

ภาวะความเป็นผู้นำกับการพัฒนาทีมงาน (Leadership for People Development)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริnutานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

ภาวะความเป็นผู้นำกับการพัฒนาทีมงาน (Leadership for People Development)

LE 1.10

- ระยะเวลาอบรม 2 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่คุณบริหารควรให้ความสำคัญ (People Development) โดยเฉพาะหัวหน้างานและผู้จัดการที่มีความใกล้ชิดกับทีมงานโดยตรง ต้องมีความสามารถในการทำงานทั้งในด้านเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และการบริหารงาน และที่สำคัญต้องสามารถพัฒนาทีมงาน ให้ปฏิบัติงานตอบสนองวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กร โดยในเบื้องต้นหัวหน้างานต้องเข้าใจหลักการพื้นฐานของการเป็น “ผู้นำ” เพื่อให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในทุกด้านของการทำงาน

การสอนงานและมอบหมายงานเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยจำแนกการสอนงานได้เป็นงานตามภารกิจ งานตามกลยุทธ์ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และการมอบหมายงานต้องเข้าใจบุคลิกหรือสไตล์คน ควรมอบหมายงานให้ถูกกับจริตหรือเรียกว่า “Put the right man on the right job” ตลอดจนการวิเคราะห์สไตล์คนยังช่วยทำให้การสื่อสารต่าง ๆ ในด้านการสอนงาน มอบหมายงาน ติดตามงาน ตลอดจนการให้ Feedback มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยเครื่องมือวิเคราะห์ที่นิยมใช้คือ DISC

แนวคิดของ TAPS Model สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนงานแบบบูรณาการ (Integration) ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคการสอนงานแบบ Teaching, Training (OJT) และ Coaching และใช้ร่วมกับการวิเคราะห์คนสไตล์ DISC และแนวคิดการประเมินแบบ Skill-Will Matrix

กรอบการเรียนรู้การสอนงานและพัฒนาทีมงาน

- การสอนงานกับโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำ
- ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (หัวหน้าทีม)
- การสอนและมอบหมายงานกับงานภายในองค์กร
- การมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล
- การสอนงานด้วย TAPS Model
- การวางแผนพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน

ความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจในทุกยุคสมัย การวางแผนพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ (System Thinking) จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับการลงทุน ผู้บริหารควรมีมุมมองเป็นการลงทุน (Investment) มากกว่าเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) โดยมีแนวคิดแบบง่าย ๆ คือ การพัฒนา Capability Gap ระหว่าง Organization Capability กับ Individual Capability เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กร (Objective and Strategy)

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (หัวหน้าทีม) ต่อการนำทีมงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ โดยการสอนงานและพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ ภายใต้การสอนงานกับโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำ
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถออกแบบเทคนิคการสอนงาน มอบหมายงาน กระตุ้น สื่อสาร ติดตามงาน และให้ Feedback ได้อย่างเหมาะสมกับสไตล์คน
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ และประเมินผลการปฏิบัติงานจากการสอนงานได้



ภาวะความเป็นผู้นำกับการพัฒนาทีมงาน (Leadership for People Development)

LE 1.10

- ระยะเวลาอบรม 2 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร (Day I)

พื้นฐานภาวะความเป็นผู้นำกับการพัฒนาทีมงาน

- ความแตกต่างระหว่าง “ผู้บริหาร” กับ “ผู้นำ”
- “ความน่าเชื่อถือ” หรือ “ความศรัทธา” คุณงามะของผู้นำ
- หลักการ 2 ประการของการสร้าง “ความน่าเชื่อถือ”
- ตัวอย่างพฤติกรรมที่ทำลาย “ความน่าเชื่อถือ”
- Workshop I: สำรวจภาวะความเป็นผู้นำของตนเอง

กรอบการเรียนรู้การสอนงานและพัฒนาทีมงาน

- การสอนงานกับโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำ
- ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (หัวหน้าทีม)
- การสอนและมอบหมายงานกับงานภายในองค์กร
- การมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล
- การสอนงานด้วย TAPS Model
- การวางแผนพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน

การสอนและมอบหมายงานกับงานภายในองค์กร

- การสอนงานกับงานตามภารกิจ
- การสอนงานกับงานตามกลยุทธ์
- การสอนงานกับงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ
- การมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล
 - วิเคราะห์บุคคลสไตล์ DISC
 - วิธีการสื่อสารกับบุคคลต่างสไตล์ให้ได้ผล
 - การประเมินบุคคลก่อนสอนงานด้วย Skill-Will Matrix
- Workshop II: วิเคราะห์ทีมงานสไตล์ DISC

การสอนงานด้วย TAPS Model

- ความแตกต่างของการสอนงานประเภทต่าง ๆ
- เทคนิคการสอนงานแบบ Teaching
- เทคนิคการสอนงานแบบ Training
- เทคนิคการสอนงานแบบ Coaching
- การบูรณาการการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- แนวทางกระตุ้นใจและให้ Feedback
- Workshop III: การออกแบบเทคนิคการสอนงาน

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร (Day II)

กรอบการเรียนรู้การสอนงานและพัฒนาทีมงาน (ต่อ)

- การสอนงานกับโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำ
- ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (หัวหน้าทีม)
- การสอนและมอบหมายงานกับงานภายในองค์กร
- การมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล
- การสอนงานด้วย TAPS Model
- การวางแผนพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน

การวางแผนพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ

- การพัฒนาทีมงานด้วยความคิดเชิงระบบ (People Development by System Thinking)
- การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์องค์กร
- กำหนดความสามารถให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Competency by Organization Objective)
- วิเคราะห์ความสามารถที่ต้องการกับความสามารถปัจจุบัน (Competency Gap Analysis)
- กำหนดแนวทางพัฒนาในระดับตำแหน่งงาน
- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- ตัวอย่าง: การจัดทำแผนพัฒนาทีมงาน (Excel Form)
- Workshop I: ฝึกปฏิบัติจัดทำแผนพัฒนาทีมงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน

- การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังจากการสอนงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัววัดผล (KPI)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยสมรรถนะ (Competency)
- การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน (Performance Appraisal & Training and Development)
- หลักการสำคัญของการ Feedback ผลการปฏิบัติงาน
- เทคนิค 9 ข้อ ในการให้ Feedback ผลการปฏิบัติงาน





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565
✉ sale@bananatraining.com
🌐 www.banatraining.com

1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างทฤษฎีที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



4.Coaching (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan