



ไม่เก่ง...ก็เก่งได้ ด้วยกระบวนการโค้ช

ดร.วรสพรรณ เอื้ออากรณ์ (Coach Dr COCO)
Fanpage: ไม่เก่ง ก็เก่งได้ ด้วยกระบวนการโค้ช - โค้ช ดร.โคโก้
<https://www.facebook.com/coachdrcooco>

ต่อ อาทิวราห์ คงมาลัย

บทที่ 16

ออกแบบการโค้ชด้วยมือคุณ

หลายคนสงสัยว่าการโค้ชมีหลักการ และกระบวนการที่ชัดเจน แสดงว่าภายใต้กรอบหรือกระบวนการโค้ช โค้ชและโค้ชที่ไม่สามารถออกแบบกระบวนการในแบบที่ต้องการได้เลยใช่ไหม???

โค้ชตอบเลยนะค่ะว่า... ทุกคนสามารถออกแบบกระบวนการหรือการกระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของตนเองได้ไม่จำเป็นต้องทำตามอย่างตามตัวอักษร โค้ชเรียกกระบวนการนี้ว่า 4 D



แผนภูมิที่ 11: 4 D of Coaching แห่งการออกแบบการกระทำด้วยตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย

เริ่มต้นจาก Design หรือการออกแบบการกระทำเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย

หมายความว่าทั้งโค้ช และโค้ช สามารถร่วมกันออกแบบกระบวนการโค้ชที่เหมาะสม รวมทั้งออกแบบการกระทำ ออกแบบแผนงานของตนเองในการไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับสภาพความจริง

จากนั้นเมื่อออกแบบเสร็จ จึงก้าวไปสู่ D ตัวที่สองคือ Decide หรือการตัดสินใจกระทำ เพราะหากออกแบบแล้วไม่ตัดสินใจดำเนินการก็ย่อมไม่เกิดประโยชน์

เมื่อตัดสินใจแล้วก็ต้องแน่วแน่มุ่งสู่เป้าหมายนั่นคือ D ตัวที่สามคือ Determine การมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างแน่วแน่มุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากเรามองไปที่เป้าหมาย แล้วเห็นเป้าหมายใหญ่กว่าข้อจำกัดใดๆ ย่อมต้องฝ่าฝืนจนประสบความสำเร็จ

จากนั้นจึงไปสู่ D ตัวสุดท้ายคือ Deploy คือ การลงมือกระทำตามแผนงานที่ได้ออกแบบ ได้ตัดสินใจเลือกการมุ่งมั่นเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งการดำเนินการกระทำตามแผนงานนั้นๆ ถ้าใครยังไม่เคยลองออกแบบการกระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ก็เริ่มลองทำได้เลยนะค่ะ โค้ชพร้อมที่จะเดินเคียงข้างคุณ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการค่ะ

บทที่ 17

หยับรื้ออนาคตด้วย 8 คำถาม

หลายคนกลัวการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องอนาคต ไม่มีใครรู้ว่าเปลี่ยนแล้วจะดีหรือไม่??? แต่เพื่อใหม่ค่ะ สำหรับกระบวนการโค้ช (Coaching) จะทำให้โค้ชที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากขึ้น

ฮั่นแน่!!! อยากรู้แล้วสิว่าเพราะอะไรถึงเป็นเช่นนั้น เพราะกระบวนการโค้ช คือ กระบวนการในการนำพาคนจากจุดหนึ่งไปยังจุดหนึ่ง ซึ่งแน่นอนว่าต้องเป็นจุดที่ดีกว่าจุดที่ยืนอยู่ในปัจจุบัน โดยผ่านการใช้คำถามในเชิงสร้างสรรค์ รวมไปถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก เพื่อจูงใจ และกระตุ้นให้เขาคิดด้วยตัวของเขาเอง เช่น

- > คิดว่าถ้าทำแบบนี้แล้ว... จะได้ประโยชน์อะไร
- > ลองบอกหน่อยนะค่ะว่า ควรทำแบบไหนดีที่ไม่เหมือนเดิม
- > ถ้าเราไม่เปลี่ยนแปลงแล้วจะเกิดปัญหาหรือผลกระทบอะไรตามมา
- > คุณเคยทำได้มาแล้ว ครั้งนี้น่าจะทำได้นะ จริงไหมคะ

> ถ้าคนอื่นทำสำเร็จ คิดว่าเราจะทำสำเร็จเหมือนคนเหล่านี้ไหม

> ถ้าทำสิ่งนี้สำเร็จชีวิตของคุณจะมีความสุข เพิ่มมากขึ้นเลยใช่ไหม

> ถ้าทำสิ่งนี้ไม่สำเร็จจะเกิดผลเสียอะไรบ้าง เป็นต้น อันนี้คือแนวการตั้งคำถามเพื่อใช้จูงใจ คราวนี้เรามาดูคำถามเปลี่ยนชีวิตซึ่งเป็น หัวใจของการโค้ช (GOAL Setting: 8 Questions for Transformation)

