

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

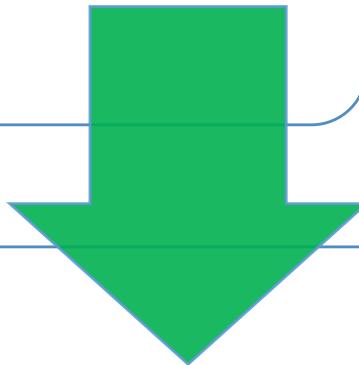
4) เป็นกระบวนการที่ต้องพึ่งพาความร่วมมือระหว่าง Coach กับ Coachee

5) เป็นกระบวนการที่มักดำเนินต่อเนื่องกับระยะเวลาหนึ่ง



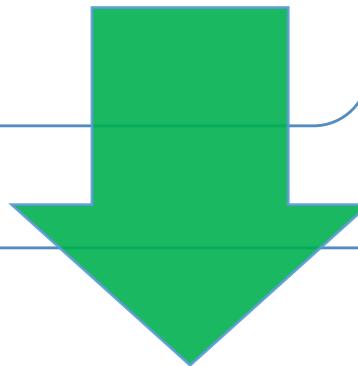
2. หลักการพื้นฐานของ กิจกรรม Coaching

**1. ผู้รับการพัฒนามี
ความคิดสร้างสรรค์**



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

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

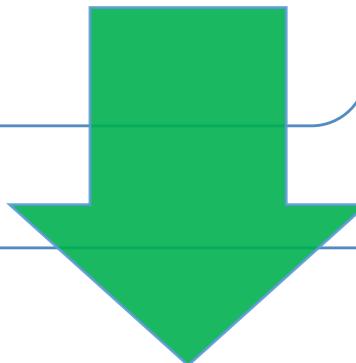


**4. Coach เกี่ยวข้อง
กับเรื่องทุกเรื่องใน
ชีวิตของผู้รับการ
พัฒนา**



3. เป้าหมายและ ประโยชน์ของ Coaching

**1. เพื่อแก้ปัญหาด้าน
ผลงาน**

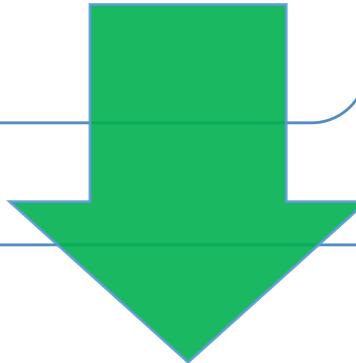


**2. เพื่อพัฒนา
ความสามารถของ
พนักงาน**



4. ข้อจำกัดของ Coaching

**Coaching ไม่ใช่ยา
วิเศษที่เปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมพนักงานได้
หมด เพราะ**

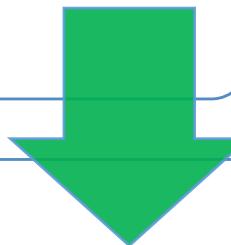


**1. บุคคลที่ประสบ
ความสำเร็จและ
ต้องการเอาชนะผู้อื่น
ในทุกเรื่อง หรือคนที่
มีหิวโหยสูง**

**2. ผู้จัดการที่แสดงตนเป็นเจ้านาย
ตลอดเวลาแม้ในขณะที่เป็นเพียง
สมาชิกคนหนึ่งของทีม**



**3) ผู้จัดการที่ยืนยันจะแก้ปัญหา
ด้วยตนเองที่จะทำตาม
คำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา**



**4) พนักงานที่ขาดความมั่นใจใน
ตนเองและมักกล้อขำตามผู้อื่น**

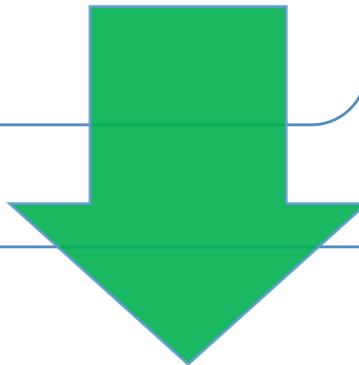
การประเมินความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลด้วยกิจกรรม Coaching





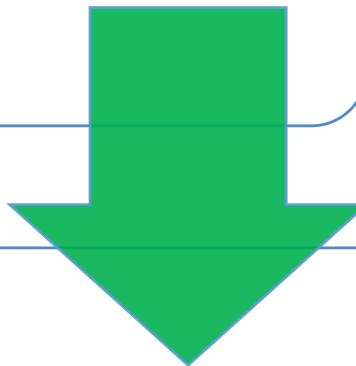
5. ขั้นตอนของกิจกรรม Coaching

1. กำหนดกฎเกณฑ์ ของกิจกรรม



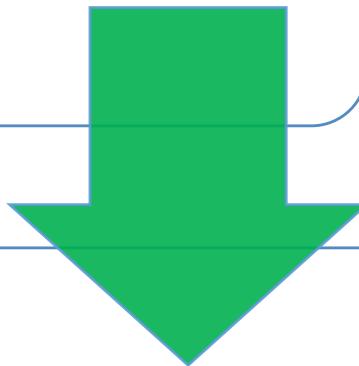
2. ดำเนินการ ประเมิน คือประเมิน แบบส่วนบุคคล

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



**4. การกำหนด
แผนปฏิบัติการ**

5. ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ



6. ประเมิน ผลลัพธ์