

# การโค้ชเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

(High Performance Coaching and Feedback)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์  
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร

## 8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

## การโค้ชเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (High Performance Coaching and Feedback)

CO 1.1

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

### หลักการและเหตุผล

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพสูงเป็นที่ต้องการขององค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นหัวหน้างานหรือผู้บริหารยุคใหม่ควรให้ความสำคัญกับทักษะการโค้ช (Coaching Skill) เนื่องจากทักษะดังกล่าวสามารถพัฒนาลูกน้องให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ทำงานผิดพลาดน้อยลง สามารถใช้ความคิดและศักยภาพภายในตนเอง นำไปแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาหัวหน้าและผู้จัดการให้มีทักษะการโค้ชหรือการเป็นผู้นำแบบโค้ช (Leader as Coach) ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นขององค์กร

กระบวนการโค้ชซึ่ง (Coaching Process) มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในกระบวนการสามารถเรียนรู้เชิงทฤษฎีได้ไม่ยาก แต่การมีทักษะสำคัญต่าง ๆ ของการโค้ชต้องเกิดจากการลงมือปฏิบัติเท่านั้น โค้ชที่ดีต้องเข้าใจกลไกการทำงานของสมองในมิติของ “การโค้ชโดยใช้สมองเป็นฐาน” (Brain Base Coaching) เนื่องจากสมองทำหน้าที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ผ่านระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 (Brain Activity Response) และหนึ่งในทักษะสำคัญของการโค้ชคือ “การถามคำถามทรงพลัง” (Powerful Question) ดังนั้นการใช้คำพูดและคำถามที่เหมาะสมมีผลต่อการกระตุ้นการทำงานของสมองส่วนหน้า (Pre – Frontal Cortex) และสมองส่วนการทำให้ชีวิตอยู่รอด (Limbic System)

การพัฒนาทักษะการโค้ชอย่างเป็นระบบ (Systematic Coaching) ผู้เป็นโค้ชต้องเข้าใจองค์ประกอบและมีแนวความคิดที่ถูกต้องของการเป็นโค้ช ซึ่งทำให้โค้ชเชื่อว่าผู้รับการโค้ช (โค้ชชี่ - Coachee) มีศักยภาพในตนเอง การยอมรับและการเปลี่ยนแปลงต้องเกิดจากโค้ชชี่เอง กระบวนการโค้ชมุ่งเน้นที่วิธีการแก้ปัญหา ไม่เน้นที่ตัวปัญหา และสุดท้ายโค้ชมีความเชื่อว่าโค้ชชี่มีวิธีการอันเหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยต้องอาศัยทักษะสำคัญของการโค้ช (Coaching Skill) ดังนี้

- การใช้คำถามทรงพลัง (Powerful Questioning)
- การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)
- การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
- การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Set Goal)

### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทีมงานด้วยทักษะการโค้ช (Coaching Skill) แบบการโค้ชโดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Base Coaching)
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการโค้ชอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการเรียนรู้เชิงทฤษฎีและการจำลองสถานการณ์การโค้ช พร้อมกันเตรียมข้อมูลและแสดงบทบาทการโค้ชด้วยตนเอง

### รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

#### พื้นฐานการโค้ชกับการพัฒนาศักยภาพทีมงาน

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- ศักยภาพกับผลการปฏิบัติงาน (Potential & Performance)
- การแสดงออกของผู้นำกับ TAPS Model
- การพัฒนาศักยภาพด้วย Skill – Will Matrix
- Workshop I: สำรววิธีการพัฒนาศักยภาพทีมงานนิยามของการโค้ช (Definition of Coaching)
- จุดประสงค์ของการโค้ช (Objective of Coaching)
- ความหมายของการโค้ชผลการปฏิบัติงาน
- Workshop II: การเตรียมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการโค้ช

#### การทำงานของสมองกับการโค้ชผลการปฏิบัติงาน

- การโค้ชโดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Coaching)
- การตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นของสมอง (Brain Activity Response)
- เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
- ตัวอย่างชุดคำถามสร้างสรรค์การทำงานของสมอง
- Activity I: การฝึกถามด้วย Characteristic Questions

#### การพัฒนาทักษะการโค้ชอย่างเป็นระบบ (Systematic Coaching)

- องค์ประกอบของการโค้ชผลการปฏิบัติงาน
- แนวความคิดที่ถูกต้องของการเป็นโค้ช
- ทักษะสำคัญของการโค้ช
  - การใช้คำถามทรงพลัง (Powerful Questioning)
  - การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
  - การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)
  - การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
  - การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Set Goal)
- การโค้ชด้วย Grow Model & Insight Loop (วงจรแห่งปัญญา)
- กระบวนการโค้ชอย่างเป็นระบบ (Systematic Coaching Process)
- จำลองสถานการณ์ (กรณีศึกษา) : การโค้ชผลการปฏิบัติงาน
- Role Playing: เตรียมข้อมูลและแสดงบทบาทการโค้ชงาน

#### การพัฒนาทักษะการโค้ชอย่างยั่งยืน

- แนวคิด “Knowledge is not Understanding”





# 5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



080-626-9565

sale@bananatraining.com

www.banatraining.com

## 1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

## 2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

### ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

### ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

### ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

## 3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



## 4.Coaching (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

## 5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



## โครงสร้างการฝึกอบรม

### COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan