



กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... ๑๐ ๓๑
วันที่..... ๒๘ ก.พ. ๖๗
เวลา..... ๐๘:๕๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๑๗๘
ที่ กษ. ๐๘๓๗.๐๔/ ๑๑๖ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
เรื่อง ขอส่งสรุปการอบรม e-learning

เรียน ผอ.กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน

ตามที่ กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดินได้กำหนดให้ความสำเร็จของการพัฒนาความรู้เป็นตัวชี้วัดรอบที่ ๑ ซึ่งดิฉันได้อบรมออนไลน์ผ่านการฝึกอบรม E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ตามชุดวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนักรับราชการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๑ วิชา เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ดิฉันจึงขอส่งสรุปความรู้ที่ได้อบรมในหลักสูตรวิชา การสอนงาน (Coaching) ของสำนักงาน ก.พ. (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไป

(นางสาวมยุรี โชติชื่น)
นักสำรวจดินชำนาญการพิเศษ

เรียน ผอ.กนผ.

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกrittisa สathakitsiri)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน

๒๗ ก.พ. ๖๗

ลงนามแล้ว

- ศก. /วทก. รวบรวม

(นายชาคริต อินนระ)
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
๒๘ ก.พ. ๖๗

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
 กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ.....นางสาวมยุรี.....นามสกุล.....โพธิ์ชื้น..... ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....นโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน..... หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้..... ..การสอนงาน (Coaching)..... สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้..... ..ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)..... หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้..... ..สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)..... ตั้งแต่วันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ การสอนงาน (Coaching) เป็นหัวใจสำคัญที่ใช้ในการการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งบุคลากรใหม่ต้องการการสอนงานเพื่อให้เกิดการสร้างความสำเร็จในการสร้างผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการสอนงาน เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ของการสอนงาน รู้ถึงกระบวนการและใช้เครื่องมือประกอบการสอนงานได้ โดยมีแนวทางการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการสอนงาน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนเลือกที่จะเรียนรู้สิ่งที่นำไปใช้ได้ตาม Style ตัวเอง - การเรียนรู้ที่หลักการแล้วประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการของผู้เรียนเอง - การใช้กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching) ให้ผู้เรียนตั้งศักยภาพตัวเอง - กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์สิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง - ผู้เรียนปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิดของตัวเองใหม่ - การบ้านเพื่อนำไปพัฒนาตัวเองและทีมงาน - บรรยายภาคสนุกสนานในการคิดถึงสภาพแวดล้อมของตัวเอง 2.1.1 การเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ช <ol style="list-style-type: none"> 1) องค์ประกอบสำคัญของการเป็นโค้ช ได้แก่ 1) หลักการโค้ช 2) บทบาทของโค้ช 3) ทักษะของโค้ช 4) กระบวนการโค้ช และ 5) เครื่องมือการโค้ช <ol style="list-style-type: none"> 2) สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการโค้ช (What is Coaching) <ol style="list-style-type: none"> 2.1) การโค้ช (Coaching) VS การป้อนกลับ (Feedback) 2.2) บทบาทโค้ช (Coach) VS บทบาทผู้ช่วยเหลือ (Helper) 2.3) การโค้ชคืออะไร (What is Coaching) 2.4) การโค้ชมุ่งเน้นเรื่องอะไร (Result of Coaching) 3) นิยาม ความหมายของการโค้ชแบบกว้าง ๆ <ul style="list-style-type: none"> - โค้ชคือผู้ตั้งศักยภาพของผู้อื่นออกมา

- โค้ชพาผู้อื่นจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งตามที่ต้องการ
 - โค้ชทำให้โค้ชเลือกวิธีการของตนเอง
 - โค้ชให้ความสำคัญที่ Solution มากกว่า Problem
 - โค้ชมุ่งเน้นให้โค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
 - โค้ชเป็นเพียงกระจกเงาสสะท้อนความคิดของโค้ช
- 4) การสร้างกรอบความคิดการเป็นโค้ช (Coach Mindset)
- 4.1 เป็นเพียงกระจกเงาให้โค้ชสะท้อนตัวเอง
 - 4.2 ช่วยทำให้โค้ชออกจากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่เป้าหมาย
 - 4.3 ฟังเพื่อเข้าใจความเป็นตัวตนของโค้ช
 - 4.4 ใช้คำถามเพื่อรับฟังเรื่องที่โค้ชพูด
 - 4.5 ใช้สติของตัวเองอยู่กับปัจจุบันร่วมกับโค้ช
 - 4.6 สงสัยใคร่รู้เรื่องราวของโค้ชเพิ่มขึ้น
 - 4.7 มองเห็นคุณค่าในตัวโค้ชเสมอในทุกเรื่องราว
- 5) ความน่าสนใจ เพื่อการเรียนรู้

โค้ช (Coach)	พี่เลี้ยง (Helper)
- วิธีการ Coaching	- วิธีการ Feedback
- คำถามชวนคิด	- คำถามชวนคิด
- สำรวจศักยภาพ (Exploration)	- วิเคราะห์สาเหตุ (Analysis)
- Solution Focus	- Problem Focus
- Empathy	- Sympathy

2.1.2 การเรียนรู้และเข้าใจการสอนงาน

- 1) สำรวจแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน
 - คุณชอบเป็นผู้สอนงานหรือไม่
 - คุณรู้สึกอย่างไรเมื่อต้องสอนงานผู้อื่น
 - คุณให้ความสำคัญกับเรื่องอะไรเวลาสอนงาน
 - คุณใช้เทคนิคอะไรเป็นหลักในกาสอนงาน
 - คุณอยากพัฒนาเทคนิคการสอนงานเพิ่มเติมหรือไม่

2) ความเหมือนและความต่างของการสอนงานแบบต่างๆ โดยการสอนงาน ประกอบด้วย (1) เน้นความรู้ Teaching (2) เน้นวิธีการ Training (3) เน้นสร้างแนวความคิด Coaching และ (4) เน้นการแก้ไขปัญหา Consulting โดยมีเทคนิคประเภทต่างๆ ดังนี้

- เทคนิคการ teaching ให้เข้าใจง่าย เช่น เนื้อหามีรายละเอียดครบ อธิบายความหมายได้ชัดเจน เอกสารประกอบเพียงพอ ขั้นตอนการบรรยายดึงดูดความสนใจ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม และมีแบบฝึกหัดให้ทบทวนความรู้ที่เรียน

- เทคนิคการ Training ให้ปฏิบัติตามได้ เช่น อธิบายวิธีการต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน (Step) การใช้รูปภาพประกอบการอธิบาย เปิดให้มีการทดลองปฏิบัติ (Workshop) ครูฝึกปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง และสรุปแนวทางสำหรับการฝึกฝนเพิ่มเติม

- เทคนิคการ Coaching ให้มองเห็นประโยชน์ เช่น การใช้คำถามให้คิดถึงตัวเอง (มองเห็น) การทำให้ยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่าง การกระตุ้นให้ค้นหาวิธีการของตัวเอง และการจูงใจให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย

- เทคนิคการ Consulting ให้ทางเลือกเพิ่มขึ้น เช่น วินิจฉัยสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุความสำเร็จ นำเสนอแนวทางปฏิบัติให้เป็นทางเลือก และระบุกระบวนการดำเนินการให้ชัดเจน

2.1.3 การพัฒนาทักษะต่างๆ ของการสอนงาน

- 1) One Page Conceptual Coaching
- 2) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Goal Setting) เป็นการกำหนดสิ่งที่โค้ชต้องการผลลัพธ์เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (SMART Goal) ภาพฝันความสำเร็จ (Vision of Success) และเป้าหมายที่มีคุณค่าสูง (Passion)
- 3) การรับฟังอย่างตั้งใจ ให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) คือ การฟังที่เรื่องราวต่างๆ ไป แล้วให้ความหมายกับเรื่องที่ได้ยิน การฟังที่เรื่องราว (Content) และองค์ประกอบ (Context) การฟังที่สำคัญ (Keywords) ที่เป็นตัวแทนเรื่องราว การฟังที่สภาวะ (State) ของผู้พูด การฟังที่คุณค่า (Value) ของผู้พูด การฟังที่การอยู่กับปัจจุบันอย่างมีสติ (Mindful)
- 4) การใช้คำถามทรงพลัง (Powerful Questions) คือ การใช้คำถามพูดคุยเรื่องต่างๆ ไป คำถามสำรวจตัวเอง คำถามแบบท้าทาย คำถามแบบเฉียบคม คำถามเพื่อความกระจ่าง คำถามแสดงความเข้าใจเชิงลึก คำถามกระตุ้นการย่นย่อ
- 5) การสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Build Rapport) คือ การเข้าใจคุณลักษณะของโค้ช การใช้ภาษาพูดที่เหมาะสม การใช้น้ำเสียงที่สอดคล้องกัน การปรับท่าทางให้เข้ากันได้ การสร้างพื้นที่ความปลอดภัย
- 6) การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) คือ การให้กายอมรับด้วยความเต็มใจ การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การนำเสนอแนวความคิดเพิ่มเติม การใช้คำถามสร้างความชัดเจน การให้ข้อมูลป้อนกลับไปข้างหน้า การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์

