

การสอนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร (Coaching at Work & On the Job Training)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริnutานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การสอนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร (Coaching at Work & On the Job Training)

HO 1.10

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

องค์การจะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ (People Development) โดยเฉพาะหัวหน้างานและผู้จัดการที่มีความใกล้ชิดกับทีมงานโดยตรง ต้องมีความสามารถในการทำงาน ทั้งในด้านเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และการบริหารงาน และที่สำคัญ ต้องสามารถพัฒนาทีมงาน ให้ปฏิบัติงานตอบสนองวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์องค์กร

การสอนงานและมอบหมายงานเป็นกลยุทธ์หนึ่ง ที่สามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ 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 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นการสอนงานแบบบูรณาการ (Integration) ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคการสอนงานแบบ Teaching, Training และ Coaching และใช้ร่วมกับการวิเคราะห์คนสไตล์ DISC และแนวคิดการประเมินแบบ Skill-Will Matrix โดยแนวคิดดังกล่าวใช้กับการสอนงานในเชิงสำนักงานหรือธุรกิจ (Business) ซึ่งมีองค์ประกอบการสอนด้วย TAPS Model ดังนี้

- เทคนิคการสอนงานแบบ Teaching
- เทคนิคการสอนงานแบบ Training
- เทคนิคการสอนงานแบบ Coaching
- การบูรณาการการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จของการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ หัวหน้าต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของการสอนงาน อันประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังให้ชัดเจน มีจิตวิทยากระตุ้นจูงใจทีมงาน และสามารถโค้ชเพื่อให้แนวคิดและคำแนะนำต่าง ๆ ในการปรับปรุงพัฒนางาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (หัวหน้าทีม) ต่อการนำทีมงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ โดยการสอนงานอย่างเป็นระบบ ภายใต้การสอนงานกับโมเดลการพัฒนาก้าวหน้า
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถออกแบบเทคนิคการสอนงาน มอบหมายงาน กระตุ้น สื่อสาร ติดตามงาน และให้ Feedback ได้อย่างเหมาะสมกับสไตล์คน
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือประกอบการสอนงาน- วิเคราะห์บุคคลสไตล์ DISC และ Skill-Will Matrix

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

กรอบการเรียนรู้การสอนงานและพัฒนาทีมงาน

- การสอนงานกับโมเดลการพัฒนาก้าวหน้า
- การสอนและมอบหมายงานกับงานภายในองค์กร
- การมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล
- การสอนงานด้วย TAPS Model
- ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของการสอนงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน

การสอนและมอบหมายงานกับงานภายในองค์กร

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

การสอนงานด้วย TAPS Model

- ความแตกต่างของการสอนงานประเภทต่าง ๆ
- เทคนิคการสอนงานแบบ Teaching
- เทคนิคการสอนงานแบบ Training
- เทคนิคการสอนงานแบบ Coaching
- การบูรณาการการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- แนวทางกระตุ้นจูงใจและให้ Feedback
- Workshop II: การออกแบบเทคนิคการสอนงาน

ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของการสอนงาน

- กำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง
- การกระตุ้นจูงใจทีมงาน
- การโค้ชและชี้แนะให้ทีมงานปรับปรุงพัฒนา

การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการสอนงาน

- เทคนิคกำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัววัดผล (KPI)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยสมรรถนะ (Competency)





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 (โค้ชชิ่ง)



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

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (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