

# **Coaching เป็นกิจกรรม พัฒนาองค์การในหมวด Human Process Intervention**

## 5 เหตุผลทำไมองค์กร ต้องมี coaching

1. เพื่อให้ทีมงาน  
ทำงานแบบมีความสุข  
ลดอัตราการลาออก
2. หัวหน้างาน หรือ  
ผู้นำองค์กร มีความเป็น  
ผู้นำ
3. ผู้นำที่ดีไม่ส่งสปอร์ต  
ไลฟ์ให้กับตัวเอง
4. การโค้ชทำให้  
ทิศทางองค์กรก้าวไป  
ในทางเดียวกัน
5. คนสำเร็จระดับโลก  
ยังต้องมี โค้ช



Coach-Napoleon Hill™ Institute





# **1.ลักษณะของ Coaching**

# ลักษณะที่ สำคัญ 10 ประการ ของ **Coaching**

**1) การพัฒนาความ  
ร่วมมือ**

**2) ความมุ่งมั่นในการ  
สร้างผลลัพธ์ และ  
ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์**

**3) ความเห็นอกเห็นใจ  
และการยอมรับ**

**4) การพูดและรับฟังที่มุ่ง  
ให้เกิดการกระทำ**

**5) ตอบสนองต่อพนักงาน**

**6) การให้เกียรติตัวตนของ  
พนักงาน**

**7) การฝึกฝนและการตระเตรียม**

**8) ความเต็มใจในการให้และรับการ  
พัฒนาด้วย Coaching**

**9) ความเข้าใจในความรู้สึกของ  
บุคคลและกลุ่ม**

**10) ความเต็มใจในการสร้าง  
ความสำเร็จสูง**

# การแสดงปัจจัยแห่งความสำเร็จของ Coaching

องค์ประกอบของ  
**Coaching**

ความช่วยเหลือ  
ทางเทคนิค

ความผูกพัน  
ทางอารมณ์

ความสนับสนุน  
ส่วนตัว

ความท้าทาย  
ของบุคคล



## สรุปลักษณะ สำคัญของ **Coaching**

1) เป็นกระบวนการที่ช่วย  
ให้สมาชิกขององค์การ  
เพิ่มประสิทธิผลของงานใน  
ความรับผิดชอบ

2) เป็นกระบวนการพัฒนา  
ที่ความเป็นส่วนตัวสูง

**3) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ Coachee ตระหนักรถึงปัญหาของตน และวิธีการแก้ไข**

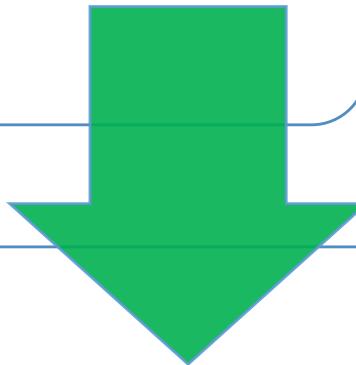
**4) เป็นกระบวนการที่ต้องพึ่งพาความร่วมมือระหว่าง Coach กับ Coachee**

**5) เป็นกระบวนการที่มักดำเนินต่อเนื่องกับระยะเวลาหนึ่ง**



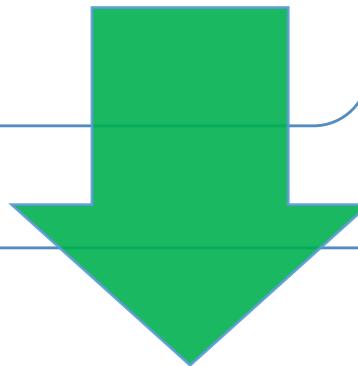
## **2. หลักการพื้นฐานของ กิจกรรม Coaching**

**1. ผู้รับการพัฒนามี  
ความคิดสร้างสรรค์**



**2. ผู้รับการพัฒนาเป็น  
ผู้กำหนดประเด็น  
(Agenda) ของ  
กระบวนการ Coaching**

**3. Coach ต้องมีความ  
พร้อมในการตอบสนอง  
ต่อประเด็นต่างๆ ของ  
ผู้รับการพัฒนา**

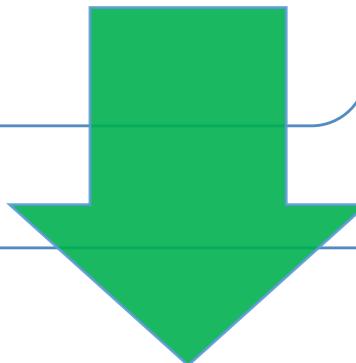


**4. Coach เกี่ยวข้อง  
กับเรื่องทุกเรื่องใน  
ชีวิตของผู้รับการ  
พัฒนา**



### **3. เป้าหมายและ ประโยชน์ของ Coaching**

**1. เพื่อแก้ปัญหาด้าน  
ผลงาน**

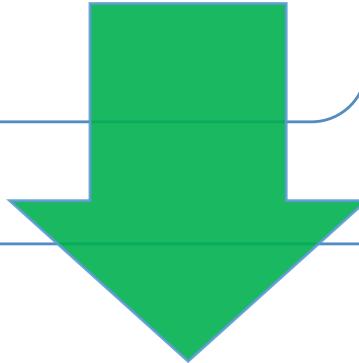


**2. เพื่อพัฒนา  
ความสามารถของ  
พนักงาน**



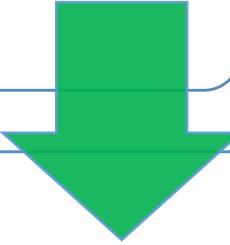
## **4. ข้อจำกัดของ Coaching**

**Coaching ไม่ใช่ยา  
วิเศษที่เปลี่ยนแปลง  
พฤติกรรมพนักงานได้  
หมด เพราะ**

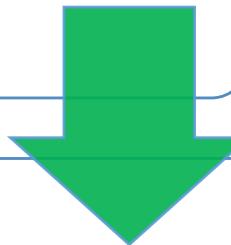


**1. บุคคลที่ประสบ  
ความสำเร็จและ  
ต้องการเอาชนะผู้อื่น  
ในทุกเรื่อง หรือคนที่  
มีหิวโหยสูง**

**2. ผู้จัดการที่แสดงตนเป็นเจ้านาย  
ตลอดเวลาแม้ในขณะที่เป็นเพียง  
สมาชิกคนหนึ่งของทีม**

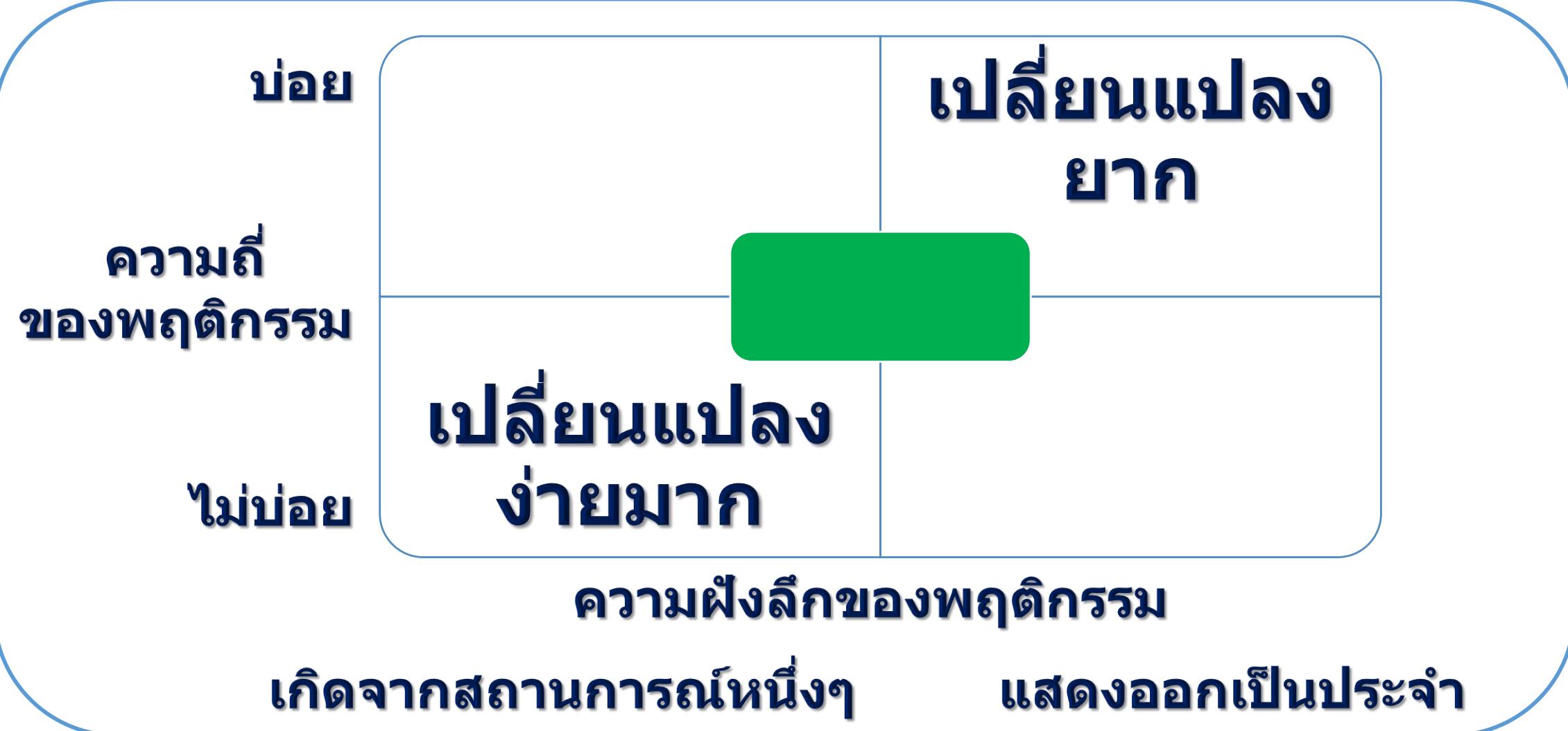


**3) ผู้จัดการที่ยืนยันจะแก้ปัญหา  
ด้วยตนเองที่จะทำตาม  
คำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา**



**4) พนักงานที่ขาดความมั่นใจใน  
ตนเองและมักกล้อขำตามผู้อื่น**

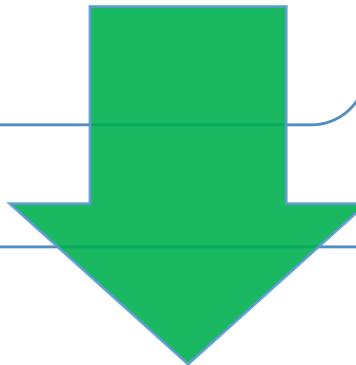
# การประเมินความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลด้วยกิจกรรม Coaching





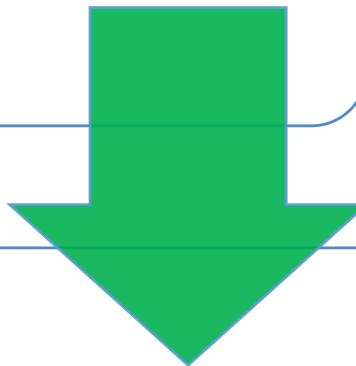
## **5. ขั้นตอนของกิจกรรม Coaching**

# **1. กำหนดกฎเกณฑ์ ของกิจกรรม**



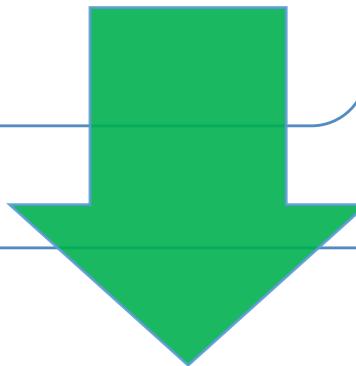
# **2. ดำเนินการ ประเมิน คือประเมิน แบบส่วนบุคคล**

**3. การสรุปผล คือผู้รับ  
การพัฒนาบทวน  
ข้อมูลการประเมินและ  
หาข้อสรุปเกี่ยวกับผล  
ของการประเมิน**



**4. การกำหนด  
แผนปฏิบัติการ**

## **5. ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ**



## **6. ประเมิน ผลลัพธ์**