

๑.ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔ ด้วยวิธีการ Coaching

## ๒.หลักการและเหตุผล

การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีพัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปลดปล่อยศักยภาพ และส่งมอบผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้

ความสำคัญของการสอนงานในบางครั้งการปฏิบัติงานเราอาจพบกับความรู้ที่มองไม่เห็น หรือความรู้ที่แฝงอยู่ในการปฏิบัติ (Tacitknowledge) ดังนั้นกิจกรรมบางกิจกรรมต้องอาศัยมากกว่าการสอนโดยทั่วไป เพราะการสอนเพียงทฤษฎีคงจะไม่เพียงพอ ต้องมีการฝึกปฏิบัติและการเอาใจใส่ด้วย ดังนั้นการสอนงาน (Coaching) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน โดย Thorpe and Clifford (๒๐๐๓) ได้ให้คำจำกัดความของการสอนงาน (Coaching) หมายถึง “กระบวนการช่วยให้คนเพิ่มพูน หรือปรับปรุงความสามารถโดยการสะท้อนกลับว่าเขาใช้ทักษะหรือความรู้ต่างๆ อย่างไร” โดยมีเป้าหมายให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จากไม่รู้เป็นรู้จากปฏิบัติไม่เป็น เป็นปฏิบัติเป็น และจากไม่ชำนาญ เป็นชำนาญ

การสอนงานจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (PersonalAttributes) ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต นอกจากนี้การสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยการสื่อสารทั้งที่มีแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (Two-ways Communication) ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการแจ้ง ชี้แจง หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลารวมทั้งรับฟังสิ่งที่คาดหวัง ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นช่องทางในการสอบถามถึงสถานะปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ผู้สอนงานหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักถึงกระบวนการในการสอนงานที่สำคัญ ๔ ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ ๑.) บอกให้ฟัง ๒.) ตั้งเป้าเรียน ๓.) ร่วมเขียนแผนและ ๔.) แมนประเมิน เพื่อที่จะสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยเทคนิคการสังเกต เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับและเทคนิคการทำให้เห็นพ้องต้องกัน เทคนิคเหล่านี้จะทำให้ผู้สอนงานได้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมได้อย่างแยบยล สามารถสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปรับปรุงพฤติกรรมได้ โดยใช้วิธีชี้แจงให้เข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาในส่วนที่ควรปรับปรุง

ดังนั้นกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดินได้สนใจและตั้งใจที่ทำการสอนงาน (Coaching) เกี่ยวกับการสำรวจและจำแนกดิน ในหัวข้อวิชาเรื่องลักษณะสภาพพื้นที่ของการกำเนิดและจำแนกดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการประเมินความอุดมสมบูรณ์ของดิน และวิธีการเขียนหน่วยแผนที่ดินการสำรวจและจำแนกดิน พัฒนาบุคลากรโดยการอธิบายเนื้อหาจากเอกสารอ้างอิง บรรยายจากประสบการณ์การทำงานพร้อมแสดงตัวอย่าง โดยสรุปผลการสอนตามแผนการพัฒนาบุคลากร เอกสารแบบที่ ๑ แบบแสดงรายละเอียดการสอนงาน/สอนแนะ (Coaching) เอกสารแบบที่ ๒ แบบสรุปผลการดำเนินการสอนงาน/สอนแนะ (Coaching)

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อทำความเข้าใจและสามารถอธิบายลักษณะสภาพพื้นที่ของการกำเนิดและจำแนกดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ถูกต้อง

๓.๒ เพื่อทำความเข้าใจและสามารถอธิบายวิธีการประเมินความอุดมสมบูรณ์ของดินจากการสำรวจและจำแนกดินได้ถูกต้อง

๓.๓ เพื่อทบทวนวิธีการเขียนหน่วยแผนที่ดินการสำรวจและจำแนกดินได้ถูกต้อง

### ๔. วิธีดำเนินการ

#### ๔.๑ คัดเลือกหัวข้อวิชา

หัวข้อวิชาที่นำมาพัฒนาบุคลากรเป็นวิชาที่ใช้ในการปฏิบัติงานการสำรวจและจำแนกดิน เพื่อเป็นการทบทวนและทำความเข้าใจร่วมกันของเจ้าหน้าที่กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน รวมทั้งบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดินสามารถอธิบายหัวข้อวิชาดังกล่าวได้

#### ๔.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

โดยการเสนอชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินงานและสถานที่ดำเนินการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการ รวมทั้งเอกสารการสอนหนังสืออ้างอิง แบบฟอร์มการประเมินผล

#### ๔.๓ เสนอแผนการพัฒนาบุคลากร

ทำบันทึกข้อความเสนอโครงการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔ ด้วยวิธีการ Coaching ถึงผู้บังคับบัญชาเพื่ออนุมัติโครงการ เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบตัวชี้วัดประเมินผลปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔

#### ๔.๔ พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ Coaching

พัฒนาบุคลากรโดยการอธิบายเนื้อหาจากเอกสารอ้างอิง บรรยายจากประสบการณ์การทำงาน พร้อมแสดงตัวอย่าง ทำการสอนตั้งแต่วันที่ ๔-๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ช่วงเวลา ๙.๐๐-๙.๓๐น.

#### ๔.๕ สรุปผลการสอนตามแผนการพัฒนาบุคลากร

สรุปผลการสอนจากเอกสารบันทึกแบบที่ ๑ แบบแสดงรายละเอียดการสอนงาน/สอนแนะ (Coaching) และเอกสารบันทึกแบบที่ ๒ แบบสรุปผลการดำเนินการสอนงาน/สอนแนะ (Coaching)

**ตารางที่ ๑ แสดงวิธีดำเนินการของการสอนงาน (Coaching) ตามกิจกรรมและระยะเวลาดำเนินงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน		หมายเหตุ
	มกราคม	กุมภาพันธ์	
๑. คัดเลือกหัวข้อวิชา	↔		๗-๑๑ ม.ค. ๒๕๖๒
๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	↔		๑๔-๑๗ ม.ค. ๒๕๖๒
๓. เสนอแผนการพัฒนาบุคลากร		↔	๑๘ ม.ค. ๒๕๖๒
๔. พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ Coaching		↔	๔-๒๒ ก.พ. ๒๕๖๒
๕. สรุปผลการสอนตามแผนการพัฒนาบุคลากร			↔ ๒๕-๒๘ ก.พ. ๒๕๖๒

**๕.ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ**

ระยะเวลา ตั้งแต่ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ถึง วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔

**๖.งบประมาณ**

ใช้งบประมาณกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔

**๗.ผู้รับผิดชอบโครงการ**

นายเกรียงไกร อิมสมโภช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน

**๘.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ประโยชน์ของการสอนงานจะส่งผลโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพลดภาระงานของผู้บังคับบัญชา ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีเกิดการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้สอนงานหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณสมบัติ หรือความสามารถที่ครอบคลุมทักษะในการวางแผนการรับฟัง การสื่อสาร การคาดคะเนการพยากรณ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลความสามารถในการเรียนรู้ และการบริหารการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้ภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

๘.๑ เจ้าหน้าที่กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน สามารถอธิบายลักษณะสภาพพื้นที่ของการกำเนิดและจำแนกดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

๘.๒ เจ้าหน้าที่กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน ประเมินความอุดมสมบูรณ์ของดินจากการสำรวจและจำแนกดินได้ถูกต้อง

๘.๓ เจ้าหน้าที่กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน เขียนหน่วยแผนที่ดินการสำรวจและจำแนกดินได้ถูกต้อง