

หัวหน้างาน (ผู้นำ) ต้องเป็นโค้ช (Leader as Coach)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

หัวหน้างาน (ผู้นำ) ต้องเป็นโค้ช (Leader as Coach)

LE 1.9

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญลงมือดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้นำระดับต้นและระดับกลางเปรียบได้กับ “หัวหน้างาน” ที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้นถ้าหัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้การบริหารปกครองลูกน้องทำได้ง่ายขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานและความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ และหัวหน้างานควรตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว อันจะส่งผลให้ตนเองได้รับ “ความน่าเชื่อถือ” หรือ “ความศรัทธา” จากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความสำคัญดังกล่าวเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- หัวหน้างานเป็นผู้รับมอบหมายงานและนโยบายจากฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ ดังนั้นหัวหน้างานจึงเปรียบเสมือนตัวแทนของบริษัท
- หัวหน้างานเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับทีมงาน ดังนั้นหัวหน้างานจึงเปรียบเสมือนตัวแทนของลูกน้อง
- หัวหน้างานเป็นผู้เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายและหลายระดับ (ประสานงาน 360 องศา) ดังนั้นหัวหน้างานจึงสร้างผลกระทบในการทำงานได้ในวงกว้างมากกว่าระดับปฏิบัติการ
- หัวหน้างานเป็นผู้ที่ลูกน้องมองเป็นตัวอย่างในแบบอย่างและพฤติกรรมต่าง ๆ
- หัวหน้างานเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานให้ก้าวหน้าผ่านการมอบหมายงานและบริหารทีมงาน
- หัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาลูกน้องให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพสูงเป็นที่ต้องการขององค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นหัวหน้างานหรือผู้บริหารยุคใหม่ควรปรับตัวให้เป็นหัวหน้างานแบบ “โค้ช” และควรให้ความสำคัญกับทักษะการโค้ช (Coaching Skill) เนื่องจากทักษะดังกล่าวสามารถพัฒนาลูกน้องให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ทำงานผิดพลาดน้อยลง โดยใช้ความคิดและศักยภาพภายในตนเอง นำไปแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะการโค้ช หรือการเป็นผู้นำแบบโค้ช (Leader as Coach) ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นขององค์กร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของตำแหน่งหัวหน้างานและผู้นำแบบโค้ช ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของหัวหน้างานอันมีผลต่อการวางตัวและการปฏิบัติตัวเพื่อให้เกิด “ความน่าเชื่อถือ” หรือ “ความศรัทธา” ของลูกน้อง
- เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้การเป็นผู้นำแบบโค้ช และเรียนรู้ทักษะสำคัญของการโค้ช (Coaching Skill) ซึ่งมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานการเป็นหัวหน้า (ผู้นำ) สไตส์โค้ช

- หัวหน้าแบบ “ตำแหน่ง” กับหัวหน้าแบบ “ผู้นำสไตส์โค้ช”
- “ความน่าเชื่อถือ” หรือ “ความศรัทธา” ภูมิจาของผู้นำ
- หลักการสำคัญ 2 ประการของการสร้าง “ความน่าเชื่อถือ”
- ความหมายของภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)
- Workshop I:สำรวจภาวะความเป็นผู้นำในตนเอง

การโค้ชกับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำระดับ 3 & 4

- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 5 ระดับ
- ความหมายของภาวะผู้นำระดับที่ 3 & 4
- กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) สำคัญอย่างไร?
- ศักยภาพกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- นิยามของการโค้ชและจุดประสงค์ของการโค้ช
- เรียนรู้ความแตกต่างของการพัฒนาลูกน้องด้วย TAPS Model
- ความหมายของการโค้ชผลการปฏิบัติงาน (Performance Coaching)
- Workshop II:สำรวจการพัฒนาลูกน้องของตนเอง

การเพิ่มประสิทธิภาพผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process)

- การโค้ชงานด้วยแนวทาง Brain Base Coaching
- องค์ประกอบของการโค้ชงาน
- แนวความคิดที่ถูกต้องการเป็นโค้ชสอนงาน
- ทักษะสำคัญของการโค้ช (Coaching Skill)
 - การใช้คำถาม (Questioning)
 - การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
 - การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)
 - การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
 - การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Set Goal)
- การโค้ชผลการปฏิบัติงานด้วย GROW Model
- ความเข้าใจอย่างชัดเจนด้วย Insight Loop
- คลิปวิดีโอจำลองสถานการณ์ : การโค้ชงานเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน
- Workshop III: ออกแบบและฝึกปฏิบัติการโค้ช

การพัฒนาหัวหน้า (ผู้นำ) ต้องเป็นโค้ชอย่างยั่งยืน

- เรียนรู้ธรรมชาติของการพัฒนาภาวะผู้นำ
- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาภาวะผู้นำ





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 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 (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.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (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