

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12
รอบการประเมินที่ 1 / 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อ-นามสกุล นายเรวัตร์ อินเคีย ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
หน่วยงาน ศูนย์/สพด./กลุ่ม/ฝ่าย สถานีพัฒนาที่ดินยะลา
หัวข้อการพัฒนา การสอนงาน (Coaching)
วิธีการพัฒนา เรียนหลักสูตรออนไลน์ ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ.
วันที่พัฒนา 28 พฤศจิกายน 2567 สถานที่ ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ.
หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงาน ก.พ.

สรุปสาระสำคัญ

การสอนงาน (Coaching)

■ ความหมายของการสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของตนเองผ่านการให้คำแนะนำ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองจากโค้ช (Coach) ซึ่งอาจเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือโค้ชมืออาชีพ



การสอนงานไม่ได้เป็นเพียงแค่การบอกหรือสั่งให้ทำงาน แต่เป็นการใช้คำถาม การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อช่วยให้ผู้เรียน (Coachee) สามารถคิดวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง

■ วัตถุประสงค์ของการสอนงาน

1. พัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างแรงจูงใจและความมั่นใจ ให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
3. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และช่วยให้ พนักงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโค้ชและโค้ชชี่ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. ช่วยให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

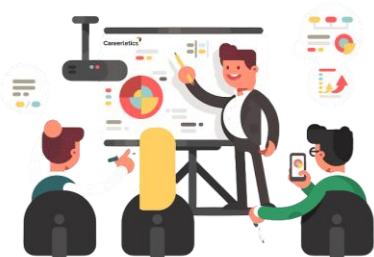
■ หลักการสำคัญของการสอนงาน

1. การฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) โค้ชต้องตั้งใจฟังโดยไม่ขัดจังหวะ เพื่อให้เข้าใจความต้องการและปัญหาของผู้เรียน
2. การตั้งคำถาม ที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Questions) ใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด เช่น อะไรเป็นอุปสรรคที่คุณกำลังเผชิญ คุณคิดว่ามีวิธีไหนที่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ เป็นต้น

3. การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ควรให้ฟีดแบ็กที่ตรงไปตรงมา ชัดเจน และเป็นไปในเชิงบวก

4. การตั้งเป้าหมายร่วมกัน (Goal Setting) โค้ชและผู้เรียนควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้

5. การให้การสนับสนุน (Support & Encouragement) โค้ชควรเป็นผู้ให้กำลังใจ และช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกมั่นใจในการพัฒนาตนเอง



■ รูปแบบของการสอนงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่

1. Directive Coaching (การสอนงานแบบชี้แนะ)

- โค้ชเป็นผู้นำเสนอแนวทาง วิธีการ และคำแนะนำโดยตรง
- เหมาะสำหรับผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือขาดทักษะพื้นฐาน

ตัวอย่าง : หัวหน้างานสอนพนักงานใหม่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

2. Non-Directive Coaching (การสอนงานแบบไม่ชี้นำ)

- โค้ชใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- เหมาะสำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์แต่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม

ตัวอย่าง : หัวหน้างานช่วยพนักงานที่มีประสบการณ์ให้ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

3. Situational Coaching (การสอนงานตามสถานการณ์)

- โค้ชปรับวิธีการสอนตามสถานการณ์และระดับทักษะของผู้เรียน
- เหมาะสำหรับทุกระดับของพนักงาน

ตัวอย่าง : ผู้จัดการใช้การสอนงานแบบชี้แนะสำหรับพนักงานใหม่ และใช้การสอนงานแบบไม่ชี้นำสำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์

■ ขั้นตอนการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

1. การสร้างความสัมพันธ์ (Building Rapport)

- ทำให้ผู้เรียนรู้สึกไว้วางใจและพร้อมเปิดใจเรียนรู้
- ใช้ท่าทาง น้ำเสียง และคำพูดที่เป็นกันเอง

2. การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals)

- กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน เช่น พนักงานควรเรียนรู้กระบวนการผลิตสินค้าภายใน 1 เดือน

3. การสอนและแนะนำ (Providing Guidance)

- ใช้เทคนิคการตั้งคำถามและการให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ

4. การฝึกฝนและปฏิบัติจริง (Practice & Application)

- ให้ผู้เรียนลองทำงานจริงและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

5. การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)

- ให้ฟีดแบ็กที่สร้างสรรค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้เร็วขึ้น

6. การติดตามผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Follow-up & Continuous Development)

- ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและให้การสนับสนุนเพิ่มเติม



■ เทคนิคการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

1. GROW Model (Goal, Reality, Options, Way Forward) เป็นโมเดลที่นิยมใช้ในการสอนงาน

- Goal: กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- Reality: วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน
- Options: พิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้
- Way Forward: สร้างแผนการดำเนินงาน

2. SBI Model (Situation, Behavior, Impact) ใช้สำหรับการให้ฟีดแบ็กที่มีประสิทธิภาพ

- Situation: ระบุสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
- Behavior: อธิบายพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
- Impact: อธิบายผลกระทบที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น

3. การใช้คำถามเชิงโค้ชชิ่ง (Coaching Questions) คำถามที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด เช่น

- คุณคิดว่าอะไรคืออุปสรรคที่ใหญ่ที่สุด

- มีทางเลือกอื่นที่คุณคิดว่าน่าจะใช้ได้หรือไม่
- คุณต้องการการสนับสนุนในด้านใดเพิ่มเติม



■ คุณสมบัติของโค้ชที่ดี

1. มีทักษะการฟังที่ดี (Active Listening)
2. มีความสามารถในการตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิด (Effective Questioning Skills)
3. มีความอดทนและเข้าใจผู้เรียน (Empathy & Patience)
4. สามารถให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback)
5. สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน (Motivational Skills)

■ อุปสรรคและวิธีแก้ไขในการสอนงาน

อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ผู้เรียนขาดแรงจูงใจ	สร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและให้กำลังใจ
โค้ชไม่มีเวลาเพียงพอ	วางแผนการสอนงานให้มีประสิทธิภาพ
ผู้เรียนกลัวการเปลี่ยนแปลง	สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและปลอดภัย
การให้ฟีดแบ็กที่ไม่ตรงจุด	ใช้วิธี SBI Model หรือเทคนิคฟีดแบ็กที่เหมาะสม

■ สรุป

การสอนงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น โค้ชที่ดีควรมีทักษะการฟัง การตั้งคำถาม และการให้ฟีดแบ็กที่มีประสิทธิภาพ การใช้โมเดลการสอนงานที่เหมาะสม เช่น GROW Model และ SBI Model จะช่วยให้กระบวนการโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงาน เสริมสร้างความมั่นใจ และส่งเสริมภาวะผู้นำของตนเอง