

การเป็นโค้ชของผู้บริหารได้ ก็แปลว่าคุณต้องสร้าง ความน่าเชื่อถือให้ตัวเองอย่างมาก คุณที่ยังไม่รู้ ให้กระตือรือร้นผู้บริหารที่ความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ 2-3 วันเข้าไปดูคุณ

ดร.อัสจาวา : การสร้างสนามไว้วางใจถึงและวางหมเป็นสิ่งที่สำคัญ มาก สติของคนหรือสติอันคือ เป็นตัวของตัวเอง และชุดขนแบบ ให้ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเองได้เต็มที่ ประสิทธิภาพของงานเรา ที่ส่งให้ลูกค้าก่อนจะสร้างความเชื่อใจได้เช่นกัน แต่เราต้องไม่แสดงความสามารถนั้นในระหว่างการนัดและวิธยุทธของตนเอง ในการให้เวลาพร้อมจะเป็นคู่คิดที่ดี ไม่ใช่เป็นผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเรื่อง ให้คิดในเรื่องของเขา ไม่ใช่เรื่องของเขา ภาวิธีการหากให้หัวหน้า เราจะต้องมีวิธีที่จะนำคำแนะนำและผลลัพธ์ที่ผู้บริหารต้องการ ถ้าเราคิดว่าการไม่แนะนำนั้นเป็นที่ยอมรับ ก็แนะนำจนเขานิ่งไป หรือถ้าพิจารณาแล้วเป็นในเรื่องที่ถ่วงเวลาเราแล้ว เราจึงอ่อนแอก่อนนั้น โดยจริยธรรมของการโค้ชแล้ว ควรให้ลูกค้าได้รับ ประโยชน์สูงสุด เราไม่ควรทำให้หัวหน้า ไม่พอใจนั่นเอง จากนั้น ความน่าเชื่อถือจะค่อยๆ พัฒนาขึ้นมาได้สัก 2-3 วันแรกๆ จากนั้น ประเด็นสุดท้าย เราให้คำปรึกษาแนะนำแบบ ไม่ไปทับซ้อนกิจกรรม ของเขาแต่หากา คติซึ่งถ้าจำเป็นก็ให้ในเชิงขอคำแนะนำในการดูแลเอาใจใส่กับสิ่งที่เขาทำจริงๆ เขาจะทำไปก็เท่านั้น ไม่ใช่ไปทับซ้อน ถ้าจำเป็นจริงๆ ก็ต้องให้เขาฟังอย่าง ทำความเข้าใจ ความคิด และสิ่งที่อยู่เบื้องหลังความเชื่อของเขาก่อน แล้วค่อย คัดกรองเป็นกลางในการตัดสินใจต่อไป

ปกติผู้บริหารที่ได้รับการโค้ช ประทับใจในวิธีการของเรา จนอยากเรียนรู้วิธีนี้ไปใช้กับลูกน้อง และหากต้องการ โค้ชให้ใน 1 วันหรือมากกว่าไปเลย เราก็จะช่วยให้เขาสามารถนำไปใช้ได้กับลูกน้องเขาได้ คติที่ดีคือติดต่อทั้งปี และให้ฐานให้คำแนะนำ ในการนำไปใช้ในองค์กร การโค้ชผู้บริหารโดยโค้ชมืออาชีพ เมื่อสะท้อนกับการนำการโค้ชไปใช้ในองค์กร มีการเสริมสร้าง ที่ต่างกัน นั่นเป็นเหตุผลหลักที่ว่าทำไมโค้ชจึงเห็นผลหรือเรื่อง “วิธีการโค้ช” เพื่อผู้ถูกโค้ช อันนี้มา

เวลาที่คุณสอนหมวกโค้ช คาถาเด็ดของหมวก คนนี้เยี่ยม

ดร.อัสจาวา : ส่วนตัวมองว่าตนเองเป็นบุคคลธรรมดา แต่คิดว่าคุณคนหลายจึงกับการทำงาน ทุกอย่างอยากให้เป็น ที่ซึ่งมีผู้ไม่ชอบของใครๆ โดยส่วนตัวแล้ว คิดว่าคุณคนหลายแล้วลูกน้องไม่เชื่อว่าจะไปไหนและเชื่อดี สำหรับลูกค้าที่จะส่งของออกไป ส่วนใหญ่ เขาจะทำใจได้ ใจเย็นเป็นผู้ช่วยผู้ปฏิบัติ เมื่อทำให้ได้คนที่ช่วยผู้ปฏิบัติ คิดคือ ส่วนที่คิดสิ่งต่างๆตามแนวทาง อันหมายถึงได้เป็นคนที่เข้ากัน คนขาย ส่วนไปราคาที่ดีต่อ

วิธีการแนะนำของโค้ชผู้บริหาร

ดร.อัสจาวา : ขึ้นแรกคือต้องศึกษาและสอบถามความคาดหวังหรือสิ่งที่ท่าน องค์กรที่ติดต่อให้เราเข้าไปดูซิเอง เขาต้องการความช่วยเหลืออะไรมีอะไรเกี่ยวข้องในกระบวนการบ้าง ขึ้นตามคติเจตนาชีวิตธรรมชาติขององค์กร และศึกษาวิถีใจขององค์กรบริหาร หรือลูกค้าผู้จัดการที่ เราจะไปโค้ช บางทีก็ใช้แบบประเมินความชอบใจในตัวเขา เพราะดูวิธีการของสิ่งที่เขาทำกับคนอื่นและหากวิธีการของเขาเหมือนกัน เมื่อได้ศึกษาไม่เจอจุดของการ ประเด็นนั้น มาติดต่อเข้าจะ ทำอะไรได้บ้างหรือไม่ ทำอะไรได้บ้างตามนั้นมา หากเทียบ ความดีไม่เจอจุดไหน ตั้งเป้าได้ใจจริง มีสมาธิมากมา โค้ชที่สามารถศึกษาเขาได้เต็มที่แล้วเข้ามาก แล้วทำให้เขาได้จดจ่อจนมากที่สุดอันเดียว การถามและการรับฟังที่ดีจะนำไปสู่การกระทำที่ดี อันนี้หากทำได้ดีแล้ว นักการจะหาฟัง และรับฟังที่ดีผู้บริหาร ก็จะไม่ต้องแนะนำที่ไม่เกี่ยวข้องไป ไม่ใช่ว่าไปศึกษาแล้วแต่เพียง ดีที่สุด ส่วนใหญ่ก็ควรจะหาใช้การปรับความขัดแย้งและวางตัวสัก ก่อน และการกระทำที่ตามมาเอง ระหว่างทางในการพัฒนา จะเจอได้จะเจอข้อขัดแย้งแล้ว มีเครื่องมือเข้ามาไม่พามาบอกถึงตนเอง สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผล ราบรื่น ไม่น่าเบื่องจนกระทั่งผู้บริหารได้รับผลลัพธ์ที่ดีของการ

เท่าที่เคลย์สัมพันธ์มา อะไรคือปัญหาของหมคนเป็น ผู้บริหาร

ดร.อัสจาวา : เท่าที่พบ ปัญหาของการบริหารเป็นเรื่องหลากหลาย บางท่านเชื่อว่างานเป็นเรื่องจัดการมากกว่า แต่ไม่จริงเรื่องหนึ่งหรือ บางท่านจะเรื่องบริหารคนแต่ไม่เข้าใจขั้นตอนการบริหารจัดการ

ผู้บริหารคนที่จะทำหน้าที่ของผู้จบจุดนี้ไม่ได้เหมือนกัน บางท่านเป็นคนใจดีก็ยอมรับได้และดูน่าฟังอย่างดี แต่คนไหนในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเชิงรุก กล้าในคิด หรือไม่ทำตามของทำ อะไรไรใหม่ๆ ที่มี บางท่านสร้างผลลัพธ์ในงานของผู้อื่นอื่น แต่พอความเมตตา พุดธรรมไปไป ลูกน้องก็รักก็กลัวกลัวไปโดย อะไรก็ด้นมองที่หาหนทางวิธี ให้ผู้บริหารมาขอเป้าหมายไว้ก่อนต้นและพัฒนาก่อนเองก็กลัวกลัวให้กำลังใจ เพื่อมีความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับและตัวกันเองแล้ว

คุณรับฟังปัญหาของหมคนับมากๆ เคยมีไหม ที่รับเอาปัญหาเข้ามาเป็นทุกข์ใจ

ดร.อัสจาวา : ไม่มีอะไร นั่นเป็นเพราะ ถ้าเราเรียกการโค้ชมาพูดซึ่ง โดยมเพราะได้ใช้ตามการยอมรับของผู้บริหารเขาสามารถ (Emotional Intelligence หรือ EQ) มาแล้ว ถึงจะได้มีความเห็นอกเห็นใจ ไปเจอในมุมมองของของเขาย่างไรซึ่งในแง่มีเหตุผล แต่ก็จะข้ามกระแได้ เขาก็ว่าข้าพเจ้ากับตัวฉันนั้นในประเด็นต่างๆ ของเขา เขามีแนวเห็นแล้วคำพูดที่ว่า ถ้าคนเป็นทุกข์แล้วอยากที่จะลดความเจ็บไป ซึ่งการจะลดจะเจ็บนั้นมา จากความรู้สึกหรืออินกับความรู้สึกของของมาจากเขาไป เพราะเขาเคยได้ไปกับเขา คติแล้ว เพราะกลัวว่าเราจะโดนดุดสนเสียเขาจะเจ็บ ได้ดีไม่ได้ดีแบบนั้น โค้ชจะยื่นยั้ง แล้วบอกว่า อย่าไปคิดอะไรไปไม่ไว้กัน ไม่นาน แต่อยากก่อนว่า จะทำให้โอกาสโดนดุดสนสิ่งนี้มาช่วย กับเขาเขาไปไหน ถ้าจะโดนดุดแล้วอะไรไป ถ้าไม่อะไรโดนดุดแล้วอะไรไป ผู้บริหารได้ส่วนเสียมีใน เรื่องที่ความทุกข์ยากที่อยู่นั้นเป็นต้น เป็นการเปลี่ยนวิธีไปใช้กับการทำโค้ชที่ต่อเนื่องฐาน ไปเรื่องวิธีการทางอารมณ์ ซึ่ง เป็นกระแที่ตีตัวรับงาน การทุกข์ใจไม่ได้ดีกับหน้าที่หรือ หรือเมื่อแล้วดีกับหน้าที่นั้น ก็ตาม เพราะการที่อารมณ์ต้อง ราบรื่นไม่แน่นอนเราจะไม่สามารถคิดหรือสร้างสรรต่ออะไรใหม่ๆ ได้ที่อยากทางหรือความคิดขององค์กรที่อื่นมาได้จากการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ด้านสมอง และประสาท

ถ้าให้คุณเลือกอดีตจางอย่างหนึ่งให้ผู้บริหาร จะเลือกอดีตเป็นอะไร

ดร.อัสจาวา : อาจอยู่ที่ผู้บริหารความในชุดนี้และในอนาคตคือคือ “ทักษะการบริหารคน” คือในอดีตการโค้ช เพราะองค์กรในปัจจุบันมีบุคลากรต่างๆ ึ่งต่างคำนิยม มีความหลากหลายเกิดขึ้น จะทำให้ปฏิบัติกับทุกคนเหมือนๆ กันไม่ได้แล้ว ถ้าถึงผู้พูดๆ เพื่อศึกษาทำนิยมลูกน้องอย่างไร ก็จะมีผลิดาว เพราะทุกคนตามมีงานของตนเอง ดังนั้นการโค้ชลูกน้องจึงเหมือนๆ กันไปนิดเดียว ได้มากหลายตัว ใช้วิธีการนำมาทำกัน โค้ชช่วยพัฒนา และให้ทราบความดีกับหน้าที่ไป ได้กับ การแนะนำแบบโค้ชที่ถูกต้อง จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักลูกน้อง มีวิธีการสังเกต และวิเคราะห์ความของลูกน้อง สามารถนำความสรวนและคำแนะนำขององค์กร ที่มีข้อบกพร่องที่เขาสามารถนำมาแนะนำองค์กรที่ ได้ทั้งภาคทำ ให้มีทักษะที่สอดคล้องกันได้ (Emplyment Engagoment) การร่วมมืออย่างเข้มแข็งของ ICF ร่วมกับ การโค้ชที่สอดคล้องกับตัวคนนั้น และยังมีด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการประสานงานกับที่ระดับองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลไปให้ลูกค้าภายนอกได้ใช้ด้วย

การประเมินผลงานของโค้ช ประเมินที่อะไร

ดร.อัสจาวา : ถ้าเป็นระยะสั้นจะประเมินจากผลาพูดของผู้ หรือความเห็นที่เขาสอบลูกค้าแต่ละขั้นๆ ระยะกลาง เราขอถามกับลูกค้าได้ว่ามีการพัฒนาในงานเป็นอย่างไร ผลลัพธ์เป็นอย่างไร ระยะยาว ดูด้านผลงาน ซึ่งเราสามารถศึกษาได้กับวิธีการของเรา 100% การที่ลูกค้ากับเขาเราเป็นผลประมามีที่ดีที่สุด โดยแบบไม่ต้องวัดด้วยตัวเลข นอกจากนั้นลูกค้าและเขาเราคือใหม่ เวลาที่ลูกค้าใหม่ๆ ใจเข้าเข้ามา ถ้าพูดคุยสักทำไปแล้ว เราขอถามลูกค้ากันว่า รู้จักเราได้อย่างไร ลูกค้ามีบอก เช่น ถ้าเป็นไปได้ กลุ่มไหนแล้วเพื่อนเขาจะมาหรือไม่ก็ลูกค้าที่ขึ้นและแนะนำคนอื่น คำนี้ขอใน Facebook ที่โค้ช ลูกค้าบางทีก็ให้อีกกับเราแล้วว่ามีสินดีที่ทีมลูกค้ามีลูกค้าท่านอื่นๆ อยาถามตาม

สำหรับนายในแง่ของคนๆ ละ อาจจะหาให้รับผลตามตัวแล้วเรา เราต้องสร้างฐานขึ้นมาให้ได้ มีผู้ติดตามที่ดีมีการยอมรับ ผลาลูกค้า ตามนี้ให้เอาไปเรียนรู้ในทันทีที่เราจะตั้งเป้าหมายนี้เองบางและทำงานด้วยใจ เป็นเหมือนขององค์กรเดียวกันไปแล้วกับที่ว่าการวัดความค่าเพียงนี้ไม่ได้ดีที่ถึงกับบริหารแล้ว แต่ด้วยที่เรามีความสุขไม่กับงานตัวทำ มีจริยธรรมดีไม่มีมีความสุข

ไม่ใช้แค่เราทำ ที่ซึ่งผู้คนที่อยู่กับเรา ลูกน้องของเราจะอยู่ดี มีสุข มี Work Life Balance หรือมี เราได้ใจจริงนี้ด้วย

คุณช่วยสอนให้ผู้บริหารเป็นโค้ชแบบมากหมาย แล้วอาชีพโค้ชสอนอะไรคุณบ้าง

ดร.อัสจาวา : ทักษะที่คนไหนทำไม่ได้ทั้งนี้และผู้ใช้ที่ที่ดีสำหรับ การเป็นโค้ช หมายความว่า ถ้าจะบริหารคนรู้จักใคร ก็ต้องมีเหตุผลที่ลึกลับกว่า มีความสามารถในการปรับรับและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้เช่นกันในการสอนดีนั้นไม่ยอมนสอนเลย เดินได้หัวหรือ เพราะอยากทำให้ผู้เรียนสนุกและมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเพิ่มในบอกมา เพราะของแท้ก็รัก, รัก (หัวเราะ) ส่วน การเป็นโค้ช คือ การเรียนรู้ที่ไม่มีจบหมด คนเราเรียนรู้จะได้เสมอโดยไม่มีตอนไหนๆ ช่วงบางๆ ไปปรับรับต่างประเทศ ไม่ได้ ก็เรียนทาง Webinar บ้าง ทาง Skype บ้าง เพราะถ้ามีความรู้แล้ว เราก็จะมีเครื่องมือไปช่วยเหลื่อลูกค้าได้มากขึ้น อาชีพนี้ทำให้เราได้พัฒนาตัวเองไปด้วย

หากมีคนเข้ามาบอกคุณว่า อยากเป็นโค้ชที่ตัวเองอยาก จะทำท่านแนะนำอย่างไร

ดร.อัสจาวา : ขึ้นอยู่กับเป้าหมายว่า เขามีมุมมองอย่างไรกับอาชีพโค้ช เราคิดว่าอาชีพโค้ชได้ทั้งที่รับงาน ถ้าเราอยากทำจริงๆ ได้ดี ไม่แค่คิด มีทักษะ ขาดแบบกับจะ 2-3 ชั่วโมง เราทำอาชีพนี้ไปพักที่นั่นได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองจากเขาได้ก็ที่ดี เป็นที่ความสอดคล้องการผลัดกันออกมา แล้วสักๆ แล้วเขาที่คิดว่าไม่ได้ดีกับอาชีพโค้ชเป็นอีกทางเลือกที่ดีและได้ไปในทางที่ดี ทำให้คนเชื่อใจกับได้ ถ้าเขาดี ไม่เจออะไรเห็นคุณค่าของอาชีพนี้กับกับคนอื่นแล้ว ถ้าไม่เจออะไร ก็จะตกใจออกไป และเริ่มวิชาการโค้ช และแนะนำให้ไปปฏิบัติตนเองในกิจกรรม การศึกษาเพิ่มเติมกับคนอื่นแล้ว ศึกษาเพิ่มเติมกับที่ปรึกษา เรียนเสริมเพิ่มเติมความรู้ทางของมองบ้าง แล้วคือต้องฝึก การโค้ชบ่อยๆ อาจจะไม่ได้เห็นเพื่อน หรือคนใกล้ตัว เพราะในสนามโค้ชนั้นเขาจะมองว่านี่คืออาชีพนี้แล้ว

คุณมองว่าอาชีพเป็นโค้ช เป็นพรสวรรค์ไหม

ดร.อัสจาวา : ในการเป็นโค้ช เชื่อว่าเป็นพรสวรรค์ก็ ถ้าไม่มีก็ใช้พรสวรรค์ได้แค่ระดับ เป็นพรสวรรค์จะสังเกตได้จากการทำงานได้ซึ่งประยุกต์ใช้ธรรมชาติเราคือได้ว่าจะถ่ายทอด หมายความว่ามาจากสัญชาตญาณ ส่วนพรสวรรค์ที่ว่า จะเห็นได้และมันปฏิบัติเช่นเดียวกัน

แต่ในการเป็นโค้ชเองดี หรือผู้สอนและพัฒนาเป็นผู้เรียนไปไม่ได้ไป เช่น สอนทักษะการโค้ชให้ผู้บริหารและผู้จัดการที่ดีขึ้นบ้าง นอกเหนือที่ควรจะมีพรสวรรค์เรื่องการมี สมอง และการนำที่ทักษะและการพัฒนาบ้างก็จะดี หลักการพูดทางแนวราบ เรียนได้ แต่ถ้ามีพรสวรรค์ที่จะทำไปแบบไม่เห็นใจ คนที่เรียนก็ไม่ได้ดีดี มีความสามารถ แต่ทำยอดแล้วผู้เรียนไม่เข้าใจ ผู้เรียนก็นำไปใช้ไม่ได้ดี หรือวิธีการบังคับใช้ทำ แต่ก็จะสร้างแรงบันดาลใจที่จะไม่ได้อยู่หมัด

ในอีกมุมที่ผู้พูดเราได้ดี ดีขึ้นเขียนและบอกแบบที่พูด การโค้ชที่ขึ้นพื้นฐานนั้นเน้นการประยุกต์ของโค้ช (ACSTH) และนักโค้ช (CCE) จะได้รับการรับรองจากสมาคมโค้ชอาชีพนานาชาติ ส่วนตัวผมได้มาเพราะคนกลาง ไม่ว่าใครก็ตามจะจะมีไปรับการอบรมเราอยู่แล้ว ความดีไปบอกอีกแล้วดี ส่วนตัวจริงๆ ภายไทยและภาคอื่นๆ ก็เคยและเป็นการช่วยให้อาชีพการบริหารจัดการทั่วหน้างานในองค์กรสามารถได้จรงและที่ทำงานในองค์กรหรือแม้แต่ด้านวัฒนธรรมได้บ้างมีพลังแล้ว เราได้ใจจริงอยากจะทำอาชีพนี้เพื่อพัฒนาองค์กรและทีมงานในองค์กร ขลุ่ยด้วยตนเองอยู่ประจักษ์ เพื่อไม่ให้นัก นำไปใช้ในงานในอีกประเภทขององค์กรได้

ในฐานะผู้ก่อตั้ง AcComm & Image

คุณอยากเห็นบริษัทของคุณฯ ทั่วไปบรรลุเป้าหมาย
ดร.อัสจาวา : การทั่วไปจะไม่ไปไหน (SOP) เพราะเราไม่เน้นของธุรกิจกับการทำในหน้าที่ที่งานหรือพัฒนาคน คุณภาพไม่ได้ดีอยู่ที่คนนำคนบริษัทหมด แต่อยู่ที่คุณภาพของบุคลากรของเรา เราจึงตั้งใจในแง่ของการตัดสินใจคนมากกว่า หากคนที่เราได้ไม่ด้านดี เป็นเป็นการที่เราทำงานคือเป็นคนที่ดีแล้วลูกค้าที่ตอบสนองความค่าจึงให้นักที่ผู้ดูแล

ความสุขในเวลานี้หรือ

ดร.อัสจาวา : งานนี้คืองานที่เรารัก อาชีพนี้คืออาชีพที่ผู้ดูแล

เมื่อจบพัฒนาและปรับเปลี่ยนในทางที่ดี ก็ทำให้ได้คนที่เห็นด้วย ดีขึ้นมองว่า ำทุกคนมีทักษะการเป็นโค้ช เราจะต้องทำกันเป็นอย่างดีมาอยู่ ยึดเอาดีตามนี้เป็นเป้าหมายได้เองใจดีก็หาเราไม่ทำกัน ถ้าให้เปรียบเทียบกันแล้วคงดีไม่แพ้

ผู้หญิงกับในอุดมคติของคุณ

ดร.อัสจาวา : ผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จด้านของความเป็นผู้หญิง หมายความว่าผู้หญิงมีจุดแข็งเรื่องความเชื่อใจเข้าใจ มีความรับผิดชอบ และมีความ เราคือเจ้าของของเรา เราจะไม่ไปประจบประแจงคนอื่นถ้าเป็น ไม่ทำเป็นต้องแข่งขันกับผู้ชาย หรือจะยอมเป็นแบบที่ผู้ชายเป็น ดีขึ้นแล้วผู้หญิงเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านความเป็นผู้หญิง เป็นและจะดีกว่าที่เราผู้หญิงจะอยู่เองที่เราทำเองและเป็นความสำเร็จที่ส่งค่าของตัวเองไปเอง เราคือถ้าเจออะไรก็ตาม ก็ทำก็ยอม จะทำใจจึงไม่ไปเป็นอีกเรื่องนั้น อย่างที่คิดถึงบุรุษเรา ให้คิดถึงภาพของความสำเร็จที่คนดีจะมีร่วมกับคนดี อย่างนี้คือสิ่งที่เราให้ความสำคัญ เราจะไม่ไป...เพิ่มขึ้นมาสิ่งที่เป็นจริงแล้วเป็นแบบ แต่จริงๆ ก็ไม่หนักๆ ประสิทธิภาพและตนเองไม่ได้แสดงแล้วแบบก็รัก รักก็รักไป แต่ที่อยากแนะนำกับผู้หญิงที่คิดไปนั้นคือไปไม่ได้ ที่สำคัญคือการรักในความรัก ในชีวิตเราที่คิดได้เราเพราะส่วนนั้นมาจากเราไม่เจอใครที่...หลังดีแล้วเรื่องเรา เราได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ เพราะเราทำออกมา

ยามเหน็ดเหนื่อย บำบัดตัวเองด้วย

ดร.อัสจาวา : เวลาเหนื่อยจะไม่ไปไหน แต่การไปเที่ยวของเราก็ไม่ใช่ว่าจะไปเที่ยวต่างประเทศแล้วเที่ยวในประเทศนี้แหละค่ะ ช่วงที่เราอยู่กับสามีแล้ว ยี่สิบปีเพราะงานที่เลยทำต่ออยู่ สถานการณ์เป็นเช่นที่เดียวมาไปประชุมต่างประเทศตลอดเวลา 15 ปีที่อยู่ต่างประเทศมากว่า 10 ปีบ้าน จึงมีความรู้สึกที่รับกับบ้านที่อยากไปต่างประเทศแล้ว ตอนเด็กๆ คุณพ่อทำงานอยู่ต่างประเทศ ๒-๓ ท่านที่พาเที่ยวเยอะ เพราะอยากพาครอบครัวเราเที่ยวกัน การไปเที่ยวเมืองนอกจึงไม่ใช่ว่าไปเที่ยวพักผ่อนอย่างเดียว การไปเที่ยวพักผ่อนในตอนนี้คือ เดินทางไปพักไปในที่ที่เราสามารถนอนอย่างหนึ่งก็ได้นอน นอนก็จะเป็นการพักผ่อนหนึ่งแห่งซึ่งของเรา เพราะทุกวันนี้แน่นอนจนกระทั่งอยากนอนที่นอนแล้วก็นอน ไม่จบเลิกทำ ยี่สิบปีทำก็คือ แต่ถึงกันนั้นละ

ตอนที่คุณอ่านหนังสืออะไรอยู่

ดร.อัสจาวา : หนังสือที่อ่านตอนนี้เป็นหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาคน และหนังสือเกี่ยวกับการโค้ช จะอ่านออกมา เพราะเราคือโค้ชผู้บริหารที่ไม่เป็นโค้ชนะ เพราะฉะนั้นจึงเป็นเรื่องอยู่ในอีก นอกจากการที่ขอแนะนำหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาคน อันที่จริงการมีผลดีต่อในเรื่องการได้มีโอกาสอะไรค่ะ ☺

Credit

นางแบบ : ดร.อัสจาวา อัสจาวา
ช่างภาพ : ธีรภัทร สุทธิธรรม
ผู้ถ่ายภาพ : ธีรภัทร สุทธิธรรม
Fashion Editor : การถ่ายภาพแฟชั่นที่กรุงเทพฯ
ผู้จัดซื้อเสื้อผ้า : กัญดา ชวนชม
ช่างตัดผม : สตีฟ วัชรวิเศษ
ช่างแต่งผม : ไชยรัตน์ ปัทมาพร

