

## คู่มือวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น... ในฐานะโค้ช

โดย โค้ช ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และพัฒนาภาวะผู้นำ

[www.pakornblog.com](http://www.pakornblog.com)





กระตุ้นให้เขาถึงศักยภาพ  
ของเขาออกมาใช้ให้มากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเต็มใจ  
ย่อมได้รับผลดีกว่าการถูกบังคับ

มุ่งหวังทุกคนอยากได้รับคำชม  
และการยอมรับในตัวเอง

“ผู้ทำงานให้ฐานะได้ช้ กระตุ้น, จูงใจ ให้เขาถึงศักยภาพของเขา  
เพื่อการทำงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง โดยที่เราไม่ต้องบังคับเขาเลย”



# สารบัญ (หัวข้อต่างๆ เพื่อความสะดวกในการเปิด)

แนวคิดของการทำคู่มือนี้	2
นิยามของโค้ช...สร้างพลังในการเปลี่ยนแปลง	3
คำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชซึ่ง	5
แก่นสำคัญของการโค้ชซึ่ง	7
ทักษะสำคัญที่โค้ชใช้ในการโค้ชซึ่ง	8
โค้ชที่ดีควรเรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	10
เทคนิคการใช้คำถามที่ดีสำหรับโค้ช	12
แนวทางการใช้เอกสารแนบสำหรับโค้ช	17
ตัวอย่างคำถามโดยให้เห็นเหตุการณ์จริง	19
- ตัวอย่างคำถามของโค้ชใน กรณีศึกษา : การสร้างความมั่นใจในตัวเอง	20
- ตัวอย่างคำถามของโค้ชใน กรณีศึกษา : การเอาชนะความวิตกกังวลด้วยตัวเอง	22
ตัวอย่างการใช้คำถามโดยเน้นที่ “คำสำคัญ(Keyword)”	25
- ตัวอย่างคำถามชุด : ทำให้โค้ชเกิดความกระตือรือร้น	26
- ตัวอย่างคำถามชุด : ทำให้โค้ชเชื่อมั่นใจในตัวเอง	27
ตัวอย่างการใช้ชุดคำถาม “แนวความคิด(Conceptual) เป็นหลัก	29
- ตัวอย่างคำถามชุด แบบ 1:1 Coaching : หัวหน้าควรพัฒนาทีมงานอย่างไร	30
- ตัวอย่างคำถามชุด แบบ 1:1 Coaching : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีเสียใหม่	31
ตัวอย่างการใช้ “เอกสาร” ประกอบการโค้ชซึ่ง (Executive Coach)	33
- วิสัยทัศน์ (Vision)	34
- การเอาชนะหลุมพรางทางความคิด	40

# แนวความคิดของการทำคู่มือนี้

**ผมเชื่อว่า...** การเป็นโค้ชให้กับผู้อื่นจะเกิดผลดีกับโค้ชและผู้เป็นโค้ชเอง เพราะปัจจุบันไม่ค่อยมีใครชอบการบังคับ อยากได้การจูงใจให้เห็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองดังนั้น หากเราต้องการจะกระตุ้นให้ใครปฏิบัติตัวให้เกิดผลดีควรที่จะใช้แนวความคิดของการโค้ชซึ่ง มากกว่าการสั่งแบบเดิมๆ ซึ่งตัวโค้ชเองก็ไม่ต้องเหนื่อยมาก เพราะโค้ชตั้งใจทำด้วยตัวเอง

ผมใช้ประสบการณ์ของตัวเองในการศึกษา, ค้นคว้า และปฏิบัติตัวในฐานะโค้ช และ ที่ปรึกษาเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้คนเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา กว่า 4 ปี ทำให้เห็นแนวทางในการเป็นโค้ช จึงมีแนวความคิดว่า “ควรรวบรวม หลักการ, เทคนิค และเครื่องมือต่างๆ ที่ผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้” ถ้ามีความสนใจในการเป็นโค้ช เพื่อที่จะทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติและฝึกฝนในฐานะโค้ช ที่มีความตั้งใจพัฒนาผู้อื่น โดยที่ไม่ต้องบังคับเขา แต่จูงใจให้เขาดึงศักยภาพของตัวเองออกมา

คู่มือเล่มนี้พยายามเน้นเนื้อหาที่ง่ายๆ ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปทดลองใช้ได้ทันที พร้อมกับตัวอย่างต่างๆ ที่ใช้ประกอบในการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางการโค้ชซึ่งของตัวเอง ดังนั้นจึงไม่ใช่หนังสือที่อ่านเพื่อให้เข้าใจเพียงอย่างเดียว แต่อยากเชิญชวนให้นำไปทดลองใช้ด้วยตัวเอง เพื่อให้เห็นจากประสบการณ์จริงๆ

หวังว่าคู่มือเล่มนี้คงมีประโยชน์อย่างแท้จริง และถูกเผยแพร่ต่อให้ผู้สนใจคนอื่น ๆ ต่อไป หากมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือ อยากเสนอแนะ สามารถติดต่อได้ที่ email : [pakornblog@gmail.com](mailto:pakornblog@gmail.com) ครับ

([www.pakornblog.com](http://www.pakornblog.com) เว็บไซต์การพัฒนาตัวเองด้วยตัวเอง)

# นิยามของโค้ช... สร้างพลังการเปลี่ยนแปลง

**โค้ช คือผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่น** ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด เพราะตามความคิดแล้วคนเรายังใช้ศักยภาพของตัวเองไปน้อยมากไม่ถึง 10% ด้วยซ้ำ เพราะเขาจะติดกับความคิดและอารมณ์เชิงลบ ทำให้หยุดการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง เช่น

- ☹️ ความกลัวในเรื่องต่างๆ
- ☹️ ความกังวลในอนาคต
- ☹️ การจินตนาการแต่เรื่องร้ายๆ เกินกว่าเหตุ
- ☹️ การมองผู้อื่นในด้านลบ
- ☹️ ความเครียดกับปัญหาและอุปสรรค

**ดังนั้น** หากโค้ชสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงด้วยการจัดการกับความวิตกกังวลของตัวเองได้ ก็จะทำให้เขาสามารถใช้ศักยภาพของเขาได้มากขึ้น ก็จะเกิดเป็นผลดีต่อเขา





## สิ่งที่โค้ชควรปฏิบัติกับผู้อื่น



- ❖ ได้ควรทำให้ผู้อื่น **มองเห็นตัวเอง** ว่าติดขัดที่ความรู้สึกเชิงลบ (หลุมพราง) ของตัวเองเรื่องอะไร และ/หรือ ติดปัญหา/อุปสรรคด้วยเรื่องอะไรโดยการพูดคุยและใช้คำถามกับเขา เพื่อสะท้อนให้เขาได้คิดถึงตัวเอง
- ❖ ได้ควรทำให้เขา **ยอมรับในสิ่งที่เขาเป็น** ด้วยตัวเขาเอง ไม่ใช่ข้อสรุปของเรา เพราะความคิดเห็นของเรา อาจไม่ใช่สิ่งที่เขาจะยอมรับ ดังนั้นเขาต้องเป็นผู้ยอมรับด้วยตัวเขาเอง
- ❖ ได้กระตุ้นให้เขา **อยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง** ในสิ่งที่เขาคิดว่าไม่มีประโยชน์กับตัวเขา และมองเห็นประโยชน์ในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของเขา เพื่อจูงใจให้เขาเกิดแนวความคิดในการพิจารณาทางเลือกที่จะเกิดขึ้น และตัดสินใจเลือกด้วยตัวเขาเอง มิใช่การบังคับจากโค้ช
- ❖ ได้ควร **กำหนดเป้าหมาย** การเปลี่ยนแปลงร่วมกับเขา เพื่อให้เขาเกิดความเชื่อมั่นว่าเขาทำได้ และเป็นกำลังใจให้เขา แต่วิธีการนำไปปฏิบัติไม่ควรเป็น Solution ของเราแต่ควรเป็น Solution ของเขาที่คิดขึ้นมาเอง หรือได้รับคำแนะนำจากเราแต่เขาต้องเต็มใจเลือกด้วยตัวเขาเอง เพราะผู้นำไปปฏิบัติต้องเป็นเขาเอง
- ❖ ได้ต้อง **สร้างความไว้วางใจ** ให้เกิดขึ้นระหว่างโค้ชและโค้ชชี่ โดยทำให้เขารู้สึกว่าเรามีจุดประสงค์ที่ดีในการพัฒนาเขา และเขาเลือกที่จะพัฒนาไม่ได้มีการบังคับใดๆ ดังนั้นภาวะผู้นำของโค้ชต้องสูงเพื่อให้เขาเชื่อถือและมั่นใจในสิ่งที่เรากำลังโค้ชซึ่งเขา
- ❖ ได้แสดง **การรับฟังอย่างตั้งใจ** เพื่อให้เขาพูดในสิ่งที่เขาติดขัด หรือสิ่งที่เขาเป็นกังวล การรับฟังจะกระตุ้นให้เขาพูดข้อเท็จจริงมากขึ้น และเขาจะยอมรับเรามากขึ้น เพราะเราสนใจในปัญหาของเขาอย่างแท้จริง เมื่อเราให้คำแนะนำหรือแนวคิดใดๆ เขาก็อยากนำไปพิจารณาเพราะรู้สึกว่าเราสนใจในตัวเขาเช่นกัน

“ไม่มีใครสนใจว่าคุณเก่งแค่ไหน จนกว่าเขาจะรู้สึกว่าคุณสนใจเขามากแค่ไหน”

# คำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชซึ่ง

## ★ ศักยภาพ

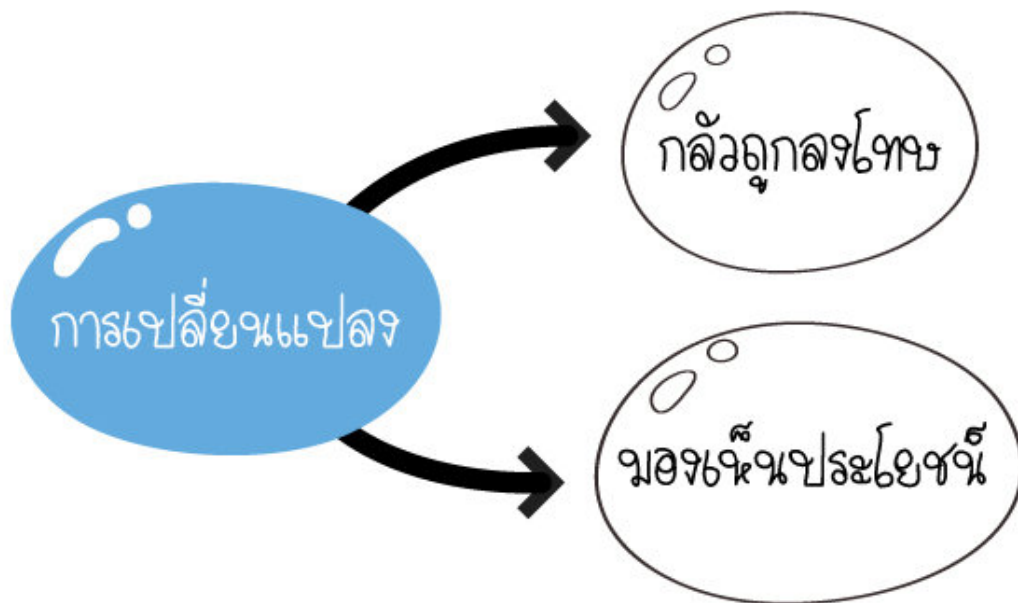
โค้ชต้องเชื่อว่า “โค้ชที่มีศักยภาพเหลืออยู่อีกมาก” ดังนั้นต้องกระตุ้นและจูงใจให้เขาใช้ศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ด้วยตัวเอง โดยทำให้เขารู้สึกว่าปัญหาและอุปสรรคที่เขาเจออยู่ เป็นเพียง หลุมพรางทางความคิดเชิงลบ ที่เกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น เขาสามารถเอาชนะได้โดยการปรับเปลี่ยนแนวความคิดที่เป็นเชิงบวกต่อเหตุการณ์และบุคคลต่างๆ เสียใหม่ เมื่อเขาจัดการกับความคิดเชิงลบได้ เขาก็กลับมาใช้ศักยภาพของตัวเองอีกครั้ง

## ★ จับถูก

โค้ชต้องมองด้านดีของโค้ชที่ไม่ใช่ไปแก้ปัญหาก็ให้เขา เพียงแต่ทำให้ เขามองเห็นตัวเองด้วยตัวเอง แล้วจูงใจให้เขาเกิดทางเลือกใหม่ โดยการมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลง ถ้าโค้ชมองโค้ชที่ด้านไม่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี แต่จำเป็นต้องพัฒนาเขา ดังนั้นการปฏิบัติตัวระหว่างโค้ชกับโค้ชก็จะไม่ดี แต่ถ้าโค้ชจับถูก โค้ชชี่ และเห็นว่าโค้ชสามารถพัฒนาตัวเองได้ โดยโค้ชให้คำแนะนำบางอย่างหรือจูงใจให้เขาเกิดความอยากเปลี่ยนแปลง ด้วยตัวเองเท่านั้น



## ★ การเปลี่ยนแปลง



คนจะเปลี่ยนแปลงตัวเองเกิดขึ้นจาก 2 สาเหตุ

1. กลัวถูกลงโทษ
2. มองเห็นประโยชน์

โค้ชต้องทำให้โค้ชมองเห็นผลลัพธ์ของการไม่เปลี่ยนแปลงว่าจะเกิดโทษด้วยเรื่องอะไรบ้าง และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ หรือเกิดขึ้นกับตัวเอง ถ้าลงมือเปลี่ยนแปลงโดยที่เขาต้องเป็นผู้คิด และมองเห็นด้วยตัวของเขาเองเพราะเขาต้องเป็นผู้เลือก โค้ชไม่สามารถบังคับให้เขาเชื่อได้แต่จะจงใจให้เขายอมรับด้วยความเต็มใจ

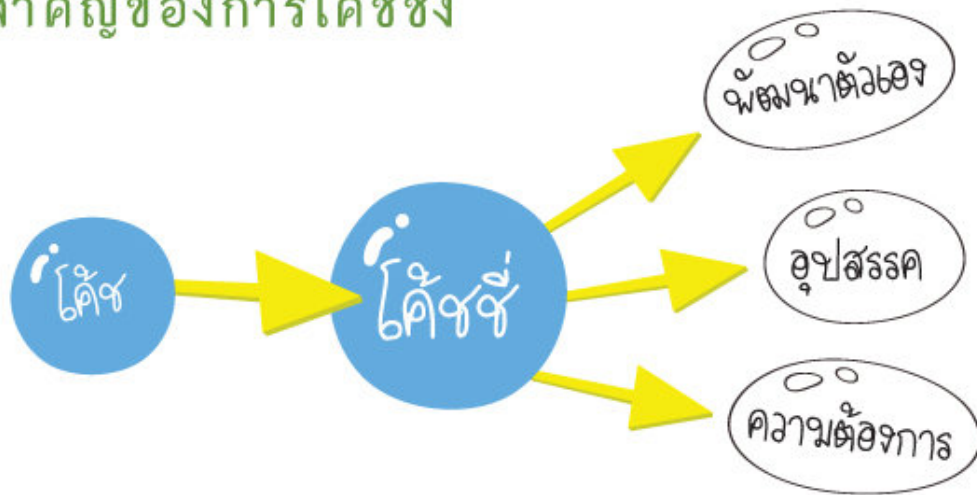
## ★ เป้าหมาย

การเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตัวใหม่ของโค้ชชื่อนั้น โค้ชต้องทำให้เขาคิดและรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของเขา แต่โค้ชมีส่วนร่วมเท่านั้น ไม่ใช่การทำเพราะคิดว่าโค้ชต้องการให้ทำ เพราะจะไม่ได้ผลลัพธ์ที่ดี แต่ถ้าเป็นเป้าหมายของเขาเอง เขาก็จะเต็มที่กับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เกิดความกระตือรือร้นด้วยตัวเขาเองมากขึ้น เพราะสิ่งที่เขาลงมือปฏิบัตินั้น เป็นสิ่งที่เขาอยากทำ(เป้าหมาย) และเป็นการทำเพื่อตัวเองอย่างแท้จริง





## แก่นสำคัญของการได้ซึ่ง



**ได้ซึ่ง**ควรยึดหลักการที่เป็นแก่นสำคัญของการได้ซึ่ง คือ ได้ซึ่งเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงโดยการดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ เพื่อพัฒนาตัวเอง และทำงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง ดังนั้นการได้ซึ่งควรคำนึงถึง

- ☹️ **ความต้องการ** ของได้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยการกระตุ้นให้ได้ซึ่งมองเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และเกิดความต้องการด้วยตัวเอง มิใช่เป็นความต้องการของได้ ซึ่ง เพราะถ้าเป็นความต้องการของได้ซึ่งเพียงฝ่ายเดียว ได้ซึ่งอาจรู้สึกว่าเป็นการบังคับ การเปลี่ยนแปลงก็จะไม่เกิดประสิทธิภาพ
- ☹️ **อุปสรรคและข้อจำกัด** เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับได้ซึ่ง ถึงแม้ว่าได้ซึ่งอาจไม่รู้สึกเหมือนได้ซึ่ง แต่ต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกของได้ซึ่ง เป็นหลัก เช่น
  - 🍃 ความกลัว
  - 🍃 ความกังวล
  - 🍃 เป้าหมายไม่ชัดเจนได้ซึ่งต้องมุ่งมั่นหรือให้แนวความคิด เพื่อให้ได้ซึ่งมีวิธีการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ด้วยตัวเองด้วยวิธีการที่เขาเป็นผู้เลือก
- ☹️ **พัฒนาตัวเอง** ได้ซึ่งต้องรู้สึกว่าการได้ซึ่งเป็นการมุ่งมั่นให้ได้ซึ่ง เป็นผู้พัฒนาตัวเอง หากได้ซึ่งไม่ทำสิ่งที่ได้ซึ่งให้แ่งคิดแล้วนำไปปฏิบัติก็จะไม่เกิดผลลัพธ์อะไร ดังนั้น การพัฒนาตัวเองจึงต้องใช้เวลาในการฝึกฝนและลงมือทำด้วยตัวเอง การเข้าใจว่าได้ซึ่งพูดอะไรจะไม่ใช้การได้ซึ่ง เพราะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้ซึ่งต้องนำไปปฏิบัติเท่านั้น ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงจึงจะเกิดขึ้น

# ทักษะสำคัญที่โค้ชใช้ในการโค้ช

- 🌿 การใช้คำถามที่ดี (Questioning)
- 🌿 การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
- 🌿 การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)
- 🌿 การจูงใจและให้กำลังใจ (Motivation)
- 🌿 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Set Goal)

🗨️ **การใช้คำถามและการรับฟังอย่างตั้งใจ** เป็นทักษะที่โค้ชควรพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง เพราะพลังในการใช้คำถามที่ดีจะทำให้โค้ชมองเห็นตัวเอง , กระตุ้นให้โค้ชเกิดความอยากเปลี่ยนแปลง และมุ่งมั่นกับเป้าหมายมากขึ้น ซึ่งเทคนิคการใช้คำถามที่ดีและถูกต้องก็จะช่วยให้โค้ชพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น

🗨️ **การรับฟังอย่างตั้งใจ** คือ การฟังเรื่องที่โค้ชพูดคุยหรือเล่าให้ฟังโดยไม่มีการพูดแทรก หรือแสดงความคิดเห็นใดๆ จนกว่าจะแน่ใจว่าโค้ชพูดจบแล้ว จึงค่อยพูดและควรหลีกเลี่ยงที่จะให้แนวความคิดในทันที แต่ใช้คำถามเพิ่มเติมจนแน่ใจว่าโค้ชอยากได้แนวความคิดของโค้ช จึงจะให้มุมมองแต่ก็ต้องย้ำว่าโค้ชต้องเป็นผู้คิดว่าจะนำไปใช้หรือไม่ ด้วยตัวโค้ชเอง การแสดงความสนใจฟัง จะทำให้โค้ชรู้สึกผ่อนคลายที่ได้พูดคุยกับโค้ชมากขึ้น และฟังให้เข้าใจความรู้สึกของโค้ชเป็นหลัก ไม่ควรใช้ความคิดของตัวเองระหว่างการฟังโค้ชพูด



๑๖ **การให้ความคิดเห็นป้อนกลับในเรื่องต่างๆ** ควรใช้ภาษาหรือแนวคิดที่เป็นเชิงบวก ไม่ใช่การตำหนิ หรือแสดงตัวเหนือได้ชชี แต่เป็นการให้มุมมองและแนวความคิดที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ได้ชชี สนใจและอยากนำไปประยุกต์ใช้กับตัวได้ชชีเอง และควรระบุให้ชัดว่า ได้ชชีให้แนวความคิดเห็นป้อนกลับในเรื่องที่เกี่ยวกับด้านใด เช่น

- ✿ แนวความคิดของได้ชชี
- ✿ วิธีการที่ได้ชชีปฏิบัติ
- ✿ พฤติกรรมการแสดงออก
- ✿ เรื่องที่กำลังได้ชชีอยู่
- ✿ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

๑๗ **การจูงใจและให้กำลังใจกับได้ชชี** จะกระตุ้นให้ได้ชชีมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กับการเผชิญอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เพราะคนส่วนใหญ่กลัว และกังวลกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากเป็นเหตุการณ์ในอนาคตที่มีอาจคาดเดาได้ ดังนั้น ได้ชชีควรเป็นกำลังใจและจูงใจให้ได้ชชีมีมุมมองที่เป็นเชิงบวก และคิดถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในด้านที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อได้ชชีมากกว่าข้อเสีย จะทำให้ได้ชชีพร้อมและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองมากขึ้น

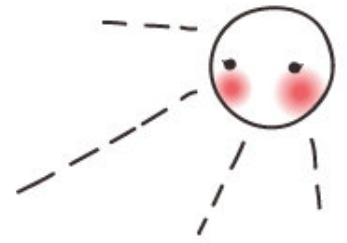
### ตัวอย่างการให้กำลังใจ

- ✿ ชื่นชมเรื่องดีๆ ของได้ชชีที่แสดงออกมา
- ✿ จูงใจให้ได้ชชีมองเห็นข้อดีของตัวเอง
- ✿ มองอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ
- ✿ ความล้มเหลวจะกลายเป็นประสบการณ์ที่ดีของได้ชชีเอง
- ✿ กระตุ้นให้ได้ชชีเล่าเรื่องภาคภูมิใจในอดีตให้ฟัง

๑๘ **การกำหนดเป้าหมาย** หลังจากการได้ชชีซึ่งเสร็จเป็นสิ่งที่ได้ชชีเลยไม่ได้ เพราะการได้ชชีซึ่งมุ่งเน้นที่ได้ชชีเกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ดังนั้นได้ชชีต้องจูงใจให้ได้ชชีมองเห็นเป้าหมายนั้นๆ เป็นของได้ชชีเองมิใช่ของได้ชชี ทักษะนี้จึงต้องทำให้เกิดความชัดเจน และได้ชชีเกิดการยอมรับด้วยความเต็มใจ แต่ได้ชชีก็จะมีส่วนร่วมในเรื่องของการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

“ทักษะที่ดี เกิดจากการทำซ้ำบ่อยๆ ด้วยความตั้งใจ  
จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง”





## โค้ชที่ดีควรเรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

- 🍃 คนชอบคำชมมากกว่าคำตำหนิ
- 🍃 ถ้าเรายอมรับในความเป็นเขา... เขาก็จะยอมรับเรามากขึ้น
- 🍃 ถ้าเรามองเห็นในคุณค่า (ข้อดี) ในตัวเขา... เขาจะเชื่อมั่นในตัวเอง
- 🍃 มนุษย์ทุกคนย่อมรู้จักตัวเองดีกว่าผู้อื่น
- 🍃 คนรักตัวเอง และอยากพัฒนาตัวเองให้ประสบความสำเร็จ
- 🍃 คนยินดีเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง... มากกว่าการบังคับ
- 🍃 คนมีวิธีการพัฒนาตัวเองที่เหมาะสมกับตัวเองด้วย Style ของตัวเอง
- 🍃 ปัญหา/อุปสรรค เป็นสิ่งที่เขาเจออยู่ ไม่ใช่สิ่งที่เขาอยากเป็น
- 🍃 คนที่มีความเชื่อที่แตกต่างกัน... ความคิดเห็นเลยแตกต่างกัน
- 🍃 ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน... ทำให้เขามีความคิดเห็นเป็นของเขาเอง
- 🍃 มนุษย์ใช้ศักยภาพของตัวเองไปน้อยมาก

“คุณปฏิบัติต่อผู้อื่นตามแนวความคิดนี้หรือไม่”





เทคนิคการใช้คำถามที่ดี สำหรับโค้ช



# เทคนิคการใช้คำถามที่ดีสำหรับโค้ช

**การสอนงาน (Coaching)** ของโค้ชนั้น ควรใช้คำถาม? เพื่อให้โค้ชชี่คิดและมองเห็นตัวเอง ยอมรับในสิ่งที่ตัวเองเป็นอยู่ และกระตุ้นให้เกิดความอยากเปลี่ยนแปลง โดยทำให้มองเห็นถึง ผลดีของการเปลี่ยนแปลง และ/หรือ ผลเสียของการไม่เปลี่ยนแปลง แต่โค้ชชี่ ต้องเป็นผู้เลือกที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตัวของเขาเอง เป็นสำคัญ ดังนั้น การใช้คำถามในแต่ละอย่างจึงเป็นสิ่งที่โค้ชต้องเตรียมตัวและใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ จะทำให้โค้ชชี่รู้สึกสบายใจในการตอบคำถามของโค้ช และผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่โค้ชชี่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงตัวเอง ก็เกิดขึ้น



## ตัวอย่างคำถาม เพื่อให้โค้ชชี่มองเห็นตัวเอง เช่น ...

- 🍃 เธอคิดอย่างไรกับ “หัวข้อ” ที่ใช้ในการ Coaching ครั้งนี้ ?
- 🍃 เธอช่วยบอกความรู้สึกกับเรื่อง “หัวข้อ” นี้หน่อยซิ ?
- 🍃 เธอเคยมีประสบการณ์ในเรื่อง “หัวข้อ” นี้มากน้อยแค่ไหน ?
- 🍃 เธออยากจะเป็น/เก่งใน “หัวข้อ” นี้หรือไม่ ?
- 🍃 เธอช่วยอธิบายความหมายของ “หัวข้อ” ที่เธอเข้าใจให้ฟังหน่อย ว่าเป็นแบบไหน ?
- 🍃 เธอเห็นด้วยกับ “หัวข้อ” ที่เลือกนี้มากน้อยแค่ไหน ?



## ตัวอย่างคำถาม ยืนยันในสิ่งที่โค้ชชี่เป็นอยู่ เช่น ...

- 🍃 เธอรู้สาเหตุที่เธอคิดแบบนี้หรือไม่ ?
- 🍃 ทำไมเธอจึงกังวลในเรื่องนี้มากจังเลย ?
- 🍃 เธอไม่แน่ใจในตัวเองว่าจะทำได้ คิดว่าเป็นเพราะเหตุใด ?
- 🍃 เธอเป็นแบบนี้มานานเท่าไรแล้ว ?
- 🍃 เหตุการณ์แบบไหนที่ทำให้เธอเป็นแบบนี้บ่อยๆ ?
- 🍃 เธอยอมรับในเรื่องนี้ได้มากน้อยแค่ไหน ?





### ตัวอย่างคำถาม

เพื่อกระตุ้นให้ได้ชชีมีทางเลือกเกิดขึ้น เช่น...

- 🍃 เธอคิดว่ามีทางเลือกอื่นที่จะทำให้ดีขึ้นหรือไม่ ?
- 🍃 เธอจะแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เจออยู่นี้ได้อย่างไร ?
- 🍃 เธอคิดว่า วิธีการใหม่กับวิธีการเดิมที่เคยปฏิบัติ อย่างไหนดีกว่ากัน ?
- 🍃 ทำไมเธอจึงคิดว่า ไม่มีวิธีการอื่นๆอีกแล้ว ลองคิดดูดี ๆ ?
- 🍃 เธออยากจะปรับปรุงวิธีการใหม่ๆอย่างไร ?



### ตัวอย่างคำถาม

เพื่อให้ได้ชชีกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เช่น ...

- 🍃 เธอตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนแปลงตัวเองเรื่องอะไรบ้าง ?
- 🍃 เธอสรุปว่าจะเปลี่ยนแปลงตัวเองเรื่อง ..... , ..... , ..... นี้ใช่ไหม ?
- 🍃 เธอตั้งใจจะลงมือทำเมื่อไหร่ ?
- 🍃 เธอคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเมื่อไหร่ ?
- 🍃 เธอกำหนดเป้าหมายอย่างไรกับเรื่องนี้ ?
- 🍃 เธอเี่ยมจริงๆ เธอช่วยสรุปเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงอีกทีซิ ?
- 🍃 พี่สรุปว่า เรามีเป้าหมายที่เธอจะเปลี่ยนแปลงตัวเองร่วมกัน ดังนี้ ..... ใช่ไหม ?





### ตัวอย่างคำถาม

ให้ได้ชี้สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับตัวเอง เช่น ...

- 🍃 เธอสามารถปรับเปลี่ยนความคิดเป็นเชิงบวกได้อย่างไร ?
- 🍃 เธอมีความสามารถอยู่แล้ว เธอคิดว่าจะเอาชนะอุปสรรคครั้งนี้ไปได้อย่างไร ?
- 🍃 เธออยากทำเรื่องนี้มากน้อยแค่ไหน ? คิดถึงประโยชน์ของงานนี้น้อยซี
- 🍃 ความคิดเชิงบวก สามารถแทนความคิดเชิงลบได้ เธอเชื่อหรือไม่ ?
- 🍃 เธอจะสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวเองเพิ่มขึ้นได้อย่างไร ?
- 🍃 เธอคิดว่าเธอมีจุดเด่นเรื่องอะไรบ้าง ? โหนลงชมตัวเองให้ฟังหน่อย !
- 🍃 เธอเคยมีเรื่องภาคภูมิใจในอดีตเรื่องอะไร ? เล่าให้ฟังหน่อยซี !
- 🍃 เธอมองเฉพาะส่วนที่ดีของ ..... ได้หรือไม่ ?
- 🍃 เหตุการณ์นี้ ถ้าจะให้วิเคราะห์ในด้านดี เธอมองว่าเป็นอย่างไร ?



### ตัวอย่างคำถาม

เพื่อจงใจให้ได้ชี้เห็นประโยชน์ของสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง เช่น ...

- 🍃 เธอคาดว่า การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะได้ประโยชน์อะไร ?
- 🍃 เธอเห็นประโยชน์ของเรื่องนี้อย่างไร ?
- 🍃 เธอคิดว่า การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะคุ้มค่าหรือไม่ ? เพราะเหตุใด ?
- 🍃 งานที่เธอทำอยู่ ให้ประโยชน์อะไรกับเธอบ้าง ?
- 🍃 เธอแน่ใจว่าเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เธอจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง ?
- 🍃 ถ้าเธอทำแบบเดิมๆ ไม่เปลี่ยนแปลง จะเกิดผลเสียเรื่องอะไรบ้าง ?
- 🍃 การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น เธอต้องมองเห็นประโยชน์ด้วยตัวเอง เธอเห็นประโยชน์ใช้ไหม ?
- 🍃 อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เธอคิดที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองในครั้งนี้ ?







