

ผลงานจาก “สุดยอดโค้ชเกาหลีแห่งปี”
ที่ CEO บริษัท Lotte แนะนำให้อ่าน

คนเก่ง ให้ >>

탁월한
리더는
피드백이
다르다

FEEDBACK

« ที่แตกต่างกัน

คิมซังบอม ซ็ยุนโฮ และฮารูยอง เซียน ชนามาศ เพิ่งสมบูร์น แปลา

พิດแบ็ก: เครื่องมือทรงพลังที่คนมากมายยังไม่กล้าใช้
ศาสตร์และศิลป์ของการให้และรับเสียงสะท้อนป้องกัน
เพื่อตึงศักยภาพมหาศาลที่ซุกซ่อนในตัวคุณ ทีม องค์กร
หรือใครก็ตามให้ออกมาโลดแล่น

p.65

๑๖ 16580019
๑ ๑12536052
j ๑25๖๓4๑2

howto

คนเก่งให้ feedback ที่แตกต่าง

탁월한 리더는 피드백이 다르다

คิมชวังบอม ไชยุนโฮ และ ฮารูยอง

เขียน

ชานามาศ เพ็งสมบุรณ์

แปล



ก ร อ ่ า น ค อ ร า ก ร ฐ า น ที่ ส ำ ค ัญ

หนังสือเล่มนี้เป็นเหมือนแผนที่ที่บอกเราอย่างละเอียด

ถึงวิธีการให้ฟีดแบ็กที่เราไม่เคยรู้มาก่อน

เราหวังว่าคุณจะพบขุมทรัพย์อันล้ำค่าของฟีดแบ็กจากหนังสือแผนที่เล่มนี้

- ดร.อีแทฮ็อน

ผู้อำนวยการสำนักงานใหญ่ Inzent Smart Biz

สารบัญ

บทที่ 1

พีดแบ็กกับการประเมิน

- | | | |
|----|---|----|
| 01 | ทุกคนคือเป้าหมายของพีดแบ็ก | 2 |
| 02 | ต้องแยกแยะระหว่างพีดแบ็กกับการประเมินปลายปี | 5 |
| 03 | เอาชนะความกลัวให้ได้ | 9 |
| 04 | ขอพีดแบ็กจากผู้ใต้บังคับบัญชา | 13 |
| 05 | พีดแบ็กนั้นประเมินค่าไม่ได้ | 16 |

บทที่ 2

พลังของพีดแบ็ก

- | | | |
|----|---|----|
| 01 | ตรวจวินิจฉัยข้ยก่อนสั่งยา | 24 |
| 02 | การสังเกตและการจดบันทึก
คือทักษะหลักในการให้พีดแบ็ก | 29 |
| 03 | การฝึกฝนที่วางแผนไว้อย่างรอบคอบ | 34 |
| 04 | ทุกสิ่งเริ่มต้นจากความเชื่อใจ | 40 |
| 05 | การไม่ให้พีดแบ็กคือต้นเหตุของการปฏิบัติงาน
ที่ไม่สมบูรณ์ | 51 |

บทที่ 3

พีดฟอร์เวิร์ด (Feed Forward)

- | | | |
|----|---|----|
| 01 | พีดฟอร์เวิร์ดต้องมาก่อนพีดแบ็ก | 58 |
| 02 | เมื่อโฟกัสที่การกระทำ และเมื่อโฟกัสที่ผลลัพธ์ | 62 |

03	จงบีดฟอร์เวิร์ด (Feed Forward)	66
04	ตั้งเป้าหมายที่สมเหตุสมผลและสร้างแรงบันดาลใจ	72
05	ให้ฟีดแบ็กที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์	75

บทที่ 4

การเสริมแรงและการพินพอยต์

01	อคติสองประการเกี่ยวกับการให้ฟีดแบ็ก	80
02	การเสริมแรงและปัจจัยการเสริมแรง	84
03	การพินพอยต์	87
04	การเสริมแรงและฟีดแบ็ก	91
05	การเสริมแรงพฤติกรรมเชิงบวก	93

บทที่ 5

ฟีดแบ็กกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน

01	สาเหตุที่ผู้คนไม่ต้องการฟีดแบ็ก	98
02	ประเภทของหัวหน้าตามลักษณะการให้ฟีดแบ็ก	103
03	การให้ฟีดแบ็กตามความสามารถและผลงาน	110
04	ฟีดแบ็กกับการจัดการพฤติกรรม	118
05	ฟีดแบ็กสี่ขั้นตอนเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	128

บทที่ 6

ฟีดแบ็กกับการสร้างแรงบันดาลใจ

01	ฟีดแบ็ก วิธีสร้างแรงบันดาลใจที่ดีที่สุด	134
02	เงื่อนไขสำหรับฟีดแบ็กที่มีประสิทธิภาพ	137
03	ชนิดและคู่มือการให้ฟีดแบ็ก	145
04	ให้การยอมรับและรางวัล	151
05	การให้และรับฟีดแบ็กคือความสามารถหลักของผู้นำ	153

บทที่ 7

คำแนะนำสำหรับฟีดแบ็กที่มีประสิทธิภาพ

- | | | |
|----|--|-----|
| 01 | สร้างวัฒนธรรมการให้ฟีดแบ็ก | 160 |
| 02 | ให้ฟีดแบ็กที่แตกต่างกันตามจุดเด่นขององค์กร | 162 |
| 03 | วิธีให้ฟีดแบ็กที่ไม่มีวันล้าสมัย | 166 |
| 04 | คำแนะนำสำหรับฟีดแบ็กที่มีประสิทธิภาพ | 170 |
| 05 | “การกำกับตัวเอง” คือฟีดแบ็กที่ดีที่สุด | 175 |

บทที่ 8

ฟีดแบ็กของผู้เชี่ยวชาญ

- | | | |
|----|----------------------------------|-----|
| 01 | ลองพบผู้เชี่ยวชาญสักครั้งในชีวิต | 184 |
| 02 | การวางหมากใหม่และการอ่านรูปแบบ | 188 |
| 03 | ผู้เชี่ยวชาญคือมาสเตอร์โค้ช | 192 |
| 04 | สร้างทักษะพื้นฐาน | 196 |
| 05 | ความรักสร้างความพิเศษ | 200 |

บทส่งท้าย

204