

การพัฒนาทักษะของหัวหน้างานระดับต้น (Junior Supervisor Skill Development)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การพัฒนาทักษะของหัวหน้างานระดับต้น (Junior Supervisor Skill Development)

LE 1.13

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะผู้นำระดับต้นและระดับกลางเปรียบได้กับ “หัวหน้างาน” ที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้นถ้าหัวหน้างานมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารปกครองลูกน้องเพิ่มขึ้น จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน

ผู้นำหรือหัวหน้างานระดับต้น โดยปกติขึ้นเติบโตมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานสูง และโดยส่วนส่วนใหญ่มักไม่มีการเตรียมตัวมาก่อน เมื่อขึ้นมาดำรงตำแหน่งหัวหน้างานใหม่ มักจะประสบปัญหาการวางตัวและปัญหาการดูแล ปกครอง บริหารลูกน้อง ส่งผลต่อการทำงานในมิติของหลักเกณฑ์ หรือหลักปฏิบัติของหัวหน้างานบกพร่อง ผลลัพธ์ที่ตามมาอีกคือ กระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมและความสูญเสียกำลังใจและความมั่นใจของหัวหน้างานใหม่ ถ้าปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขจะเกิดการสูญเสียบุคลากร ดังคำกล่าวที่ว่า “เราตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งให้ แทนที่จะเพิ่มผลงานให้องค์กร กลับได้หัวหน้างานแย่ ๆ ขึ้นมา 1 คน และสูญเสียพนักงานปฏิบัติที่ดี ๆ 1 คน”

จากแนวคิดข้างต้น หัวหน้างานจึงมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะเป็นผู้นำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ การคัดเลือกพนักงานขึ้นมาดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จึงควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะรับบทบาทและหน้าที่ใหม่ ซึ่งความสามารถหรือทักษะที่ควรเตรียมและพัฒนาให้เกิดขึ้น ได้แก่

1. ทักษะในการแก้ปัญหา
2. ทักษะในการสอนงานหรือพัฒนาผู้อื่น
3. ทักษะในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
4. ทักษะในการสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ทักษะในการสื่อสารสร้างพลังงานเชิงบวก
6. ทักษะในการวางแผนและมอบหมายงาน
7. ทักษะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของหัวหน้างาน และเรียนรู้พฤติกรรมที่มีผลต่อการสร้างความน่าเชื่อถือในตัวหัวหน้างาน (กรณีศึกษา)
- เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หลักการ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญของการนำผู้อื่นในฐานะหัวหน้างาน
- เพื่อให้ผู้เรียนมีหลักการและแนวทางในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ โดยเรียนรู้จาก 4 - Dimensional Leadership Development Model (4 มิติของการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ)

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานการพัฒนาทักษะหัวหน้างานระดับต้น

- หัวหน้าแบบ “ตำแหน่ง” กับหัวหน้าแบบ “ผู้นำ
- “ความน่าเชื่อถือ” หรือ “ความศรัทธา” ฤกษ์แรกของผู้นำ
- หลักการสำคัญ 2 ประการของการสร้าง “ความน่าเชื่อถือ”
- ความหมายของภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 4 - Dimensional Leadership Development Model

การพัฒนาความสามารถในการนำตนเองก่อนนำผู้อื่น

- ความสามารถในการนำตนเอง (Leading yourself)
- ข้อคิด 5 ประการของการสร้างความเชื่อมั่น
- ตัวอย่างเรียนรู้ของความสามารถในการนำตนเอง
- ตัวอย่างพฤติกรรมที่ทำลาย “ความน่าเชื่อถือ” ของผู้นำ
- Workshop I: การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- บทสรุปของการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

ทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น

- กรอบของการพัฒนาทักษะของหัวหน้างาน
- กรณีศึกษา: ความสำคัญของการพัฒนาทักษะหัวหน้างาน
- ทักษะในการแก้ปัญหา (ความชำนาญในงาน)
- ทักษะในการสอนงานหรือพัฒนาผู้อื่น
- ทักษะในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ
- ทักษะในการสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ทักษะในการสื่อสารสร้างพลังงานเชิงบวก
- ทักษะในการวางแผนและมอบหมายงาน
- ทักษะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- Workshop II-III: การพัฒนาทักษะของหัวหน้างานระดับต้น

กฎเหล็กแห่งการพัฒนาทักษะของหัวหน้างาน

- กฎแห่งการสะสม (The Law of Process)
- กฎแห่งการฝึกฝน (The Law of Practice)

การพัฒนาทักษะของหัวหน้างานอย่างยั่งยืน

- เรียนรู้ธรรมชาติของการพัฒนาภาวะผู้นำ
- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาภาวะผู้นำ





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565
✉ sale@bananatraining.com
🌐 www.bananatraining.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 ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ 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 (โค้ชซิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จัดวิทยาการ บริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะ การโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยาการ 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