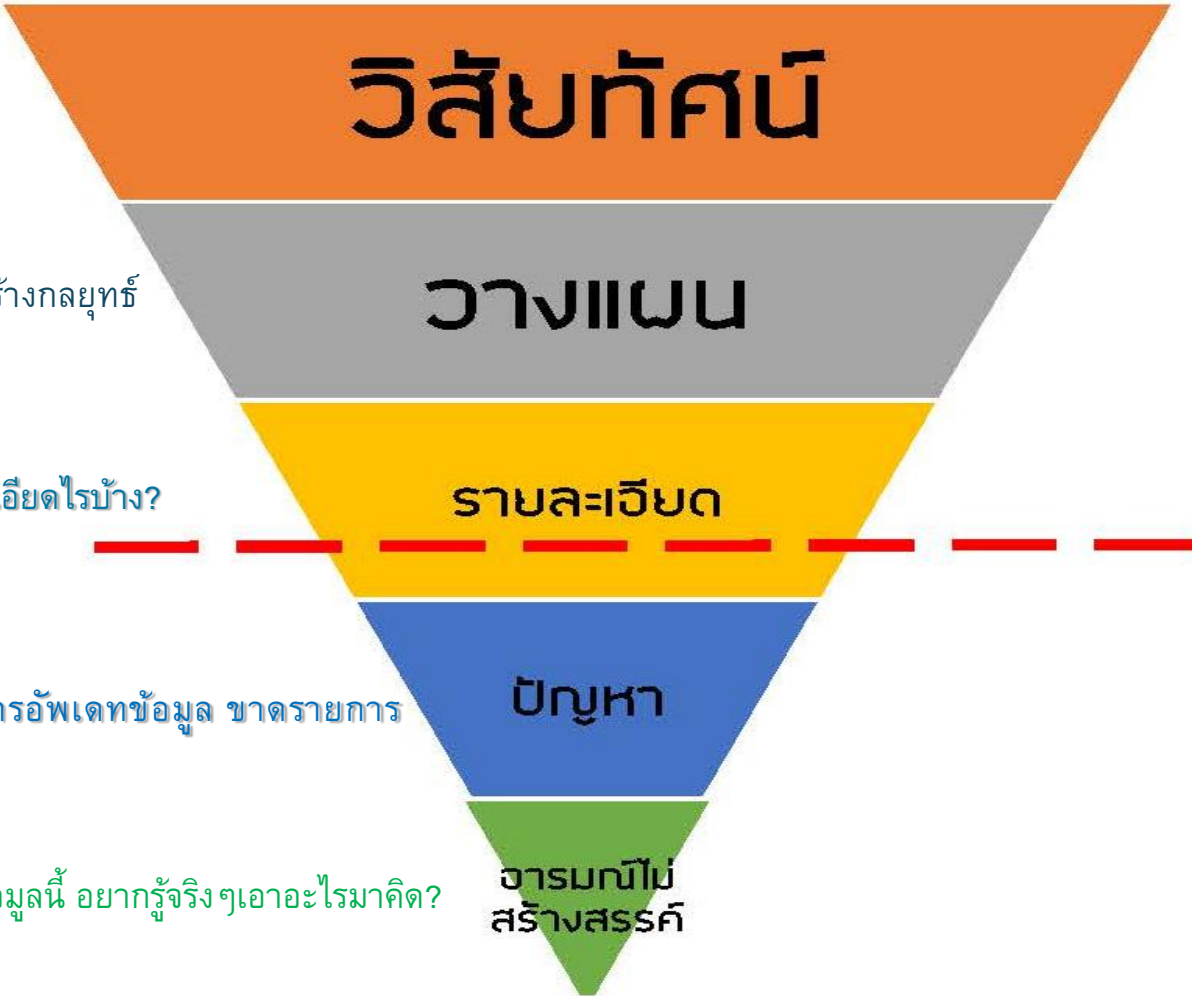
ตัวอย่าง : ข้อมูลนี้สามารถใช้ต่อยอดเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงของระบบในการทำงานได้อย่างไร?

ตัวอย่าง : ข้อมูลนี้นำไปสร้างกลยุทธ์ในการทำงานได้อย่างไร?

ตัวอย่าง : ข้อมูลนี้มีรายละเอียดอะไรบ้าง?

ตัวอย่าง : ทำไมไม่มีการอัปเดตข้อมูล ขาดรายการสำคัญๆทั้งนั้น ?

ตัวอย่าง : ใครเป็นคนทำข้อมูลนี้ อยากรู้จริงๆเอาอะไรมาคิด?

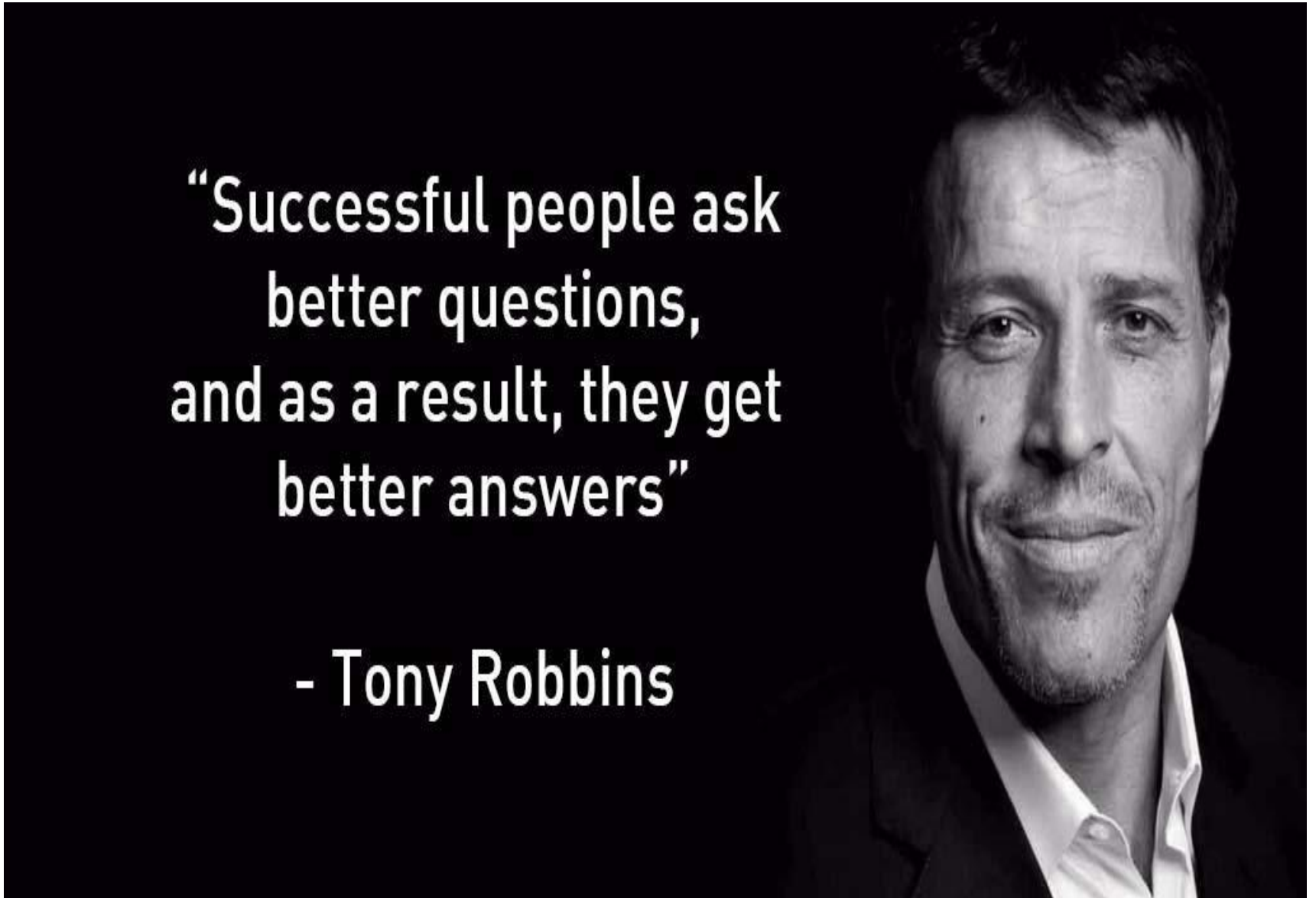


เชิงรุก
(Proactive)
เน้นอนาคต

เน้นอดีต
เชิงรับ
(Reactive)

**“Successful people ask
better questions,
and as a result, they get
better answers”**

- Tony Robbins



ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

“คำถามที่มีจุดมุ่งหมายในการกระตุ้นให้เกิดความชัดเจน”



- คำถามกระจ่างชัด Clarifying questions
- คำถามเสนอข้อคิด Insightful questions
- คำถามเฉียบคม Lazer questions



“คำถามที่มีจุดมุ่งหมายในการดึงศักยภาพ/ปรับเปลี่ยนมุมมอง”



ฟัง

จับประเด็น

ถามด้วยคำถาม

ทรงพลัง

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเพื่อความกระจ่างชัด (Clarifying Question)

โค้ชใช้คำถามประเภทนี้เพื่อค้นหาความเชื่อ มุมมอง ต่อโลกของผู้รับการโค้ช หรือแผนที่ชีวิต - Map นั้นเอง เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นของผู้รับการโค้ช โดยมุ่งเน้นสิ่งที่เกิดขึ้น “ภายใน” ที่เขาสร้างขึ้นจากเหตุการณ์นั้นๆ เพื่อให้เข้าใจประเด็นที่เกิดขึ้น = Reality ของเขาได้ชัดเจน และถูกต้อง และสามารถวางแผนการโค้ชได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามกระจ่างชัด

“ดาวไม่ชอบอย่างหนึ่งคือบริษัทชอบบอกให้ขอจากซัพพลายเออร์จึงจะถือว่าเป็นผลงานของดาว ดาวว่าบางอย่างก็โอเคแล้ว บริษัทก็ไม่ได้เสียอะไร ทำไมเราต้องเอาเปรียบ กดดันซัพพลายเออร์เขาด้วย”

จะตั้งคำถามอะไร เพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด?

.....

.....

.....

.....

.....

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามกระฉ่างชัด

ดาวไม่ชอบบอญอย่างหนึ่งคือ บริษัทชอบบอกให้เราต้องขอ จาก supplier ให้มากกว่าที่เขาให้ จะถือว่าเป็นผลงาน ดาวคิดว่าบางทีมันก็ ok แล้ว บริษัทก็ไม่ได้เสียอะไร ทำไมเราต้องไปเอาเปรียบ กดดัน supplier ด้วย

- คุณดาวคิดว่าตัวเองกำลังเผชิญกับอะไร
- สิ่งนี้ทำให้คุณดาวเป็นยังงัย
- การไม่เอาเปรียบสำหรับคุณดาวหน้าตาเป็นยังงัย
- คุณดาวได้รับการสอนมาอย่างไรเรื่องการไม่เอาเปรียบ
- คุณดาวต้องมีความเชื่ออย่างไรเพื่อให้สบายใจกับเรื่อง นี้ได้

ฯลฯ

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเสนอข้อคิด

คำถามเสนอข้อคิด (Insightful Question)

โค้ชใช้คำถามประเภทนี้เพื่อช่วยให้ผู้รับการ
โค้ช มองเห็นมุมมองใหม่ และเป็นอิสระจาก
ข้อจำกัดทางความเชื่อที่พวกเขาสร้างขึ้นเอง

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเสนอข้อคิด

“ดาวไม่ชอบอย่างหนึ่งคือบริษัทชอบบอกให้ขอจากซัพพลายเออร์จึงจะถือว่าเป็นผลงานของดาว ดาวว่าบางอย่างก็โอเคแล้ว บริษัทก็ไม่ได้เสียอะไร ทำไมเราต้องเอาเปรียบ กดดันซัพพลายเออร์เขาด้วย”

จะตั้งคำถามเสนอข้อคิดว่าจะอะไร?

.....

.....

.....

.....

.....

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเสนอข้อคิด

ดาวไม่ชอบบอญอย่างหนึ่งคือ บริษัทชอบบอกให้เราต้องขอ จาก supplier ให้มากกว่าที่เขาให้ จะถือว่าเป็นผลงาน ดาวคิดว่าบางทีมันก็ ok แล้ว บริษัทก็ไม่ได้เสียอะไร ทำไมเราต้องไปเอาเปรียบ กดดัน supplier ด้วย

- มีใครพูดว่าคุณดาวเอาเปรียบบ้าง
- ถ้ามันไม่ใช่การเอาเปรียบ มันจะเป็นอะไรได้บ้าง
- ตอนที่คุณดาวได้เคยทำสิ่งนี้ไปแล้ว คุณดาวทำไปด้วย เหตุผลใด
- ถ้าคุณดาวเป็นผู้เลือก คุณดาวจะเลือกอะไรที่ก็ยังคงให้ ผลลัพธ์ที่ทางบริษัทต้องการ

ฯลฯ

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเชิงบวก/ทะลุทะลวง

คำถามเชิงบวก/คำถามทะลุทะลวง (Lazer Question)

เป็นคำถามที่เจาะเข้าถึงแก่นของเรื่องราวที่กำลังเกิดขึ้นจริง โค้ชใช้คำถามประเภทนี้ เพื่อช่วยยกระดับการตระหนักรู้ ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมอง และช่วยสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับการโค้ชอย่างได้ผลในทันที

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเชิงบวก/ทะลุทะลวง

“ยังไงดาวก็รับไม่ได้ ดาวไม่เห็นว่า การขอส่วนลด หรือของแถมจะช่วยอะไร บริษัทก็มีแต่อยากเอาเปรียบทั้งๆที่ตัวเองก็มีเงินเยอะ และก็ไม่ได้เสียหายอะไร ที่สำคัญดาวก็มารับเคราะห์ตรงนี้เป็นผู้รับบาปไปแทน อย่างนี้มันแฟร์หรือคะ”

จะตั้งคำถามเชิงบวก/ทะลุทะลวงว่าอะไร?

.....

.....

.....

.....

.....

ประเภทของ “การตั้งคำถามทรงพลัง”

คำถามเชิงบวก/ทะลุทะลวง

ยังงัยดาวก็รับไม่ได้ ดาวไม่เห็นว่า การขอส่วนลด หรือของแถมจะช่วยอะไร บริษัทก็มีแต่อยากเอาเปรียบทั้งๆ ที่ตัวเองก็มีเงินเยอะ และก็ไม่ได้เสียหายอะไร ที่สำคัญ ดาวก็ต้องมารับเคราะห์ตรงนี้เป็นผู้รับบาปไปแทน อย่างนี้มันแฟร์หรือคะ?

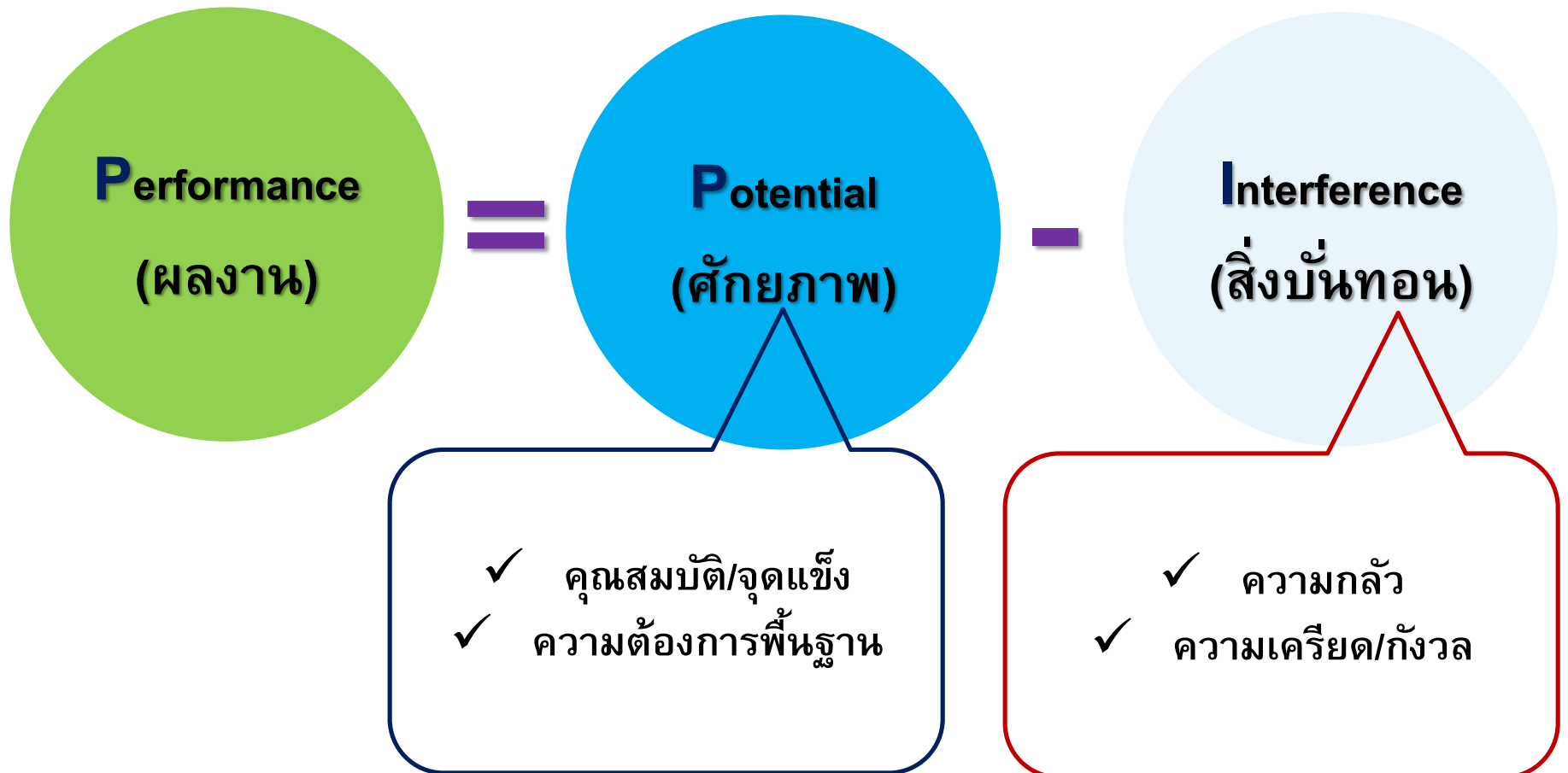
- คุณดาวกำลังซ่อนตัวเองจากอะไร
- คุณดาวได้อะไรจากการเชื่อแบบนี้
- ความเชื่อแบบนี้จะพาคุณดาวไปไหน
- อะไรหายไปจากเรื่องนี้ที่จะช่วยให้คุณดาวไปต่อได้

ฯลฯ

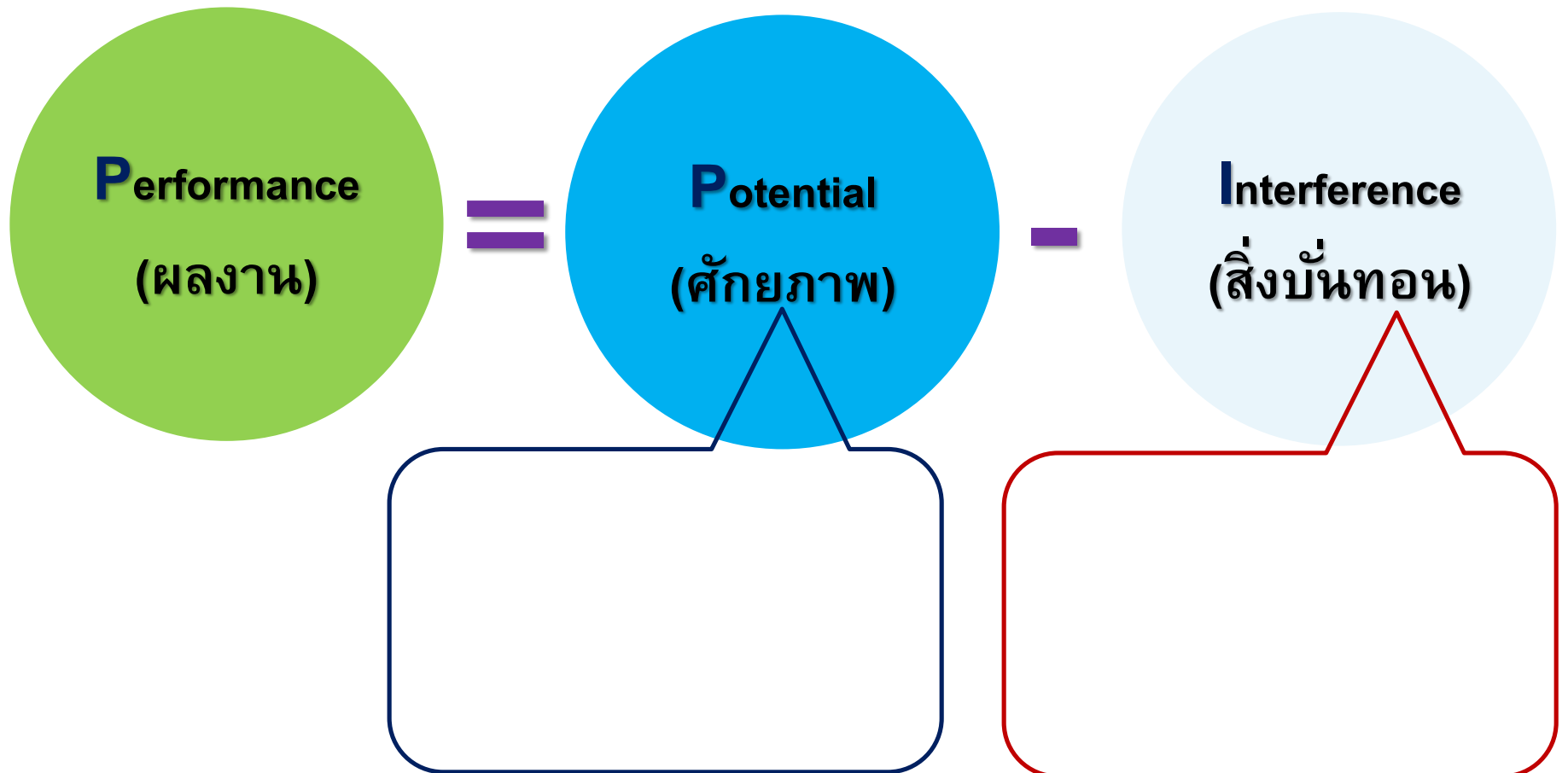
โมเดลการโค้ช (Coaching Model)

โมเดลการโค้ช “PPI Model”

