

Course outline หลักสูตรผู้นำ...สร้างทีมผูกพันต้ององค์กร

(Employee Engagement)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach : Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการและแนวความคิด

- ✘ การสร้างทีมงานให้มีความผูกพันต้ององค์กร (Employee Engagement) เป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหาร โดยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานผ่านองค์ประกอบที่สำคัญ 3 เรื่องหลัก คือ
 1. การสร้าง Mindset ที่ดีของพนักงานต้ององค์กรและผู้บริหาร
 2. การรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร (Core Value)
 3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Change Leader)
- ✘ ผู้บริหารที่มีพลังคิดเชิงบวก จะมีแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและสามารถให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และดูแลทีมงานด้วยวิธีการจูงใจมากกว่าการใช้อำนาจบังคับบัญชา เพื่อให้ทีมงานมีความสุข และทัศนคติที่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในฐานะ โโค้ชและพี่เลี้ยงขององค์กร
- ✘ ผู้นำ...ในฐานะ โโค้ช (Leader as a Coach) สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ทีมงานด้วยการจูงใจให้ทีมงานยินดีเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตัวเอง ด้วยทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน สร้างความรู้สึที่ดีต่อผู้บริหาร และเข้าใจความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และเกิดความผูกพันต้ององค์กรจากภายใน
- ✘ ผู้นำ...ในฐานะที่ปรึกษาและพี่เลี้ยง ช่วยทำให้ทีมงานเกิดความสุขในการทำงานเป็นทีมเวิร์ค มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของทีมและองค์กร โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลแรก

วัตถุประสงค์ของเนื้อหาตามหลักสูตร

- ◆ เพื่อให้ผู้บริหาร (ผู้เรียน) เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและมีแนวทางสร้างแรงจูงใจในตัวเองและทีมงานด้วย Style ของตัวเอง
- ◆ เพื่อให้ผู้บริหาร (ผู้เรียน) มีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แนะด้วยเทคนิคของการโค้ช (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ด้วยความเหมาะสม

- ◆ เพื่อให้ผู้บริหาร (ผู้เรียน) เข้าใจแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านกระบวนการต่างๆ ได้อย่างเข้าใจด้วยตัวเอง
- ◆ เพื่อให้ผู้บริหาร บริหารทีมงานด้วยแนวทางสร้างทีมเวิร์ค พิชิตเป้าหมายได้

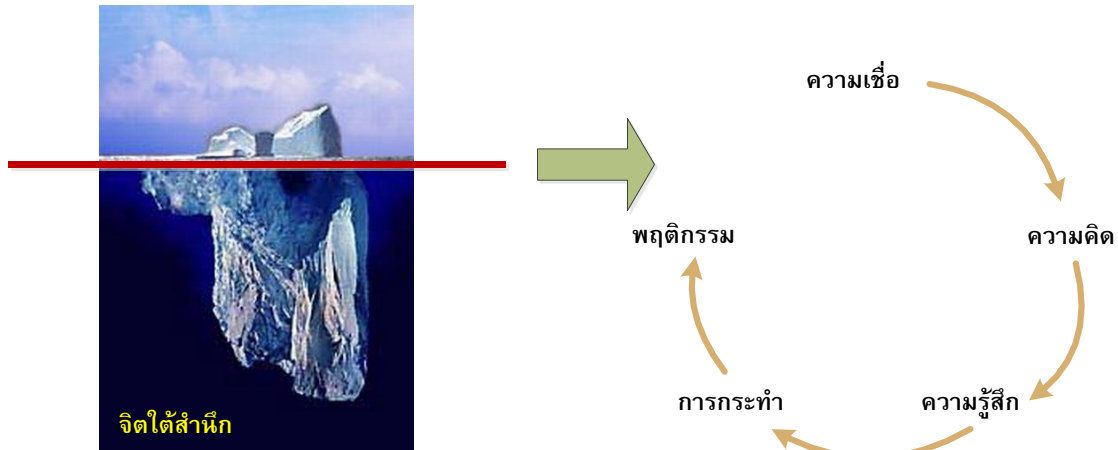
รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ☀ จิตวิทยาการบริหารและการจูงใจทีมงาน
 - สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่
 - หลักการสร้างแรงจูงใจที่แท้จริง
 - ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำในตัวเอง
 - **Workshop** : กำหนดแนวทางบริหารและจูงใจทีมงาน
- ☀ การสร้าง Mindset ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
 - องค์กรประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)
 - การรณรงค์ค่านิยมในองค์กร (Core Value)
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)
 - เทคนิคการให้คำปรึกษา ดูแล และจูงใจในฐานะ โโค้ช
 - **Workshop** : กำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
- ☀ เทคนิคการโค้ชงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)
 - วิธีการพัฒนาและช่วยเหลือพนักงานในฐานะหัวหน้างาน
 - หลักสำคัญของการโค้ชงาน (Coaching)
 - หลักสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
 - การสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานผูกพันต่อองค์กร
 - คุณสมบัติที่ดีของโค้ช & พี่เลี้ยงในองค์กร
 - **Role Playing** : เทคนิคการโค้ชงาน Style คุณ
- ☀ ผู้นำพลังคิดเชิงบวกสร้างทีมเวิร์ค (Positive Energy Leader)
 - การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
 - กฎทองของผู้นำพลังคิดเชิงบวก
 - องค์กรประกอบสำคัญของทีมเวิร์ค
 - ผู้นำ...สร้างทีมพลังคิดเชิงบวก
 - **Workshop** : สร้างทีมเวิร์ค...ทีมในฝันของคุณ

☀ การบ้าน : เพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

ขบวนการ (Process) ในการฝึกอบรม

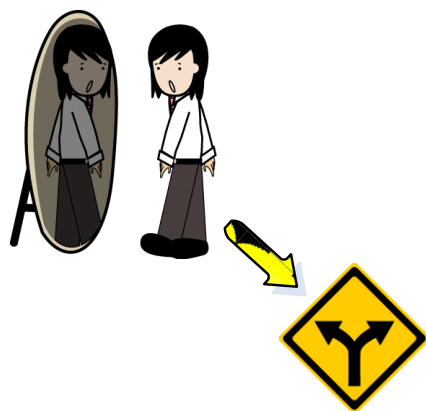
▶ ใช้หลักการ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)



- ความเชื่อ
- ความเคยชิน
- ค่านิยม
- อุปนิสัย

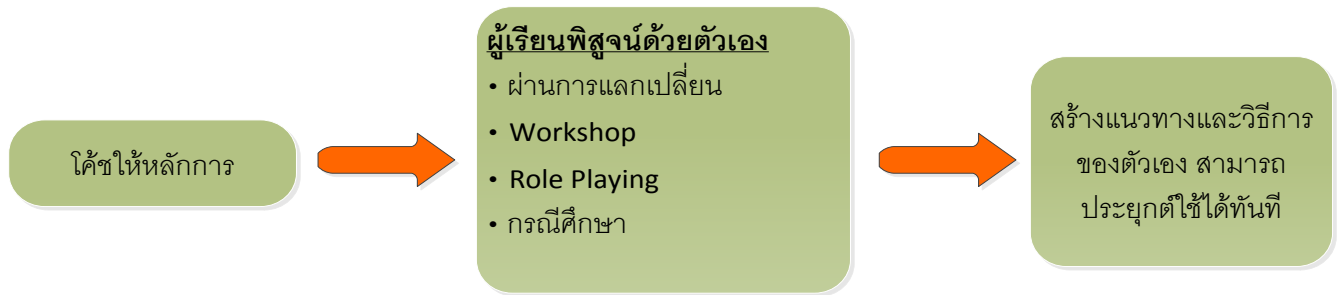
หมายเหตุ: ผู้ใหญ่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในอดีตของตัวเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ภายในจิตใต้สำนึก ผ่านการแสดงด้วยวงจรพฤติกรรม หากต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำให้ผู้เรียนยินดีที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่ เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกที่ดีในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง (การกระทำแบบใหม่)

▶ การใช้กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching) กับ การฝึกอบรม



หมายเหตุ: การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

▶ **แก่นสำคัญของการฝึกอบรมในรูปแบบ Group Coaching**



หมายเหตุ: การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

“การบอกให้ฟัง กับ กระตุ้นให้คิด อย่างไหนดีกว่ากัน?”

“ชี้แนะวิธีการให้ กับ ถามว่ามีวิธีการของตัวเองอย่างไร?” แบบไหนจำได้มากกว่ากัน

❖ **แนวทางการบรรยายสไลด์ (Slide)**

- ❖ อธิบาย กระตุ้นให้คิด ถามให้ประยุกต์ใช้ จูงใจให้มี Commitment
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วย Keywords และประโยคสำคัญ
- ❖ เปิดโอกาสให้สำรวจตัวเองและสร้างแนวทางแก้ไขด้วยตัวเอง
- ❖ ฝึกให้จับประเด็นสำคัญที่อยู่ในสไลด์ (Slide) ได้ด้วยตัวเอง
- ❖ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกใช้ความรู้ ไม่ได้บังคับ



❖ **กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)**



- ❖ สร้าง Commitment ในสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ
- ❖ พิสูจน์หลักการและเทคนิคที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วยตัวเองและพร้อมไปประยุกต์ใช้ทันที
- ❖ สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ของตัวเองผ่านการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน



❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Workshop) ผ่านกรณีศึกษา

- ❖ กรณีศึกษา ก็เหมือนกับเหตุการณ์จริงที่ผู้เรียนต้องเผชิญ หากมีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ประยุกต์กับกรณีศึกษา ก็เสมือนหนึ่งให้พิสูจน์หลักการและวิธีการใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้กับกรณีศึกษา จะทำให้เข้าใจเนื้อหาและวิธีการใช้ได้อย่างแม่นยำ
- ❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) สร้างความสนุกสนานได้แก่งคิดผ่านเหตุการณ์คล้ายสถานการณ์จริง ทำให้เมื่อเจอสถานการณ์จริงหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้เรียนก็จะสามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที

❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

- ❖ ผู้เรียนควรมีความตั้งใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ด้วยตัวเอง
- ❖ การพัฒนาตัวเองควรปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง
- ❖ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching จะทำให้ผู้เรียนอยากนำสิ่งที่รู้ไปใช้จริง
- ❖ การบ้านเป็นสิ่งที่ผู้เรียนยินดีที่จะกำหนดด้วยตัวเอง
- ❖ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมสามารถวัดได้จากการบ้านที่ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจริง



ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร