



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๒๕๕๓ ๔๑๙๓

ที่ ผพบ.บค. ๑๔๗/๒/๒๕๕๘ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑ (เพิ่มเติม) ๐๗/๕๕

เรียน ผส.บก. ผส.สธ. ผส.คก. ผส.บอ. ผส.อส. ผส.พญ. ผส.มด. ผส.จต. ผส.วพ. ผอ.พก. ผอ.ผง. และ ผอ.พด.

ตามที่กรมอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ผู้สอนงาน (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติตามเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงได้อย่างถูกต้องตามรายละเอียดที่แนบ นั้น

ในการนี้ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอให้คัดเลือกข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายในสำนัก/กอง ของท่าน จำนวน ๑ คน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุม NEWMASIP สถาบันพัฒนาการชลประทาน อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเข้าร่วมโครงการและแจ้งรายชื่อให้ ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในวันศุกร์ที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ทางโทรสาร ๐ ๒๕๕๔ ๕๔๓๗ หรือ ๐ ๒๕๕๓ ๖๑๒๒ ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบรายชื่อได้จาก Website ของส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ kromchol.rid.go.th/person/train

๒. แจ้งให้ผู้มีรายชื่อไปลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการในวันจันทร์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ ห้องประชุม NEWMASIP สถาบันพัฒนาการชลประทาน อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

๓. ติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ นางสาวเพ็ญศิริ อิมอุดม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และ นางสาวศิริพร จินหลง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โทร. ๐ ๒๕๕๓ ๔๑๙๓ โทรสาร. ๐ ๒๕๕๔ ๕๔๓๗ หรือ ๐ ๒๕๕๓ ๖๑๒๒

(นายจันงค์ เมตตาจิตตร)

ผพบ.บค.ปฏิบัติราชการแทน ผส.บค.

เรียน ผอ.ส่วน

เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ส่งรายชื่อที่งานบริหารบุคคลและสวัสดิการ ภายในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (ก่อนเที่ยง)

(นายศุภชัย แก้วลำไย)

ผชน.บอ. รักษาการในตำแหน่ง ผบท.บอ.

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑
ดำเนินการโดย
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มีการจัดการที่ดี จะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนา ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลจากหนังสือ The Career Architect Development Planner (๑๙๙๖) โดย Morgan McCall, Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ดำเนินการสำรวจกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาที่มีสมรรถนะสูงและประสบความสำเร็จในการบริหารงานประกอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์อื่นๆ ล้วนแต่ชี้ให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งของงานในกระบวนการ ในขณะที่เหลือเกิดขึ้นรอบๆงานและนอกเหนืองาน สิ่งที่น่าสนใจไปกว่านั้นซึ่งระบุไว้ในโครงการ “การศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่” โดย Professor Allen Tough ในทศวรรษ ๑๙๖๐ และ ๑๙๗๐ พบว่าส่วนใหญ่ ของการเรียนรู้เกิดขึ้นด้วยตนเองภายในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลที่เป็นประโยชน์อย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการวางแผนด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยพบว่า สัดส่วนของการพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (Learning & Development Model) ได้หลายรอบการเรียนรู้ที่จำกัดเพียงการเรียนรู้ในห้องเรียนและตามโครงสร้าง เนื้อหาหลักของหลักสูตรเท่านั้น เป็นสัดส่วนของการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการขยายผลไปสู่การใช้ประโยชน์จาก สถานที่ปฏิบัติงาน (on the job training - OJT) และการเรียนรู้ผ่านสังคมาบข้าง การพัฒนาเป็นไปเพื่อการ ปรับปรุงและการขยายผลการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบเดิมให้ไปสู่สถานที่ทำงาน ความหมายของ “๗๐” คือ การเรียนรู้ภายในกระบวนการในสถานที่ทำงาน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการสนับสนุนใน รูปแบบต่างๆ เช่น การมอบหมายงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น ความหมายของ “๒๐” เป็นการเรียนรู้ ผ่านสังคมาบข้าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Knowledge sharing และการร่วมกลุ่มเป็นชุมชนนักปฏิบัติ Community of Practice รวมไปถึงการโค้ช (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) และการให้คำปรึกษา แนะนำ (Mentoring) ความหมายของ “๑๐” เป็นการเรียนรู้ในห้องเรียนตามโครงสร้างเนื้อหาหลักของหลักสูตร แนวคิด ๗๐:๒๐:๑๐ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ในกระบวนการพัฒนา แนวทางที่ควรให้ความสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ แนวทางพัฒนา ผู้บังคับบัญชาให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม การแสดงบทบาทผู้โค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) เป็นบทบาทสำคัญที่องค์กรใน ปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน ได้เรียนรู้เทคนิคเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมงานของ ตนเอง เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนในลักษณะของการโค้ช (Coaching) ปรึกษาและดูแล (Mentoring) มากกว่าการสั่งเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการเพิ่มทักษะในการทำงาน ขยายขีดความรู้ และปลูกฝังค่านิยมที่ดีขององค์กรจากเหตุผล ดังกล่าว ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงดำเนินจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการ เป็น ที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของโค้ช (Coach) และที่เลี้ยง (Mentor) ได้อย่างชัดเจน มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและดำเนินชีวิตของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแล้ว ยังมีแนวโน้มลดการลาออกและกระตุ้นให้เกิด การทำงานเป็นทีมมากขึ้น อันจะส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติของผู้สอนงาน (Coach) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ตามแนวทาง Learning & Development Model
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่ถูกต้อง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะและแนวทางที่ดีในการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทานที่มีประสิทธิภาพ

หัวข้อการฝึกอบรม

1. หลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงด้วยการลงมือทำ (Action Learning) โดยมีโค้ช (Coach) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ๑.๕ ชั่วโมง
 2. ความหมาย ความสำคัญ บทบาทและคุณสมบัติของโค้ชและพี่เลี้ยง ๑.๕ ชั่วโมง
 3. เทคนิคการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี ๑.๕ ชั่วโมง
 4. ทักษะในการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ๑.๕ ชั่วโมง
 5. Workshop แนวทางการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน ๓ ชั่วโมง
 6. Workshop แนวทางการประยุกต์การโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงของผู้บังคับบัญชาให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน ๓ ชั่วโมง
- รวม ๑๒ ชั่วโมง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ขยายขีดความรู้ และ ปลุกฝังค่านิยมที่ดีให้เหมาะสมกับบริบทของกรมชลประทานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ได้แก่ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และ ข้าราชการผู้ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อตติงดูผู้มีศักยภาพสูง (UIS)
2. ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป
3. ข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้เข้ารับการฝึกอบรม

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จำนวน ๓๕ คน

ระยะเวลาการฝึกอบรม

จำนวน ๒ วัน ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

สถานที่จัดการฝึกอบรม

ณ ห้องประชุม NEWMASIP สถาบันพัฒนาการชลประทาน กรมชลประทาน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

เทคนิคการฝึกอบรม

การบรรยาย แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

วิทยากรในการฝึกอบรม

ดร.เลิศชัย สุธรรมานนท์ และ ดร.จิตติวรรณ สินธุ์นอก

ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ดังนี้

๑.๑ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจริง ต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายโครงการที่กำหนดไว้ (๓๕ คน)

๑.๒ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดี โดยมีเกณฑ์การประเมิน จำแนกดังนี้

๑.๒.๑ ประเมินความรู้ ความเข้าใจ โดยการทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม (Pretest - Posttest)

๑.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๓ ประเมินผลจากการวางแผนการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๔ ประเมินความคุ้มค่าด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๒. ประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถาม

๓. ติดตามผลการฝึกอบรมหลังการเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ประมาณ ๓-๖ เดือน ดังนี้

๓.๑ ติดตามผลการนำความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๓.๓ ติดตามประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผลงานหรือการบริการของหน่วยงาน

เกณฑ์ชี้วัดผลความสำเร็จของโครงการ

ผลผลิต (จากการประเมินผลโครงการ)

๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจริงต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายโครงการที่กำหนดไว้ (๓๕ คน)

๒. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดี

๓. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการวางแผนนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. จำนวนค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ ต่ำกว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒

๕. ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า “ค่อนข้างมาก”

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ ได้แก่ ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารกลางวัน (ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ วิทยากร) ค่าที่พักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ระหว่างการฝึกอบรม/ตามระเบียบต้องพักคู่) และค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่ากระเป๋าเอกสาร ค่าจัดทำเอกสาร) ใช้งบประมาณของส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓๓,๕๔๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นสามพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน) และสามารถจ่ายได้ตลอดหลักสูตร

ที่ปรึกษาโครงการ

๑. รองอธิบดีฝ่ายบริหาร
๒. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบและผู้ประสานงานโครงการ