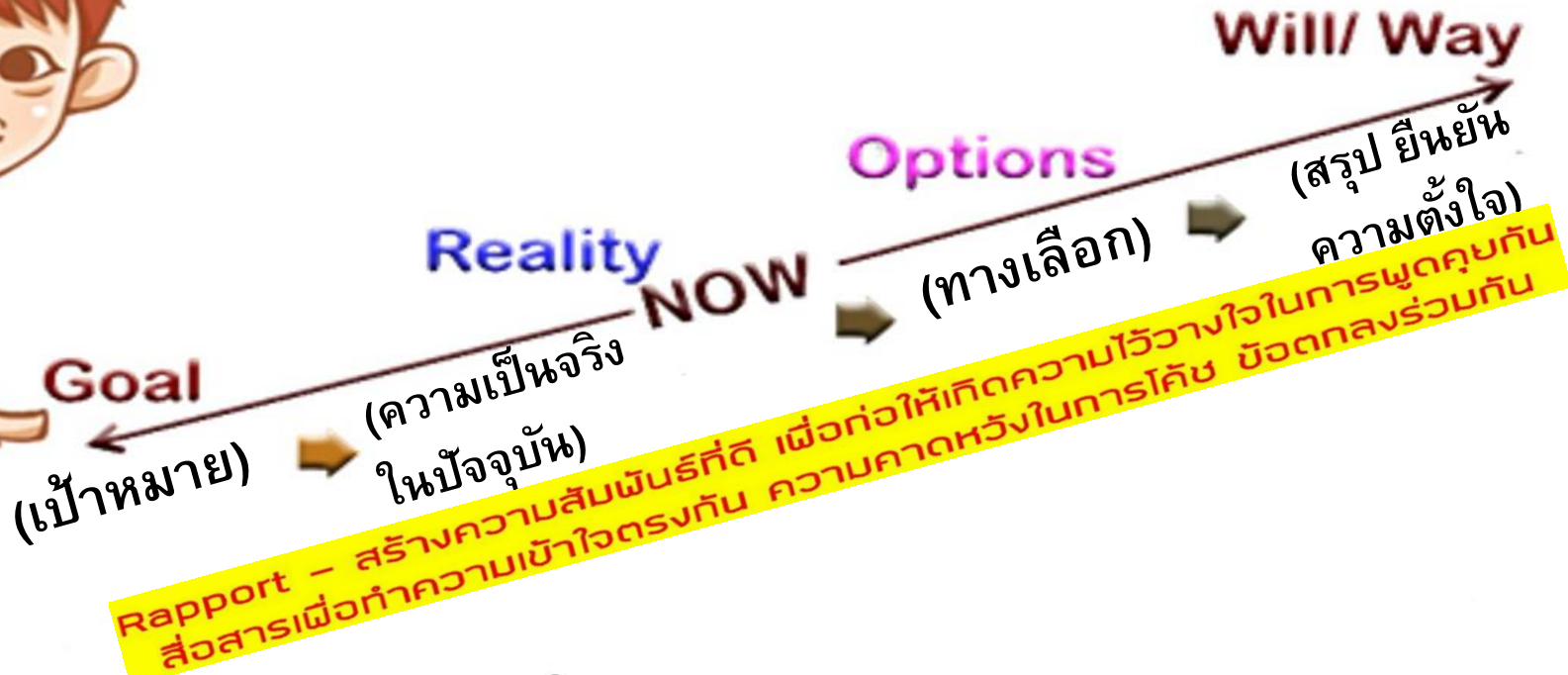
Performance, Potential, Interference



Performance, Potential, Interference



โมเดลการโค้ช “GROW Model”



- เป็นโมเดลการโค้ชที่ใช้ง่าย และทรงประสิทธิภาพ
- เป็นโมเดลการโค้ชที่เน้นที่ตัวผู้รับการโค้ช (Coachee)
 - ใช้คำถามเป็นตัวดึง Focus

ตัวอย่าง
คำถามสำหรับการโค้ช
(Coaching Question)

คำถามในการโค้ช “GROW Model”

“เพื่อสร้างความชัดเจนในเป้าหมาย/สิ่งที่ปรารถนา”

- วันนี้ คุณ อยากรู้อะไร?
- เรื่องนี้ เป็นปัญหายังไง สำหรับคุณ / หากให้คะแนน 1 ถึง 10 คุณให้คะแนนกับเรื่องนี้สักเท่าไร?
- คุณ อยากรู้อะไร (ภาพที่ต้องการให้เกิด)?
- ถ้าคุณได้ในแบบที่ต้องการ คุณจะได้อะไร?
- สิ่งนั้นสำคัญแค่ไหน / อย่างไร สำหรับคุณ?
- วันนี้เมื่อจบการโค้ช อะไรที่คุณต้องการเพื่อให้คุณได้ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ยอดเยี่ยม?

สรุปประเด็นที่จะโค้ช

คำถามในการโค้ช “GROW Model”

“เพื่อสำรวจความเป็นจริงในปัจจุบัน”

- ถ้าเส้นทางสู่เป้าหมายของคุณแบ่งเป็น 1 - 10 ตอนนี้
คุณอยู่จุดไหน?
- ช่วยเล่าถึงอะไรก็ตามที่คุณได้ลงมือทำแล้วเพื่อไปสู่
เป้าหมายนี้?
- สิ่งที่คุณสามารถทำให้ดีขึ้นได้ในตอนนี้คืออะไร?
- อะไรที่หยุดคุณไม่ให้ก้าวไปยังเป้าหมาย?
- อื่น ๆ

คำถามในการโค้ช “GROW Model”

“เพื่อหาทางเลือก”

- อะไรที่คุณคิดจะทำต่อไป?
- คุณจะทำอะไรเพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่าเดิมหรือเข้าใจเป้าหมายมากขึ้น?
- อะไรคือข้อดีและข้อด้อยในแต่ละทางเลือกของคุณ?
- สิ่งที่ยากที่สุด หรือท้าทายที่สุดในสิ่งที่คุณกำลังจะทำคืออะไร?
- ใครที่อาจช่วยคุณได้?