2.1.4 กระบวนการโค้ชในรูปแบบต่างๆ (Coaching Process)

- 1) กระบวนการโค้ช ณ สถานการณ์หนึ่งๆ (Dilemma Coaching) เป็นการโค้ชที่สภาวะลำบาก
- 2) กระบวนการโค้ชสร้างกรอบความคิดใหม่ (Growth Mindset Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อสร้างกรอบความคิดใหม่
- 3) กระบวนการโค้ชผลการปฏิบัติงานด้วย GROW Model คือ Goal (เป้าหมาย) Reality (ปัจจุบันของความเป็นจริง) Option (ทางเลือก) Way (วิธีการ)
- 4) กระบวนการโค้ชการดำเนินชีวิตด้วย Be-Do-Have Mode

2.1.5 การใช้เครื่องมือประกอบการโค้ช

- 1) แนวความคิดของการสร้างเครื่องมือ เช่น โค้ชมีความเชี่ยวชาญ (ประสบการณ์) ต่างกัน โค้ชสามารถให้มีความสำคัญกับการโค้ชในเรื่องต่างๆ โค้ชมีความถนัดและ Style ของตัวเอง โค้ชมีวิจาร์ณญาณการวิเคราะห์อาการของโค้ชที่ต่างกัน โค้ชควรมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมือของตัวเอง และการโค้ชเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการช่วยโค้ช
- 2) จุดประสงค์ของการสร้างเครื่องมือด้วยตัวเอง
 - 2.1) เพื่อแปลงหลักการโค้ชสู่วิธีการโค้ชของตัวเอง
 - 2.2) สร้างความเชื่อมั่นในการโค้ช Style ตัวเอง
 - 2.3) กำหนดกรอบของกระบวนการโค้ชได้ชัดเจน
 - 2.4) สามารถดำเนินการโค้ชอย่างมีรูปแบบที่แม่นยำ
 - 2.5) สนุกสนานกับการฝึกฝนการโค้ชอย่างมีทิศทาง
 - 2.6) เปลี่ยนความกลัวการโค้ชเป็นเรื่องท้าทายให้พิสูจน์

- 3) หลักการสร้างการ์ดเพื่อเป็นเครื่องมือการโค้ช
- 3.1) การ์ด (รูปภาพ) สร้างแนวความคิดได้หลากหลาย
 - 3.2) การ์ด (Card) 1 ใบสะท้อนความเป็นตัวตนของโค้ชที่ได้
 - 3.3) การ์ด (โมเดล) สร้างกรอบความคิดในการดำเนินการ
 - 3.4) การ์ด (ข้อความ) กระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - 3.5) การ์ด (คุณค่า) ดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในออกมา
 - 3.6) การ์ด (สัญลักษณ์) เป็นตัวแทนเรื่องราวทั้งหมดได้
- 4) หลักการการทำให้โค้ชเกิดแนวความคิดด้วยตัวเอง
- 4.1) การใช้คำถามเปิด เชิงบวก กระตุ้นให้คิด
 - 4.2) การสร้างแนวความคิดจากจินตนาการรูปภาพ
 - 4.3) การสร้างคุณค่าในตัวเอง
 - 4.4) การเกิดแนวความคิดใหม่ๆ จากหนังสือ/บทความ
 - 4.5) การเชื่อมโยงเรื่องเล่าในแง่คิดดีๆ
 - 4.6) การสร้างแนวทางการปฏิบัติตามหลักการที่ดี
 - 4.7) การให้ความคิดเห็นผู้อื่นสะท้อนตัวเอง

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

..... ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการพัฒนาตัวเองให้เป็นโค้ชที่ดี การพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skill) เพิ่มเติม การประยุกต์ใช้ในการโค้ชกับเหตุการณ์ต่าง.....

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

..... ทราบถึงความสำคัญในการสอนงาน (Coaching) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทางกองได้ดำเนินการจัดให้มีการ Coaching ของผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการกลุ่มต่างๆ ทำให้บุคคลากรภายในองค์กรเกิดการพัฒนางานขึ้น.....

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

..... ไม่มี.....

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

..... ไม่มี.....

ลงชื่อ.....

2/3

(นางสาวมยุรี โชติชื่น)

ตำแหน่ง..... นักสำรวจดินชำนาญการพิเศษ.....

วันที่..... 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567.....

ส่วนที่ 4 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ.....

(นายชาคริต อีนนระ)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน.....

วันที่ ๒๘ เดือน ก.พ. พ.ศ. ๕๗