

The Master class : Coaching and Mentoring

โค้ชอย่างมืออาชีพ ทำอย่างไร
และ โค้ชอย่างไร ให้ประทับใจผู้เรียน



หัวข้อการอบรม

- ความแตกต่างระหว่าง Coach vs Mentor
- ปัญหา และอุปสรรคที่พบ
ในการเป็น Coach vs Mentor
- การสร้างความสัมพันธ์ โค้ช vs โค้ชชี่
- ทักษะการสื่อสารและการสนทนา
- ทักษะการตั้งคำถาม
- การวางแผนโค้ช ด้วย GROW Model
- สถานการณ์จำลองการให้คำปรึกษานักศึกษาแพทย์

เอกสารประกอบการอบรม

ติดต่อสอบถามได้ที่

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

คุณสุวรรณี / คุณพิราวรรณ / คุณภาณุมาศ

โทร. 02-419-9978 / 02-419-6637 E-mail : shee.mahidol@gmail.com



วันที่ พ.ศ.13 - ศ.14 กุมภาพันธ์ 2563
ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ (SiMR) ชั้น 12



shee.si.mahidol.ac.th



mahidol.shee

สารบัญ

	หน้า
กำหนดการ	1
รายชื่อผู้ร่วมอบรม	3
เอกสารประกอบการอบรม (วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563)	5
หัวข้อ : ความเหมือนที่แตกต่าง Coach VS Mentor	7
(วิทยากร : รศ.ดร. นพ.เชิดศักดิ์ ไชยมณีรัตน์)	
หัวข้อ : Growth Mindset กับบทบาทของโค้ช	11
(วิทยากร : ผศ. พญ.ธัชวรรณ จิระติวานนท์ และ ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล)	
หัวข้อ : Essential skills for coaching and mentoring.....	17
(วิทยากร : ทีมวิทยากรจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์)	
เอกสารประกอบการอบรม (วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563)	53
หัวข้อ : I-GROW Model และการติดตามผลสำเร็จของการโค้ช	55
(วิทยากร : ผศ. พญ.ธัชวรรณ จิระติวานนท์ และ ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล)	
กระดาษบันทึก	67
ช่องทางการติดต่อสื่อสาร	73



ดาวน์โหลดเอกสารประกอบการอบรม



โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ The Master class: Coaching and mentoring

ระหว่างวันที่ 13 - 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ (SiMR) ชั้น 12 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

วันพฤหัสบดีที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563		วิทยากร
08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน	
08.30 – 09.30 น.	ความเหมือนที่แตกต่าง Coach vs Mentor	รศ.ดร. นพ.เชิดศักดิ์ ไอรอมณีรัตน์
09.30 – 10.30 น.	Growth Mindset กับบทบาทของโค้ช	ผศ. พญ.รัชชวรรณ จิระติวานนท์ ดร.นิษฐา พุฒิมานวรีกุล
10.30 – 12.00 น.	Workshop: Essential skills for coaching and mentoring 1) Active Listening	ผศ. นพ.พนม เกตุมาน รศ.ดร. นพ.นันทวัช สิริธิรักษ์ อ. นพ.ปเนต ผู้กฤตยาคามี อ. พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 – 14.30 น.	Workshop: (ต่อ) 2) Dialogue 3) Powerful Questioning	ผศ. นพ.พนม เกตุมาน รศ.ดร. นพ.นันทวัช สิริธิรักษ์ อ. นพ.ปเนต ผู้กฤตยาคามี อ. พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์
14.45 – 16.00 น.	Workshop: (ต่อ) 4) Effective feedback	รศ.ดร. นพ.นันทวัช สิริธิรักษ์ อ. นพ.ปเนต ผู้กฤตยาคามี อ. พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์ ผศ. นพ.พนม เกตุมาน

วันศุกร์ที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563		วิทยากร
08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน	
08.30 – 10.00 น.	I-GROW Model และการติดตามผลสำเร็จของการโค้ช	ผศ. พญ.รัชชวรรณ จิระติวานนท์ อ.ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล
10.00 – 12.00 น.	Workshop: Coaching Practice	ผศ. พญ.รัชชวรรณ จิระติวานนท์ ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 – 15.00 น.	Workshop: สถานการณ์จำลองการให้คำปรึกษานักศึกษาแพทย์	ผศ. นพ.พนม เกตุมาน รศ.ดร. นพ.นันทวิช สีทธิรักษ์ อ. นพ.ปเนต ผู้กฤตยาคามี อ. พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์ นพ.ชญาภัทร์ รัตนกิจรุ่งเรือง นพ.จิรภาส ทองปิยะ
15.00 – 15.10 น.	พัก	
15.10 – 15.40 น.	- สรุปประเด็นจากสถานการณ์จำลอง - ระบบการดูแลนักศึกษาที่มีปัญหาสุขภาพจิต	ผศ. นพ.พนม เกตุมาน รศ.ดร. นพ.นันทวิช สีทธิรักษ์ อ. นพ.ปเนต ผู้กฤตยาคามี อ. พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์ รศ. นพ.รัฐพล ดวงทอง
15.40- 16.00 น.	Debriefing: ประสบการณ์ The Master Coach	ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล

หมายเหตุ: กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

รายชื่อผู้ร่วมอบรม

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "The Master class: Coaching and mentoring"

ระหว่างวันที่ 13 - 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ (SiMR) ชั้น 12 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

กลุ่มที่ 1						
ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล	สังกัด	หน่วยงาน/ภาควิชา	ตำแหน่ง
1	พญ.	กษยา	ตันติผลาชีวะ	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ภาควิชาศัลยศาสตร์	แพทย์
2	นพ.	ชนาพัฒน์	ศรีนัครินทร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	ศัลยศาสตร์	แพทย์
3	นางสาว	ชนิดา	ศิริสังข์วัฒน์	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาวิสัญญีวิทยา	แพทย์
4	นพ.	ณัฐพล	เลิศการคำสุข	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	กองศัลยกรรม	แพทย์
5	พญ.	ดวงกมล	พุทธคุณรักษา	โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	กองศัลยกรรม	แพทย์
6	นพ.	นันทสรณ์	สิญจน์บุญยะกุล	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาวิสัญญีวิทยา	แพทย์
7	นพ.	ประเสริฐ	สวัสดิ์วิภาชัย	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาวิสัญญีวิทยา	แพทย์
8	นาวาอากาศโท	สุรินทร์นาท	เจริญจิตต์	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	กองศัลยกรรม	แพทย์
9	นพ.	อยุทธี	จินตรักษ์	โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	ศัลยศาสตร์	แพทย์
กลุ่มที่ 2						
ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล	สังกัด	หน่วยงาน/ภาควิชา	ตำแหน่ง
1	พญ.	ณิชาภา	ไต้บ้านกวย	โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	กลุ่มงานอายุรกรรม	แพทย์
2	พญ.	ดรัลพร	ไตรวงศ์วรนาถ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาตจวิทยา	แพทย์
3	พญ.	นวลจุฑา	ศิริชัยมงคล	โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	กลุ่มงานอายุรกรรม	แพทย์
4	อ. พญ.	เพ็ญพร	ศักดิ์ศิริวุฒิโธ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาจักษุวิทยา	อาจารย์
5	พญ.	มนัสวี	อินทรพินทุวัฒน์	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	อายุรกรรม	แพทย์
6	ผศ.ดร.	วทีพย์	ตั้งจิตติโกคิน	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาวิทยาภูมิคุ้มกัน	อาจารย์
7	อ. พญ.	สุธาสิณี	บุญโสภณ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาจักษุวิทยา	อาจารย์
8	ผศ. นพ.	สุภเลิศ	ประคุณหังสิต	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาจักษุวิทยา	อาจารย์
กลุ่มที่ 3						
ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล	สังกัด	หน่วยงาน/ภาควิชา	ตำแหน่ง
1	พญ.	กนกลักษณ์	ศิริรุ่งวัฒนากุล	โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	จิตเวชและยาเสพติด	แพทย์
2	น.อ.หญิง ผศ.(พิเศษ)	ณัฐพรทิรา	ผลากรกุล	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	กองแพทยศาสตร์ศึกษา	แพทย์
3	รศ.พญ.	อัญญลักษณ์	เกียรติคุณกิจ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชารังสีวิทยา	อาจารย์
4	ศ.ดร.พญ.	ธารารัชต์	ธารากุล	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	ภาควิชาวิทยาภูมิคุ้มกัน	อาจารย์
5	นางสาว	พັນธนี	อิตติชัย	กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข	โครงการผลิตแพทย์ประจำบ้านระบาคติวิทยาภาคสนาม	แพทย์
6	นางสาว	มาติกา	เลิศวงษา	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์	อื่น ๆ
7	นางสาว	หัตถพันธ์	วิปัสโส	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์	อื่น ๆ
กลุ่มที่ 4						
ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล	สังกัด	หน่วยงาน/ภาควิชา	ตำแหน่ง
1	พญ.	จักจิดกอร์	สังจเวร์	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	กุมารเวชกรรม/จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น	แพทย์
2	นางสาว	ธนวดี	จันทร์เทียน	กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข	กองระบาคติวิทยา	อาจารย์
3	พญ.	นุชนาฎ	รุจิเมธภาส	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต	ภาควิชากุมารเวชศาสตร์	แพทย์
4	นพ.	ประดิษฐ์	ศรีจิงใจ	Cosmacare Clinic	ภาควิชาตจวิทยา	แพทย์
5	นพ.	พิเชษฐ์	วัฒนาประสิทธิ์	โรงพยาบาลยลลา	ศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก	แพทย์
6	นพ.	ภาณุพันธุ์	วิเศษไวยหาร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	สูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	แพทย์
7	นางสาว	สุรัชณา	เกษตรเสริมวิริยะ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล	พยาบาล
8	นางสาว	อังกณา	อภิชาติวรกิจ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์	อื่น ๆ

เอกสารประกอบการอบรม



13 February 2020

รศ.ดร. นพ.เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์

หัวข้อ : ความเหมือนที่แตกต่าง Coach vs Mentor

ความเหมือนที่แตกต่าง

Coach vs Mentor

เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์

ภาควิชาศัลยศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

Shee.si.mahidol.ac.th

Schedule (Thursday)

เวลา	หัวข้อ
0830 - 0930	ความเหมือนที่แตกต่าง coach vs mentor
0930 - 1030	Growth mindset กับบทบาทของโค้ช
1030 - 1600	Workshop: Essential skills for coaching and mentoring <ul style="list-style-type: none"> - Listening - Dialogue - Questioning - Feedback

Schedule (Friday)

เวลา	หัวข้อ
0830 - 1000	I-GROW model และการติดตามผลสำเร็จ
1000 - 1200	Workshop: Coaching practice
1300 - 1540	Simulation: coaching problematic students
1540 - 1600	Debriefing: Master coach experience

Coaching

- Coaching is unlocking a person's potential to maximize their own performance. It is helping them learn rather than teaching them.
- Coaching is the art and practice of guiding a person from where he/she is toward the greater competence and fulfillment.

Sir John Whitmore

Gary Collins

Mentoring

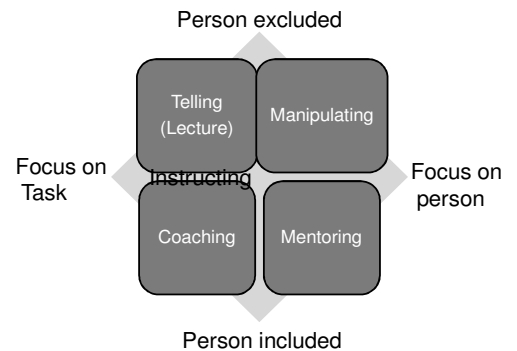
- Mentoring is an approach to people development that is independent of and takes place outside any line management relationship. It is about one person helping another to achieve something that is important to them.

Kay D. Hinds R. A practical guide to mentoring: How to help others achieve their goals, 4th ed., 2009

Mentoring

- A partnership between two people with different levels of experience.
 - A mentor: provides support and development through activities that help a mentee to understand things better
 - A mentee: learns from a mentor in an unthreatening atmosphere

David Clutterbuck



Principles of Coaching

- Build self esteem
- Validate understanding
- Generate options
- Inspire action
- Recognize results

Benefits of Coaching

- Organization
- Coach
- Coachee (student)

Everyone needs a coach. It doesn't matter whether you're a basketball player, a tennis player, a gymnast or a bridge player.

Bill Gates

Mentoring

- Regular meeting with a mentor:
 - 52% less likely to skip school.
 - 46% less likely to use illegal drug
 - 27% less likely to start drinking

Principles of Mentoring

- A confidential partnership
- Off-line
- A positive developmental activity
- Built on understanding and trust
- Aims: develop self-reliance and self-confidence
 - Succession planning

Benefits of Mentoring

- Organization
- Mentees
- Mentors

Benefits of Mentoring

- Organization
 - Retention
 - Recruitment
 - Induction
 - Succession planning
- Mentees
- Mentors

Benefits of Mentoring

- Organization
- Mentees
 - Clarity of personal goals
 - Improved networking
 - Practical advice on the organization
 - The opportunity to be challenged constructively
 - Gain confidence in their ability and potential
 - Have a role model
- Mentors

Benefits of Mentoring

- Organization
- Mentees
- Mentors
 - Their own learning
 - The opportunity to practice good developmental behaviors
 - Self-awareness

A mentor empowers a person to see a possible future, and believe it can be obtained.

Shawn Hitchcock

ผศ. พญ.รัชวรรณ จิระติวานนท์
ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล

หัวข้อ : Growth Mindset กับบทบาทของโค้ช

Growth mindset

กับบทบาทของโค้ช

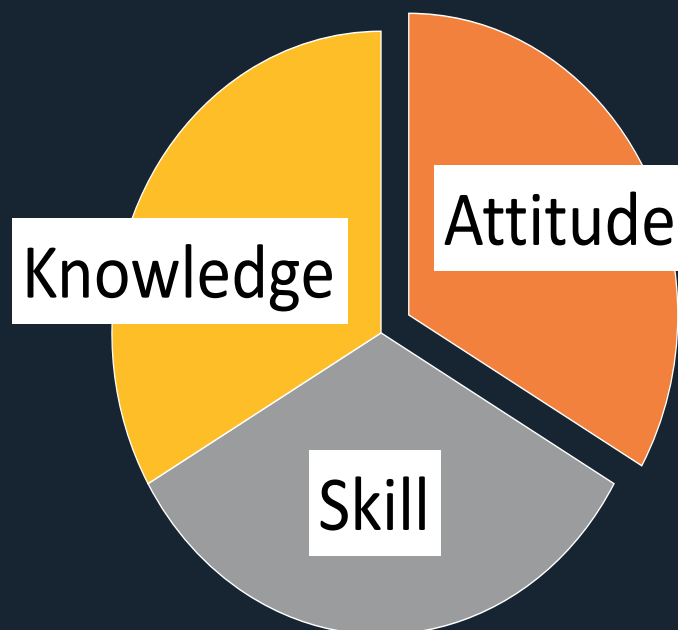
ผศ.พญ. รัชวรรณ จิระติวานนท์
ดร. นิษฐา พุฒิมานรดีกุล

In your workplace,

What is your strength?
How did you get that?

How about your student,

What are their strength?



พวกเราารู้สึกอย่างไร

กับคำพูดของแพทย์ประจำบ้าน ที่มีต่อ extern ฉลาม

ท่านอยากบอกฉลามว่าอย่างไร

1. ฉลาม พมเข้าใจ เธอทำได้ดีแล้วละ
2. พมเสียใจนะ จริงๆ พี่ตีค่ามีประสบการณ์มากกว่า ค่าควรจะได้เงินฉลามเร็วกว่านี้
3. ไม่เป็นไรนะ คนไข้ค่าเป็นหนักจริงๆ
4. ฉลามเป็นคนเก่ง ครั้งหน้าถ้าเจอเหตุการณ์อย่างนี้ จะทำได้ดีแน่นอน
5. ฉลาม พมมองเห็นข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการดูแลผู้ป่วยของฉลาม ครั้งนี้นะ

Mindsets

Fixed mindset

Assumes that intelligence and qualities, abilities, and talents are *fixed traits* that cannot be significantly developed.



Growth mindset

Assumes that intelligence and other qualities, abilities, and talents *can be developed* with effort, learning, and dedication

Let's check yourself

Are you *agree* or *disagree*?

Mindset assessment

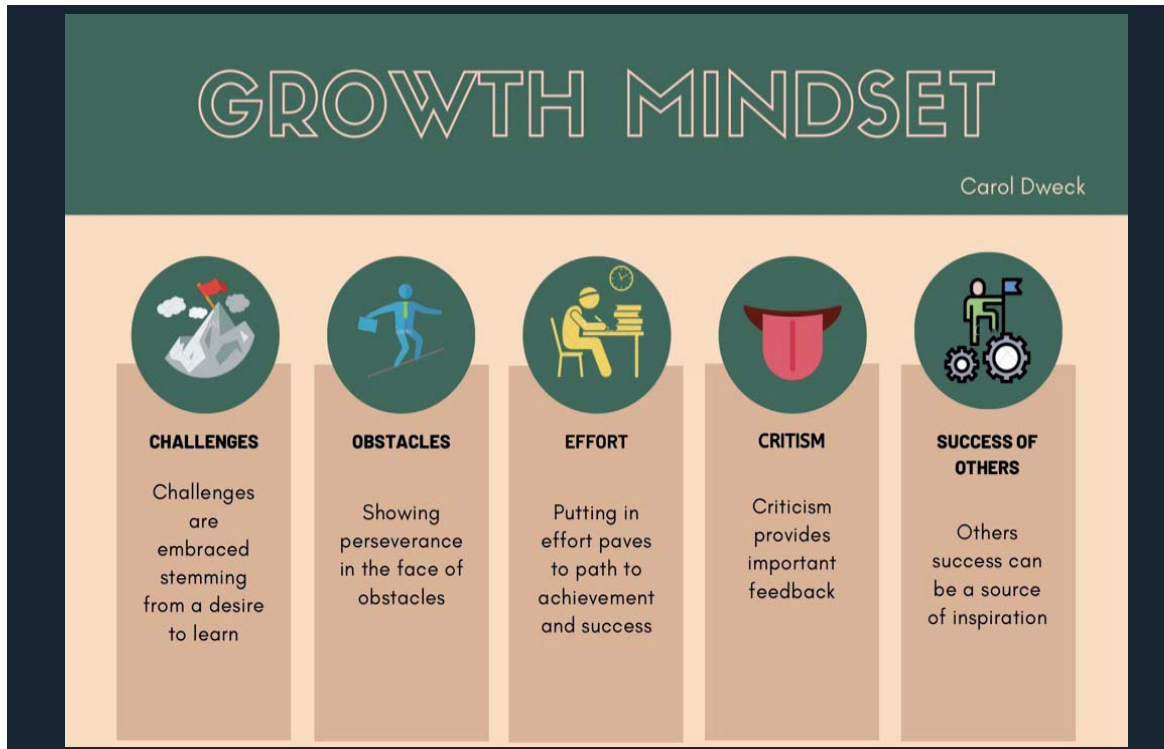
1. There are just some things I'll never be good at.
2. When I make a mistake, I try to learn from it.
3. When others do better than me, I feel threatened.
4. I enjoy getting out of my comfort zone.
5. When I show others I'm smart or talented, I feel successful.

The growth mindset coach: A Teacher's Month-by-Month Handbook for Empowering Students to Achieve

Mindset assessment

6. I feel inspired by the success of others.
7. I feel good when I can do something others cannot.
8. It's possible to change how intelligent you are.
9. You shouldn't have to try to be smart- you just are or you aren't.
10. I enjoy taking on new challenge or task with which I am unfamiliar.

The growth mindset coach: A Teacher's Month-by-Month Handbook for Empowering Students to Achieve



Some fact about coaching

- A learner's ability to self-monitor via self-reflection, without input from others, is **suboptimal**.
- Successful interventions begin with **successful interactions**.

Conscious coaching

ผศ. นพ.พนม เกตุมาน
 รศ.ดร. นพ.นันทวัช สิทธิรักษ์
 อ. นพ.пенด ผู้กฤตยาคามิ
 อ. พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์

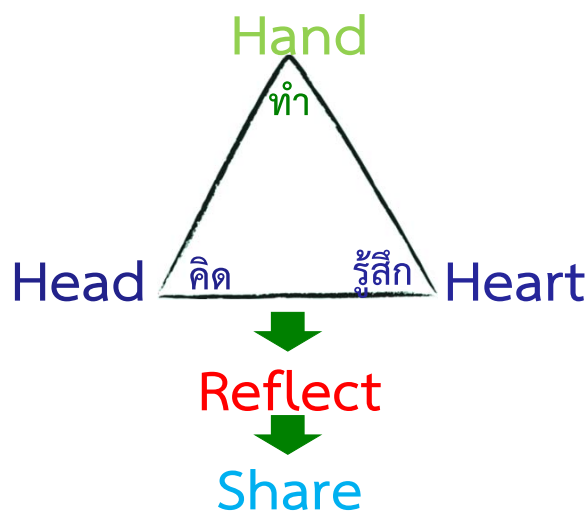
หัวข้อ : Essential skills for coaching and mentoring

Coaching and Mentoring

อ.พญ.กมลพร วรรณฤทธิ์
 อ.นพ.пенด ผู้กฤตยาคามิ
 รศ.ดร.นพ.นันทวัช สิทธิรักษ์
 ผศ.นพ.พนมเกตุมาน
 13-14 กุมภาพันธ์ 2563

1

วิธีการเรียนรู้ของมนุษย์



2

กิจกรรม Start with Why

3

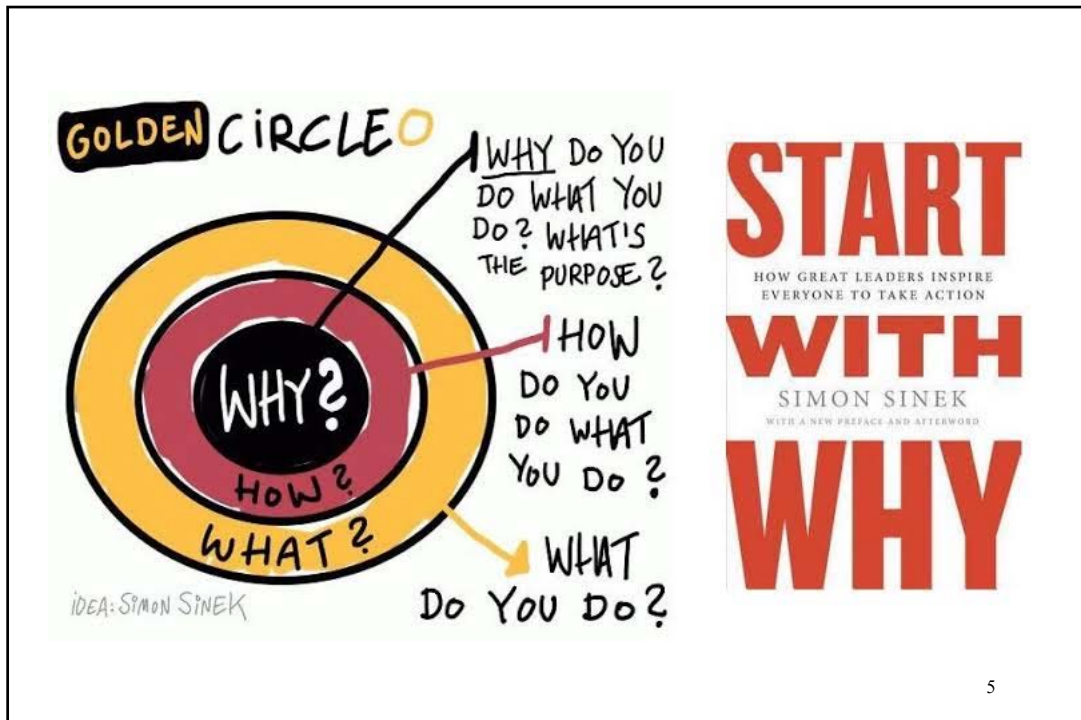
“People don’t **buy** what you do; they buy **why** you do it. And what you do simply proves what you **believe**”

~ Simon Sinek ~

your **go**to **G**  yourgotoguy.ca



4



5



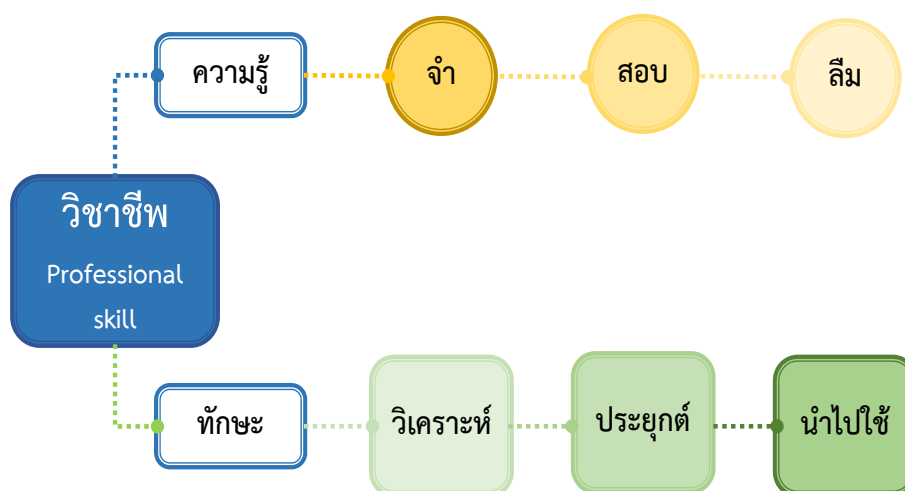
6

ทักษะวิชาชีพ (Non-technical skill)

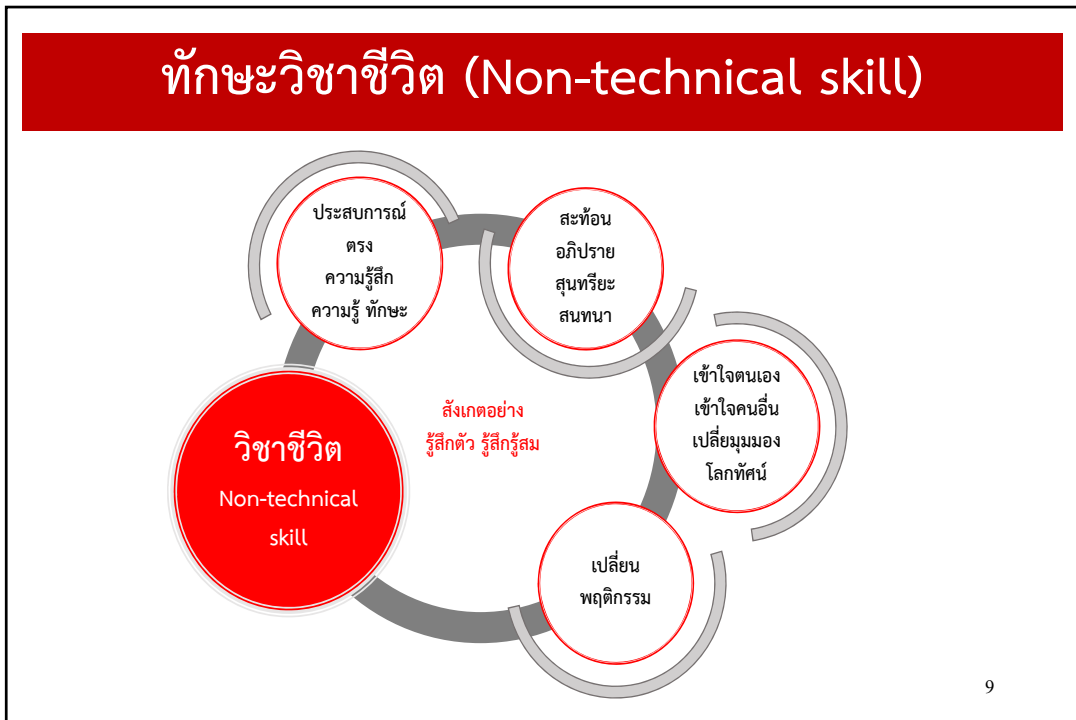
- การตระหนักรู้ถึง ความรู้สึก ความคิด ความรู้สึกตัว
- การวิพากษ์ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น
- การสื่อสารที่ดี
- การทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน ทักษะทางสังคม
- การจัดการความขัดแย้ง ความเสี่ยงและความรุนแรง

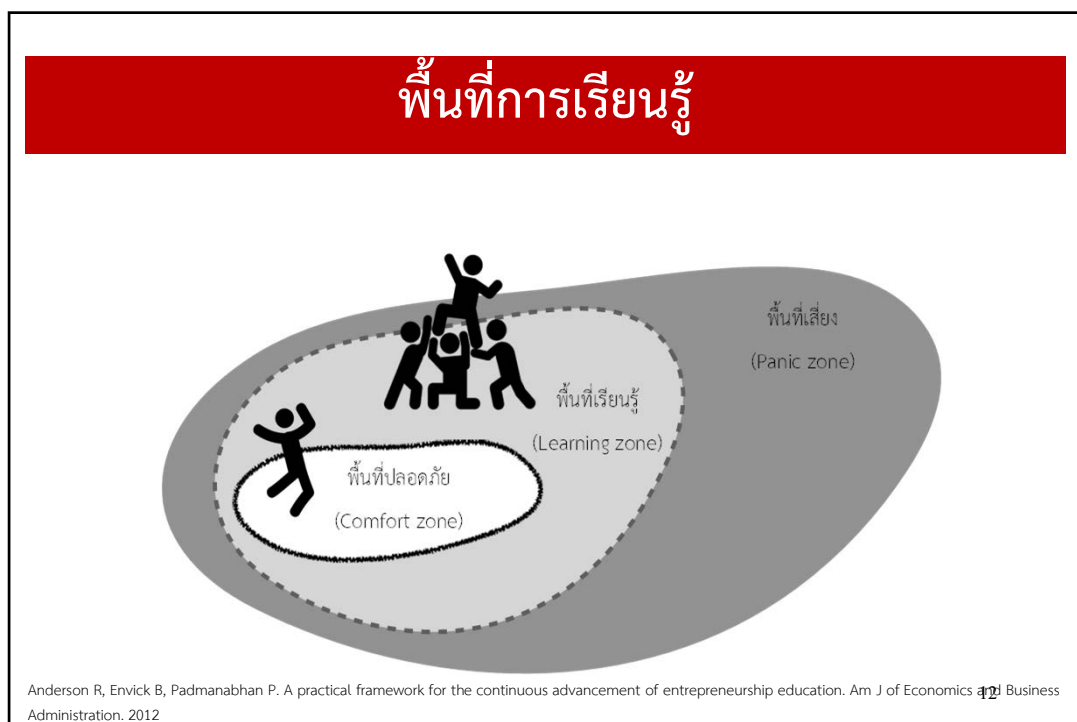
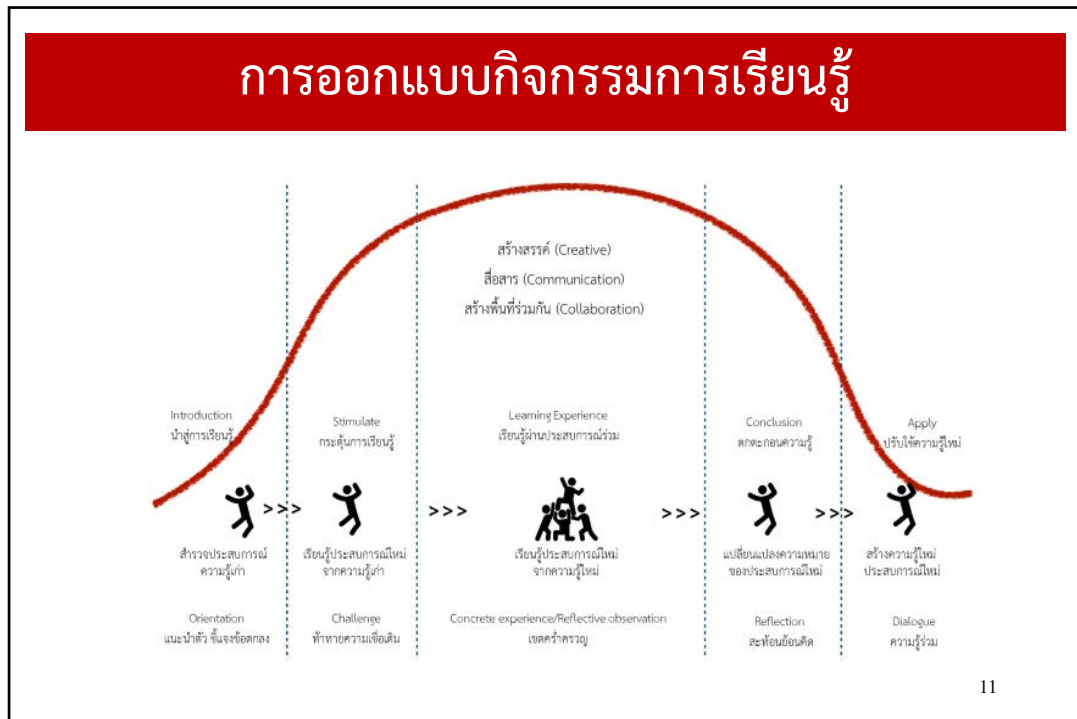
7

ทักษะวิชาชีพ (Professional skill)



8





ทักษะวิชาชีพ (Non -technical skill)

ทักษะวิชาชีพ (Non -technical skill) ที่เน้น ได้แก่

1. ทักษะการสื่อสารที่ดี (Good communication skill)
2. ทักษะในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Kindness and empathy)
3. ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team work and collaboration)
4. ทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตาม (Leadership and follower)
5. ทักษะในการจัดการความขัดแย้งและการต่อรอง (Non-violence communication and negotiation)
6. ทักษะในการพัฒนาสุขภาพ การจัดการความเครียดและจิตวิทยาเชิงบวก (Well-being, stress management and positive psychology)

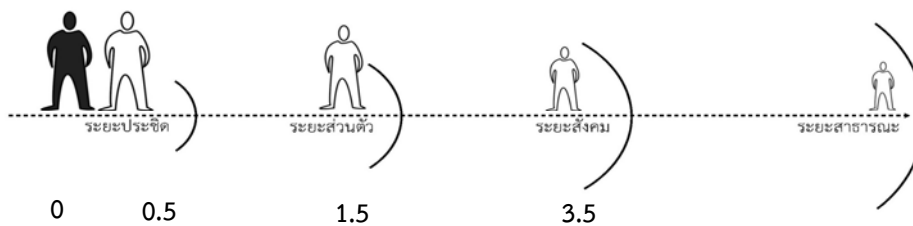
13

กิจกรรม ระยะที่มองไม่เห็น

14

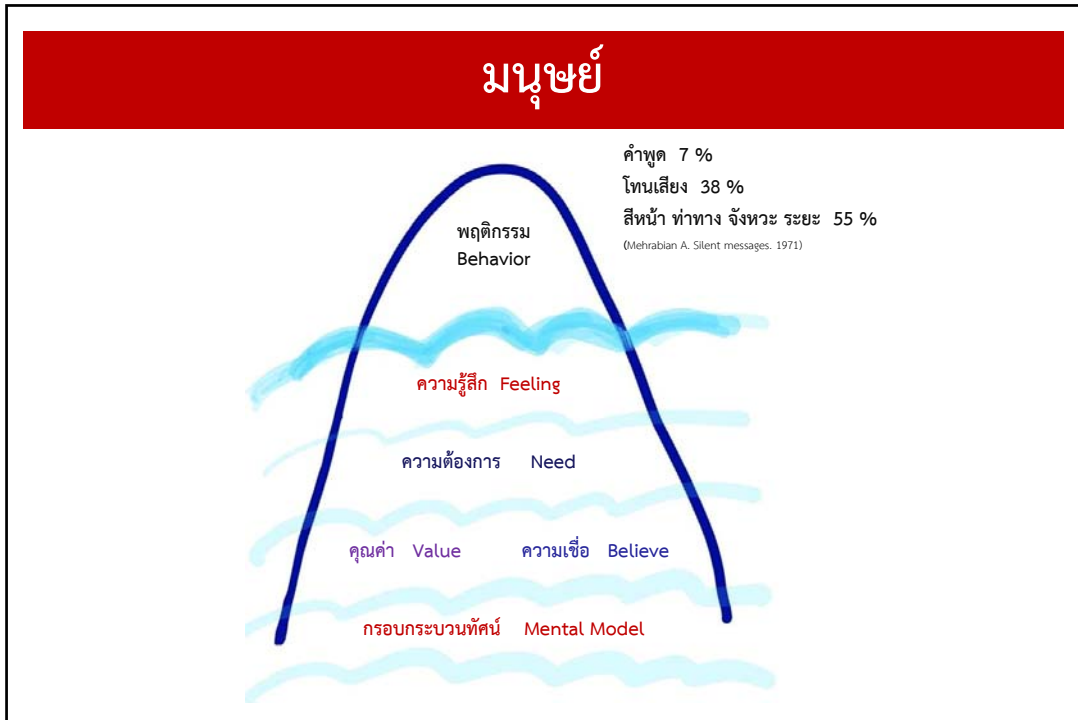


ระยะที่มองไม่เห็น



Hall, E. *Distances in man. The hidden dimension.* 1990

16



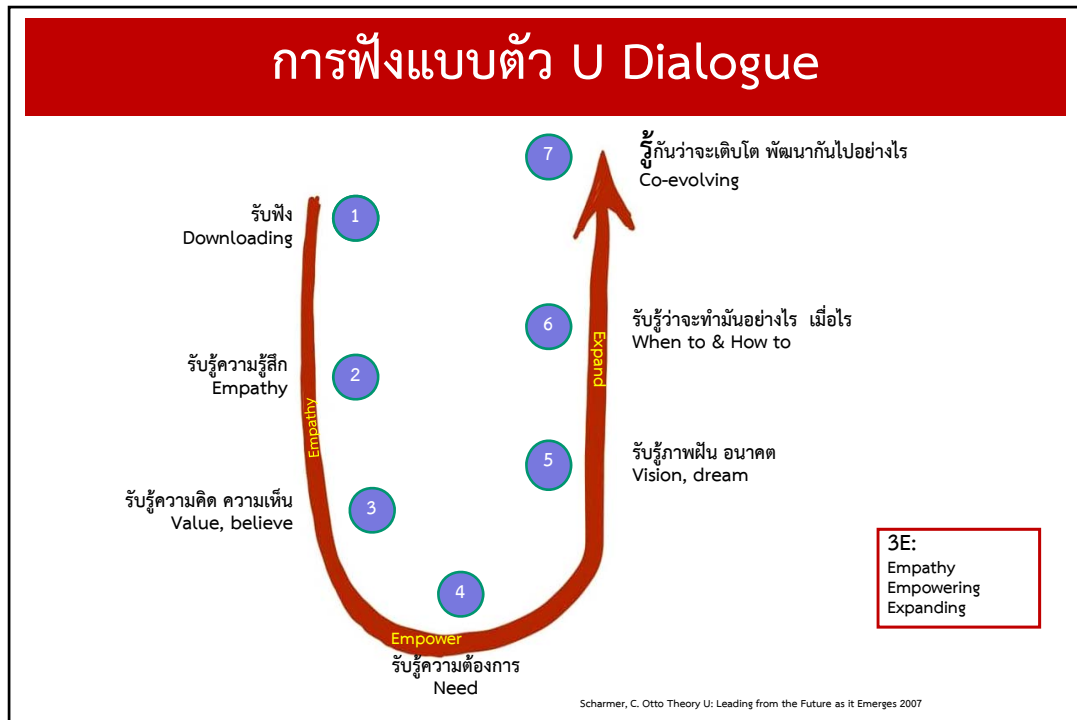
ข้อเท็จจริง VS. ข้ออนุมาน

	ข้อเท็จจริง	ข้ออนุมาน
1.	ไก่อกับแดงเป็นวัยรุ่นที่ชอบชอบปิ้งตามศูนย์การค้าหรุ ๆ	
2.	ทั้งสองสาวนัดพบกันเมื่อวันหยุดที่ผ่านมาที่ไอคอนสยาม	
3.	ไก่อไปคอยแดงเป็นเวลานาน แต่แดงก็ไม่มาตามนัด	
4.	ไก่อโทรศัพท์ไปที่บ้านแดง แต่ก็ติดต่อไม่ได้	
5.	แดงมักผิคนัดเสมอ	
6.	ไก่อซื้อของตามที่ตั้งใจแล้วกลับบ้านด้วยอารมณ์ไม่สู้ดีนัก	

19

กิจกรรม Deep listening

20



- ## การฟัง 4 ระดับ
1. **Downloading** : การฟังอัตโนมัติ ใช้ประสบการณ์เดิม ต่วนสรุป/ ตัดสิน: **I in Me**
 2. **Debate/ Discussion** : การฟังที่ยึดตัวเองเป็นหลัก การโต้แย้ง/ การปกป้องความคิด: **I in It**
 3. **Sensing/ Feeling** : การฟังที่สังเกตและรับรู้อารมณ์/ ความรู้สึก: **I in You**
 4. **Presence/ Needs** : การฟังที่เข้าใจเจตนา คุณค่า สิ่งที่แค้น ความต้องการเบื้องต้น: **I in Now**

Deep listening

การฟังที่สุดท้ายทำให้ผู้เล่าสามารถเข้าใจตนเอง

23

ทำไมเรา คิด เชื่อ ทำแบบนั้น

24

adapted from Chris Argyris and The Fifth Discipline, by Peter Senge, et al. drawing by @kelvy_bird

กิจกรรม คุณค่า Value

25

ปิรามิตความต้องการพื้นฐานของ Maslow

ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ
need to Know & Understand

ความต้องการรู้จักตัวเองตามเป็นจริง
Self-actualization need

ความต้องการการยอมรับและชื่นชม
Esteem need

ความต้องการที่จะมีหมู่พวกและได้รับความรัก
Belonging & Love need

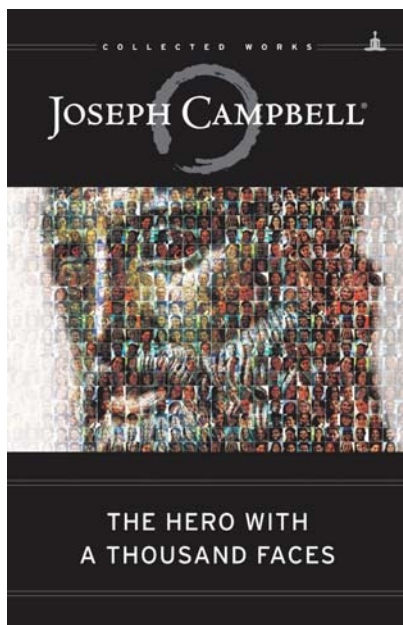
ความต้องการความปลอดภัย Safety need

ความต้องการทางกายภาพ Physiological need

Abraham H. Maslow (1943). "A theory of human motivation". Psychological Review, 50 (4): 370-96.

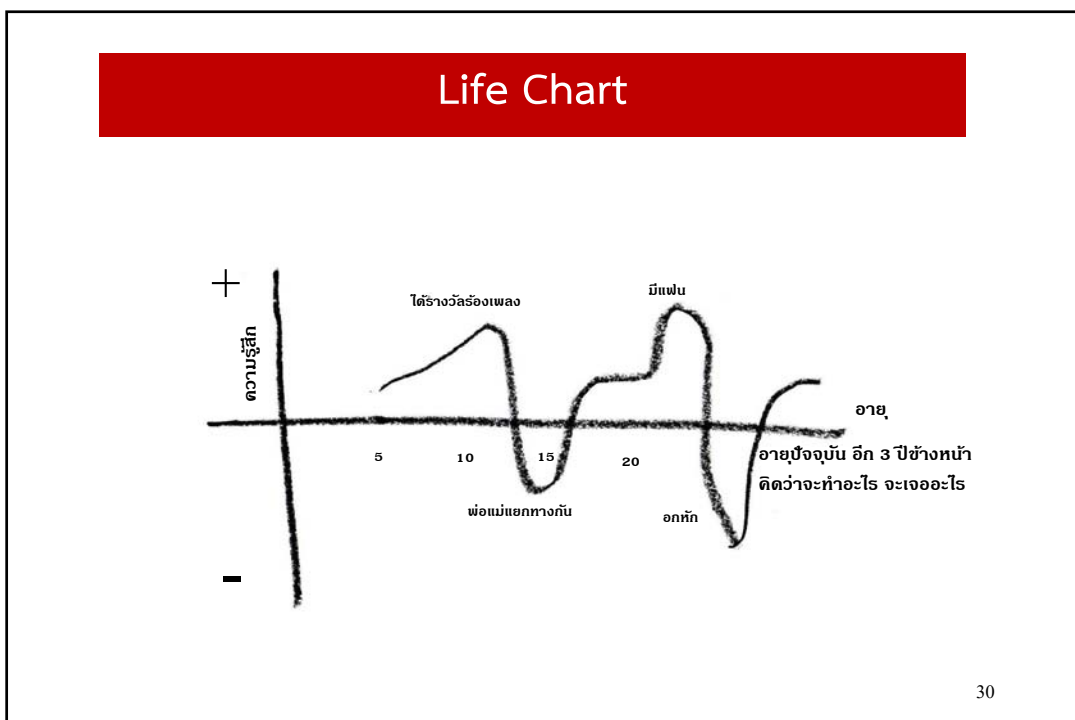
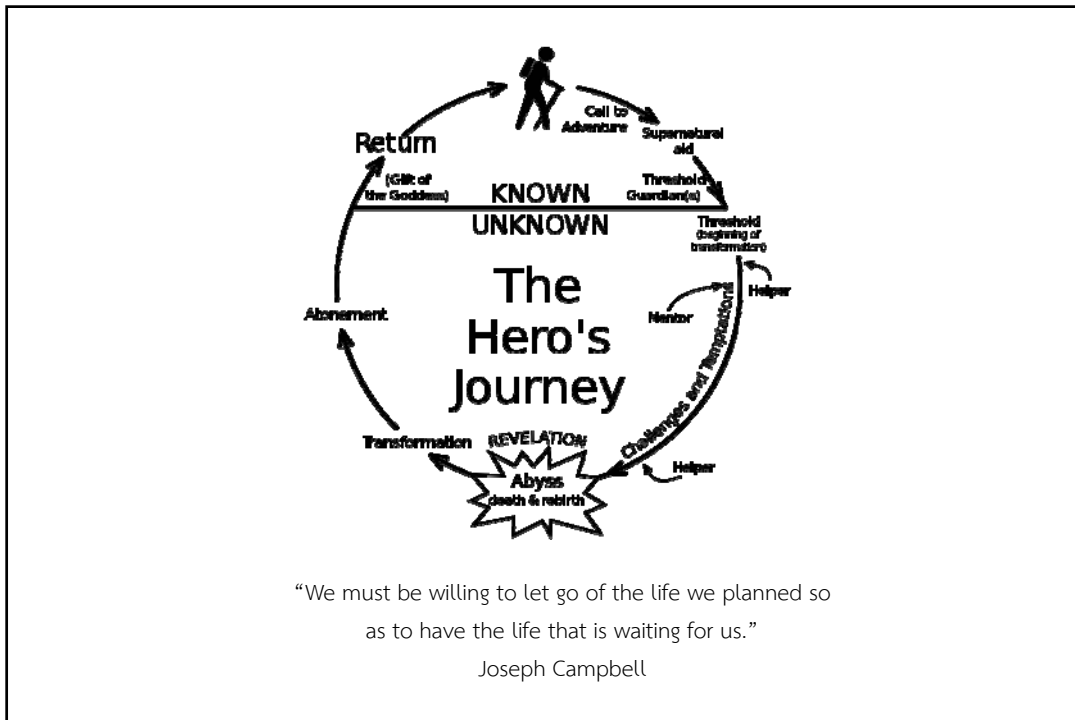
Hero Journey

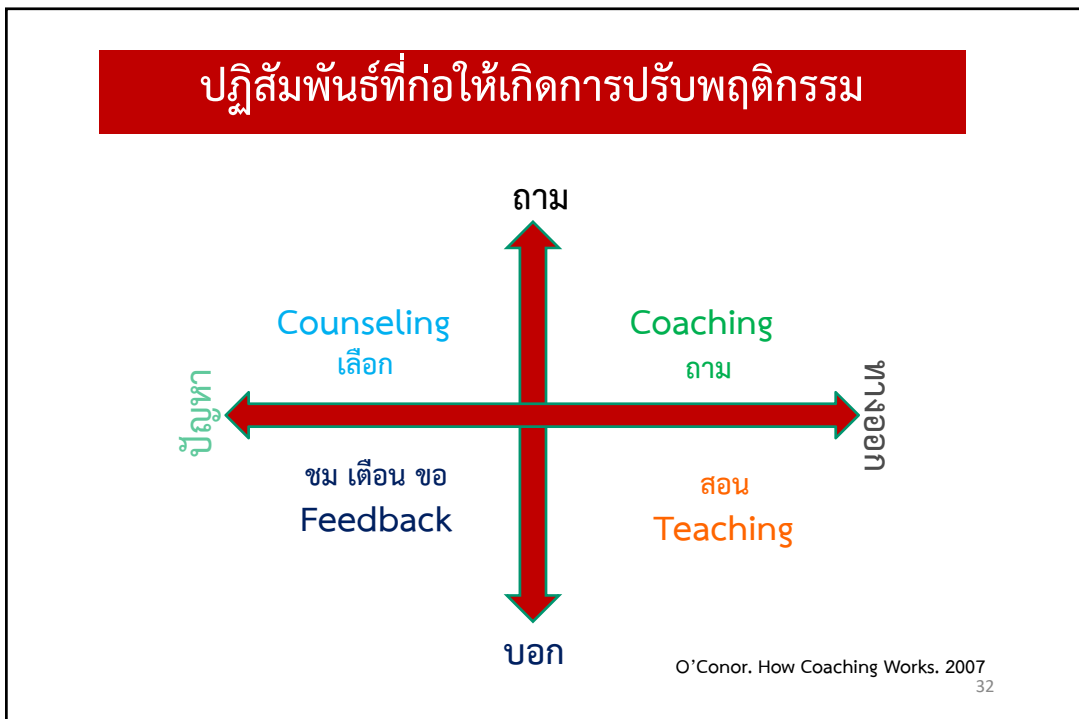
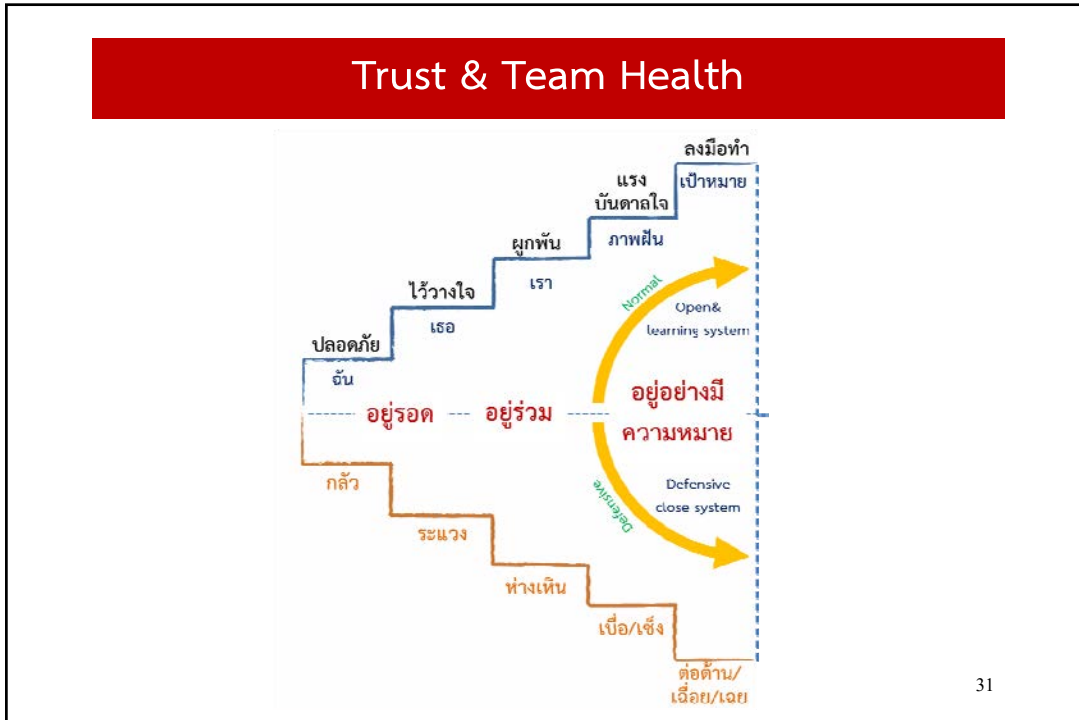
27



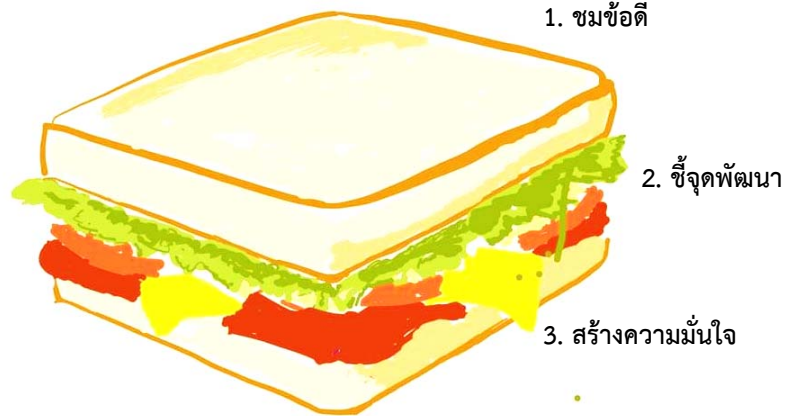
“Life has no meaning. Each of us has meaning and we bring it to life. It is a waste to be asking the question when you are the answer.”

Joseph Campbell





Sandwich Technique Feedback



33

Counseling

- การช่วยเหลือผู้เกิดปัญหา
- อาศัยปฏิสัมพันธ์ counselor & counselee
- Communication
- ช่วยให้อารมณ์สงบ มีความรู้ เข้าใจปัญหา เข้าใจตนเอง
- มีทางเลือกในการแก้ปัญหา
- สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

18/03/2558

34

Counseling

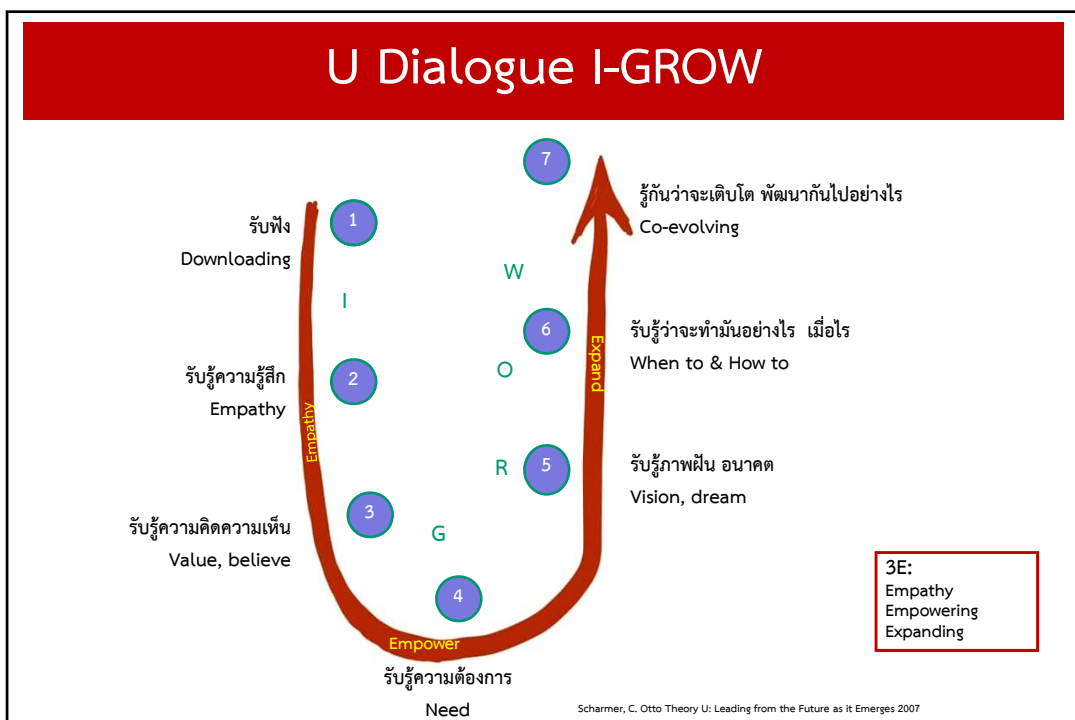
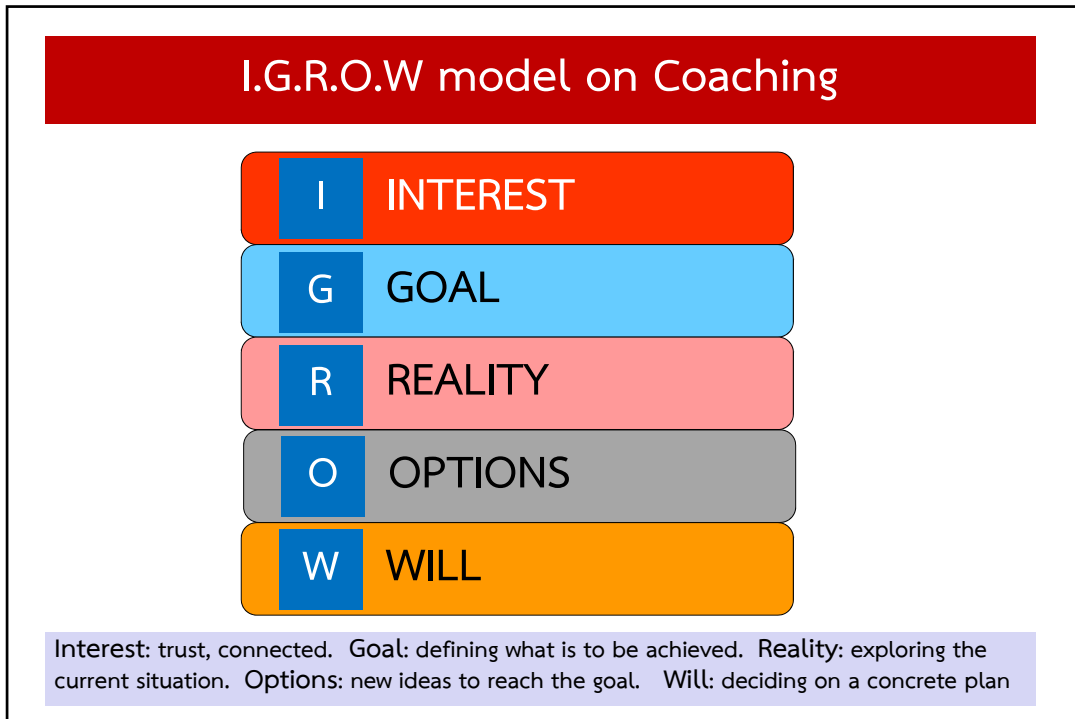
- Informative counseling:** ให้ข้อมูลขั้นตอนการรักษา การผ่าตัด เพื่อให้สงบ ร่วมมือในการรักษา
- Supportive counseling:** ช่วยปรับประคองให้จิตใจ อารมณ์สงบ
- Directive counseling:** ชี้นำแนวทาง เช่น แนะนำการรักษาที่ดีที่สุด
- Advocacy counseling:** ให้ทางเลือกและข้อมูลเพียงพอ เพื่อให้ counselee เลือกและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

35

Coaching

- Solution focus
- Advise free
- Listen for the core value
- Asking not telling
- Positive
- Future direction

36



หลักการพื้นฐานโค้ช

1. **Wholeness** : มนุษย์ทุกคนมีความสมบูรณ์ในตัวเอง
2. **Valuing Diversity** : เชื่อในความแตกต่างหลากหลาย
3. **Resourcefulness** : อุดมไปด้วยปัญญา
4. **Natural Opening** : เชื่อในวาระการเปิดรับเมื่อถึงเวลา
5. **Possibility** : เชื่อว่าจะเกิดความเป็นไปได้ใหม่
6. **Freedom** : ทุกคนมีอิสระภาพ/ มีทางเลือก

39

KPI ในการโค้ช

1. **Awareness** อีกฝ่าย เกิดความ “เข้าใจ” และ “ชัดเจน” ในตัวเอง เพิ่มขึ้น
2. **Alignment** “มีพลัง” เพิ่มขึ้น (เกิดการเชื่อมต่อกับคุณค่าและความต้องการในตัวเอง)
3. **Action** “เกิดการกระทำ” อีกฝ่ายได้ค้นพบทางออกและความเป็นไปได้ใหม่ด้วยตัวเอง

40

กิจกรรม ฝึกถาม coaching

41

การรับฟัง การถาม 3 วาระ

วาระ	เนื้อหา	คำถาม
1. Presenting Agenda วาระปรากฏ	<ul style="list-style-type: none"> • โจทย์/ หัวข้อ/ ปัญหา • สถานการณ์ • สิ่งที่ยอยากทำ 	<ul style="list-style-type: none"> • คุณอยากคุยเรื่องอะไร • คุณอยากได้อะไรจากการคุยครั้งนี้
2. Deeper Agenda วาระเบื้องลึก วาระซ่อนเร้น	ความต้องการเบื้องลึก ความปรารถนา (Need, Desire)	<ul style="list-style-type: none"> • เรื่องนี้สำคัญกับคุณอย่างไร • ลึกๆ แล้วคุณให้ความสำคัญกับอะไร • อะไรคือความต้องการที่สำคัญกับคุณมากที่สุด
3. Transformation Agenda วาระการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> • คนที่เราอยากเป็น • สิ่งที่เราอยากเปลี่ยนแปลง • การตอบสนองต่อสังคม/ โลก 	<ul style="list-style-type: none"> • ใครคือคนที่คุณอยากเห็น • โลกกำลังเรียกร้องให้คุณเป็นใคร • คุณเกิดมาเพื่อภารกิจใด

คำถามทรงพลัง

Asking	คำถาม	?
Empowering	ทรงพลัง	
Question		

What	อะไร?
&	
How	อย่างไร?

43

กิจกรรม ฝึกถาม coaching

44

ตัวอย่าง

- คุณตั้งเป้าหมายอย่างไร?
- คุณรู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่เกิดขึ้น?
- สิ่งที่เกิดขึ้นมีผลอย่างไรกับคุณ?
- คุณมีทางเลือกอะไรบ้าง?
- คุณจะทำมันได้อย่างไร?
- ถ้าคุณบรรลุเป้าหมายจะรู้สึกอย่างไร?

45

คำถามเสริมสร้างพลัง

What & How

- ถามปลายเปิด **เพื่อให้เกิดการ...ตัวเอง** สร้างความชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกระทำ
- ต่อไปคุณอยากทำอะไร?
- อะไรคือที่มาของความคิดนี้?
- เรื่องนี้สำคัญกับคุณอย่างไร?
- อะไรคือสิ่งที่พวกคุณ**อยาก...?**

ไม่ใช่คำถามชี้หน้า

- ทำไมคุณไม่...?
- คุณไม่เคยคิดหรือว่า...?

46

กิจกรรม Clearness Committee

47

กิจกรรม Clearness Committee

1. เจ้าของเรื่อง แשרสิ่งที่เป็น อุปสรรค/ ความท้าทาย ที่อยากหาทางออก (2-5 นาที)
2. เพื่อนช่วยกันถามอย่างใส่ใจ (15 นาที)
 - ใช้คำถามปลายเปิด
 - รับฟังอย่างลึกซึ้ง (เข้าใจ Feeling และ Need)
 - รักษาความสงบ (ความเจ็บจะไต่ยีนเสียงตัวเองได้ชัดเจน)
 - ไม่ให้คำแนะนำ/ ถามซ้ำ
 - สะท้อนสิ่งที่ไต่ยีนเป็นระยะ
3. เพื่อนช่วยกันสะท้อนสิ่งที่ไต่ยีน (5 นาที)
4. เจ้าของเรื่อง สะท้อนสิ่งที่ตัวเองได้รับ (5 นาที)
 - ความชัดเจน/ การมีทางเลือก/ คำถามที่ต้องค้นหาต่อไป

48

เทคนิคการโค้ช

1. ตั้งสติ ตั้งแกน (Centering) เมื่อโค้ชมีแกน จะช่วยให้คนอื่นมีแกน
2. Flow ไปกับผู้รับการโค้ช ไม่ด่วนสรุป หาทางออก
3. ค้นหาความต้องการเบื้องต้น
4. สัมผัสร่างกายผู้รับการโค้ช (Alignment)
5. ต้นตอของปัญหาไม่ได้อยู่ที่คนอื่น ๆ แต่อยู่ที่ Need ของเรา (ดูแล Need ของตัวเอง)
6. เวลา Need เราไม่ได้รับการตอบสนอง แสดงว่า Need ของอีกคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเช่นกัน (ใส่ใจ Need ของทุกฝ่ายก่อนหาทางออก)
7. เรายัง Empathy ไม่ได้ ถ้ายังอยู่ในโหมด ปกป้องตัวเอง (Unlock)

49

ขอบ
Edge



ภาวะ
สิ้นไหว
ทำท่าย
กลัว, ลังเล
ไม่สบายเนื้อสบายตัว

50

Interest	
Connect	<input type="checkbox"/> สร้างความไวใจ <input type="checkbox"/> ทักทาย เชื่อมความสัมพันธ์
Curious	<input type="checkbox"/> สนใจ ใครรู้ <input type="checkbox"/> Tell me more <input type="checkbox"/> Relax <input type="checkbox"/> Positive
Care & Capture	<input type="checkbox"/> Core value, core value, core value <input type="checkbox"/> ใส่ใจความรู้สึก <input type="checkbox"/> Positive
Control & Contract	<input type="checkbox"/> กรอบเวลาของการ coach <input type="checkbox"/> กรอบ outcome <input type="checkbox"/> กรอบประโยชน์ผู้รับโค้ช

51

Goal	Future state	<input type="checkbox"/> อะไรคือสิ่งที่อยากเห็น <input type="checkbox"/> มีสิ่งดีๆ ที่อยากเห็นอย่างไร <input type="checkbox"/> อยากเห็นอะไรอีก ที่จะช่วยให้ดีขึ้น
	Visualize	<input type="checkbox"/> เมื่อสำเร็จทุกอย่าง คุณเห็นตัวคุณเองอย่างไร <input type="checkbox"/> คุณเห็นอะไรดีๆ เกิดขึ้นในวันนั้น <input type="checkbox"/> ภาพที่คุณเห็นคุณทำอะไรอยู่
	Value of success	<input type="checkbox"/> รู้สึกอย่างไร <input type="checkbox"/> ดีอย่างไร <input type="checkbox"/> มีความหมายอย่างไร <input type="checkbox"/> Empower core value

52

Reality	Current statement	<input type="checkbox"/> ตอนนี้ทำอะไรมาบ้าง <input type="checkbox"/> ตอนนี้ยังเหลืออะไรที่ต้องทำ <input type="checkbox"/> ภาพสำเร็จ 10 คะแนน ตอนนี้ให้เท่าไร
	Within control	<input type="checkbox"/> บทบาทที่ทำได้ <input type="checkbox"/> ขอบเขตในอำนาจที่ทำได้ <input type="checkbox"/> จริงๆเรายังทำอะไรได้อีก ในเบื้องต้น
	Small steps	<input type="checkbox"/> อะไรง่ายที่นำทำได้ก่อน <input type="checkbox"/> อะไรที่คุณน่าจะทำได้บ้าง <input type="checkbox"/> เพื่อให้เห็นภาพสำเร็จนั้น มีอะไรง่ายๆที่ทำได้ก่อน

53

Options	First step	<input type="checkbox"/> เราเริ่มทำอะไรได้ก่อนเป็นลำดับแรก <input type="checkbox"/> เริ่มต้นด้วยอะไรง่ายที่สุดก่อนเป็นลำดับแรก
	Options	<input type="checkbox"/> ยังมีอะไรที่คิดว่าน่าจะทำได้อีก <input type="checkbox"/> ใครจะช่วยเราได้ในเรื่องนี้ <input type="checkbox"/> ใครที่อาจช่วยเราได้ ที่เรายังคิดไม่ถึง <input type="checkbox"/> ยังมีอะไรอีกที่เราน่าจะลองทำ
	Next step	<input type="checkbox"/> แล้วต่อไป น่าจะต้องทำอะไร <input type="checkbox"/> มีอะไรบ้าง ที่น่าทำเป็นลำดับต่อไป

54

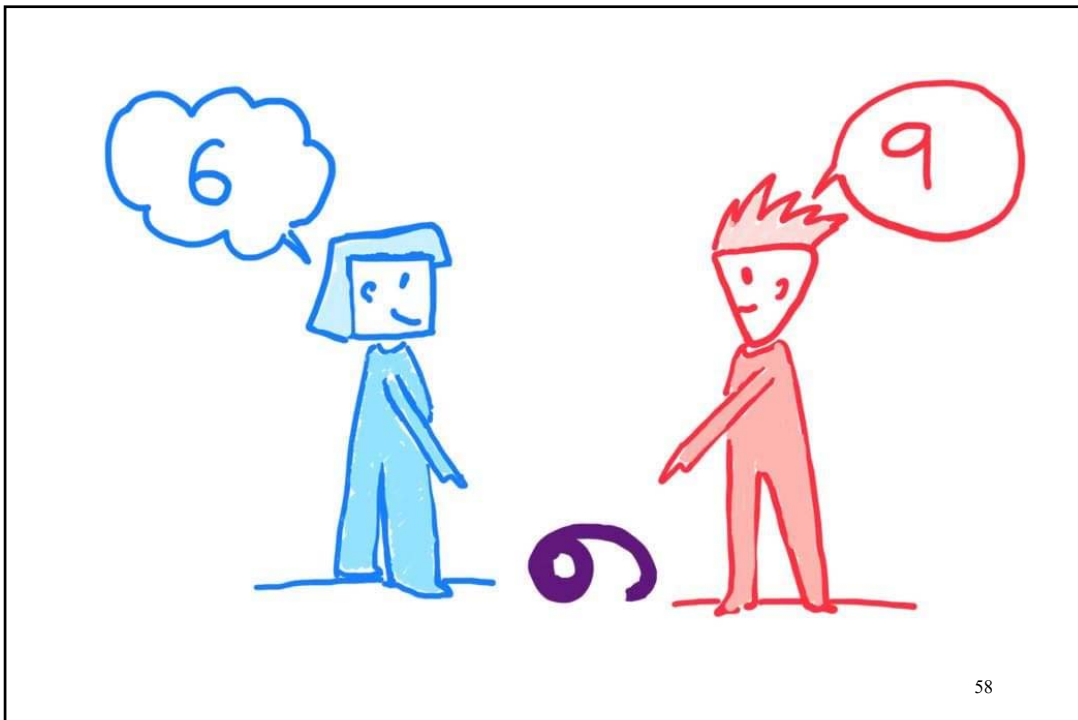
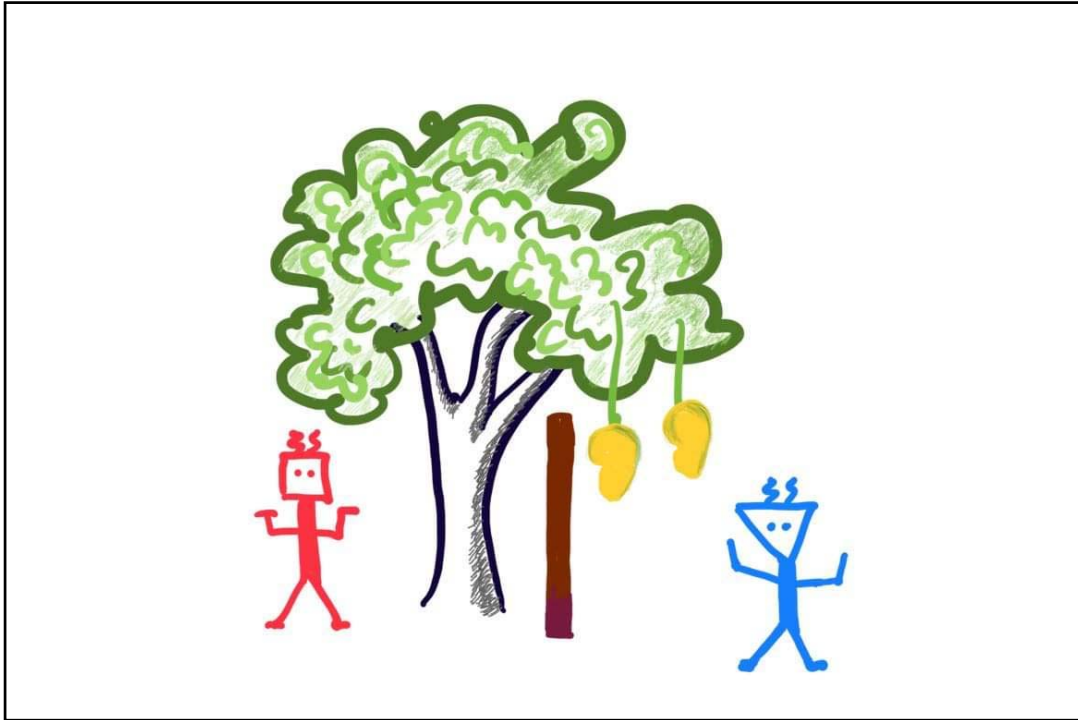
When & Will	
Timelines	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ตามที่อธิบายว่าจะใช้เวลานานเท่าไร <input type="checkbox"/> นำจะแบ่งงานสืบหน้าได้อย่างไรบ้าง <input type="checkbox"/> อะไรคือภาพสำคัญที่น่าจะเกิดขึ้นในแต่ละขั้น
Measures	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เราเห็นความสำเร็จอะไรในแต่ละช่วง <input type="checkbox"/> เราวัดความสำเร็จในแต่ละช่วงได้ด้วยอะไรบ้าง
Will	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เห็นความสำเร็จในอีก 2 สัปดาห์อย่างไร <input type="checkbox"/> มั่นใจในเต็มสิบ ตอนนี้จะคะแนนเท่าไร
Wow	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ทวน core value <input type="checkbox"/> ซินชม ซินชม ซินชม <input type="checkbox"/> ผมช่วยอะไรคุณได้บ้างในขั้นถัดไป <input type="checkbox"/> การโค้ชครั้งนี้มีค่ากับคุณอย่างไร <input type="checkbox"/> นัดหมายพบกันครั้งต่อไป

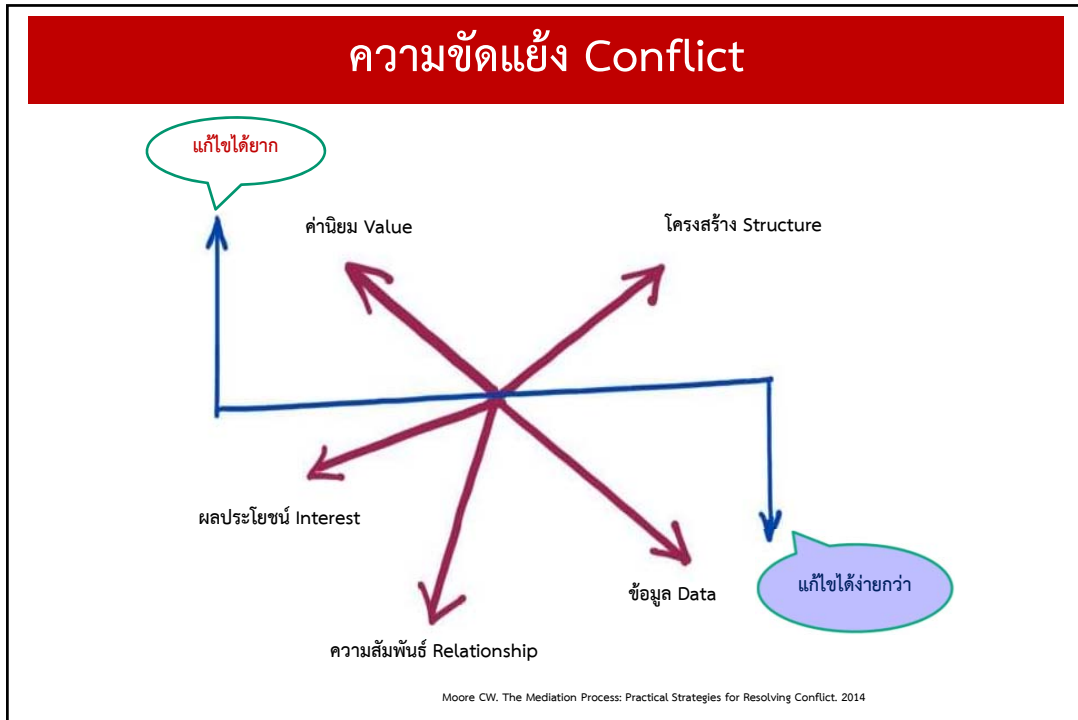
55

Conflict Management

Nonviolent Communication

56





การจัดการความขัดแย้ง

	พฤติกรรม	จิตใจ	แก้ปัญหา	กล่าวหา
ยอม จำนวน	สงบ	ไม่สงบ	ไม่แก้	ไม่
รุนแรง	ไม่สงบ	ไม่สงบ	ไม่แก้	กล่าว
สันติวิธี	สงบ	สงบ	แก้	กล่าว

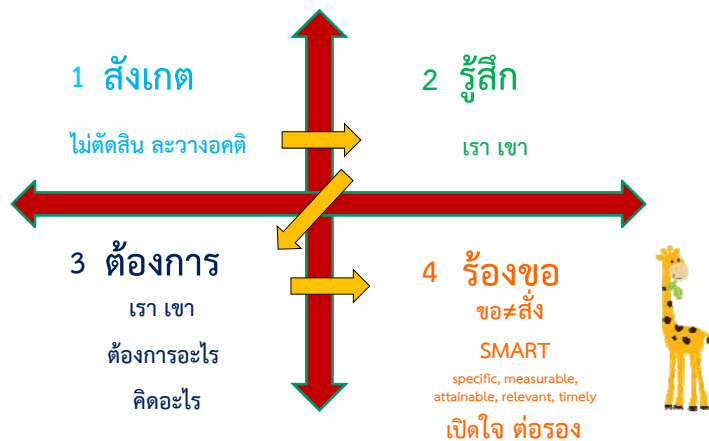
สันติวิธี: เจรจา ต่อรอง โกล่เกลี่ย เสียอายุ การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง การไม่ร่วมมือ อารยะขัดขืน การปฏิเสธ การประท้วง การร้องเรียน การสื่อสารให้คนส่วนใหญ่รับทราบ

60

สังเกตหรือตีความ

- เมื่อวานเธอโกรธฉันอย่างไม่มีเหตุผลเอาเสียเลย
- คนอย่างนั้นเป็นพวกไม่รักชาติ
- เมื่อวานฉันโทรหาเธอ 4 ครั้งเธอไม่ได้โทรกลับมาหาฉัน

การเจรจา สันติวิธี NVC



Rosenberg, MB. Giving from the heart. NVC. 2015

การร้องขอ (Request)

การขอให้เกิดการกระทำ
เพื่อตอบสนองความต้องการของเรา
โดยให้ ทางเลือก (Choice)
และใส่ใจ ข้อจำกัด ความรู้สึก และความต้องการ
ของทุกฝ่าย

63

ภาษาหมาป่า: มองใกล้ ใจแคบ

- ตัวเดียว มองได้ไม่ไกล หัวใจเล็ก
- การพูดแบบตัดสิน กล่าวโทษ ตำหนิ ประเมิน: ตนเอง/คนอื่น



ภาษายีราฟ: มองไกล ใจกว้าง

- ❑ ยีราฟเป็นสัตว์บกที่มีหัวใจโตที่สุด
- ❑ คอยาว เห็นการณ์ไกลมาก
- ❑ การพูดที่เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ
 - ❑ ตนเอง/คนอื่น
- ❑ การพูดที่มีการร้องขอ เจรจา



ตัวอย่างภาษาหมาป่า

- ❑ “ฉันเบื่อมากเลยที่เวลาฉันเล่าอะไรให้ฟัง คุณไม่เคยตอบฉัน”
- ❑ หมาป่าหุออก: คุณนะซิ พูดอะไรไม่ค่อยน่าฟัง แล้วก็ชอบมาโทษคนอื่นเขา
- ❑ หมาป่าหุเข้า: จริงด้วย ฉันนะมันเป็นคนแย่มากไม่รู้จักเข้าสังคมกับใคร



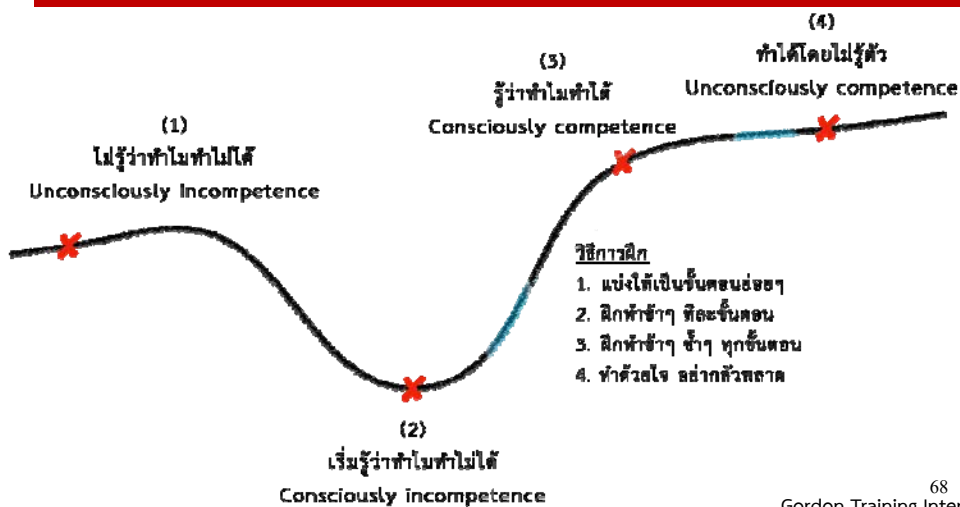
ตัวอย่างภาษายีราฟ

- “ฉันเบื่อมากเลยที่เวลาฉันเล่าอะไรให้ฟัง คุณไม่เคยตอบฉัน”
- ยีราฟหูเข้า:
 - ฉัน(รู้สึก)เหนื่อย
 - ฉันอยาก(ต้องการ)พักผ่อน
- ยีราฟหูออก:
 - คุณ(รู้สึก)ไม่พอใจ
 - คุณต้องการการรับฟังใช่ไหม

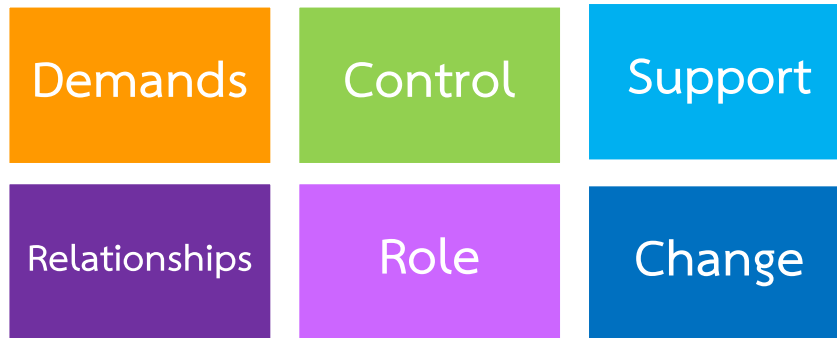


4 ขั้นตอนของการเรียนรู้ทักษะ

4 stages of competence

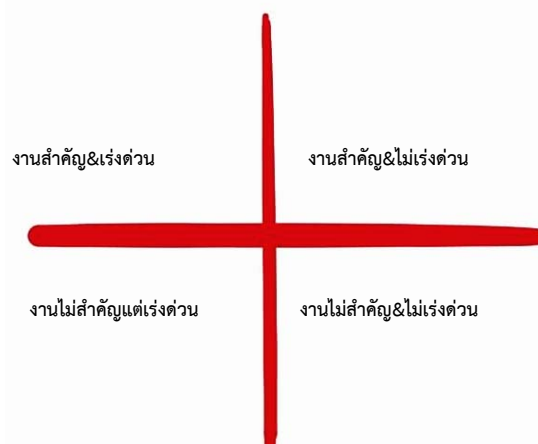


Causes of work stress




The UK Health and Safety Executive
<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/wrs.htm>

Time Management



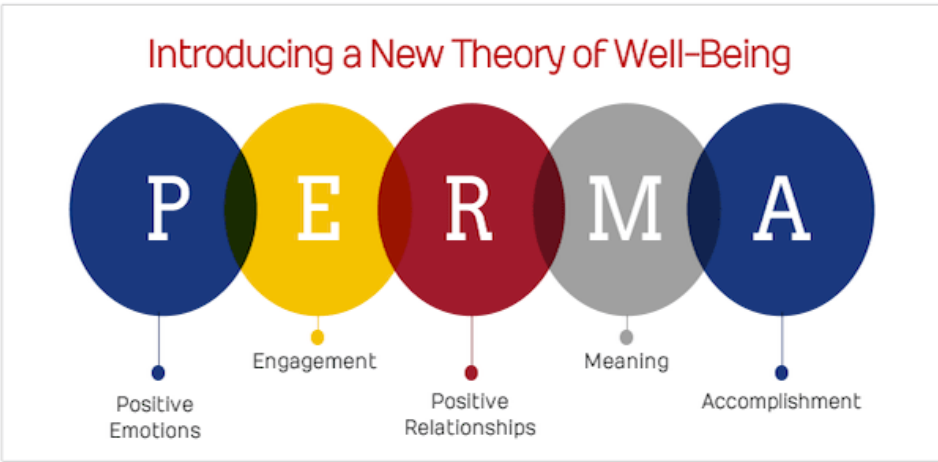
Introducing the Eisenhower Matrix Available from: <https://www.eisenhower.me/eisenhower-matrix/>



Doran G. There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Management Review. 1981

Positive Psychology

Introducing a New Theory of Well-Being



Seligman MEP. Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being: Simon and Schuster; 2011

72

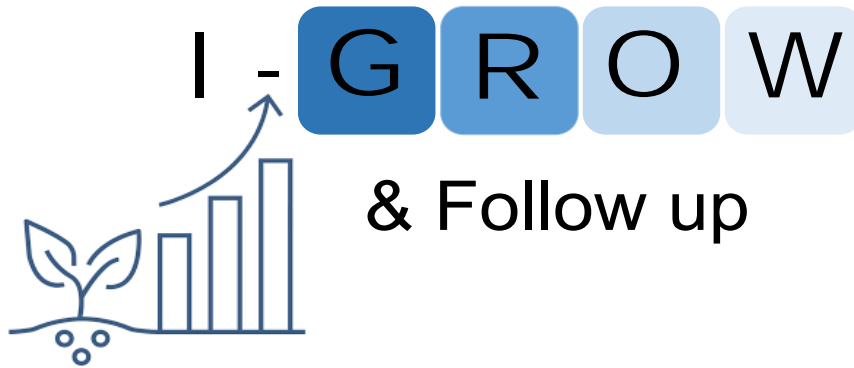
เอกสารประกอบการอบรม



14 February 2020

ผศ. พญ.ธัชวรรณ จิระติวานนท์
ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล

หัวข้อ : I-GROW Model และการติดตามผลสำเร็จของการโค้ช



ผศ.พญ. ธัชวรรณ จิระติวานนท์
ดร.นิษฐา พุฒิมานรดีกุล

Effective coaching



What excellence means in our occupation?

Competency vs Even better performance

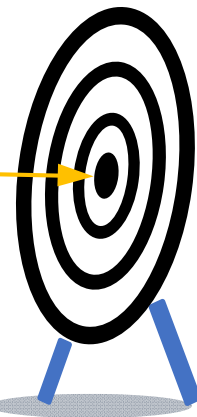
Component of effective coaching



01 Coaching relationship

02 The coaching process: faculty abilities

03 The coaching process: learner abilities



Deiorio N, Medical education 2016

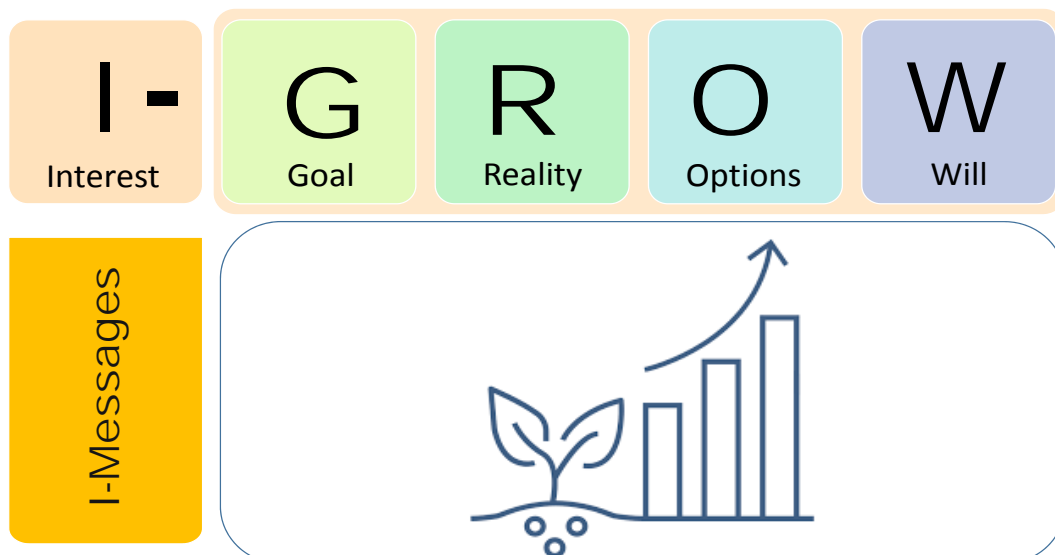
The four core of credibility



ตัวตนของเรา

ความสามารถ

Stephen M.R. Covey, The SPEED of Trust: The One Thing that Changes Everything



Goals for a coaching



(John Whitmore, 1992)

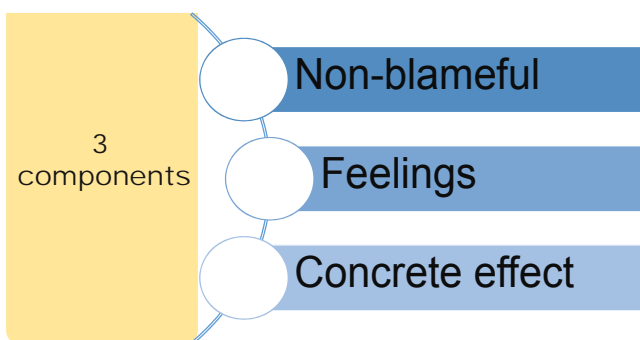
I-Messages

- Providing students with a safe space for informed reflection
- Ensuring student wellbeing
- Assisting students in setting and reaching goals
- Encouraging students to establish habits

I-GROW

I
I-Messages

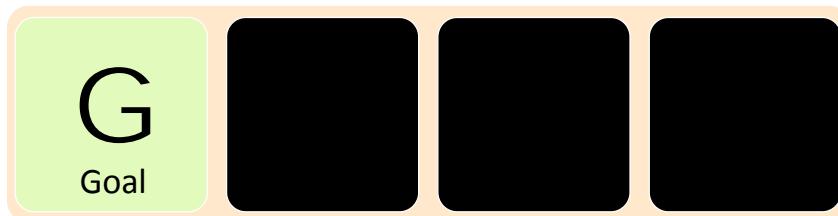
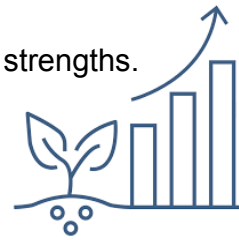
Telling a person only how you feel is an incomplete confrontation



I-GROW

Are you ready?

- Ask provocative questions and encourage my learner to arrive at his/her own answers whenever possible.
- Encourage realistic expectations and goals.
- Assist my learner to identify and fully engage in his/her strengths.
- Acknowledge when an issue is outside my skill set and recommend other resources.



(John Whitmore, 1992)

What do you want?



I-**G**ROW

G

Identifies and clarifies the type of goal through an understanding of ultimate goals.

Goal

- What do you want to achieve from this tutorial?
- What goal do you want to achieve?
- What do you really want?
- What would you like to accomplish?
- What result are you trying to achieve?
- What outcome would be ideal?
- What do you want to change?
- Why are you hoping to achieve this goal?
- What would the benefits be if you achieved this goal?

I-**G**ROW

G

A goal should be:

Goal

SMART

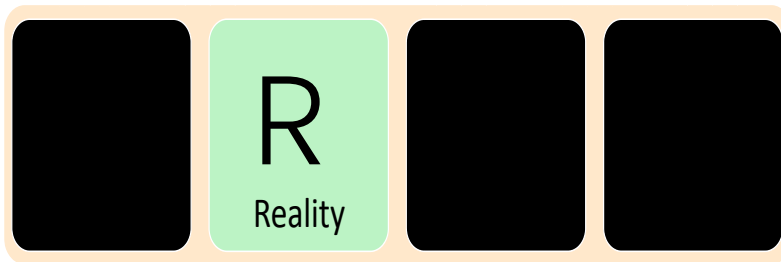
Specific	Measurable	Agreed	Realistic	Time phased
----------	------------	--------	-----------	-------------

PURE

Positively stated	Understood	Relevant	Ethical
-------------------	------------	----------	---------

CLEAR

Challenging	Legal	Environmentally sound	Appropriate	Recorded
-------------	-------	-----------------------	-------------	----------



(John Whitmore, 1992)

Where are you now?



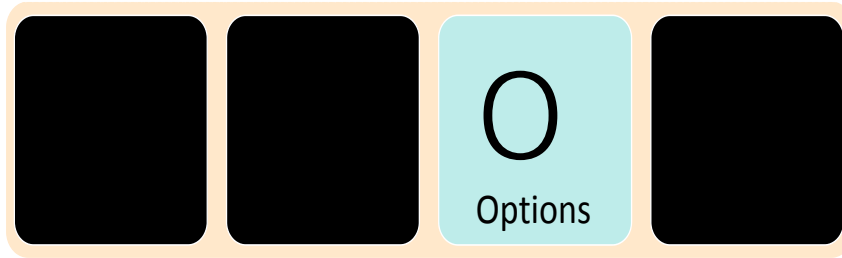
I-GROW

R

Assesses the current situation in terms of the action taken so far.

Reality

- What are the implications of doing nothing?
- What have you tried so far?
- What do you want ideally?
- What has stopped you from achieving your ideal outcome?
- What part of this do you have control over?
- What is going right?
- Imagine you're at your most resourceful. What do you say to yourself about this issue?

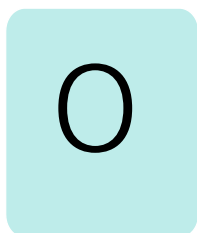


(John Whitmore, 1992)

What cloud you do?



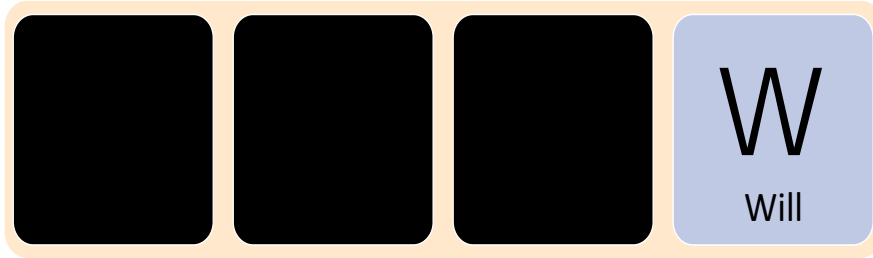
I-GROW



Identifies the possibilities and alternatives.

Options

- What could you do?
- What ideas do you have?
- What alternatives do you have?
- Is there anything else?
- If there were anything else, what would it be?
- What has worked in the past?
- What steps could you take?
- Who could help you with this?
- Where could you find out the information?

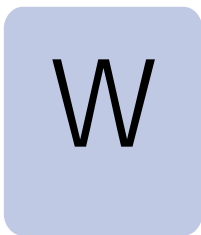


(John Whitmore, 1992)

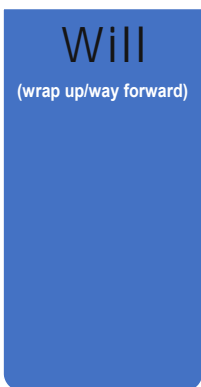
What will you do?



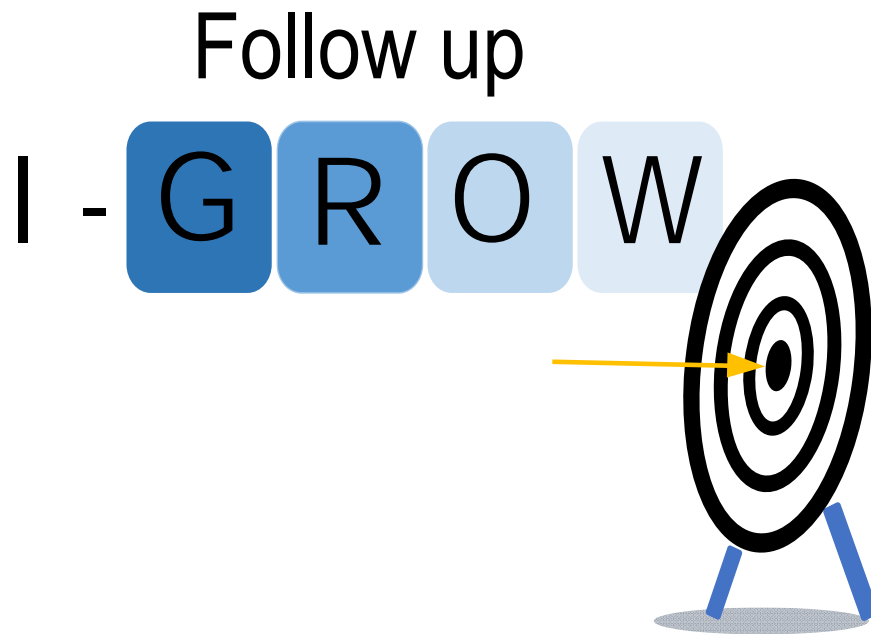
I-GROW



Creates a action plan for implementation of the identified steps.



- What will you do?
- How will you do that?
- When will you do it?
- Who will you talk to?
- Where will you go?
- Is there anything you need to put in place before that?
- How committed are you to taking that action?
- What will it take for you to commit to that?



After each session, ask yourself?

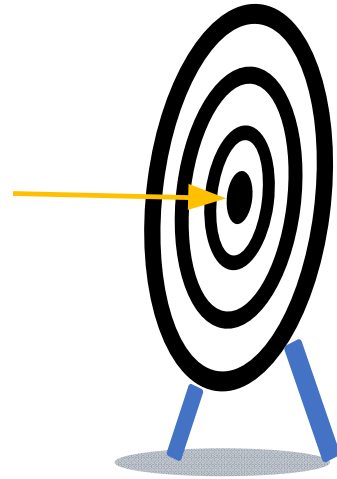
- What can I do to support this student's development between now and our next coaching meeting?
- What did I learn from this session that I didn't know going in?
- What did my student I'm coaching learn?
- What key messages were reinforced in the coaching?



Follow up

Your coaching performance

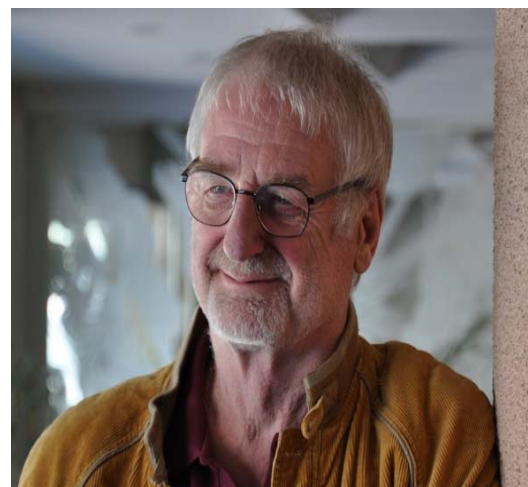
- Follow up on agreements
- Observe signs of growth
- Check in directly
- Communicate impact
- Watch for changes in the relationship
- Evaluate yourself



<https://hbr.org/2015/03/your-coaching-is-only-as-good-as-your-follow-up-skills>

“Coaching is much bigger than coaching.
It is a way of being that the whole world
needs to get to where
the core theme is compassion for all
people and caring for all of nature and
for our only home.”

Sir John Whitmore
(1937 – 2017)



Q & A

Please feel free to contact me if you have any questions



ผศ.พญ. ธีชวรรณ จิระติวานนท์

ดร.นิษฐา พุฒิमानรดีกุล

กระดาษบันทึก

กระดาษบันทึก

กระดานบันทึก

กระดาษบันทึก

กระดาษบันทึก

กระดาษบันทึก

► Question & Comments

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ศตว)
Siriraj Health science Education Excellence center (SHEE)

ฝ่ายการศึกษาก่อนปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สำนักงาน: ตึกอตุลยเดชวิกรม ชั้น 6 (ห้อง 656)

Tel. 02 419 9978, 02 419 96637 Fax. 02 412 3901



shee.si.mahidol.ac.th



shee.mahidol@gmail.com



mahidol.shee



SHEE FC



Siriraj Health science Education Excellence center