คำถามในการโค้ช “GROW Model”

“เพื่อสรุป ยืนยันความตั้งใจ”

- หากกำหนดระดับ 1-10 คุณคิดว่าตอนนี้แผนที่คุณวางไว้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับไหน?
- จากระดับดังกล่าว คุณตั้งใจจะทำอะไรต่อไปเพื่อให้แผนงานของคุณก้าวไปอยู่ในระดับที่ 10?
- 3 สิ่ง ที่คุณสามารถทำให้เกิดขึ้นในสัปดาห์นี้สำหรับเรื่องนี้คืออะไร?
- คุณจะรู้ได้อย่างไรว่าคุณทำเรื่องนี้ได้สำเร็จสมบูรณ์แล้ว?
- มีใครหรือสิ่งใดที่จะช่วยสนับสนุนคุณได้?

Workshop

blah, blah, blah

blah, blah, blah

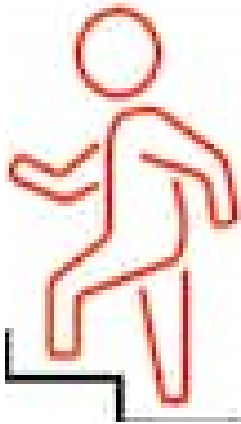


การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)



**ผู้สอนงาน
(Mentor)**

**ผู้รับการสอนงาน
(Mentee)**



Share

แสดง/สาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง
และอธิบาย

ดู+ฟัง

Shadow

ร่วมปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน
ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ

ทำตาม

ดู+ฟัง

ดูการฝึกหัด และฝึกหัดซ้ำ

ฝึกหัด

Suggest

ให้คำแนะนำเพิ่มเติม

ดู+ฟัง

ดู+ฟัง

ดู Mentee แสดง/สาธิตให้แก่ผู้อื่น

Share

Workshop

blah, blah, blah

blah, blah, blah



การให้คำปรึกษา (Consulting)

วิธีคิด

(SIPOC)

อาการที่พบและประเด็นสำคัญต่อผลที่ต้องการ

ข้อมูลและข้อเท็จจริง

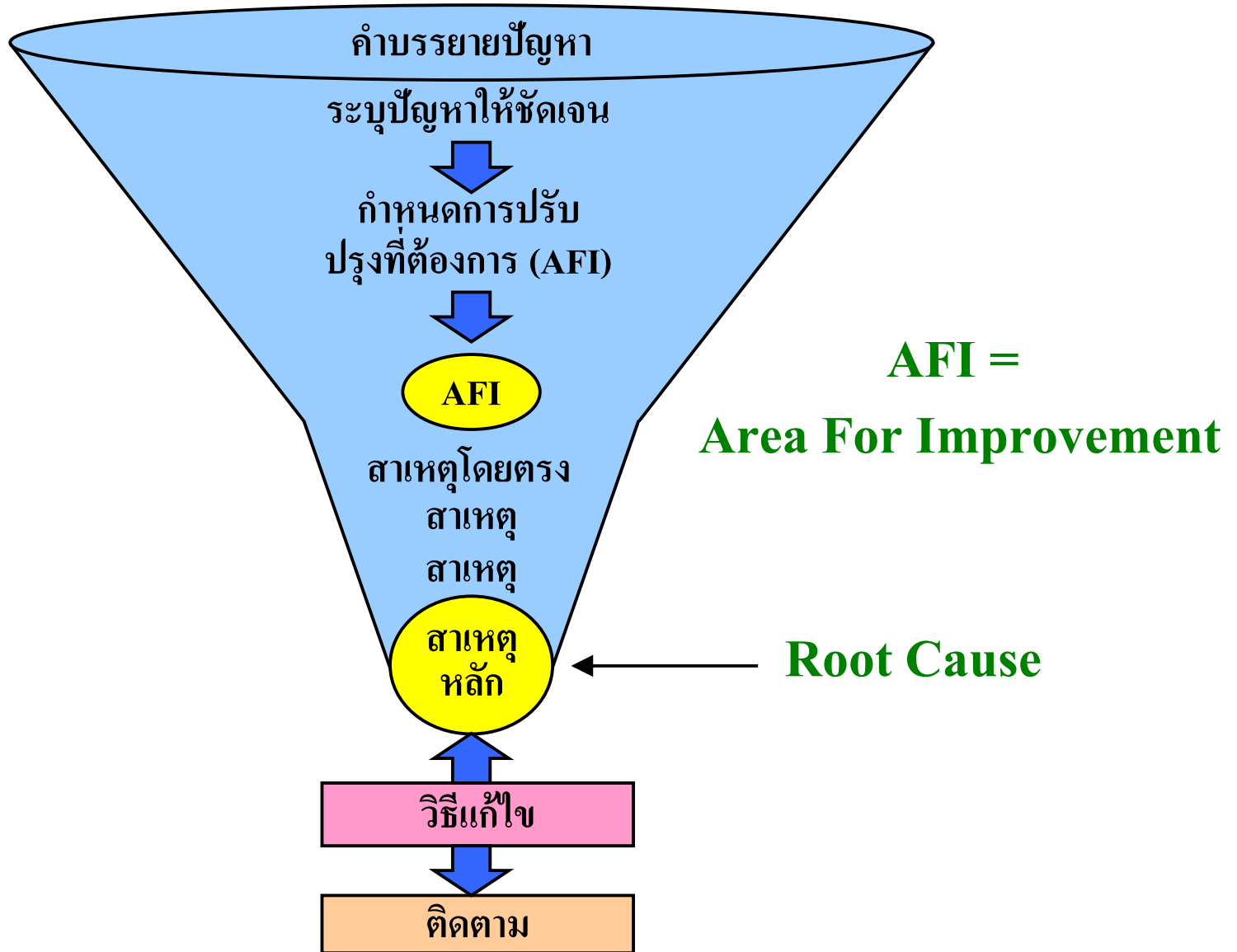
(เชิงปริมาณ - เชิงคุณภาพ)

สาเหตุ

สรุปประเด็น/ข้อเสนอแนะ


(อิงตาม SIPOC)

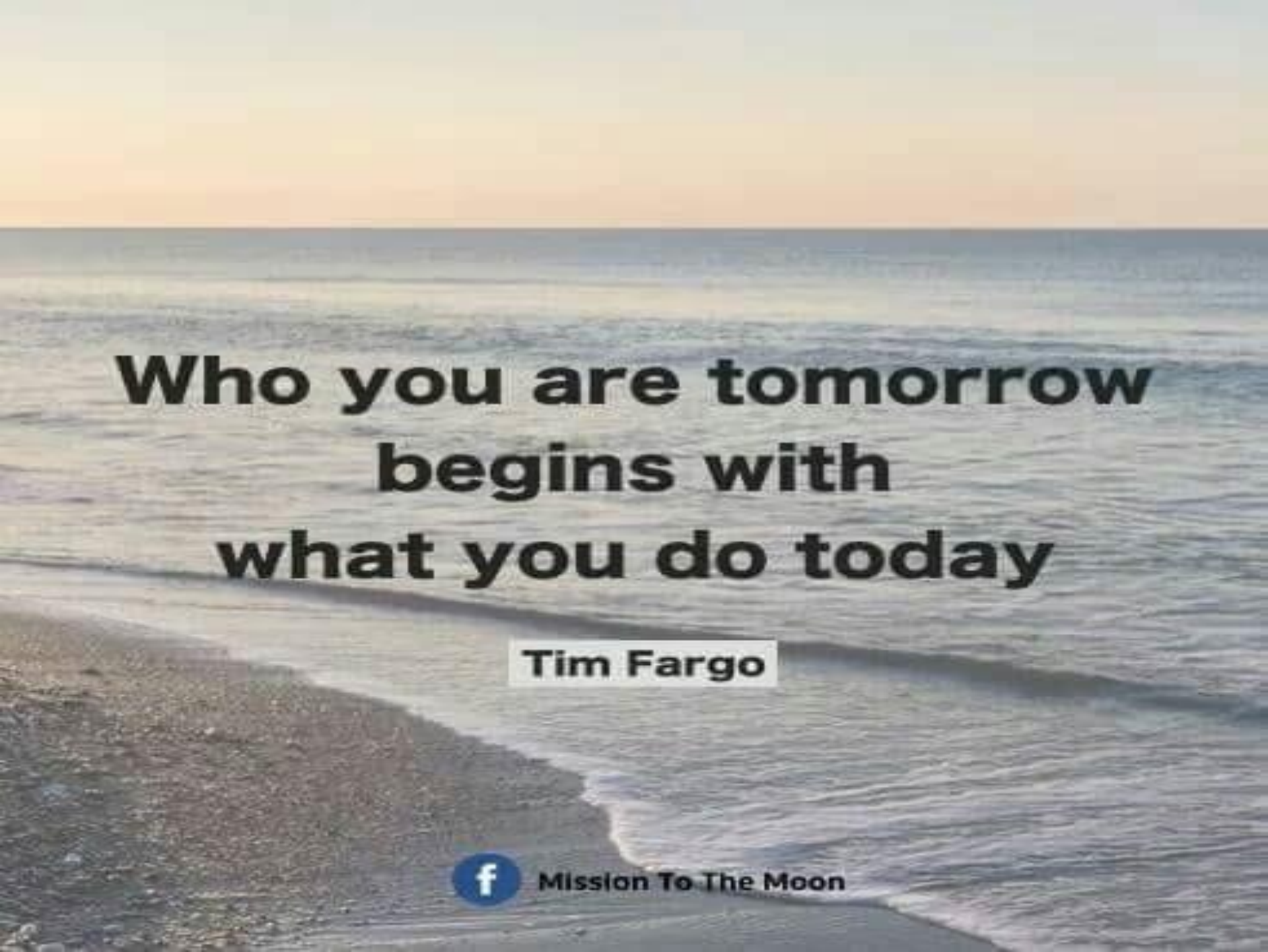
ผล/เป้าหมายของการปรับปรุง



การสะท้อนการเรียนรู้ (Self – Reflection)

LOGIC 3 สะท้อนการเรียนรู้

<p>วันที่ : หัวข้อ :</p>	<p>สรุปสั้น ๆ ว่าอะไร เช่น สาระสำคัญของวันนี้ คือ?</p>	<p>Q3 : เรานำเรื่องนี้ไปใช้ ในงานของเราอย่างไร?</p>	<p>3.Start (สิ่งที่เริ่มทำ) 1) 2) 3)</p>
		<p>1.Stay (สิ่งที่ทำติดอยู่แล้วและ จะทำต่อ) 1) 2) 3)</p>	<p>2.Stop (สิ่งที่ไม่ดีที่จะหยุด ทำ) 1) 2) 3)</p>
<p>Q1 : วันนี้เรียนรู้อะไร?</p>	<p>3)</p>	<p>Q2 : ทำไมเรื่องนี้จึงมี ความสำคัญกับงานของ เรา?</p>	<p>3)</p>
<p>1)</p>	<p>2)</p>	<p>1)</p>	<p>2)</p>



**Who you are tomorrow
begins with
what you do today**

Tim Fargo



Mission To The Moon

คำถามเพิ่มเติม



www.lifealignment.com



**LIFE
ALIGNMENTOR**
BY DR. WASIT PROMPUTH

HOME

SERVICES

COURSE

ACHIEVEMENT

TESTIMONIAL

Life Alignment

อ.หม่อม ดร.วสิษฐ์ พรหมบุตร

" ปรับองค์าจิต เปลี่ยนชีวิตให้สุขขั้นเทพ "

Partnership Approach | Analytical & Implementation | Flexibility & Smooth Delivery



<https://www.facebook.com/LifeAlignment/>



เอกสารแนบท้าย

เราสื่อความกันอย่างไร?