1. วันนี้คุณคาดหวังสิ่งใดจากการโค้ช
2. คุณมีเป้าหมายในเรื่องใด
3. คุณอยากพูดคุยเรื่องอะไรเป็นพิเศษ
4. เรื่องนั้นเป็นปัญหาอย่างไรสำหรับคุณในตอนนี
5. หากทุกอย่างเป็นไปได้ตามที่คุณต้องการ ภาพมันเป็นอย่างไร (visualize)

คุณจะเห็นอะไร ได้ยินอะไร รู้สึกอย่างไร บอกตัวเองว่าอย่างไร จะพูด/บอกอะไรกับใคร เขาจะตอบกลับว่าอย่างไร คุณรู้สึกอย่างไร สัมผัสอะไร

6. การได้สิ่งนั้นมาจะให้อะไรกับตัวคุณ/ เรื่องนี้สำคัญอย่างไรกับคุณ

7. ในสิ่งที่คุณอยากให้เป็น มีอะไรที่ขาดหายไปจากที่เป็นอยู่ตอนนี้

8. ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่คุณอยากเห็นจากการโค้ชครั้งนี้คืออะไร ทั้ง 8 คำถามนี้ คือ คำถามสำคัญในการเปลี่ยนชีวิต วันนี้หากคุณผู้อ่านมีโอกาสก็ลองนำไปปรับใช้นะคะ

บทที่ 18

3 ข้อจำกัดที่ทำให้คุณเปลี่ยนแปลง

มีคนเคยถามโค้ชว่า อาการบึงแวนหรือ A-HA Moment การตระหนักรู้ (Insight) สามารถเกิดขึ้นเองได้ ทำไมต้องผ่านกระบวนการ



โค้ช ซึ่งจริงจะ A-HA Moment สามารถเกิดกับเราได้ตลอดเวลา แต่เป็นการเกิดแบบลมพัดดูบ ไม่ได้ยั่งยืนเพราะปราศจากระบวนการ

ที่ว่าสำหรับในกระบวนการโค้ช (Coaching) การตระหนักรู้ หรือ A-HA Moment ไม่ได้เป็นเรื่องแบบผลุบๆ โผล่ๆ แต่เน้นไปที่การสร้างกระบวนการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน เนื่องจากหลักสำคัญในการโค้ชอยู่ที่โค้ชที่ เพราะโค้ชมีหน้าที่ใช้คำถามที่ทรงพลังดึงศักยภาพของโค้ชที่ออกมา ภายใต้คำถามเหล่านี้ จะทำให้โค้ชเกิดการเรียนรู้ และรู้จักในตนเองมากยิ่งขึ้น นี่แหละค่ะ คือ กระบวนการในการสร้างความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน

ภายใต้กรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะมุ่งเน้นไปที่ 3 เหตุผลที่โค้ชส่งเสริมให้โค้ชที่ เปลี่ยนแปลงตนเอง

1. **ตอบใจกับความต้องการของโค้ชที่** ด้วยการกระตุ้นให้โค้ชที่ มองเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เกิดการกระทำเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของตนเอง มิใช่เป็นความต้องการของโค้ช

2. **อุปสรรค และข้อจำกัด** อันนี้เป็นสิ่งสำคัญเพราะหลายคนมีความสามารถ และมีศักยภาพสูง แต่ไม่สามารถแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเองออกมา เนื่องจากติดปัญหาบางอย่างทางความคิดหรือสร้างกำแพงปิดกั้นตนเอง ฉะนั้นผู้ที่เป็โค้ชต้องสามารถใช้กระบวนการถามด้วยคำถามอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โค้ชที่ ได้คิด และได้ตระหนักด้วยตนเองได้ว่าอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น แท้ที่จริงเกิดจากสิ่งใด และหนทางใดที่จะนำพาโค้ชที่ มุ่งสู่ทางแก้ไขปัญหา

จากกระบวนการถามหรือคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Question) เพื่อให้โค้ชที่ ได้ใช้กระบวนการคิดของสมอง

เพื่อคิดวิธีในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

3. **การพัฒนาตัวเอง** เป้าหมายหลักในการพัฒนาตนเองก็คือ การเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น การเข้าใจเพียงแค่ว่าโค้ชพูดอะไร ถามอะไร ย่อมไม่ใช่กระบวนการโค้ชที่สมบูรณ์แบบ เพราะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมุ่งไปสู่เป้าหมายใดๆ

ดังนั้นโค้ชที่ ต้องตระหนักรู้ในการแก้ปัญหาของตนเอง จาก การเลือกทำตามแผนจากหลายทางเลือกที่ได้ร่วมกันวางกับโค้ช อย่างชัดเจน และมีวินัย โดยเน้นย้ำกับตนเองให้มุ่งไปที่เป้าหมาย เช่น หากเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยการ ทำงานให้เสร็จตามกำหนดได้ จะมีเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นหรือไม่เปลี่ยน ชีวิตก็จะเหมือนเดิม มีเงินเดือนที่น้อย ถูกรุ่นน้องแซงหน้า ฉะนั้นจึงควรที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง จะดีกว่า เมื่อคิดได้เช่นนี้ ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงจะเกิดขึ้น

แล้วคุณล่ะ

พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์แล้วหรือยัง???

อ่านต่อฉบับหน้า