

SUPERVISORS

for high PERFORMANCE

การพัฒนา หัวหน้างานเพื่อบริหารผลการปฏิบัติงาน

COURSE HIGHLIGHT

1. หลักสูตร เทคนิคการตั้งเป้าหมาย...พิชิตเป้าหมาย (KPI) อย่างมืออาชีพ
2. หลักสูตร เทคนิคการวางแผนงานสู่เป้าหมาย (Planning for target)
3. หลักสูตร การสั่งงาน มอบหมายงานและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Ordering, Delegation & Monitoring)
4. หลักสูตร การโค้ชเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Coaching for High performance)
5. หลักสูตร เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ (Performance Appraisal)
6. หลักสูตร สร้างทักษะการติ-ชมผลการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Positive Feed Back)

"การพัฒนาหัวหน้างาน ให้มีคุณภาพ ด้วยการเก่งงาน เก่งพัฒนาทีมงาน และเก่งบริหารผลการปฏิบัติงาน"

แนวความคิดของโปรแกรม

โปรแกรมพัฒนาการเป็นหัวหน้างาน เพื่อบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นให้หัวหน้างาน เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม การสร้างคุณค่าในงานอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นธรรมชาติ และทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไปปรับใช้กับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้อย่างแท้จริง โดยการ...

- ✓ พัฒนารอบความคิดใหม่ของตัวเอง (Self-Development)
- ✓ หลักการพัฒนาทีมงาน (Staff managements & Development)
- ✓ สร้างแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Performances Management)

เพราะหัวหน้างานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับพนักงานเป็นส่วนใหญ่ เป็นแกนกลางระหว่างพนักงาน กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานสร้างผลงานได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ การสร้างผลงานในแต่ละเป้าหมายขององค์กร ต้องใช้ทักษะ (Skill) สมรรถนะ (Competency) และ ความสามารถ (Ability) ของหัวหน้างาน ผ่านการทำงานของทีมงาน การพัฒนาหัวหน้างาน จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

...





- ผู้นำในแบบที่เราเป็น
- พัฒนาภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น

Leadership Mindset

ภาวะผู้นำ

“หัวหน้างานคุณภาพ”



Program Framework



เทคนิคการตั้งเป้าหมาย พิชิตเป้าหมาย (KPI) อย่างมืออาชีพ

ความสามารถของคุณในการตั้งเป้าหมาย คือทักษะสำคัญของความสำเร็จ หลายคนยังคิดว่าพวกเขามีเป้าหมายอยู่แล้ว ทั้งๆ ที่จริงแล้วไม่ใช่เป้าหมายที่แท้จริง เพราะเป้าหมายที่เป็นของเขาจริงๆ ต้องกระตุ้นพลังในการมุ่งสู่เป้าหมายโดยไม่กลัวความล้มเหลว ความผิดพลาดหรือการถูกปฏิเสธ เขาจะมีความสุขที่ได้ดำเนินการเพื่อไปถึงฝันโดยยอมรับกับผลที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ

เทคนิคการวางแผนงานสู่เป้าหมาย (Planning for target)

การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องประกอบด้วย แผนการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสบความสำเร็จหลายครั้งไม่ใช่เป้าหมายสูงเกินไป หรือยากที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ แต่เป็นเพราะแผนงานที่กำหนดไว้ไม่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเดินทางสู่เป้าหมายได้

การสั่งงาน มอบหมายงานและ ติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Ordering, Delegation & Monitoring)

หัวใจสำคัญของการสั่งงาน มอบหมายงาน และติดตามงาน อยู่ที่ 5 เรื่องหลักดังนี้

- ✓ หลักการที่สำคัญของการสั่งงาน มอบหมายงานและติดตามงาน
- ✓ เทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการสั่งงาน มอบหมายงานและติดตามงาน
- ✓ การเรียนรู้และเข้าใจข้อดี-ข้อจำกัดของผู้รับงานอย่างแท้จริง
- ✓ การสื่อสารที่ดีของหัวหน้างาน ทั้งการสื่อ การรับฟังและการป้อนกลับ
- ✓ การใช้หลักจิตวิทยาให้การสั่งงาน ด้วยการจูงใจมากกว่าบังคับ

การโค้ชเพื่อสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Coaching for High performance)

การบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง หัวหน้างานควรมีบทบาทเป็นโค้ชในขั้นตอนต่างๆ ให้กับทีมงานในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรนำศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ และพัฒนาตัวเองได้ด้วยตัวเอง เช่น.....

- ✓ การโค้ชเพื่อกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)
- ✓ การโค้ชเพื่อการปฏิบัติงาน (Coaching on Job)
- ✓ การโค้ชเพื่อประเมินผลงาน (Performance)
- ✓ การโค้ชเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Coaching for Potential)

เทคนิคการประเมินผล การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ (Performance Appraisal)

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน ก่อนที่จะให้ลงมือปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและมีความปรารถนาดี ให้บุคลากรเจริญเติบโต ดังนั้นการพัฒนาตามขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร มี 4 ด้าน ดังนี้

- ✓ ความรู้ ความสามารถ (Knowledge)
- ✓ ทักษะและแนวทางปฏิบัติงาน (Skill)
- ✓ คุณลักษณะตามตำแหน่งหน้าที่ (Attribute)
- ✓ กรอบความคิดในการปฏิบัติงาน (Mindset)

Positive Feed Back

การสร้างทักษะการตี-ชมผลการทำงานเป็นสิ่งที่หัวหน้างานต้องหมั่นฝึกฝนโดยการสื่อสารที่ชัดเจนและจูงใจให้พนักงานอยากพัฒนาตัวเองโดยการพูดถึงประเด็นของผลการทำงานไม่ใช่ที่ตัวบุคคล ในรูปแบบของการเป็นโค้ช ให้พนักงานมองเห็นข้อผิดพลาดด้วยตัวเองและทำให้เขายอมรับ เพื่อนำไปเปลี่ยนแปลงตัวเองต่อไป เรียนรู้การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดี (ควรทำ) และ ระวังมั่วร้าย การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ไม่ดี แนวทางที่หัวหน้าสามารถทำได้เมื่อต้องให้ข้อมูลป้อนกลับที่ไม่พึงประสงค์