## ตัวอย่างคำถาม

การใช้คำถามที่ดี ในกรณีที่ได้ชชีมีอาการต่างๆ ดังนี้ ...

### ได้ชชีไม่ค่อยยอมตอบคำถาม

- 🌿 เล่าประสบการณ์ของเราในเรื่องนั้นๆ ก่อนแล้วจึงถามว่า “เธอคิดอย่างไร ?”
- 🌿 การใช้คำถามที่สามารถตอบได้ง่ายๆ ก่อน เช่น
  - เธอคิดว่าพี่เป็นคนอย่างไร ?
  - เธอชอบงานนี้หรือไม่ ?
  - เธอชอบกีฬาอะไรมากที่สุด ?

เป็นต้น
- 🌿 จูงใจให้เขาเล่าเรื่องแทนการตอบคำถามของเรา เล่าอะไรให้พี่ฟังหน่อย ?

### ได้ชชีไม่อยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง

- 🌿 อย่างบังคับให้เขาเปลี่ยนแปลง ต้องทำให้เขายอมรับเอง โดยใช้คำถามทำให้เห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองให้ได้ เช่น
  - ทำไมไม่อยากเปลี่ยนแปลง ?
  - เปลี่ยนแปลงแล้วได้ประโยชน์อะไร ?
  - ลองเปลี่ยนแปลงดูหน่อย จะดีหรือไม่ ?
  - เธอลองคิดดูอีกที ว่ามีประโยชน์อย่างไร ?

เป็นต้น

### ได้ชชีพยายามอธิบายเรื่องของตัวเอง มากกว่าการตอบคำถาม

- 🌿 พยายามใช้คำถามประเภทที่ทำให้เขาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่กำลังพูดคุยกัน เช่น ...
  - เธอคิดอย่างไรกับเรื่องนี้ ?
  - เธอรู้สึกอย่างไร ? เพราะเหตุใด ?
  - เธออยากเปลี่ยนแปลงตัวเองหรือไม่ ?

เป็นต้น

### ได้ชชีรู้สึกอึดอัดจากการตอบคำถาม

- 🌿 เปลี่ยนบรรยากาศเป็นการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเองแทนให้หน้าสนใจ แล้วจึงค่อยถามต่อว่า “เธอคิดอย่างไรกับเรื่องนี้ ?”
- 🌿 เปิดโอกาสให้เขาถามเราบ้าง เช่น “เธอจะถามอะไรพี่หรือไม่ ?”





แนวทางการใช้เอกสารแบบสำหรับโค้ช

# แนวทางการใช้เอกสารแนบสำหรับโต้ช

แนวการใช้เอกสารแนบสำหรับโต้ช เป็นตัวอย่างที่ผมใช้ในการโต้ชซึ่งในกรณีต่างๆ จึงได้รวบรวมให้เห็นเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ด้วยตัวเองตามความชอบ และสไตล์ของแต่ละคน

## กรณีศึกษาตัวอย่างต่างๆ เพื่อจุดประสงค์ ดังนี้

- 🍃 เห็นภาพของการโต้ชซึ่งมากขึ้น
- 🍃 สะท้อนเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการโต้ชซึ่ง
- 🍃 เป็นแนวความคิดที่สามารถหยิบไปปฏิบัติตามได้
- 🍃 สามารถวางแผนการโต้ชซึ่งได้ง่ายขึ้น
- 🍃 เรียนรู้ การใช้คำถามในแต่ละกรณีได้ง่ายขึ้น
- 🍃 กำหนดแนวทางการโต้ชซึ่งได้ชัดเจนขึ้น
- 🍃 เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น
- 🍃 กระตุ้นให้เกิดการนำไปโต้ชซึ่งเร็วขึ้น

ก่อนการใช้เอกสารแนบเป็นตัวอย่าง โต้ชควรกำหนดหัวข้อหลักๆไว้ก่อน ดังนี้...

- 🍃 โต้ชชี่ คือใคร?
- 🍃 หัวข้อที่ใช้ในการโต้ชซึ่งคือเรื่องใด?
- 🍃 สาเหตุที่เลือกหัวข้อนี้เป็นเพราะเหตุใด?
- 🍃 คาดหวังผลลัพธ์อย่างไร?

ขอให้สนุกกับการใช้เอกสารแนบให้เป็นประโยชน์นะคะ





ตัวอย่าง

คำถามตรงใจให้เด็กเห็นคุณค่าการผจญจริง

# ตัวอย่างการใช้คำถามในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

## จุดประสงค์

1. เพื่อให้โค้ชสามารถติดคำถามที่เหมาะสมกับคำพูดของโค้ชได้
2. เพื่อให้โค้ชมองเห็นว่า “การใช้เพียงคำถาม” ก็สามารถทำให้โค้ชคิดวิธีการของตัวเองได้ โดยไม่ต้องรีบให้ Solution
3. เพื่อสร้างแนวทางให้กับโค้ช ในกรณีที่เจอโค้ชคล้ายๆกับตัวอย่าง ก็สามารถดำเนินการโค้ชซึ่งได้ง่ายขึ้น
4. เพื่อเป็นตัวอย่าง “Dialogue” ระหว่างโค้ชและโค้ช ซึ่งทำให้โค้ชเกิดความเข้าใจความรู้สึกที่จะเกิดขึ้นระหว่างการโค้ชซึ่งได้มากขึ้น

## หมายเหตุ :

: การใช้คำถามของผมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการจับประเด็นของโค้ช ในการวิเคราะห์ว่าควรใช้คำถามอย่างไร เพื่อให้โค้ชมองเห็นตัวเอง และเกิดการอยากเปลี่ยนแปลง คือ มีการนำไปใช้หรือลงมือทำ ดังนั้นโค้ชจึงต้องทดลองด้วยตัวเอง จึงจะสามารถใช้คำถามต่างๆ ได้คล่องขึ้นครับ

: ก่อนการโค้ชอาจนึกว่า “โค้ชจะพูดอะไรบ้าง” เอาไว้ก่อน ก็จะทำให้เตรียมคำถามต่างๆ ได้ดีขึ้นครับ



## ตัวอย่าง : สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง

**พนักงานส่วนใหญ่** จะไม่ชอบงานที่ยากๆ เพราะเกรงว่าจะทำไม่ได้ และกลัวจะเกิดความผิดพลาดแล้วหัวหน้าจะไม่พอใจ แต่เวลาหัวหน้าสั่งงานที่ไร ก็จะเป็นงานยาก สำหรับลูกน้องทุกที เพราะเขาไม่เคยทำ ถึงแม้ว่าจะรู้ว่าหัวหน้าหวังดี และอยากพัฒนาให้เก่งขึ้น แต่ก็ยังขาดความมั่นใจในตัวเอง คุณพิชัย ก็เป็นอีกคนหนึ่งที่ขาดความมั่นใจ ในตัวเองทุกครั้งที่รับงานใหม่ๆ ผมมีโอกาสทำ Role Playing ในคลาส ที่ผมฝึกอบรมและได้ทำการโค้ชชิ่ง (Coaching) คุณพิชัยจึงขอมานั่งดังนี้

โค้ช : สวัสดีครับ คุณพิชัย

คุณพิชัย : สวัสดีครับ อาจารย์

โค้ช : วันนี้ขออนุญาตโค้ชชิ่ง (Coaching) คุณพิชัยในหัวข้อ “สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง” นะครับ

คุณพิชัย : ดีครับ เพราะผมรู้สึกว่าคุณเอง ยังไม่ค่อยมั่นใจ เวลาที่ต้องรับงานใหม่ๆ จากหัวหน้า กลัวว่าจะทำไม่ได้ และเดี๋ยวหัวหน้าจะเสียใจ เพราะอดสู่ว่างใจแล้ว

โค้ช : คุณพิชัยพอรู้สาเหตุ หรือไม่ว่าทำไมเราจึงกลัวว่าจะทำไม่ได้

คุณพิชัย : อาจารย์ถามแปลกๆ ก็ผมกลัวว่าจะทำได้ไม่ดีซีครับ เลยกลัวว่าจะทำไม่ได้

โค้ช : การทำได้ไม่ดี เพราะกลัวผลลัพธ์ ออกมาได้ดี แต่กลัวว่าจะทำไม่ได้ก็ แต่ยังไม่รู้วิธีทำเท่านั้นเองนะครับ

คุณพิชัย : จริงของอาจารย์ครับ อย่างนี้ผมคิดว่ากลัวทำได้ไม่ดีมากกว่า เพราะพอรู้ว่าต้องทำอย่างไร แต่ไม่แน่ใจในผลลัพธ์และเกรงว่าจะไม่ได้ อย่างที่หัวหน้าต้องการครับ

โค้ช : คุณพิชัยช่วยบอกหน่อยครับว่ามีจุดเด่นเรื่องอะไรบ้าง?

คุณพิชัย : อาจารย์ให้ผมชมตัวเองเหอครับ ก็ได้ครับ ผมคิดว่าผมมีข้อดี ประมาณนี้

- รับผิดชอบในงาน
- มีความคิดสร้างสรรค์
- ชยัน อดทน ครับ



- โค้ช : แล้วช่วยเล่าเรื่องที่ภาคภูมิใจเกี่ยวกับงานที่ผ่านมาในอดีตหน่อยครับ สัก 1 เรื่อง
- คุณพิชัย : ครับ มีอยู่เรื่องหนึ่งที่ผมภูมิใจมาก เพราะเป็นงานที่ยาก และใหญ่แต่ผมก็ทำสำเร็จจนได้ เพราะตอนนั้นคิดว่า หัวหน้าไว้ใจแล้ว เราต้องทำให้ได้เวลาลงมือทำก็ตั้งใจ ผ่านอุปสรรคเยอะครับ แต่ก็ก้าวข้ามไป เพราะมุ่งไปที่เป้าหมายเป็นหลักครับอาจารย์ เล่าเรื่องที่ไรก็รู้สึกดี ๆ กับตัวเองทุกทีเลยครับ
- โค้ช : ตอนนี้อาคู่กันว่างานที่คุณพิชัยได้รับมาใหม่จากหัวหน้าที่คุณพิชัยรู้สึกว่ายาก ตอนนี้นำมาพิจารณาดูใหม่แล้ว เป็นอย่างไรครับ
- คุณพิชัย : ถ้าอาจารย์ถามแบบนี้ผมก็คิดว่า “มันไม่ยากเท่าไร?” เพราะงานที่ผมเล่าให้ฟัง ยากกว่าเยอะ และผมพอนึกวิธีออกแล้วว่าจะทำอย่างไรบ้างคิดว่าพอทำได้แล้วครับ เอะทำไมผมจึงรู้สึกมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้นมาเองล่ะครับ
- โค้ช : ครับ คุณพิชัยมั่นใจในตัวเองอยู่แล้ว เพียงแต่ตอนรับมาคิดแต่ปัญหาและลืมนอง ข้อดีและเรื่องภูมิใจของตัวเอง ก็ขาดความมั่นใจไปชั่วขณะเท่านั้นเองครับ
- คุณพิชัย : ชอบคุณมากครับ อาจารย์ ผมพอเข้าใจ วิธีการสร้างความมั่นใจให้ตัวเองแล้วครับ

**ผู้จัดการ/หัวหน้างาน** สามารถช่วยให้ลูกน้องเกิดความมั่นใจว่าพยายามพูดคุยในข้อดี และเรื่องที่เขาเคยภาคภูมิใจ หลังจากทำให้เขามั่นใจในตัวเองได้แล้ว วิธีการต่างๆจะออกมาเอง แล้วเขาก็จะลงมือทำในเรื่องนั้นๆ ด้วยตัวเอง โดยเราคอยแนะนำบ้างเล็กน้อยก็พอ อย่ารีบสรุปว่าเขาทำไม่ได้เพราะไม่ยอมทำนะครับ ควรสร้างให้เขา มีความมั่นใจขึ้นมาก่อนครับ



## ตัวอย่าง : เอาชนะความวิตกกังวล ด้วยตัวเอง

**วันนี้**อยากจะได้ซึ่ง (Coaching) ตัวเองให้เป็นตัวอย่างกับทุกๆ ท่าน เพราะผมได้มีโอกาสอ่านหนังสือ โค้ชตัวเอง (Life Coach) โดยบอกว่าเรามีโค้ชภายในของตัวเอง และโค้ชนั้นคอยช่วยเหลือเราอยู่ตลอดเวลา โดยที่โค้ชจะไม่ตัดสินใจ ไม่ตำหนิ แต่จะคอยกระตุ้นให้เราใช้ศักยภาพของเราเอง โดยการใช้คำถามและให้กำลังใจกับเราในเรื่องต่างๆ ดังนั้น ถ้าเราฟังเสียงภายในของเราได้ เราก็จะมีโค้ชที่เข้าใจเรา และอยู่ใกล้ตัวเราตลอดเวลา

**สมัยก่อน**ผมเป็นคนขี้กังวล ชอบจินตนาการเรื่องร้ายๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งๆ ที่มันยังไม่เกิดขึ้น จนทำให้ตัวเองเครียดพอเริ่มโค้ชซึ่ง (Coaching) ตัวเองเป็น ก็ทำให้คลายความกังวลไปได้เยอะ (ยังไม่หมดนะครับ) จึงจะเล่าให้ฟังว่าผมโค้ชซึ่งตัวเองอย่างไรนะครับ

**ผมเอง** : ลูกค้าทำไมน้อยจังเลย ไม่รู้ว่าจะมีลูกค้าต่อเนื่องหรือไม่ ลูกค้าเก่าก็ยังไม่ได้ confirm วันฝึกอบรมเข้ามาเลย

**โค้ชภายใน** : ที่กังวลนี้ เพราะไม่ได้ตามเป้าหมาย หรืออยากได้เพิ่มอีก

**ผมเอง** : เป้าหมาย พอได้แล้ว เพราะ 2 เดือนข้างหน้ามีลูกค้ารออยู่แล้ว แต่อยากให้มีใจเพิ่มว่าเดือนต่อไปก็ยังมีลูกค้าอีก

**โค้ชภายใน** : ถ้าอยากให้มีลูกค้าเพิ่มขึ้นอีก ต้องทำอะไรเพิ่มขึ้นบ้าง?

**ผมเอง** : ก็ดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้

- เปิดลูกค้าเพิ่มอีก
- นำเสนอ Course Outline ให้ลูกค้าที่สนใจ
- เปลี่ยนลูกค้าคาดหวังให้เป็น Proposal ครบเครื่อง
- ส่งเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ให้ลูกค้าที่สนใจ
- ติดตามลูกค้าเป็นปกติ ไม่ต้องเร่งลูกค้า

**โค้ชภายใน** : แล้วกระบวนการเหล่านี้ น้องๆ ในทีมทำอยู่หรือไม่?

**ผมเอง** : น้องๆ ก็ตั้งใจทำกันอยู่ และดูแล้วก็มุ่งมั่นกันมาก แต่ก็ยังไม่ค่อยเห็นผล







**โค้ชภายใน :** ระหว่างที่รออยู่เราสามารถทำอะไรเพิ่มขึ้นได้อีกหรือไม่

**ผมเอง :** ถ้าให้คิดตอนนี้ก็อยากจะทำเครื่องมือที่เป็นประโยชน์กับลูกค้า เพิ่มขึ้นอีกเพื่อให้น้องๆ ว่างส่งให้กับลูกค้าที่สนใจ เช่น

- กรณีศึกษา
- ตัวอย่างคำปรึกษาเพิ่มเติม
- บทความที่เป็นประโยชน์

เป็นต้น

**โค้ชภายใน :** แทนที่จะมากังวล แต่ไปทำเครื่องมือเพิ่มขึ้นจะดีกว่าหรือไม่?

**ผมเอง :** จริงซิคะ เราคงเร่งลูกค้าไม่ได้ แต่ต้องให้ครบกระบวนการ และเสริมในสิ่งที่มีประโยชน์ เพิ่มขึ้น เดี่ยวลูกค้าก็เลือกเราเอง

**โค้ชภายใน :** ความกังวลเป็นความรู้สึกเชิงลบ ที่เราไปจดจ่อกับผลลัพธ์ที่เราไม่แน่ใจ แต่ถ้าเปลี่ยนมาสนใจเรื่องที่เราทำได้ความกังวลก็คงจะหายไปเอง

**ผมเอง :** จริงด้วย เพราะหลายๆ ครั้ง ที่ผ่านมา เรากังวลเพราะผลลัพธ์ไม่ตรงกับความคิด แค่นั้นเอง

**ทุกครั้งที่ผมเกิดความรู้สึกกังวล** ผมก็จะถามตัวเองประมาณนี้แล้วก็จะค้นพบสิ่งที่ควรทำ แต่ยังไม่ได้อีกเยอะ ทำให้อยากไปทำเรื่องที่เป็นประโยชน์แทน พอไปจดจ่อเรื่องที่ผมทำได้ดี ความกังวลก็หายไปเองครับ

**ผมโค้ชซึ่ง (Coaching) ตัวเองเยอะครับ** เพราะทำได้ง่าย และทำได้ทันที เมื่อไรมีความรู้สึกเชิงลบ ก็จะตั้งคำถามคล้ายๆ โค้ชกับตัวเองทันที ก็แก้ไขไปได้เยอะเลยครับ ลองทำดูนะครับ





ตัวอย่างการใช้ชุดคำถาม

โดยเห็นที่

"คำสำคัญ (Keyword)"

ของหัวข้อนี้

# ตัวอย่างการใช้ชุดคำถาม โดยเน้นที่ “คำสำคัญ (Keyword)” ของหัวข้อนั้นๆ

## จุดประสงค์

1. เพื่อให้ได้ชเห็นคำสำคัญที่ควรเกิดขึ้นจากได้ชชในการได้ชช แต่ละหัวข้อ ทำให้รู้สึกง่ายขึ้นในการใช้คำถามที่เหมาะสม
2. เพื่อสร้างชุดคำถามก่อนการได้ชชให้กับได้ช ในการนำไปปรับใช้กับการได้ชช ของตัวเองในหัวข้อที่ใกล้เคียงกัน ช่วยให้คลายความกังวลว่าจะใช้คำถามแบบ ไหนบ้างในระหว่างการได้ชช
3. เพื่อให้ได้ชเห็นทิศทางและผลลัพธ์ของการได้ชชได้ชัดเจนขึ้นว่า ถ้าใช้คำถาม ที่ถูกก็จะได้คำตอบที่ถูก และจงให้ได้ชชเกิดการเปลี่ยนแปลง และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายด้วยตัวเองได้ง่ายขึ้น
4. เพื่อให้สามารถเลือกตัวอย่างคำถามไปทดลองใช้ได้ทันที เพราะจะเห็นภาพว่า คำถามแบบไหนจะทำให้ได้ชชตอบว่าอย่างไร ทำให้สนุกในการใช้คำถาม ระหว่างการได้ชชมากขึ้น โดยไม่ต้องให้คำตอบใดๆกับได้ชชเลย

## หมายเหตุ :

: การใช้คำสำคัญ (Keyword) หรือประเด็นสำคัญที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในแต่ละหัวข้อ จะทำให้การได้ชชง่ายขึ้น เพราะเมื่อได้ชชเห็นประเด็นสำคัญของตัวเองแล้ว การเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดขึ้นแน่นอน

: การศึกษาประเด็นสำคัญ ควรค้นหาเพิ่มเติมจากหนังสือ “สร้างแรงจูงใจ” ทั่วๆไป ที่ทำให้เราสามารถนำมาปรับใช้กับการได้ชชได้



# เทคนิคการโค้ชซึ่ง: ตัวอย่างคำถามชุดสำหรับโค้ช

😊 หัวข้อ : การทำให้โค้ชเกิดความกระตือรือร้น

😊 ประเด็นสำคัญที่ต้องทำให้โค้ชซึ่งแสดงความคิดเห็น

- 🍃 การเห็นคุณค่าในงานที่ทำ
- 🍃 มองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน
- 🍃 สร้างความปรารถนาในงานนั้นๆ
- 🍃 โค้ชซึ่งรู้วิธีในการปฏิบัติงานของตัวเอง

😊 ตัวอย่างคำถามที่สามารถเลือกใช้ได้

- 🍃 เธอคิดว่างานที่ทำอยู่ให้ประโยชน์อะไรกับเธอบ้าง?
- 🍃 ถ้าเธอทำงานนี้สำเร็จจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง?
- 🍃 เธออยากทำงานนี้หรือไม่? เพราะเหตุใด?
- 🍃 เธอมีความสามารถและพีเชื่อมั่นในตัวเอง แล้วเธอล่ะเชื่อมั่นในตัวเองหรือไม่?
- 🍃 เธอคิดว่าจะทำงานนี้อย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย?
- 🍃 อุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย เธอคิดว่าจะเอาชนะได้หรือไม่?
- 🍃 เธออยากพิสูจน์ฝีมือของเธอให้คนอื่นได้รู้หรือไม่?

