

รายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ผู้จัดทำรายงาน** : นางพิจิตตรา ดาวแดน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- หน่วยงาน กลุ่ม/ฝ่าย** : กลุ่มงบประมาณ กองคลัง
- ชื่อหลักสูตร** : SL๑๒ การสอนงาน (Coaching)
- วิธีการพัฒนา** : การพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ (OCSC Learning Portal)
- วันที่เข้ารับการพัฒนา** : วันพฤหัสบดี ที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
- จัดโดย** : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- วัตถุประสงค์** :
๑. เพื่อเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชและสามารถนำไปใช้ได้ ใน Style ของตัวเอง
 ๒. เพื่อเรียนรู้หลักการโค้ชและเทคนิคการโค้ชแล้วนำไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการของตัวเอง
 ๓. เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ของการสอนงาน
 ๔. เพื่อพัฒนาทักษะการสอนด้วยกรณีศึกษา
 ๕. เพื่อทราบถึงกระบวนการโค้ชในรูปแบบต่างๆ
 ๖. เพื่อทราบถึงการใช้เครื่องมือประกอบการโค้ช

สรุปเนื้อหาการฝึกอบรม : การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน (Coaching) คือการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ช (coaching) เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองในด้านต่างๆ โดยมีผู้โค้ช (coach) เป็นผู้ช่วยเสมอในกระบวนการนี้ นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมที่มีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกโค้ชมีการเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองในด้านต่างๆ ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวทางในการฝึกอบรมการสอนงาน (Coaching) ในครั้งนี้ (Adult Learning)

๑. เพื่อให้ผู้เรียนเลือกที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่นำไปใช้ได้ตาม Style ของตัวเอง
๒. เพื่อเรียนรู้หลักการแล้วนำไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการของผู้เรียนเอง ชวนคิด การเชื่อมโยง
๓. เพื่อการใช้กระบวนการโค้ชชิ่ง (coaching) ให้ผู้เรียนดึงศักยภาพของตัวเอง
๔. กิจกรรมต่างๆ เพื่อพิสูจน์สิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
๕. เพื่อให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิดของตัวเองใหม่
๖. เพื่อนำไปพัฒนาตัวเองและทีมงาน
๗. เพื่อบรรยากาศสนุกสนานในการคิดถึงสภาพแวดล้อมของตัวเอง

องค์ประกอบสำคัญของการเป็นโค้ช (Coaching)

๑. หลักการโค้ช คือการใช้หลักการเพื่อเป็นกรอบความคิด การปฏิบัติตัว
๒. บทบาทของโค้ช คือ บทบาทของการเป็นโค้ช ไม่ว่าจะป็นหัวหน้างาน ที่ปรึกษา โค้ช แต่ละบทบาท จะควบคุมพฤติกรรมของเรา
๓. ทักษะการโค้ช คือ มีรายละเอียด การใช้คำถาม ทักษะการฟัง
๔. กระบวนการโค้ช คือ ทำให้คนออกจากสิ่งที่ป็นอยู่ ออกจากจุดที่ไม่มีเป้าหมายแล้วบรรลุเป้าหมาย
๕. เครื่องมือโค้ช คือ การใช้เครื่องมือในการโค้ชโดยให้คำอธิบาย, การใช้ภาพ, และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้น

การโค้ช (What is coaching) คืออะไร

การโค้ช คือ การผสมผสานความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เขามีส่วนร่วมในงาน เพื่อดึงศักยภาพและทักษะในด้านต่างๆของตัวเองออกมา สร้างความเชื่อมั่น ค้นพบวิธีการที่ต้องการปรับเปลี่ยน เพื่อการพัฒนาของตัวเอง เพื่อให้เขาปฏิบัติสู่ความสำเร็จ

การโค้ชมุ่งเน้นอะไร (Result of coaching)

การโค้ชมุ่งเน้นให้คนที่รับการโค้ชได้รับการเปลี่ยนแปลงวิธีการ กรอบความคิด เติบโตขึ้นได้ด้วยตัวเอง

นิยามความหมายของการเป็นโค้ชแบบกว้างๆ

๑. โค้ช คือผู้ดึงศักยภาพของผู้อื่นออกมา
๒. โค้ช พาผู้อื่นจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งตามที่ต้องการ
๓. โค้ช ทำให้โค้ชเลือกรวิธีการของตัวเอง
๔. โค้ช ใช้คำถามเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการแนะนำโดยตรง
๕. โค้ช ให้ความสำคัญที่ Solution มากกว่า Problem
๖. โค้ช มุ่งเน้นให้โค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
๗. โค้ช เป็นเพียงกระจกเงาสสะท้อนความคิดโค้ชซี

การสร้างกรอบความคิด (Mindset) ของการเป็นโค้ช

๑. โค้ช เป็นเพียงกระจกเงาให้โค้ชซีสะท้อนตัวเอง
๒. โค้ช ช่วยทำให้โค้ชซีออกจากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่เป้าหมาย
๓. โค้ช ฟังเพื่อเข้าใจความเป็นตัวตนของโค้ชซี
๔. โค้ช ใช้คำถามเพื่อรับฟังเรื่องที่โค้ชซีพูด
๕. โค้ช ใช้สติของตัวเองอยู่กับปัจจุบันร่วมกับโค้ชซี
๖. โค้ช สงสัยใคร่รู้เรื่องราวของโค้ชซีเพิ่มขึ้น
๗. โค้ช มองเห็นคุณค่าในตัวของโค้ชซีเสมอในทุกเรื่องราว

คำคุณิที่นำสนใจเพือการเรียนรู้

โค้ช (coach)

- วิธิการ (coaching)
- คำถามชวนคิด
- สำรวจศัถยภาพ Exploration
- Soluting Focus
- Empathy

พี่เลี้ยง (Helper)

- วิธิการ Feed back
- คำถามช่วยคิด
- วิเคราะห์สาเหตุ (Analysis)
- Problem Focus Sympathy

การเรียนรู้และเข้าใจในการสอน (Coaching) มีชั้นตอนดังนี้

๑. สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับสอนงาน

- คุณเป็นผู้สอนงานหรือไม่ ?
- คุณรู้สิ่กอย่างไรในการสอนงาน ?
- คุณให้ความสำคัญกับเรื่องอะไรในการสอนงาน?
- คุณใช้เทคนิคอะไรเป็นหลักในการสอนงาน?
- คุณอยากพัฒนาเทคนิคการสอนงานเพิ่มเติมหรือไม่

๒. ความเหมือนและความแตกต่างของการสอนงานแบบต่างๆ

- เน้นความรู้ Teaching
 - เน้นวิธิการ Trainning
 - เน้นสร้างแนวความคิด Coaching
 - เน้นการแก้ไขปัญหา Consulting
- “แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน”

๓. เทคนิคการ Teaching ให้เข้าใจง่าย

- เน้นเนื้อหาที่มีรายละเอียดครบ
- อธิบายความหมายได้ชัดเจน
- เอกสารประกอบเพียงพอ
- ชั้นตอนการบรรยายดึงศูดความสนใจ
- ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม
- มีแบบฝึกหัดให้ทบทวนความรู้ที่เรียน

๔. เทคนิคการ Training ให้ปฏิบัติตามได้

- อธิบายวิธิการต่างๆ อย่างเป็นชั้นตอน (Step)
- การใช้รูปแบบประกอบการอธิบาย
- เปิดให้ม่ีการทดลองปฏิบัติ (Workshop)
- ครูฝึกปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง
- สรุบบแนวทางการฝึกฝนเพิ่มเติม

๕. เทคนิคการ Coaching ให้มองเห็นประโยชน์
 - การใช้คำถามให้คิดถึงตัวเอง (มองเห็น)
 - การทำให้ยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่
 - การกระตุ้นให้เกิดความอยากเปลี่ยนแปลง
 - การให้ค้นหาวิธีการของตัวเอง
 - การจูงใจให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย
๖. เทคนิคการ Consulting ให้ทางเลือกเพิ่มขึ้น
 - วินิจฉัยสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น
 - ประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบกับเป้าหมาย
 - กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุความสำเร็จ
 - นำเสนอแนวทางปฏิบัติให้เป็นทางเลือก
 - ระบุกระบวนการดำเนินการให้ชัดเจน

การพัฒนาทักษะต่างๆของการสอนงาน ได้แก่

๑. การกำหนดเป้าหมายทางคุณภาพ (Goal Setting)
๒. การรับฟังอย่างตั้งใจ ให้เข้าใจลึกซึ้ง (Active Listening)
๓. การใช้คำถามทรงพลัง (Powerful Questions)
๔. การสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Build Rapport)
๕. การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)

การฝึกฝนทักษะการสอนด้วยกรณีศึกษา ได้แก่

๑. การฟังอย่างตั้งใจ
 - เรื่องราวของกรณีศึกษา
 - การวางประเด็นเรื่องราวจากการฟัง
 - การสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และการประยุกต์ใช้
๒. การใช้คำถามชวนคิดไปข้างหน้า
 - ตัวอย่างการใช้คำถามตามรูปแบบ
 - การอธิบายคำถามประเภทต่างๆ
 - การสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และการประยุกต์ใช้
๓. การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก
 - เรื่องราวกรณีศึกษา
 - กำหนดแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับ
 - การสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และการประยุกต์ใช้

กระบวนการโค้ชในรูปแบบต่างๆ (Coaching Process) ได้แก่

๑. กระบวนการโค้ช ณ สถานการณ์หนึ่งๆ Dilemma Coaching
๒. กระบวนการโค้ชสร้างกรอบความคิดใหม่ Growth Mindset Coaching
๓. กระบวนการโค้ชผลการปฏิบัติงานด้วย Grow Model
๔. กระบวนการโค้ชการดำเนินชีวิตด้วย Be-Do-Have Model

การใช้เครื่องมือประกอบการโค้ช (Coaching Tools)

๑. แนวความคิดของการสร้างเครื่องมือโค้ช
๒. จุดประสงค์ของการสร้างเครื่องมือด้วยตนเอง
๓. การ์ด ๑ ใบ ทำไรได้บ้าง
๔. หลักการสร้างการ์ดเพื่อเป็นเครื่องมือโค้ช
๕. หลักการทำให้โค้ชที่เกิดความคิดด้วยตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับ : การสอนงาน (Coaching)

๑. ได้เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชและสามารถนำไปใช้ได้ ใน Style ของตัวเอง
๒. ได้เรียนรู้หลักการโค้ชและเทคนิคการโค้ชแล้วนำไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการของตัวเอง
๓. ได้พัฒนาทักษะต่างๆ ของการสอนงาน ภาวะการณ์เป็นผู้นำ
๔. ได้พัฒนาทักษะการสอนด้วยกรณีศึกษา
๕. ได้ทราบถึงกระบวนการโค้ชในรูปแบบต่างๆ
๖. ได้ทราบถึงการใช้เครื่องมือประกอบการโค้ช

และการโค้ช (coaching) เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองได้