



รายงานผลเข้ารับการพัฒนา

1. ชื่อ/สกุล มิสศรีนงนุช พุ่มแจ่ม เลขที่ 0379 งาน/กลุ่มสาระ งานบุคลากร สังกัดฝ่าย สำนักผู้อำนวยการ

() ครูผู้สอน (/) ครูสนับสนุน () เจ้าหน้าที่

(/) อบรม () สัมมนา () ศึกษาดูงาน () อื่น ๆ.....

เรื่อง อบรม “HR AS A COACH” จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ

วัน/เดือน/ปี วันที่ 12 กันยายน 2567 เวลา 09.00 ถึง 16.30 น. นับเป็นจำนวนชั่วโมงการศึกษาดูงาน 7.30 ชั่วโมง

2. สาระสำคัญโดยสรุป

การโค้ช (Coaching) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งของหัวหน้า ผู้จัดการ และผู้นำ ในการใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็น บทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้นำทีมและหัวหน้างานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

Coaching คือ กระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนา และค้นหาศักยภาพในตัวได้ การ โค้ชซึ่งเน้นการชี้แนวทางและโอกาสที่โค้ชมองเห็นด้วยตัวเอง และผลักดันโค้ชให้ เป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็น ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ความสุข การเข้าใจตนเอง หรือการเดินทางในการใช้ชีวิตอย่างสมดุล โดยปกติแล้ว โค้ชแต่ละท่านจะใช้เทคนิค หรือ Modality ที่ต่างกับออกไปตามสิ่งที่ตัวเองเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์

กระบวนการที่สำคัญในการโค้ช (Coaching)

กระบวนการที่สำคัญในการโค้ช คือ กระบวนการตั้งคำถามแบบโค้ช ซึ่งต้องอาศัยทักษะอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อให้ นำไปสู่การสร้างตระหนักรู้ในตัวเอง การสร้างแนวทางการลงมือทำ และการตรวจสอบเป้าหมาย โดยมีกระบวนการ คือ

การทำความเข้าใจเรื่องราว สิ่งแรกในกระบวนการโค้ชคือการทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการรับฟัง โค้ชจะทำความเข้าใจปัญหาและเรื่องราวของผู้เข้ารับบริการเพื่อทราบแรงจูงใจ สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการโค้ช

ค้นหาอุปสรรคและกำหนดเป้าหมาย เมื่อรู้ที่มาที่ไปแล้ว กระบวนการถัดไปคือการค้นหาอุปสรรคและกำหนดเป้าหมาย บางครั้งผู้เข้ารับบริการอาจไม่ได้มีอุปสรรค ก็สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการจะไปถึงได้เลย โดยเป้าหมาย ที่ตั้งนั้นก็ควรจะเป็นเป้าหมายที่เป็นไปตาม SMART goal เพื่อให้เราบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างตระหนักรู้ โค้ชจะสำรวจและเชิญชวนผู้เข้ารับบริการมองเห็นมุมมองต่าง ๆ ในมิติใหม่ๆ ทำให้เกิด ความตระหนักรู้ภายในตัวเอง (self-awareness) เกี่ยวกับปัญหาในแง่มุมมองต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ทางเลือก และสร้างสรรค์ความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

พัฒนาแนวทางการสร้างความเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะจบกระบวนการ โค้ชจะเชิญชวนให้เราสร้าง action plan ที่เหมาะสมสำหรับตัวเองในการเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

วัดและติดตามผล สิ่งที่เราขาดไม่ได้ในกระบวนการโค้ชคือการวัดผลและติดตามผล โดยในครั้งถัดไปของการโค้ชจะมีการติดตามผลและความคืบหน้า ซึ่งกระบวนการติดตามผลนี้อาจเป็นกระบวนการที่มีลักษณะคล้ายกับการถอดบทเรียนหรือ AAR (After Action Reflection) หรือเป็นไปในแนวทางที่ผู้เข้ารับบริการได้สะท้อนตัวเองหลังจากการได้ลงมือทำตามแผนที่วางไว้

โดยกระบวนการเหล่านี้อาจปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมและความถนัดของโค้ชแต่ละคน

ทักษะที่จำเป็นของโค้ช

1. ทักษะการฟัง ฟังอย่างตั้งใจเชื่อมความสัมพันธ์ เชื่อมใจก่อน
 2. ทักษะการถาม มีทักษะถามที่ดี ไม่ชี้นำ
 3. ทักษะการสะท้อน สะท้อนอารมณ์ภายใต้ภูเขาน้ำแข็ง มองตา การใช้น้ำเสียง
 4. การเรียบเรียง ให้ความสำคัญการตอบคำถาม
 5. การชมเชย แบบหลัก ABC คือ Attitude ทักษะคนดี behavior พฤติกรรม competency ความรู้ทักษะ
- การตั้งคำถามที่สำคัญ**

1. คำถามกระตุ้น/ การอธิบาย
2. คำถามแนวโน้มนำ –การประเมิน
3. คำถามเพื่อการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
4. คำถามเพื่อทางเลือกและรายละเอียด

3. ประเด็นการนำมาประยุกต์ใช้และนำมาขยายผล

นำมาพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและนำความรู้ไปขยายผลให้งานบุคลากรเรียนรู้ เพื่อการเป็นโค้ชในองค์กรที่ดี และเหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

4. เอกสาร/สื่ออื่น ๆ (ระบุชื่อและนำส่งงานบุคลากร)


(มิสคณินนุช พุ่มแจ้)
ผู้รับการพัฒนา
13 กันยายน 2567


(มิสคณินนุช พุ่มแจ้)
หัวหน้างานบุคลากร
13 กันยายน 2567


(มิส ดร.ปสุตา โอษฐ์จันทร์ศรี)
หัวหน้าฝ่าย สำนักผู้อำนวยการ
13 กันยายน 2567



สรุปรายงานผลการนำผลการอบรม /สัมมนา /ดูงานไปประยุกต์ใช้

1. ชื่อ/สกุล มีศกนึ่งนุช พุ่มแจ้ง เลขที่ 0379 งาน/กลุ่มสาระ งานบุคลากร สังกัดฝ่าย สำนักผู้อำนวยการ

() ครูผู้สอน (/) ครูสนับสนุน () เจ้าหน้าที่

(/) อบรม () สัมมนา () ศึกษาดูงาน () อื่น ๆ.....

เรื่อง อบรม “HR AS A COACH” จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ

วัน/เดือน/ปี วันที่ 12 กันยายน 2567 เวลา 09.00 ถึง 16.30 น. นับเป็นจำนวนชั่วโมงการศึกษาดูงาน 7.30 ชั่วโมง

2. สรุปรายงานผลการนำผลของการเข้าร่วมอบรม/ศึกษาดูงาน/สัมมนา ไปประยุกต์ใช้โดยสังเขป

การโค้ช (Coaching) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งของหัวหน้า ผู้จัดการ และผู้นำ ในการใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็น บทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้นำทีมและหัวหน้างานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

Coaching คือ กระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนา และค้นหาศักยภาพในตัวได้ การ โค้ชซึ่งเน้นการชี้แนวทางและโอกาสที่โค้ชมองเห็นด้วยตัวเอง และผลักดันโค้ชให้ เป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็น ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ความสุข การเข้าใจตนเอง หรือการเดินสู่แนวทางในการใช้ชีวิตอย่างสมดุล

โดยปกติแล้ว โค้ชแต่ละท่านจะใช้เทคนิค หรือ Modality ที่ต่างกับออกไปตามสิ่งที่ตัวเองเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์

กระบวนการที่สำคัญในการโค้ช (Coaching)

กระบวนการที่สำคัญในการโค้ช คือ กระบวนการตั้งคำถามแบบโค้ช ซึ่งต้องอาศัยทักษะอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อให้ นำไปสู่การสร้างความรู้ในตัวเอง การสร้างแนวทางการลงมือทำ และการตรวจสอบเป้าหมาย โดยที่มีกระบวนการ คือการทำความเข้าใจเรื่องราว สิ่งแรกในกระบวนการโค้ชคือ การทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการรับฟัง โค้ชจะ ทำความเข้าใจปัญหาและเรื่องราวของผู้เข้ารับบริการเพื่อทราบแรงจูงใจ สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการโค้ชค้นหาอุปสรรคและกำหนดเป้าหมาย เมื่อรู้ที่มาที่ไปแล้ว กระบวนการถัดไปคือการค้นหาอุปสรรคและกำหนด เป้าหมาย บางครั้งผู้เข้ารับบริการอาจไม่ได้มีอุปสรรค ก็สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการจะไปถึงได้เลย โดยเป้าหมายที่ได้นั้นก็ควรจะเป็นเป้าหมายที่เป็นไปตาม SMART goal เพื่อให้เราบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความรู้ในตัวเอง โค้ชจะสำรวจและเชิญชวนผู้เข้ารับบริการมองเห็นมุมมองต่าง ๆ ในมิติใหม่ๆ ทำให้เกิด ความรู้ในตัวเอง (self-awareness) เกี่ยวกับปัญหาในแง่ต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ทางเลือก และสร้างสรรค์ความเป็นไปได้ใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพ

พัฒนาแนวทางการสร้างความเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะจบกระบวนการ โค้ชจะเชิญชวนให้เราสร้าง action plan ที่ เหมาะสมสำหรับตัวเองในการเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

วัดและติดตามผล สิ่งที่เราขาดไม่ได้ในกระบวนการโค้ชคือการวัดผลและติดตามผล โดยในครั้งถัดไปของการโค้ชควรมี การติดตามผลและความคืบหน้า ซึ่งกระบวนการติดตามผลนี้อาจเป็นกระบวนการที่มีลักษณะคล้ายกับการถอดบทเรียนหรือ AAR (After Action Reflection) หรือเป็นไปในแนวทางที่ผู้เข้ารับบริการได้สะท้อนตัวเองหลังจากการได้ลงมือทำตามแผนที่วางไว้

โดยกระบวนการเหล่านี้จะปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมและความถนัดของโค้ชแต่ละคน

4. การชมเชย แบบหลัก ABC คือ Attitude ทศนคติ behavior พฤติกรรม competency ความรู้ทักษะ การตั้งคำถามที่สำคัญ

1. คำถามกระตุ้น/ การอธิบาย
2. คำถามแนวโน้ม –การประเมิน
3. คำถามเพื่อการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
4. คำถามเพื่อทางเลือกและรายละเอียด

3. การเผยแพร่ผลการเข้าร่วมอบรม /สัมมนา /ดูงาน แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานในโรงเรียน หรือการนำไปสู่การสร้าง PLC แก่เพื่อนร่วมงาน /หน่วยงาน / (ถ้ามี)

วันศุกร์ที่ 4 ตุลาคม 2567 เวลา 10.00 -11.00 น. มีสคณิงนุช พุ่มแจ้ง หัวหน้างานบุคลากร ประชุมคณะกรรมการฝ่าย เพื่อนิเทศ กำกับติดตาม การดำเนินงานภาคเรียนที่ 1/2567 และร่วมกันวางแผนการนำนโยบายและจุดเน้นของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติในปีการศึกษา 2567 และขยายผลนำความรู้เกี่ยวกับการโค้ช ให้บุคลากรของสำนักผู้อำนวยการได้มีความรู้ และนำไปปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบ ห้องประชุมเซนต์ชาร์ล อาคารศักดิ์ดา กิจเจริญ



(มีสคณิงนุช พุ่มแจ้ง)
ผู้รับการพัฒนา
13 กันยายน 2567



(มีสคณิงนุช พุ่มแจ้ง)
หัวหน้างานบุคลากร
13 กันยายน 2567



(มีส ดร.ปสุตา โอษฐ์จันทร์ศรี)
หัวหน้าฝ่าย สำนักผู้อำนวยการ
13 กันยายน 2567