😊 เหตุผลที่โค้ชซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

- 🍃 คนจะทำงานได้ดี...ถ้าเขารักในงานนั้น
- 🍃 คนขาดความกระตือรือร้น เพราะ...
  - มองเห็นแต่ปัญหาของงาน
  - ไม่เห็นคุณค่าของงาน
  - ยังคิดวิธีแก้ไขไม่ได้
  - ลืมนึกถึงประโยชน์เมื่องานเสร็จ
- 🍃 คนจะกระตือรือร้น ...ถ้างานนั้นเป็นเป้าหมายของเขา



## เทคนิคการโค้ชซึ่ง: ตัวอย่างคำถามชุดสำหรับโค้ช

😊 หัวข้อ : การทำให้โค้ชเชื่อมั่นในตัวเองเพิ่มขึ้น

😊 ประเด็นสำคัญที่ต้องทำให้โค้ชแสดงความคิดเห็น

- จุดเด่น (ข้อดี) ของตัวเอง
- เรื่องที่เคยภาคภูมิใจในอดีต
- สิ่งที่กังวลและแนวทางแก้ไขของตัวเอง
- ผลลัพธ์เชิงบวกที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

😊 ตัวอย่างคำถามที่สามารถเลือกใช้ได้

- เธอลองบอกข้อดีที่เธอมีอยู่ให้ฟังหน่อยซิ?
- คุณสมบัติอะไรที่นำมาใช้กับงานชิ้นนี้ได้ดี?
- เธอลองเล่าเรื่องที่เคยทำสำเร็จแล้วเธอภูมิใจมากให้ฟังหน่อย?
- ลองบอกเรื่องที่ทำให้เธอไม่มั่นใจมาหน่อยซิ?
- เธอคิดว่าจะแก้ไขอย่างไร เพื่อให้หายกังวล?
- เธอชอบทำเรื่องอะไรมากที่สุด? เพราะเหตุใด?
- ถ้าเธอทำงานชิ้นนี้ได้สำเร็จจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง?
- เธอมีข้อดีอะไรคิดว่าต้องนำคุณสมบัติไหนมาทำให้เธอมั่นใจบ้าง?
- สิ่งที่ต้องกังวล พอจะมีวิธีแก้ไขหรือไม่?
- เธอพอรู้สาเหตุที่ทำให้เธอไม่มั่นใจหรือไม่? แล้วจะแก้ได้อย่างไร?

😊 เหตุผลที่โค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลง

- คนรู้สึกดีกับตัวเอง... จะเกิดความมั่นใจขึ้น
- คนมีเรื่องภาคภูมิใจเยอะ... ถ้าเขาได้เล่าเขาจะมั่นใจในตัวเอง
- ข้อกังวล... เป็นจินตนาการที่เขาคิดขึ้นมาเอง
- คนมีวิธีแก้ไขของตัวเอง... ถ้าทำให้เขาบอกวิธีของตัวเองออกมา
- คนขาดความมั่นใจเพราะจินตนาการเชิงลบมากเกินไป
- คนขาดความมั่นใจเพราะไม่ภูมิใจในตัวเอง





ตัวอย่างการวิจัยชุดคำถาม  
โดยวิจัย  
«แนวความคิด (conceptual)»  
เป็นหลัก



# ตัวอย่างการใช้ชุดคำถาม โดยใช้ “แนวความคิด (Conceptual)” เป็นหลัก

## จุดประสงค์

1. เพื่อให้ได้ผู้มีหัวข้อที่ชัดเจนในการอธิบายให้ได้ชี้เข้าใจภาพรวมต่างๆ ก่อนที่จะดำเนินการได้ซึ่ง ในหัวข้อที่กำหนดไว้ โดยที่ได้ชต้องมีความเข้าใจในแนวความคิด (Conceptual) นั้นๆ เป็นอย่างดีด้วย จึงจะได้ซึ่งแล้วได้ผลลัพธ์ตามความต้องการ
2. เพื่อให้ได้เห็นแนวทางในการใช้คำถามหลังจากการ ให้แนวความคิดของได้ชกับได้ชชี้ก่อน เพราะบางเหตุการณ์ ได้ชชี้อาจต้องการความรู้เบื้องต้น ก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อให้ได้ชเห็นวิธีการใช้ Model ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับหัวข้อที่ต้องการได้ชชี้ แล้วเลือกหยิบ มาใช้ประกอบการได้ชชี้ ก็จะทำให้รูปแบบการได้ชชี้ดูผ่อนคลายมากขึ้น เพราะได้ชสามารถอธิบายแนวความคิดของได้ชได้ แล้วจึงใช้คำถามเพื่อให้ได้ชชี้มองเห็นตัวเอง แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงอีกทีหนึ่ง
4. เพื่อให้ได้ชเลือกใช้การได้ชชี้ กึ่งทางการ คือมีรูปแบบมากกว่าการใช้เพียงคำถามอย่างเดียว ซึ่งเหมาะสำหรับการได้ชชี้ ที่ต้องการลงรายละเอียด เนื่องจากได้ชชี้อาจจะยังมีความรู้ในด้านต่างๆ น้อยอยู่ จะทำให้คิดเองก็คงจะยาก หรือหัวข้อเกี่ยวกับความรู้มากกว่าพฤติกรรมก็ใช้แนวทางนี้ได้

## หมายเหตุ :

: การใช้แนวความคิด (Conceptual) ประกอบการได้ชชี้ นั้น ได้ชควรศึกษาเนื้อหาต่างๆ ให้แม่นยำก่อน เพราะได้ชชี้จะไม่เปลี่ยนแปลง ถ้ารู้สึกว่าได้ชชี้ไม่รู้ในสิ่งที่กำลังได้ชชี้อยู่ครับ



# เอกสารสำหรับ 1:1 Coaching แบบง่ายๆ

👤 หัวข้อ : หัวหน้างานควรพัฒนาทีมงานอย่างไร?



👤 แนวความคิดในการโค้ชชิ่ง

- บุคลากรภายในทีม สามารถแบ่งเป็นกลุ่มหลักๆ ได้ 4 กลุ่ม
- การปฏิบัติกับบุคคลในแต่ละกลุ่มย่อมแตกต่างกัน
- วันนี้เราพัฒนาทีมงานได้ตามความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มอย่างไร
- หัวหน้า (ผู้นำ) ควรใช้หลากหลายวิธีในการพัฒนาทีมงาน
- การแบ่งกลุ่มเป็นเพียงแนวความคิดคร่าวๆ ไม่ใช้การสรุป

👤 ตัวอย่างคำถามที่โค้ชสามารถนำไปใช้ในการโค้ชชิ่งได้

- คุณในฐานะหัวหน้า มีพนักงานอยู่ในกลุ่มไหนบ้างครับ?
- วันนี้คุณพัฒนาทีมงานของคุณอย่างไร?
- ปัจจุบันเราให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มไหนมากที่สุด? เพราะเหตุใด?
- คุณจะพัฒนาบุคลากรกลุ่มที่มีความสามารถ&เต็มใจให้ดีขึ้นอย่างไร?
- อุปสรรคของการพัฒนาทีมงานคืออะไร?
- คุณจะวางแผนในการพัฒนาคืออะไร?
- คุณจะวางแผนในการพัฒนาทีมงานอย่างไร?

👤 สิ่งที่คาดหวังหลังจากการโค้ชชิ่ง

- หัวหน้างานได้แนวคิดในการพัฒนาทีมงาน
- หัวหน้างานเลือกวิธีที่เหมาะสมได้ด้วยตัวเอง
- หัวหน้างานอยากพัฒนาทีมงานมากขึ้น





# เอกสารสำหรับ 1:1 Coaching แบบง่ายๆ

🙄 หัวข้อ : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีเสียใหม่



## “วงจรพฤติกรรม”

🙄 แนวความคิดในการได้ซึ่ง

- ถ้าต้องการให้ใครเปลี่ยนพฤติกรรมต้องทำให้เขาเปลี่ยนความเชื่อ และความคิด
- การเปลี่ยนความคิดจะทำให้ความรู้สึกเปลี่ยนแล้วการกระทำก็จะเปลี่ยน
- ความคิดเชิงบวกสามารถทดแทนความคิดเชิงลบได้
- เราสามารถเลือกที่จะคิดบวกหรือคิดลบได้ ขึ้นอยู่กับเราเป็นผู้เลือก

🙄 ตัวอย่างคำถามที่ได้ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการได้ซึ่งได้

- คุณอยากเลิกนิสัยด้านไหนของตัวเองครับ? เพราะเหตุใด?
- เหตุการณ์ใดบ้างที่คุณจะรู้สึกไม่ดีทุกทีเลย?
- คุณพอจะเปลี่ยนความคิดกับเหตุการณ์นี้ใหม่ได้หรือไม่?
- คุณสามารถหาข้อดีหรือโอกาสของเหตุการณ์นี้ได้หรือไม่?
- คุณสามารถหาข้อดีของหัวหน้า/ลูกน้อง/เพื่อนได้หรือไม่?
- คุณเปลี่ยนความคิดกับงานที่ยากได้อย่างไรบ้าง?
- คุณมองข้ามอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทายได้หรือไม่?
- คุณรู้สึกอย่างไรที่ได้เปลี่ยนความคิดเป็นเชิงบวกแล้ว?
- คุณเชื่อหรือไม่ว่า “ถ้าเปลี่ยนความคิดแล้วการกระทำก็จะเปลี่ยน?”

🙄 สิ่งที่คุณคาดหวังหลังจากการได้ซึ่ง

- ได้ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองได้
- ได้ซึ่งเริ่มเปลี่ยนความคิดจากเชิงลบเป็นเชิงบวกได้ด้วยตัวเอง
- ได้ซึ่งมีความสุขขึ้น





ตัวอย่างการใช้  
"เอกสาร" ประกอบการได้ซึ่ง

# ตัวอย่างการใช้ “เอกสาร” ประกอบการโค้ชซึ่ง

## จุดประสงค์

1. เพื่อให้โค้ชได้เห็นตัวอย่างเอกสารที่ใช้ประกอบการโค้ชซึ่ง จะทำให้โค้ชสะดวกในการอธิบายแล้วใช้คำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับโค้ชได้เต็มที่ เพราะมีเอกสารเป็นแนวทางในการโค้ชซึ่งอยู่แล้ว
2. เพื่อให้โค้ชพามีแนวทางในการจัดทำเอกสารก่อนการโค้ชซึ่ง และนึกภาพออกว่า ควรเตรียมเอกสารอย่างไร เพื่อใช้ประกอบการโค้ชซึ่งในแต่ละหัวข้อที่เลือกใช้ และสามารถทำความเข้าใจในเนื้อหาของเอกสารก่อน จึงมีเรื่องที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยนกับโค้ชซึ่งได้มากขึ้น
3. เพื่อให้โค้ชสามารถคลายความกังวลว่าจะเตรียมเอกสารอย่างไร และจะช่วยให้โค้ชซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ถ้านหากเอกสารที่โค้ชเตรียมไว้ เป็นสิ่งที่โค้ชเข้าใจอย่างแท้จริง ก็จะทำให้การโค้ชซึ่งดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## หมายเหตุ :

: การใช้เอกสารประกอบการโค้ชซึ่ง ใช้ในกรณีต้องการให้รูปแบบการโค้ชซึ่งดูเป็นทางการ เพราะผมจะใช้กรณีที่ผมทำ Executive coaching ดังนั้นโค้ชต้องเป็นผู้พิจารณาว่าจะเลือกใช้หรือไม่

: การใช้เอกสารจะช่วยให้เรามีทิศทางในการโค้ชซึ่ง ที่ชัดเจนมากขึ้นแต่ก็ทำให้โค้ชต้องศึกษาเอกสารให้ละเอียดก่อน เพราะโค้ชซึ่ง จะถามถึงความหมายต่างๆ ในเอกสาร โค้ชควรตอบได้ และให้แนวความคิดเพิ่มเติม

: ต้องการรู้รายละเอียดรูปแบบการทำ Executive coaching เพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ [Email : pakornblog@gmail.com](mailto:pakornblog@gmail.com) ครับ

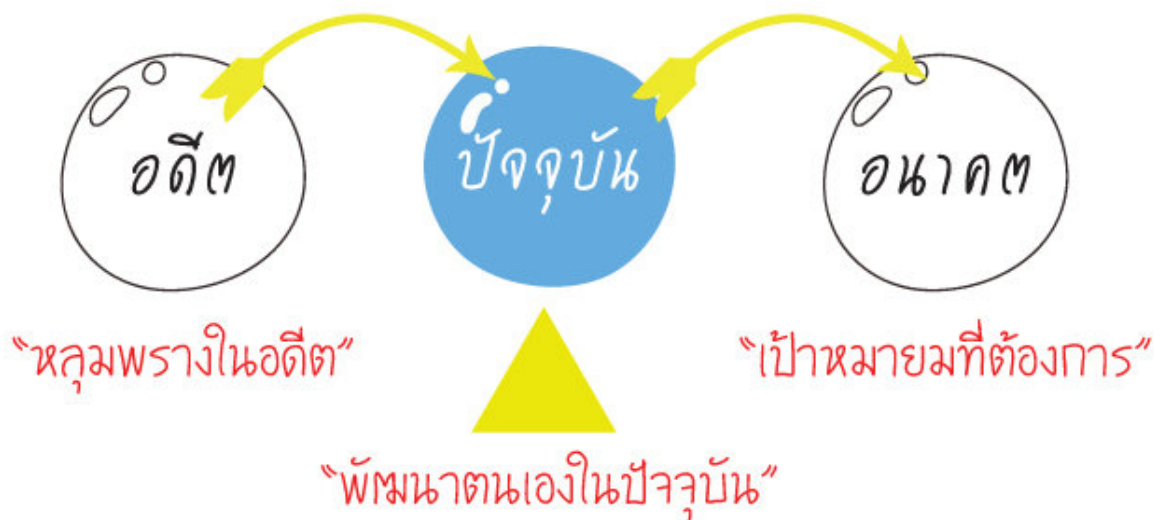




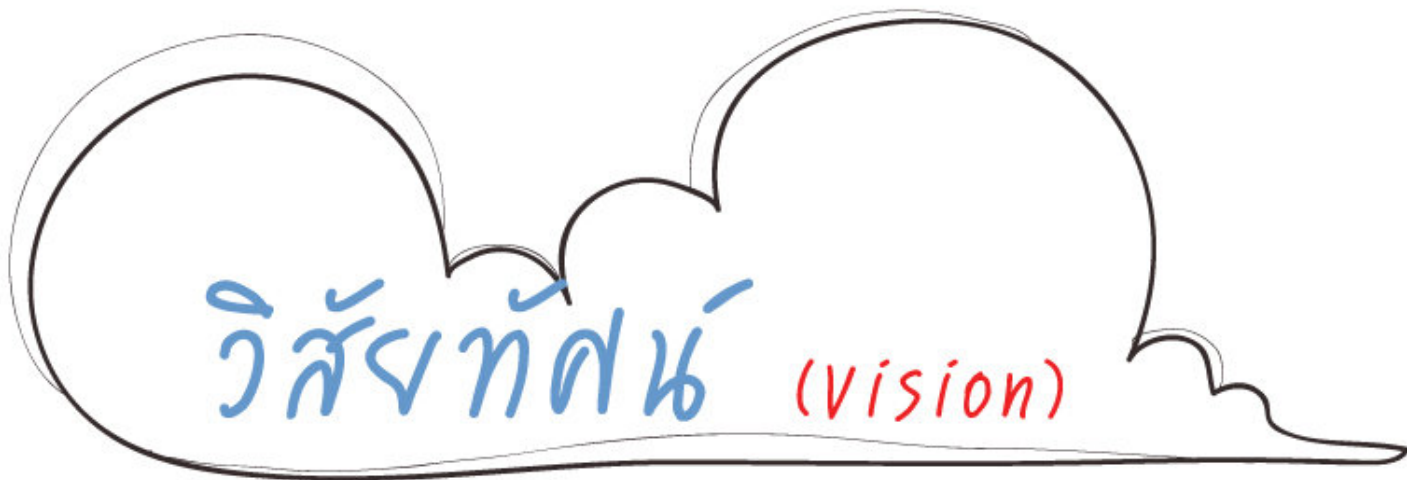
## เกริ่นนำ:

# หลักการของการโค้ชชิ่ง (Coaching)

- ☘ การทำให้โค้ชชี่ (Coachee) มองเห็นตัวเอง , ยอมรับ และเกิดความอยากเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
- ☘ **โค้ช** เป็นเพียง **กระจกเงา** , แลกเปลี่ยนแนวความคิด, กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และตั้งเป้าหมายร่วมกัน
- ☘ การใช้คำถาม (Questioning) เพื่อดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ออกมา
- ☘ **โค้ช** มีเจตนาที่ดี ตั้งใจมาให้ เพื่อช่วยให้โค้ชชี่ พัฒนาตัวเอง



# การแลกเปลี่ยนแนวความคิดกับหัวข้อที่เลือก



- 🟢 สาเหตุที่เลือก **หัวข้อนี้** เพราะเหตุใดครับ ?
- 🟢 คุณอยากเป็นคนมี วิสัยทัศน์ หรือ อยากเข้าใจ วิสัยทัศน์ ?
- 🟢 คุณในฐานะผู้นำ ควรมี วิสัยทัศน์ หรือไม่ ? เพราะเหตุใด ?
- 🟢 คุณยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร และ/หรือของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ ?

**วิสัยทัศน์ (Vision)** หมายถึง ภาพทางความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่เราต้องการจะสร้างขึ้นมาให้เป็นผลสำเร็จในอนาคต สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เราให้ความสำคัญ และสื่อให้เกิดความเข้าใจในพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงแสดงความสอดคล้องกับค่านิยม และความรู้สึกอยากดี อยากได้ เป็นส่วนประกอบของกายและใจ ที่ทำงานร่วมกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ที่มุ่งเน้นไปยังอนาคต

## 🗨️ คำจำกัดความของวิสัยทัศน์

- 🌸 เป็นภาพพจน์ สิ่งที่เรามองเห็นในจุดประสงค์อย่างเปิดเผย
- 🌸 เป็นภาพลักษณ์ ของอนาคตที่คาดหวังที่ต้องการจะสร้าง
- 🌸 เป็นคำตอบของคำถาม “แท้จริงแล้ว เราต้องการสิ่งใด?”

“คุณมีวิสัยทัศน์ ในใจของคุณเองบ้างหรือยัง ?”



## 😊 คุณสมบัติแห่งการเป็นผู้นำ

🍃 **วิสัยทัศน์** : คุณจะคว้าได้ เฉพาะสิ่งที่คุณเห็นได้

“วิสัยทัศน์ของผู้นำ มาจากความมีใจรัก มิใช่จากตำแหน่งของเขา”

“วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่วาดให้เห็นภาพของเป้าหมาย ช่วยจุดประกายไฟให้ผู้ติดตามเขา”

### 1. วิสัยทัศน์เริ่มต้นจากภายใน

: คุณไม่สามารถซื้อขาย, ขอ หรือ ขอยืม วิสัยทัศน์ได้ เพราะ วิสัยทัศน์ต้องมาจากภายใน

### 2. วิสัยทัศน์นั้นมีผลพวงมาจากอดีต

: เหตุการณ์สำคัญในอดีตบางอย่างที่ส่งผลในการสร้างวิสัยทัศน์

### 3. วิสัยทัศน์ช่วยเติมสิ่งที่ผู้อื่นขาดแคลน

: ทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและเพิ่มคุณค่าแก่พวกเขาด้วย

### 4. วิสัยทัศน์ช่วยคุณในการรวบรวมทรัพยากร

: ยิ่งวิสัยทัศน์มีความยิ่งใหญ่ ก็จะมีเพิ่มศักยภาพในการดึงดูดคนเก่งๆ มาร่วมกัน

“คุณในฐานะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างไร กับทีมงาน”



## 😊 คุณสมบัติแห่งการเป็นผู้นำ

- สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ
- ขยายขีดจำกัด ไปสู่ความก้าวหน้า
- ชัดเจน แน่นนอน
- เป็นสิ่งที่ทำได้จริง ไม่เพ้อฝัน
- สอดคล้องกับค่านิยมที่สำคัญที่สุด
- สื่อสารได้โดยง่าย ชัดเจน และเข้าใจง่าย



“วิสัยทัศน์ขององค์กรของคุณ มีคุณสมบัติใดบ้างครับ ?”

“วิสัยทัศน์ของคุณประกอบไปด้วยคุณสมบัติใดบ้างครับ ?”

## 😊 แนวทางสำหรับการสร้างวิสัยทัศน์

- ปลดปล่อยตัวเองอยู่ในภาวะที่ปลอดโปร่ง ไร้ความกดดัน
- มุ่งเน้นกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงกับงาน
- มุ่งเน้นในสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น มิใช่วิธีการที่จะไปให้ถึงสิ่งนั้น
- มุ่งเน้นต่อจินตนาการถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น
- หลีกเลี่ยงการติดยึดกับปัญหาที่มีอยู่ในวันนี้ และความจริงที่ว่าไม่น่าจะทำได้สำเร็จ

“คุณคิดอย่างไรกับแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ ลักษณะนี้ ?”

## 😊 คำถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

- หากสิ่งที่เรามุ่งหวังในอีก 5 ปีเป็นจริงขึ้นมา มันจะเป็นอย่างไรบ้าง ?
- เราจะรู้ได้อย่างไรว่า เราถึงเป้าหมายแล้ว ?
- เราต้องขยายขีดจำกัดของตนเองในส่วนใดอีกบ้าง ?
- องค์กรแบบใดที่เราต้องการจะให้ เป็น ?
- สิ่งใดที่เราต้องการจะสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างแท้จริง ?
- ในอีก 10 ปีข้างหน้า ภาระผูกพันใดที่ยังคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ?
- เราจะทำตัวเราให้แตกต่างจากคู่แข่งได้อย่างไร ?
- สิ่งที่ถูกต้องที่ควรกระทำคืออะไร ?

“วิสัยทัศน์ของคุณ ตอบคำถามเหล่านี้ได้หรือไม่ครับ ?”



## 😊 การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝน และพัฒนาตัวเอง

🍃 วิสัยทัศน์ของคุณ คือ ...

.....  
.....  
.....

🍃 พันธกิจของทีมงาน คือ ...

1.....  
2.....  
3.....

🍃 ค่านิยม ที่อยากให้ทีมงานมี คือ ...

1.....  
2.....  
3.....

🍃 คุณจะนำวิสัยทัศน์ของคุณไปพูดคุยกับใครบ้าง ?

1.....  
2.....  
3.....





ตัวอย่างเอกสารการได้ซึ่งเรื่อง

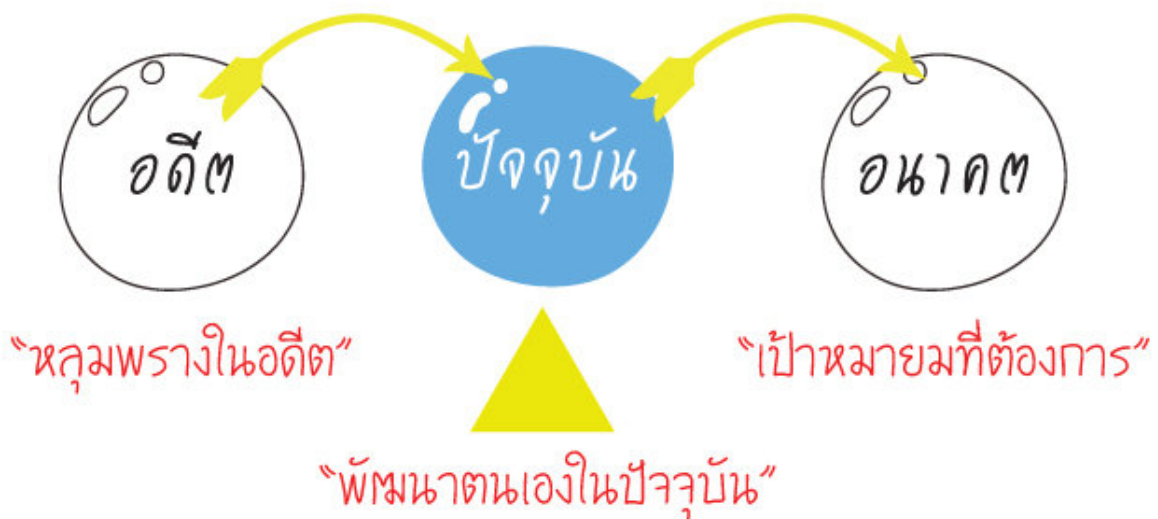
การเอาชน

คุมพรางทางความคิด

## เกริ่นนำ:

# หลักการของการโค้ชชิ่ง (Coaching)

- การทำให้โค้ชชี่ (Coachee) มองเห็นตัวเอง, ยอมรับ และเกิดความอยากเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
- **โค้ช** เป็นเพียง **กระจกเงา**, แลกเปลี่ยนแนวความคิด, กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และตั้งเป้าหมายร่วมกัน
- การใช้คำถาม (Questioning) เพื่อดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ออกมา
- **โค้ช** มีเจตนาที่ดี ตั้งใจมาให้ เพื่อช่วยให้โค้ชชี่ พัฒนาตัวเอง



# การแลกเปลี่ยนแนวความคิดกับหัวข้อที่เลือก

การเอาชน =  
หลุมพรางทางความคิด

- ☘ สาเหตุที่เลือก **หัวข้อนี้** เพราะเหตุใดครับ ?
- ☘ คุณมีความคิดเห็นอย่างไรกับ **หัวข้อนี้** บ้างครับ ?
- ☘ คุณคิดว่า “หลุมพรางทางความคิด” หมายถึงอะไรครับ ?

## ☹ การเอาชนะหลุมพรางทางความคิด

### หลุมพรางทางความคิด

**หมายถึง** ความคิดเชิงลบ , ความรู้สึกเชิงลบ , อารมณ์เชิงลบที่เกิดขึ้นกับเรา เป็นเหตุการณ์เพียงชั่วคราวเท่านั้น เราสามารถเอาชนะได้โดยการเปลี่ยนความคิดของเราเสียใหม่ ให้เป็นไปในเชิงบวก และเป็นประโยชน์ต่อตัวเราเอง

☘ สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับเรา และเป็นโทษ ขอเรียกว่า หลุมพราง เช่น

- ☘ ปัญหาที่เกิดขึ้น
- ☘ อุปสรรคขัดขวาง
- ☘ ข้อแก้ตัวที่ใช้อธิบาย
- ☘ อารมณ์เชิงลบ
- ☘ ความกลัวในเรื่องต่างๆ

} หลุมพรางทางความคิด



## ☹️ ตัวอย่างหลุมพรางทางความคิดในการทำงาน

- ☞ รู้สึกว่า ต้องรองรับแรงกดดันรอบด้าน
- ☞ มองการทำงานเป็นความเครียด ไม่ใช่เรื่องท้าทาย
- ☞ รู้สึกท้อถอยกับงานที่มีอุปสรรคมากๆ
- ☞ กังวลว่างานที่ทำอยู่จะออกมาไม่ดี
- ☞ ขาดความมั่นใจในงานที่ไม่เคยทำ
- ☞ สับสนว่า งานนี้ควรทำเอง หรือควรให้ผู้อื่นทำ



“คุณมีหลุมพรางทางความคิดของตัวเอง ข้อไหนบ้างครับ ?”

“คุณจะทำไขหลุมพรางของตัวเองอย่างไรครับ ?”

## ☹️ ตัวอย่างหลุมพรางทางความคิดเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชา

- ☞ รู้สึกว่า หัวหน้าไม่ค่อยยอมรับในความสามารถของเรา
- ☞ หัวหน้าชอบตำหนิ จึงขาดความมั่นใจ
- ☞ เสนอความคิดเห็นแล้ว หัวหน้าไม่ค่อยรับฟัง
- ☞ สั่งงานแล้ว ไม่ค่อยบอกรายละเอียด ปล่อยให้คิดเอง
- ☞ มอบหมายงานยากๆ ให้อยู่เรื่อย
- ☞ ชอบกดดัน และทวงงาน ทำให้เครียดและเป็นกังวล
- ☞ ขออนุมัติยาก ไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือ
- ☞ ชอบโยนความผิดให้ลูกน้อง รับผิดชอบแต่ความชอบ
- ☞ จุกจิก ู้จู้ เหมือนไม่ค่อยไว้ใจลูกน้อง
- ☞ ซี้โมโห คุ โกรธง่าย เราไม่ค่อยกล้าเข้าหา

“คุณมีหลุมพรางทางความคิดของตัวเองข้อไหนบ้างครับ”

“คุณจะทำไขหลุมพรางของตัวเองอย่างไรครับ”

## 😊 หลุมพรางทางความคิดเกี่ยวกับ ผู้ได้บังคับบัญชา

- ☞ กังวลว่า ถ้าพูดว่ากล่าวมากๆ แล้วจะลาออก
- ☞ สอนแล้วไม่ค่อยรับฟัง พอให้ทำเองก็ชอบทำผิด
- ☞ สั่งงานแล้วไม่ค่อยได้ตามที่รับปากไว้
- ☞ ชอบโยนปัญหามาให้ ไม่ค่อยแก้ปัญหด้วยตัวเอง
- ☞ ขาดความกระตือรือร้น ต้องคอยจี้ให้ขยันมากขึ้น
- ☞ เวลาถามไม่ค่อยพูด แต่ชอบเอาไปนินทาลับหลัง
- ☞ ขาดความมั่นใจในตัวเอง ชอบปฏิเสธงานใหม่ๆ
- ☞ หลงตัวเองคิดว่าเก่ง ไม่ค่อยเปิดใจรับฟัง
- ☞ ชอบทำงานคนเดียว ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเพื่อนๆ
- ☞ รู้สึกว่า ลูกน้องชอบมีข้อแก้ตัวอยู่เรื่อยๆ

“คุณมีหลุมพรางทางความคิดของตัวเองข้อไหนบ้างครับ ?”

“คุณจะใช้หลุมพรางของตัวเองอย่างไรครับ ?”

## 😊 เทคนิคการเอาชนะหลุมพรางทางความคิด (เครื่องมือ)

- ☞ การให้นิยามความหมายเชิงบวก
- ☞ การใช้คำถามสร้างพลัง
- ☞ การปรับเปลี่ยนแนวคิดต่อเหตุการณ์ใหม่
- ☞ การสร้างทัศนคติเชิงบวกแทนที่ความคิดลบ
- ☞ การยอมรับความเปลี่ยนแปลง (ออกจาก Comfort Zone)
- ☞ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (คิดในแง่ที่เป็นตัวเขา)

“คุณชอบเทคนิคไหน ? เพราะเหตุใด ?”

“คุณมีความเชื่อหรือไม่ว่า “เทคนิคเหล่านี้” สามารถเอาชนะหลุมพรางได้”

## 🐶 การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝน และพัฒนาตัวเอง

🍃 หลุมพรางทางความคิดที่เป็นอยู่แล้วอยากแก้ไข คือ ...

“ ..... ”

🍃 สาเหตุที่เกิดหลุมพรางทางความคิด เรื่องนี้ เพราะ ...

1.....

2.....

3.....

🍃 เทคนิคการเอาชนะหลุมพรางที่เลือกใช้ คือ ...

1.....

2.....

3.....

🍃 แนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ...

.....

.....

.....