เราใช้ประสาทสัมผัสต่อไปนี้เมื่อตีความข้อมูล

|| สิ่งที่เราเห็น (Visual modality : V)

|| สิ่งที่เราได้ยิน (Auditory modality : A)

|| สิ่งที่เราได้กลิ่น (Olfactory)

|| สิ่งที่เรารู้สึก (Kinesthetic modality : K)

|| สิ่งที่เรลิ้มรส (Gustatory)

|| สิ่งที่เราพูดคุยกับตัวเอง (Auditory digital : Ad)



การรับรู้อันโดดเด่นของมัน

ใส่ตัวเลขด้านหน้าข้อความ ตัวเลขแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

4 = โกล้เคียงที่สุดกับความเป็นตัวคุณ

3 = โกล้เคียงรองลงมา

2 = โกล้เคียงน้อย

1 = เป็นตัวคุณน้อยที่สุด

รูปแบบการรับรู้อันโดดเด่นของฉัน

1. การตัดสินใจของคุณขึ้นอยู่กับ

..... สัญชาติญาณ

..... สิ่งที่น่าเชื่อถือที่สุด

..... สิ่งที่ดีที่สุดในใจ

..... ผลวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อนั้น

2. ระหว่างการถกเถียงกันฉันได้รับอิทธิพลจาก

..... โทนเสียงของอีกฝ่าย

..... ฉันเห็นประเด็นของอีกฝ่ายหรือไม่

..... เหตุผลของอีกฝ่าย

..... ฉันสัมผัสความรู้สึกที่แท้จริงของอีกฝ่ายได้หรือไม่

3. ฉันสื่อความเป็นตัวฉัน และสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นกับฉันด้วยการ

..... แต่งตัว และภาพลักษณ์ของฉัน

..... ความรู้สึกที่ฉันส่งออกไป

..... คำพูดที่ฉันเลือกใช้

..... โทนเสียงของฉัน

4. สิ่งที่ฉันทำได้อย่างง่ายดายคือ

..... ทหารระดับเสียงที่เหมาะสมที่สุดของเครื่องเสียง

..... จับประเด็นที่สำคัญที่สุดในเรื่องที่น่าสนใจ

..... เลือกเฟอร์นิเจอร์ที่สบายที่สุด

..... เลือกสีสันทึกลับหลายได้อย่างสวยงาม ลงตัว

Workshop : รูปแบบการรับรู้อันโดดเด่นของฉันทัน

ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4
.....KAVA
.....AVKAd
.....VAdAdK
.....AdKAV

V	A	K	Ad
ข้อ 1คะแนน	ข้อ 1คะแนน	ข้อ 1คะแนน	ข้อ 1คะแนน
ข้อ 2คะแนน	ข้อ 2คะแนน	ข้อ 2คะแนน	ข้อ 2คะแนน
ข้อ 3คะแนน	ข้อ 3คะแนน	ข้อ 3คะแนน	ข้อ 3คะแนน
ข้อ 4คะแนน	ข้อ 4คะแนน	ข้อ 4คะแนน	ข้อ 4คะแนน
รวมคะแนน	รวมคะแนน	รวมคะแนน	รวมคะแนน

รูปแบบการรับรู้อันโดดเด่น

II ประสาทสัมผัสโหมดการเห็นภาพ (V)

คำพูด ฉันเห็นแล้ว / เรื่องนี้ดูคลุมเครือๆ / ฉันมีความเห็นว่า ฯลฯ

II ประสาทสัมผัสโหมดใช้เสียง (A / Ad)

คำพูด เรื่องนี้ฟังไม่ค่อยคุ้น / ที่ฉันพูดไปฟังแล้วเข้าท่าบ้างไหม / ทำเรื่องนี้ให้ดังระเบิดเลยดีกว่า ฯลฯ

II ประสาทสัมผัสโหมดสัมผัส - ความรู้สึก (K)

คำพูด ฉันสัมผัสสิ่งที่เธอกล่าวได้ชัดเจนมากๆ / ฉันไม่แน่ใจนะว่าจะทำตามเธอได้ไหม / ฉันรู้สึกว่าคุณชีวิตวันนี้ช่างวิเศษเหลือเกิน ฯลฯ

Workshop : รูปแบบการรับรู้อันโดดเด่น

รูปแบบการรับรู้อันโดดเด่นของ ช. และ ญ ที่สนิทสนมกัน

ช : ฉันรักเธอนะที่รัก

ญ : ไม่หรอก เธอไม่ได้รักฉันเลย

ช : เธอพูดว่าอะไรกัน, เธอพูดอย่างนั้นได้อย่างไร

ญ : คำพูดไม่มีค่าหรอก เดียวนี้เธอไม่เคยให้ดอกไม้กับฉันเลย เธอไม่เคยพาฉันไปไหนๆกับเธอเลย เธอไม่เคยมองฉันแบบพิเศษ

ช : เธอหมายความว่าอย่างไร ฉันกำลังบอกเธออยู่นี่ไง

ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ	ผู้รับข้อมูลป้อนกลับ.....
<p style="text-align: center;">ทักษะ</p>	<p style="text-align: center;">ข้อสังเกต</p>
1.การให้ข้อมูลก่อนเริ่มกระบวนการ	
2.การสร้างสัมพันธภาพ/ความไว้วางใจ	
3.การรับฟังอย่างตั้งใจ	
4.การตั้งคำถาม	
5.การทำให้หัวข้อมีความชัดเจน	
6.การชื่นชม หรือแสดงความเห็นในจุดที่ดี	
7.อื่นๆ (ถ้ามี)	
สิ่งที่ได้ดี:	
โอกาสในการพัฒนา:	

ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ	ผู้รับข้อมูลป้อนกลับ.....
ทักษะ	ข้อสังเกต
1.การให้ข้อมูลก่อนเริ่มกระบวนการ	
2.การสร้างสัมพันธภาพ/ความไว้วางใจ	
3.การรับฟังอย่างตั้งใจ	
4.การตั้งคำถาม	
5.การทำให้หัวข้อมีความชัดเจน	
6.การชื่นชม หรือแสดงความเห็นในจุดที่ดี	
7.อื่นๆ (ถ้ามี)	
สิ่งที่ทำได้ดี:	
โอกาสในการพัฒนา:	