

การสอนงานอย่างมืออาชีพ

ดร.สันติชัย อึนร่ออู



หลักการและเหตุผล

วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมไม่ว่าจะในยุคสมัยใดก็คือ “การสอนงาน” เหตุผลที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจาก 1) เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานที่มีต้นทุนต่ำมาก เพราะโดยทั่วไปองค์กรมักกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น “การสอนงาน” จึงถูกสื่อสารว่าเป็นหน้าที่ เมื่อเป็นงานหลักของผู้บังคับบัญชา องค์กรจึงมิได้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมตั้งเช่นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น 2) ทำให้หัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 3) การสอนงาน คือ การนำงานจริงมาสอน/แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ จึงลดความเสี่ยงที่จะได้งานไม่ตรงกับเป้าหมาย รวมทั้งทำให้การเรียนรู้ในงานรวดเร็วมากยิ่งขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ “การสอนงาน” จะเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่ก็มักพบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มักไม่ทราบเทคนิคและวิธีการสอนงานที่ถูกต้อง ทำให้เกิดปัญหาผลงานไม่ตรงตามเป้าหมาย ทักษะการทำงานไม่เป็นไปตามระบบ และเกิดพฤติกรรมการทำงานไม่เหมาะสมตามมา

หลักสูตร “การสอนงานอย่างมืออาชีพ” เป็นหลักสูตรที่ออกแบบขึ้นจากทฤษฎีและแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ ผ่านกรณีศึกษาจริงในองค์กร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำเทคนิควิธีการที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ในทันที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับทฤษฎี และแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) และเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนงานเข้าใจกลุ่มผู้เรียน สามารถเลือกใช้วิธีการสอนงานได้เหมาะสม และเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดตารางการสอนงาน สอนงาน และติดตามผลได้ด้วยตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ และนำกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร มาแลกเปลี่ยน และหาวิธีการจัดการสอนงานได้อย่างลงตัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนงาน สามารถพัฒนาเครื่องมือสำหรับการสอนงานตัวเอง ได้ฝึกปฏิบัติ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติได้ในทันที

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ควรได้รับการอบรมในเรื่องนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิธีการฝึกอบรม

การบรรยาย การใช้กรณีศึกษา 40%

การฝึกปฏิบัติ 40%

การใช้เกม และกิจกรรมต่าง ๆ 10%

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เข้าอบรมท่านอื่น ๆ 10%

กำหนดการอบรม

08.30-09.00 น.	ลงทะเบียนและรับเอกสาร
09.01-10.30 น.	บรรยาย <ul style="list-style-type: none">▪ องค์ประกอบในตัวพนักงานที่องค์กรต้องการ▪ ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult learning)▪ กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์▪ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
10.31-10.45 น.	รับประทานอาหารว่าง
10.46-12.00 น.	บรรยาย (ต่อ) <ul style="list-style-type: none">▪ นิยามของ “การสอนงาน”▪ กระบวนการ “การสอนงาน”▪ เครื่องมือในการคัดแยกพนักงาน เพื่อการเรียนรู้โดยตรงจุด▪ การแปลผล และวิธีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่ม
12.01-13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.01-14.30 น.	บรรยาย (ต่อ) <ul style="list-style-type: none">▪ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการสอนงานในแต่ละขั้นตอน▪ เทคนิคการสร้างเครื่องมือ (ตารางสอน, การแนะนำ, การติดตาม)
14.31-14.45 น.	รับประทานอาหารว่าง
14.46-16.00 น.	บรรยาย (ต่อ) <ul style="list-style-type: none">▪ การสรุป และการแจ้งผล (Feedback)▪ การเชื่อมโยงผลการสอนงานกับการบริหารงาน▪ กรณีศึกษา และการแก้ไข

การเตรียมการก่อนเข้าฝึกอบรม

ผู้เข้าอบรมควรสรุปปัญหาและอุปสรรคใน “การสอนงาน” มาก่อนล่วงหน้า เพื่อจะได้สามารถนำประเด็นดังกล่าวปรึกษาหารือ และเรียนรู้ร่วมกับผู้เข้าอบรมท่านอื่น ๆ

วิทยากร : ดร.สันติชัย อินทรอ่อน (วิทยากร ที่ปรึกษาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน)

ระยะเวลาอบรม : 1 วัน (09:00 – 16:00 น.)

แนวทางและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้: การบรรยาย การสาธิต กิจกรรมการเรียนรู้ และการอภิปรายกลุ่ม Workshop