

แบบฟอร์มรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....วีรฉัตร.....นามสกุล.....จรัสฉิมพลีกุล.....

กลุ่มงาน.....พัฒนาสุภาพะวัยเรียน วัยรุ่น และสถานศึกษา.....

ได้รับอนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา เรื่อง โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการเป็นโค้ชแบบมืออาชีพ (Professional Coaching) กิจกรรมการพัฒนาทักษะการเป็นโค้ชแบบมืออาชีพ (Professional Coaching).....

ระหว่างวันที่.....๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.....รวมระยะเวลา.....๒.....วัน

ณ (ระบุสถานที่จัด).....โรงแรมฟีฟ่า พัทยา จอมเทียน.....

เขต/อำเภอ.....บางละมุง.....จังหวัด.....ชลบุรี.....

หน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา.....กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....

งบประมาณที่ใช้จ่ายในการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา จำนวนรวม.....-.....บาท(.....-.....)

หัวข้อที่ ๑ พื้นฐานที่สำคัญของการเป็นโค้ชที่ดี

สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา :

การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ให้ทุกคนร่วมกันทำงาน นำไปสู่จุดหมายเดียวกัน คอยวิเคราะห์ปัญหาเมื่อติดขัด ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแนวคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้สะดวกขึ้น ตัวโค้ชจะต้องมีทักษะในการถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี

การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด

ประโยชน์ที่ได้รับและนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน :

-ช่วยให้เป็นคนคิดบวก : มีความมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์กับคนรอบตัวดีขึ้น และมีทักษะในการสื่อสารเพิ่มขึ้น

-ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงาน : ประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารงาน และของทีมงานเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการบริหารเวลาได้ดีขึ้น

-บุคลากรมีทักษะความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญ มีระบบการฝึกสอนงานและการฝึกอบรมที่เข้มแข็ง

-ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ กระตุ้นความเข้าใจ ฝึกฝนทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

หัวข้อที่ ๒ ทักษะการโค้ช (Coaching)

สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา :

การโค้ช (Coaching) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งของผู้จัดการและผู้นำทีม ที่สามารถใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้นำทีมและหัวหน้างานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการพูดคุยระหว่างโค้ชกับโค้ชซี (ผู้รับการโค้ช) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับโค้ชซี เกิดความตระหนักรู้ด้วยตนเอง สามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในชีวิตได้อย่างเต็มที่ เป็นการช่วยสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตามหลัก 70:20:10 ทำให้ตัวโค้ชซีเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างยั่งยืน

แนวคิด 3H องค์ประกอบของผู้นำที่ดี ดังนี้

- Head : บริหารด้วยสมองและความคิด (ความเชื่อ/ความคิด)
- Heart : บริหารด้วยใจ มีความเข้าอกเข้าใจ (ความรู้สึกลึก)
- Hand : บริหารโดยพฤติกรรมตนเป็นแบบอย่าง (การกระทำ)

หลักการสำคัญของการโค้ช

- โค้ชเป็นศูนย์กลาง
- การโค้ชเปรียบเสมือนกระจกเงา ให้โค้ชที่ตระหนักรู้ด้วยตนเอง

ทักษะการโค้ชด้วยการตระหนักรู้ด้วยตนเอง

- ทักษะการสร้างควมไว้วางใจ เชื่อใจ เราสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้คนสองคนเกิดความไว้วางใจกัน เกิดความเชื่อใจ เชื่อมั่น พร้อมเปิดใจพูดคุย พร้อมให้ความร่วมมือในการโค้ช ขวนคิด ขวนพูดคุย ค้นพบที่มาของเรื่องราว อุปสรรค ความท้าทาย ค้นพบคำตอบ ทางเลือก ค้นหาทางออก บรรลุเป้าหมายในการโค้ช
- ทักษะการฟัง ถือเป็นทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ที่สำคัญ การฟังแบบโค้ช เป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง เพราะในกระบวนการโค้ชนั้น โค้ชจะใช้เวลาในการฟัง 70-80% อีก 20-30% สำหรับการทวนสิ่งที่ได้ยิน การถาม การสะท้อน (Feedback) โค้ชจะฟังในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูด เป็นเรื่องราวหรือเนื้อหา (Content) นอกจากนี้ โค้ชจะฟังให้รับรู้ถึงความรู้สึก สังเกตโทนเสียง ภาษาท่าทาง สีหน้าที่แสดงออกมา รับรู้ถึงความเชื่อ ความคิด มุมมอง ความต้องการ ความกลัว และคุณสมบัติ หรือศักยภาพภายในตัวคน (Context) โค้ชจึงสามารถทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจตนเองได้อย่างลึกซึ้ง การฟังมี 3 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 จับใจความเนื้อหาสำคัญได้ ระดับที่ 2 ระบุความรู้สึกของผู้พูดได้ ระดับที่ 3 ระบุถึงความคิด ความเชื่อ ของผู้พูดได้
- ทักษะการตั้งคำถาม ซึ่งกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด ทบทวน ค้นหาคำตอบ วิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้นคำถามที่ดีจึงเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้รับการโค้ชรับเอาไปขวนคิด ขวนคุย ขวนหาความกระจ่าง หากคำตอบแสดงความคิดเห็น
- เพื่อให้โค้ชที่ได้ใคร่ครวญเพื่อสร้างการตระหนักรู้
- เพื่อให้โค้ชเข้าใจปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างครบถ้วน
- เพื่อให้โค้ชมีวิธีการมองปัญหาได้จากหลากหลายมุมมอง และอาจมองในมุมมองใหม่ๆ
- ทักษะการสะท้อน/ทวนความ/ชื่นชม เป็นการให้ข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อสรุปใจความสำคัญในการสื่อสารให้ตรงกัน ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น


G.R.O.W Model

- G (Goals) เป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล : เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการโค้ช ต้องตั้งคำถามให้โค้ชสามารถตั้งเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป้าหมายที่ดีต้อง S.M.A.R.T ดังนี้
- S (Specific) : มีความเฉพาะเจาะจง
- M (Measurable) : สามารถวัดได้
- A (Achievable) : สามารถบรรลุผลได้ ถ้าใช้ศักยภาพเต็มที่
- R (Relevant) : เชื่อมโยงกับงานที่ทำ หรือเป้าหมายของทีม หรือเป้าหมายในชีวิตของโค้ช
- T (Time) : มีระยะเวลากำหนดแน่นอน
- R (Reality) สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น : เป็นขั้นตอนที่พูดคุยเกี่ยวกับสถานการณ์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ของหัวข้อที่นำมาโค้ช
- O (Options) ทางเลือกต่างๆที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ : เป็นขั้นตอนที่พูดคุยถึงแนวทางที่จะทำ เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จ ควรจะมีหลายๆแนวทาง เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุด
- W (Will) ความตั้งใจ หรือสิ่งที่จะไปลงมือทำตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้ : เมื่อตัดสินใจทางเลือก หรือแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้แล้ว จะพูดคุยกันถึงแผนงานที่จะทำอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การลงมือทำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

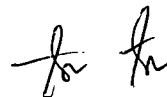
ประโยชน์ที่ได้รับและนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน :

1. ลดช่องว่างระหว่างวัย ระหว่าง Generation ในการทำงานในองค์กร เพราะด้วยทักษะการฟังมีการถามเพื่อระดมความคิด เป็นการเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้ออกความเห็นอย่างอิสระ และเข้าใจคนอื่น ๆ
2. สามารถดึงศักยภาพของคนทำงาน ตั้งใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง
3. สามารถลดปัญหาข้อขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจและความศรัทธาได้จากการฟังอย่างลึกซึ้ง การ feedback อย่างมีเหตุ
4. คนทำงาน มองเห็นศักยภาพของทีมงาน หัวหน้า และองค์กร เปิดใจแลกเปลี่ยนและเชื่อมั่นในทีม ในการแก้ปัญหาและค้นคว้า เพื่อเสนอแนวทางใหม่ๆ ให้กับองค์กร


ลงชื่อ.....^๖.....ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน
(นส. อิมมิต งามสินวัฒนาภักดิ์)

ลงชื่อ..........หัวหน้ากลุ่มงาน / รองผู้อำนวยการฯ
(นางสาวไสรพรรณ ไม้ประเสริฐ)

หมายเหตุ กรุณำบันทึกตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ครบถ้วน และเสนอผู้บริหารตามลำดับและส่งไปยังกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน เพื่อรายงานผู้บริหาร และบันทึกในทะเบียนประวัติส่วนบุคคล



(นางสาวไสรพรรณ ไม้ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง


(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง