

# การกำหนดกิจกรรมพัฒนา Competency กับบุคลากร

- ❖ การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Study)
- ❖ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On-the-Job Experience)
- ❖ การฝึกสอนแนะจากหัวหน้า (Coaching)
- ❖ การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Learning from Experts)
- ❖ การทำงานแบบคู่หู (Buddy Working)
- ❖ การฝึกอบรมหรือเข้าสัมมนา (Training & Seminar)

## ๑) อธิบายเรื่องแนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร

- ❖ การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่มีแค่การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว
- ❖ ผู้บริหาร / ผู้จัดการ ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้หลากหลายวิธีเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่มากขึ้น และเหมาะสมกับแต่ละบุคคล
- ❖ การพัฒนาบุคลากรต้องจูงใจให้บุคลากรอยากเป็นผู้ที่จะพัฒนาตัวเองด้วย
- ❖ ผู้บริหาร / ผู้จัดการ เป็นเพียงผู้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ตามแนวทางที่ตัวเองคิดว่าเหมาะสม ก็จะทำให้ประสิทธิภาพมากกว่าการบังคับ
- ❖ การโค้ชซึ่งเป็นกระบวนการที่หัวหน้างานดึงศักยภาพของพนักงานออกมาให้เกิดขึ้นประโยชน์ต่อตัวเองและผู้อื่น
- ❖ การทำงานแบบคู่หูเสมือนหนึ่งเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งกันและกัน

## ๑) แนวทางการใช้คำถามเพื่อให้หัวหน้าวางแผนการพัฒนาทีมงาน

- ❖ คุณวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้อย่างไรบ้าง?
- ❖ คุณคิดว่าวิธีไหนเหมาะสมกับทีมงานของคุณมากที่สุด?
- ❖ ปัจจุบันคุณได้พัฒนาทีมงานด้วยวิธีใดบ้างแล้ว?
- ❖ คุณชอบวิธีใดเป็นพิเศษหรือไม่? เพราะเหตุใด?

## ๑) เรื่องเล่าประสบการณ์

- ❖ การเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
- ❖ การทำ 1:1 Coaching
- ❖ การนั่งฟังการฝึกอบรม (On-the-Job)