๑. นายจ่านงค์	เมตตาจิตร	หัวหน้าฝ่ายพัฒนากำลังคนคุณภาพ
๒. นางสาวเพ็ญศิริ	อิมอุดม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓. นางสาวสุจิตรา	กิจเวช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๔. นางสาวศิริพร	จินหลง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

สถานที่ติดต่อ

ติดต่อรายละเอียดเพิ่มเติมที่ นางสาวเพ็ญศิริ อิมอุดม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และนางสาวสุจิตรา กิจเวช ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โทรศัพท์ ๐ ๒๕๘๓ ๔๑๙๓ โทรสาร ๐ ๒๕๘๔ ๕๔๓๗ และที่ Website ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล: kromchol.rid.go.th/person/train

รายละเอียดหัวข้อวิชา

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑

๑. หลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงด้วยการลงมือทำ (Action Learning) ๑.๕ ชั่วโมง
โดยมีการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจหลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงด้วยการลงมือทำ (Action Learning) โดยมีการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) รวมทั้งได้เรียนรู้ตัวอย่าง Best Practice การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง โดยการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงได้อย่างถูกต้อง

แนวทางการฝึกอบรม

๑. หลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงด้วยการลงมือทำ (Action Learning) โดยมีการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor)

๒. Best Practice การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง โดยการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยง

เทคนิคการฝึกอบรม

การบรรยาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

๒. ความหมาย ความสำคัญ บทบาทและคุณสมบัติของโค้ชและที่เลี้ยง ๑.๕ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติของโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ตามแนวทาง Learning & Development Model ได้อย่างถูกต้อง

แนวทางการฝึกอบรม

๑. ความหมาย ความสำคัญของโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor)

๒. บทบาทและคุณสมบัติของการเป็นโค้ช (Coach) และที่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี

เทคนิคการฝึกอบรม

การบรรยาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

๓. เทคนิคการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงที่ดี ๑.๕ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่ดีได้อย่างถูกต้อง

แนวทางการฝึกอบรม

เทคนิคการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี

เทคนิคการฝึกอบรม

การบรรยาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

๔. ทักษะในการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

๑.๕ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการฝึกอบรม

เทคนิคการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้อย่างเหมาะสม

เทคนิคการฝึกอบรม

การบรรยาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

๕. Workshop แนวทางการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน

๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถฝึกปฏิบัติแนวทางการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่ดีให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทานได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการฝึกอบรม

แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ แนวทางการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน

เทคนิคการฝึกอบรม

การอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

๖. Workshop แนวทางการประยุกต์การโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงของผู้บังคับบัญชาให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน

๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถฝึกปฏิบัติแนวทางการประยุกต์การโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการฝึกอบรม

แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ แนวทางการประยุกต์การโค้ช (Coach) และ การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่สามารถนำมาดำเนินการเป็นแนวทางที่ดีให้กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน โดยมีการวัดและประเมินผลการพัฒนาทีมงานผู้มีศักยภาพ รวมทั้งการถามตอบและสรุปบทเรียน

เทคนิคการฝึกอบรม

การอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม

กำหนดการ

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๑
ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘
ณ ห้องประชุม NEWMASIP สถาบันพัฒนาการชลประทาน อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วัน เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิทยากร
๒๑ ธ.ค. ๕๘		
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๐๙.๐๐-๑๐.๓๐ น.	หลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงด้วยการลงมือทำ (Action Learning) โดยมีการโค้ช (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) - Best Practice การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง โดยการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยง	วิทยากรจากศูนย์ให้คำปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
๑๐.๓๐-๑๒.๐๐ น.	ความหมาย ความสำคัญ บทบาทและคุณสมบัติของโค้ชและที่เลี้ยง	วิทยากรจากศูนย์ให้คำปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
๑๓.๐๐-๑๔.๓๐ น.	เทคนิคการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงที่ดี	วิทยากรจากศูนย์ให้คำปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
๑๔.๓๐-๑๖.๐๐ น.	ทักษะในการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	วิทยากรจากศูนย์ให้คำปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
๒๒ ธ.ค. ๕๘		
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.	Workshop แนวทางการโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน	วิทยากรจากศูนย์ให้คำปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.	Workshop แนวทางการประยุกต์การโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงของผู้บังคับบัญชาให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมชลประทาน - การวัดและประเมินผลการพัฒนาทีมงานผู้มีศักยภาพ - ถามตอบและสรุปบทเรียน	วิทยากรจากศูนย์ให้คำปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

หมายเหตุ

พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.

กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม