

โปรแกรมฝึกอบรมอย่างบูรณาการ
ชุดหลักสูตรที่ 4 การสร้างภาวะผู้นำและทัศนคติเชิงบวกกับทีมงาน

(Package# 4.1 หลักสูตร 6 วัน 3 กลุ่ม)

สำหรับทำแผนจัดอบรมภายใน (In-House Group Coaching)

โดย



สารบัญ

➤	บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)	2
➤	แนวความคิดของโปรแกรมสำหรับการสร้างภาวะผู้นำและทัศนคติเชิงบวกกับทีมงาน.....	3
➤	วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4
➤	สิ่งที่คาดว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลง	5
➤	รายชื่อหลักสูตร สำหรับโปรแกรมการสร้างภาวะผู้นำและทัศนคติเชิงบวกกับทีมงาน	
	▪ หลักสูตร Leader As a Coach (สำหรับ Manager)	6
	▪ หลักสูตร Supervisory Skill (สำหรับ Supervisor).....	11
	▪ หลักสูตร To Be Good Coach (สำหรับ Supervisor).....	15
	▪ หลักสูตรพลังการสื่อสารและจูงใจผู้อื่น (สำหรับ Supervisor)	19
	▪ หลักสูตร Attitude (สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ)	23
➤	แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน.....	28

โดย

วิทยากร

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โรงงานอุตสาหกรรมต้องใช้บุคลากรจำนวนมากในการบริหารการผลิตให้มีประสิทธิภาพ การบังคับบัญชาได้มีการจัดแบ่งอย่างชัดเจนและมีบุคลากรที่ต้องเกี่ยวข้องกับการผลิตค่อนข้างมาก ทำให้เกิดประเด็นปัญหาต่างๆ ดังนี้

การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

- ระหว่างลูกน้องและหัวหน้า
- ระหว่างแผนกต่างๆ

การสื่อสารที่บกพร่อง

- ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
- การสั่งอย่างเดียวไม่ได้สอน
- การพูดด้วยอารมณ์

การจินตนาการความคิดเชิงลบต่อเหตุการณ์และบุคคล

- ขาดความมั่นใจในตัวเอง
- กลัวทำผิด จึงไม่ตัดสินใจเลย
- จับผิดผู้อื่น แล้วใช้เป็นข้ออ้างในการทำงาน

การไม่พัฒนาตัวเอง

- ขาดระเบียบวินัย
- ขาดความกระตือรือร้น
- ควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่ได้ (EQ)
- ไม่มีความรับผิดชอบ
- มีทัศนคติเชิงลบมากเกินไป

การพัฒนากลุ่มบุคคลในกลุ่มเดียว ย่อมได้ผลลัพธ์ที่ไม่เพียงพอต่อการทำให้องค์กรพัฒนาไปตามเป้าหมายที่ต้องการเพราะสภาพแวดล้อมของกลุ่มบุคคลที่ยังไม่คิดจะพัฒนาย่อมส่งผลกระทบต่อผลของการเปลี่ยนแปลงตัวเองของบุคคลที่กำลังฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงตัวเองไม่มากนัก

โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างบูรณาการนี้ ได้ถูกออกแบบมาตามแนวคิดที่ว่า

1. เปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน
2. เปลี่ยนแปลงทีมงาน โดยให้เขาเปลี่ยนแปลงตัวเอง
3. คนจำนวนมากพัฒนาตัวเองแล้ว องค์กรข่อมพัฒนา
4. การเปลี่ยนแปลงของคนส่วนใหญ่จะทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป
5. การสร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกให้กับบุคลากรข่อมทำให้ปัญหาต่างๆ ลดลง

หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดการเกื้อหนุนและส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น อีกทั้งการเพิ่ม**การบ้าน**ที่ต้องนำไปฝึกฝน จะทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาตัวเองในเรื่องแรกๆ และการเสริม **กระบวนการติดตามผล** (Follow up) จะเป็นการย้ำเตือนให้ผู้เรียนได้ไปปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติใหม่ของแต่ละบุคคลในอนาคต

แนวความคิดของโปรแกรมสำหรับการสร้างภาวะผู้นำและทัศนคติเชิงบวกกับทีมงาน

“ภาวะผู้นำ ไม่เกี่ยวกับตำแหน่ง การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรภายในองค์กรนั้น ควรทำให้ครบในทุกระดับ อย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกันอย่างสมบูรณ์แบบ”

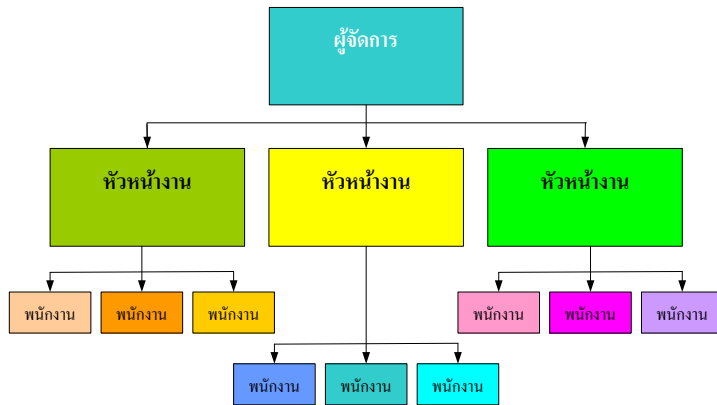
“การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดการบ้านเพื่อนำไปฝึกฝน จึงควรมี **กระบวนการติดตามผล** (Follow up) ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน”

“การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงนั้น จะเกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย ค่อยๆเป็นค่อยๆไป ดังนั้นผู้ที่กำลังเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องหมั่นทำซ้ำๆบ่อยๆ **อย่างต่อเนื่อง** จนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ของตัวเอง”

“ผู้จัดการ และ/หรือ หัวหน้าที่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทีมงานเพื่อทำให้เขาอยากเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง **ในฐานะโค้ช** นั้น ข่อมทำให้เกิดความสุข และอยากพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ เพราะตัวโค้ชเองก็ต้องเป็นผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองได้ก่อน จึงจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเองได้”

“การสร้าง**ทัศนคติเชิงบวก**ในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรข่อมทำให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นลดน้อยลง เพราะผู้มีทัศนคติเชิงบวกที่แท้จริง ข่อมสามารถจัดการอารมณ์เชิงลบของตนได้, มีความเชื่อมั่นในตัวเอง, กล้าเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มองผู้อื่นในด้านดี (จับถูก) และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายของตัวเองอย่าง **ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย**”

หลักสูตรต่างๆของบุคลากรในแต่ละระดับ



หลักสูตรสำหรับผู้จัดการ:
ผู้นำในฐานะโค้ช...คุณต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง
(Leader as a Coach ... You must Change)

หลักสูตรสำหรับหัวหน้างาน:
ทักษะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน
(Supervisory Skill)

หลักสูตรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ:
สร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
(Positive Attitude)

- ผู้จัดการ
 - ⇒ ผู้จัดการเปลี่ยนตัวเองเป็นโค้ช
 - ⇒ การสอน (โค้ชชิ่ง) ควบคู่กับการสั่งย้อมติกว่า
 - ⇒ ถ้าต้องการทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลง ควรเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน
- หัวหน้างาน
 - ⇒ ผู้เชี่ยวชาญเรื่องงานพัฒนาเรื่องคนเพิ่มเติม
 - ⇒ สร้างความเชื่อมั่นในตัวเองด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำของตัวเอง
 - ⇒ การเป็นผู้นำที่ดีจะทำให้ทีมงานยอมรับมากขึ้น
- พนักงาน
 - ⇒ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อเหตุการณ์ต่างๆ
 - ⇒ การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง
 - ⇒ การเปลี่ยนความคิด...พลิกชีวิตของตัวเอง

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

- เพื่อสร้างแนวความคิดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมกลุ่มบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ทำให้สามารถเกิดผลกระทบที่มีประสิทธิผล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นพร้อมๆกัน ไม่ใช่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้น
- เพื่อพัฒนาให้ผู้จัดการให้ความสำคัญ เรื่องการพัฒนาทีมงานในฐานะโค้ชและหัวหน้างาน พัฒนาตัวเองเพื่อเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ รวมทั้งจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

- เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานได้มองเห็นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจในซึ่งกันและกัน และคอยช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น

สิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลง

- ผู้จัดการพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองให้มีภาวะผู้นำและให้ความสำคัญกับการสอนงาน (Coaching) ในฐานะโค้ช
- ผู้จัดการพร้อมพัฒนาหัวหน้างานได้มากขึ้น และหัวหน้างานก็ยอมรับผู้จัดการในเรื่องการสอนงาน (Coaching) โดยที่หัวหน้างานเข้าใจจุดประสงค์ของผู้จัดการในการพัฒนามากขึ้น
- หัวหน้างานมีความพร้อมในการเป็นผู้นำ และสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- พนักงานปฏิบัติงานมีทัศนคติเชิงบวก เข้าใจ และยอมรับหัวหน้างานและผู้จัดการในการมอบหมายงานให้ด้วยความเต็มใจ
- องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเกิดทีมเวิร์คภายในองค์กร

รายชื่อหลักสูตรสำหรับโปรแกรมการสร้างภาวะผู้นำและทัศนคติเชิงบวกกับทีมงาน

1. หลักสูตร Leader As a Coach (Manager) สำหรับผู้จัดการ หลักสูตร 2 วัน
2. หลักสูตรหลักสูตรการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน Supervisory Skill (Supervisor) สำหรับ Supervisor หลักสูตร 1 วัน
3. หลักสูตร สุขยอดเคล็ดลับการเป็นผู้สอนงาน (Coach) ที่ดี (To Be Good Coach) สำหรับ Supervisor หลักสูตร 1 วัน
4. หลักสูตรสร้างพลังการสื่อสารและจูงใจผู้อื่น สำหรับ Supervisor หลักสูตร 1 วัน
5. หลักสูตรสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยทัศนคติเชิงบวก (Attitude) สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ หลักสูตร 1 วัน

รายละเอียด และเนื้อหาหลักสูตร

1. หลักสูตร Leader as a Coach (สำหรับ Manager) หลักสูตร 2 วัน

๘ หลักการ/แนวความคิด

- ✦ การสอนงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้จัดการ/หัวหน้างาน ใช้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกน้องให้มีความรู้(Knowledge) , ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) เพื่อใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ที่อยู่ในตัวอยู่แล้ว ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต
- ✦ ผู้จัดการที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง (Leadership) จะใช้การพัฒนาทีมงานด้วยการสอนงาน (Coaching) ควบคู่กับการบริหารจัดการ (Management) เพราะจะสามารถทำให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าการใช้เพียงด้านใดด้านหนึ่ง เนื่องจากการบริหารจัดการทีมงาน จะได้ผลที่รวดเร็วทันกับความต้องการและการสอนงานจะทำให้ทีมงานพัฒนาตัวเอง ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ในระยะยาวและเกิดความต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเจริญเติบโตแบบยั่งยืน
- ✦ องค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเผชิญภาวะวิกฤตใดๆต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ 2 ด้านหลัก คือ การคิดเชิงกลยุทธ์(Strategic Thinking) และการมีภาวะความเป็นผู้นำ(Leadership) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลางขององค์กร เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องคอยผลักดันองค์กรเป็นหลัก พร้อมกับการพัฒนาทีมงานไปควบคู่กัน ดังนั้นการพัฒนาให้ผู้จัดการมีความสามารถในการสอนงาน (Coaching) โดยสวมบทบาทของการเป็นโค้ช (Coach) ให้กับทีมงานย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรควรผลักดันเป็นอย่างยิ่ง
- ✦ ผู้จัดการในฐานะโค้ชจะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทีมงานเป็นสำคัญ โดยทำหน้าที่กระตุ้น , สร้างแรงจูงใจ และเป็นกระจกเงา เพื่อให้ทีมงานมองเห็นตัวเอง และอยากพัฒนาตัวเองในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างราบรื่นเพราะทีมงานมีความเต็มใจที่จะพัฒนาด้วยตัวเอง มิได้มีใครมาบังคับโดยมีผู้จัดการในฐานะโค้ชคอยให้กำลังใจ, ชี้นำและส่งเสริม และช่วยเหลือตามสมควร

๘ วัตถุประสงค์

- ◆ เพื่อให้หัวหน้างาน / ผู้จัดการ ได้พัฒนาภาวะผู้นำภายในตัวเองด้วย Style ของตัวเอง
- ◆ เพื่อให้ผู้จัดการในฐานะผู้นำใช้บทบาทการเป็นโค้ชในการพัฒนาทีมงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- ◆ เพื่อให้ได้เข้าใจกระบวนการ การสอนงาน (Coaching) และนำเทคนิคที่เหมาะสมกับตัวเองไปดำเนินการฝึกฝน

๘ แนวทางการพัฒนาตามหลักสูตร

- ☑ การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง
- ☑ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง
 - การบรรยายเนื้อหา
 - Work shop สร้างสถานการณ์
 - เกมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - Role Playing ให้เห็นสถานการณ์จำลอง
 - การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง
- ☑ วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง

๘ ผู้ที่เหมาะสมสำหรับหลักสูตรอบรมนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร

๘ ขอบเขตของเนื้อหาการฝึกอบรม

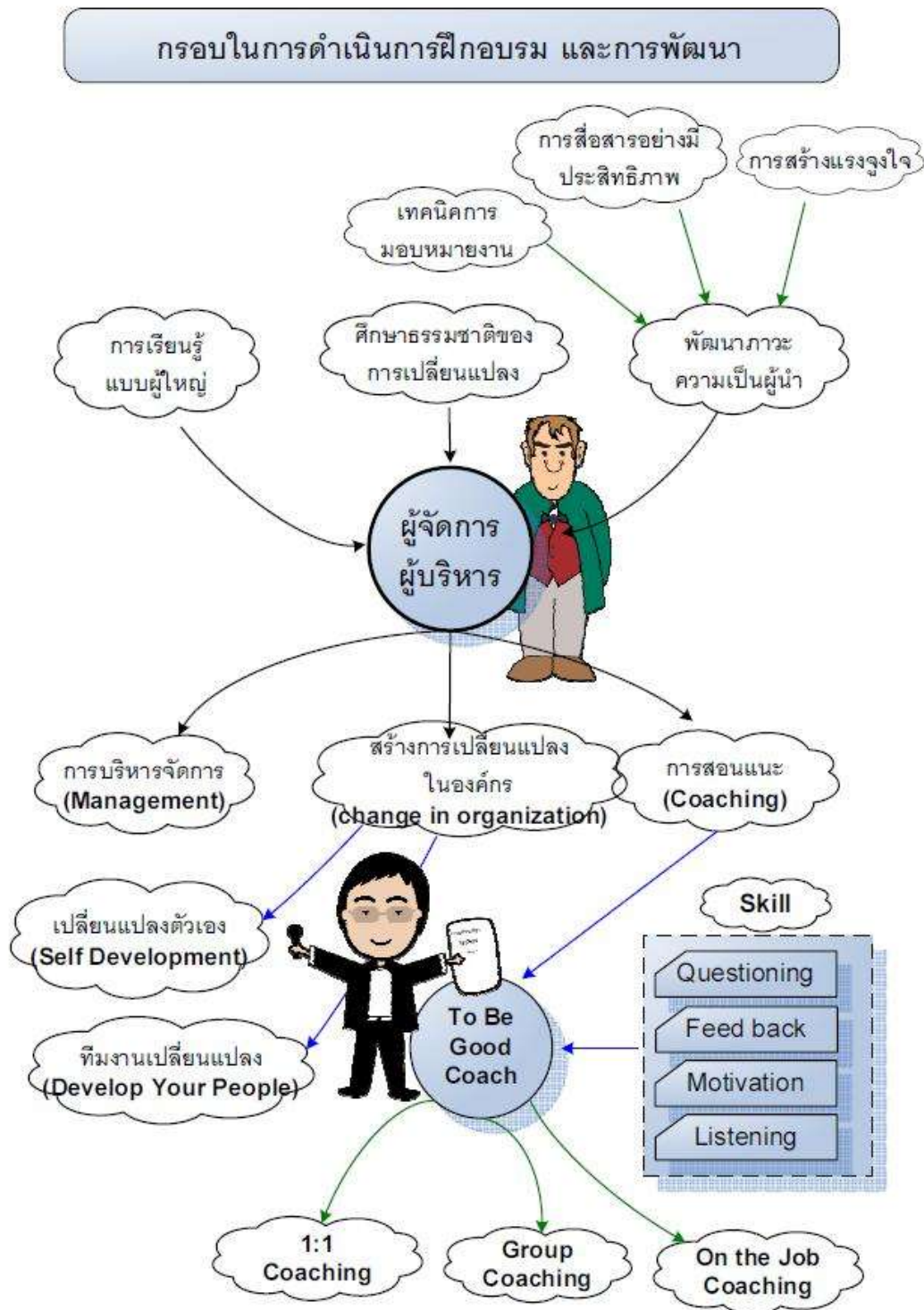
วันที่ 1 ส่วนพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◎ ผู้นำ ... ในฐานะโค้ช <ul style="list-style-type: none"> • ตำราของตัวเองในบทบาทของโค้ช • หลักพื้นฐานของการเป็นโค้ช • เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง • เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ◎ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ... หัวใจสำคัญของผู้นำ <ul style="list-style-type: none"> • หลุมพรางทางความคิดที่สกัดกั้นความเป็นผู้นำ • เทคนิคการเอาชนะหลุมพรางด้วยตัวเอง • การสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวเอง • เปลี่ยนแปลงตัวเอง ... ด้วยโค้ชภายใน | <ul style="list-style-type: none"> ◎ การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในตัวเอง <ul style="list-style-type: none"> • คุณเป็นผู้นำ Style ไหน • คุณสมบัติหลักแห่งการเป็นผู้นำ • ก้าวข้ามอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง • ทุกอย่างคือทางเลือกของคุณ ◎ สร้างทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการสอนงาน <ul style="list-style-type: none"> • จิตวิทยาการบริหารทีมงาน • เทคนิคการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา • การทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเอง • กำหนดเป้าหมายการสอนงาน ◎ เตรียมตัวเองเพื่อกำหนดแนวทางการสอนงาน (Coaching) |
|--|--|

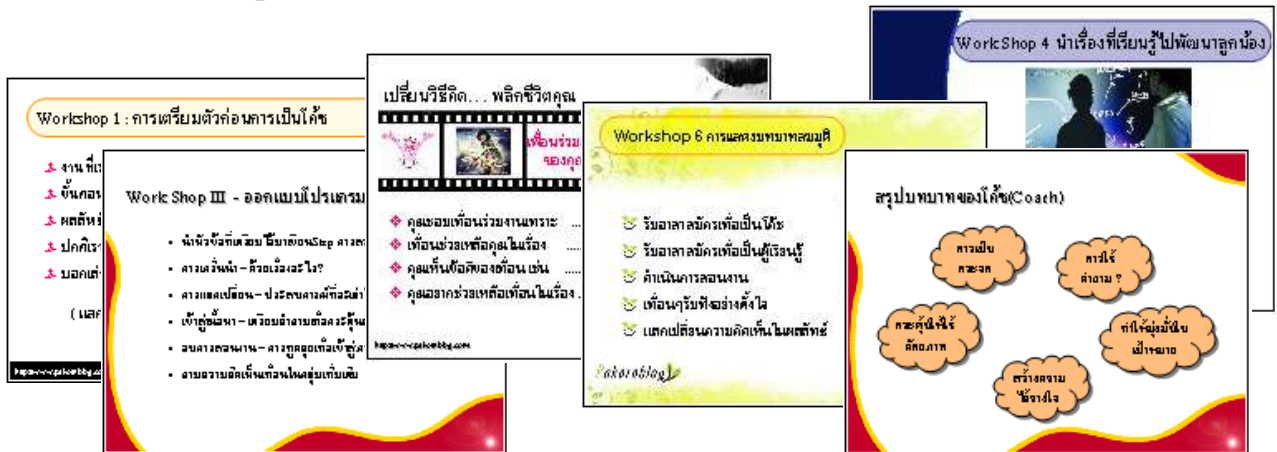
วันที่ 2 ส่วนพัฒนาการสอนงาน

- ◎ หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)
 - นิยามการสอนงาน
 - ปัจจัยสำคัญ
 - ภาพลักษณ์ของโค้ช
- ◎ กระบวนการในการสอนงานที่เข้าใจง่ายๆ
 - การเกริ่นนำ
 - การสร้างบรรยากาศ
 - การเข้าสู่เนื้อหา
 - การสรุปผลลัพธ์
 - การจบการสอนงาน
- ◎ เทคนิคและวิธีการในการดึงศักยภาพทีมงาน
 - ความเชื่อเกี่ยวกับ " คน "
 - ความเชื่อมั่นในตัวเอง
 - การใช้กระบวนการ Coaching ให้ครบถ้วน
 - บทบาทที่สำคัญของโค้ช
- ◎ เทคนิคการฝึกฝนเพื่อให้การสอนงานเกิดประสิทธิผล
 - ความเชื่อ
 - ความหลงใหล
 - ประโยชน์ที่ได้รับ
 - เป้าหมายในอนาคต
- ◎ การพัฒนาตัวเองให้เป็นโค้ชอย่างเป็นธรรมชาติ

๘ กรอบในการดำเนินการฝึกอบรม



ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่างWork Shop หัวข้อ “การเปลี่ยนแปลงตัวเอง...หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำ”

จุดประสงค์

- ทำความเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- เรียนรู้หลุมพรางและอุปสรรคที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ประสบความสำเร็จ
- การเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่...ทำให้ชีวิตเปลี่ยน

ประเด็นสำคัญ

- อดีต ⇨ ปัจจุบัน ⇨ อนาคต (การเปลี่ยนแปลง ณ ปัจจุบันดีที่สุด)
- หลุมพรางของการเปลี่ยนแปลงคือ
- ความกลัว - พื้นที่แห่งความคุ้นเคย (Comfort Zone)
 - เป้าหมายไม่ชัดเจน
 - วงจรพฤติกรรม (ความคิด → ความรู้สึก → การกระทำ → พฤติกรรม)
- คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จ

แนวทางการฝึกอบรม

- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้คิดและระลึกถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ซึ่งส่งผลกระทบต่อมาถึงปัจจุบันและจะส่งผลต่อไปในอนาคต ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวเองเมื่อมองเห็นตัวเองชัดเจนก็จะสามารถเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เพื่อนำไปฝึกฝนต่อไป
- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ เรื่องอุปสรรคที่ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะได้อย่างง่ายๆ เมื่อเข้าใจอุปสรรคอย่างแท้จริง
- Work Shop : **การชมตัวเอง**
 - : สร้างความมั่นใจในตัวเอง จะทำให้เกิดความกล้าในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และเปลี่ยนความเชื่อใหม่ๆ เพื่อให้การฝึกฝน เป็นไปอย่างราบรื่น

- การฝึกฝน: นำเรื่องของตัวเองอยากเปลี่ยนแปลงไปฝึกฝน ด้วยแนวความเชื่อใหม่ และพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรค จนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ของตัวเอง

2. หลักสูตรการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน (สำหรับ Supervisor) หลักสูตร 1 วัน

๘ หลักการ/แนวความคิด

- ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างเอาใจจริงเอาใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ หัวหน้างาน เพราะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง หัวหน้างานที่สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การทำงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายด้วย
- หัวหน้างานเปรียบเสมือนผู้สวมหมวก 2 ใบ ใบแรกเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารของหน่วยงาน และอีกใบเป็นตัวแทนของบุคลากรในความปกครอง ซึ่งหัวหน้างานต้องรักษาคุณภาพของทั้ง 2 ฝ่ายให้ดี มีความยุติธรรม และนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะความเป็นหัวหน้างานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- หัวหน้างาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องของงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ แต่ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้างานได้ดี จึงควรได้รับแนวความคิดในการพัฒนาตัวเอง ให้สามารถสื่อสารและบริหารจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมั่นใจ

๘ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ◆ เพื่อสร้างแนวความคิดการเป็นหัวหน้างานคุณภาพ โดยการเริ่มต้นที่การพัฒนาตัวเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ทางด้านการบริหารได้ด้วยตัวเอง
- ◆ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในการเป็นหัวหน้างาน ให้ผู้เข้าอบรมได้นำไปปรับใช้ และเป็นที่ยอมรับของทีมงาน
- ◆ เพื่อให้หัวหน้างานสามารถนำเทคนิคการบริหารทีมงานในรูปแบบต่างๆ ไปใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละเหตุการณ์และจุดประสงค์ขององค์กร

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ☐ คุณคือ.. หัวหน้างานพันธุ์แท้ขององค์กร
- ☐ คำถามเพื่อการพัฒนาหัวหน้างานที่ดี
- ✦ สสำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการเป็น
- ✦ คุณเพิ่มความตระหนักรู้ในตัวเองอย่างไร ?

หัวหน้างาน

- ✦ บทบาทของหัวหน้างานคุณภาพ
 - ✦ หัวหน้างานในอุดมคติของคุณ
 - ✦ คุณคือ หัวหน้างาน Style ไหน ?
- ☐ ทักษะที่สำคัญของการเป็นหัวหน้างาน
 - ✦ การกำหนดเป้าหมาย (Goal)
 - ✦ การวางแผนการทำงาน (PDCA)
 - ✦ การสื่อสารข้อความในทีมงาน (Communication)
 - ✦ การสั่งงานและมอบหมายงาน (Delegation)
 - ✦ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Problem Solving)
 - ✦ การกล้าตัดสินใจ (Decision Making)
- ✦ คุณสร้างสัมพันธภาพกับทีมงานได้ดีแค่ไหน ?
 - ✦ คุณให้การสนับสนุนส่งเสริมคนเก่งมากแค่ไหน ?
 - ✦ คุณสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นอย่างไร ?
 - ✦ คุณสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพแค่ไหน ?
- ☐ คุณสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับทีมงานอย่างไร ?
 - เทคนิคการบริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ✦ การทำงานเป็นทีมเวิร์ค
 - ✦ การสอนงาน (Coaching)
 - ✦ การให้คำปรึกษา และกำลังใจ
 - ✦ การบริหารความขัดแย้ง
 - ☐ การบ้าน “การพัฒนาทักษะความเป็นหัวหน้างาน” ของตัวเอง

๘ ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “เรื่องเล่าน่าภูมิใจ (ก้าวข้ามอุปสรรคด้วยทัศนคติเชิงบวก)”

❖ วิธีปฏิบัติ

- ▶ เลือกเรื่องที่เราประสบความสำเร็จในอดีตที่เราภาคภูมิใจ นำมาเล่าให้กับเพื่อนๆ ฟัง
 - เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์ใด
 - สาเหตุที่เรารู้สึกภาคภูมิใจ
 - อุปสรรคในขณะนั้น คือเรื่องอะไร
 - เราผ่านเหตุการณ์นี้มาได้ได้อย่างไร
 - อยากให้แง่คิดกับเพื่อนๆ อย่างไร

❖ ผลที่ได้รับ

: ผู้เล่าจะเกิดความสุข และนึกย้อนอดีตที่เคยเจออุปสรรค แล้วผ่านพ้นอุปสรรคนั้นๆ มาได้อย่างไร ทำให้เปรียบเทียบกับเรื่องที่กำลังเผชิญอยู่ เช่น งานยาก , นำเบื้อ, ท้อถอย, เครียด เป็นต้น ก็จะทำให้คลายความกังวลเหล่านี้ไปได้บ้าง เมื่อมีสติมากยิ่งขึ้น ก็จะมองเห็นว่าอุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่ อาจง่ายกว่าเรื่องที่เราเคยทำสำเร็จมาแล้วในอดีต จะทำให้กล้าที่จะกลับไปเผชิญอุปสรรคได้ดีขึ้น

❖ การนำไปฝึกฝนต่อไป

: เมื่อเจออุปสรรค เกี่ยวกับงานที่เผชิญอยู่ ให้นึกถึงเรื่องที่เคยทำสำเร็จในอดีตที่เป็นลักษณะคล้ายๆกัน แล้วคิดว่าเราแก้ไขได้อย่างไร ก็จะทำให้เราเห็นทางออกได้เองครับ

❖ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

: การคิดเรื่องสำเร็จในอดีต เท่ากับ เป็นการปรับทัศนคติของเราให้เป็นบวกในงานนั้นๆ เมื่อเป็นบวกแล้ว เราจะมีวิธีเอาชนะได้เอง

๘ รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

- ❖ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)
ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร
 - แนะนำตัวเอง
 - คำสำคัญ (Key Words)
 - คำถามสร้างแนวความคิด
- ❖ การสำรวจตัวเอง, การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง
การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง
 - ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในเรื่องต่างๆ
 - สำรวจพฤติกรรมของตัวเองในด้านต่างๆ
 - เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง
- ❖ กำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรม ทดสอบกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองแบบง่ายๆ
 - เลือกเรื่องที่จะลองเปลี่ยนแปลง
 - เปลี่ยนความคิดในเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเอง
 - กำหนดแนวทางของตัวเองใหม่
- ❖ กำหนดคุณสมบัติที่จะนำไปพัฒนาตัวเองเพิ่มเติม
เลือกวิธี (How to) ที่เหมาะสมกับ Style ของตัวเอง เพื่อการพัฒนาตัวเอง
 - การเตรียมความพร้อมของตัวเอง
 - วางแผนการพัฒนาตัวเองอย่างมีขั้นตอน
 - เลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
 - ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่
- ❖ สร้างความคาดหวังก่อนการฝึกอบรม
เทคนิคการทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคาดหวังและผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดการอบรม
 - ทำให้ผู้เรียนจดจำต่อการเรียนรู้ เพราะอยากเรียนของตัวเอง
 - นำเรื่องที่ทำให้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง
- ❖ Workshop ประเด็นสำคัญที่สามารถไปฝึกฝนได้
ดำเนินการ Workshop ในเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจและนำไปฝึกฝนได้จริง
 - กระตุ้นให้ คิด → เขียน → พูด
 - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายใน Class

- การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
- การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง
- ❖ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม
 - เรื่องที่ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
 - เรื่องที่ชอบ
 - เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
 - การบ้านของตัวเอง
- ❖ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน
 - จัดกิจกรรมให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่เข้าฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหา
 - เกม / การละเล่น
 - Role Playing
 - นิทานให้แนวความคิด
 - กรณีศึกษา

3. หลักสูตรสุดยอดเคล็ดลับการเป็นผู้สอนงาน (Coach) ที่ดี (สำหรับ Supervisor)

หลักสูตร 1 วัน

๘ หลักการ/แนวความคิด

- ➔ ผู้จัดการ มีความแตกต่างกับ ผู้นำ หลายประการ มีอยู่คุณสมบัติหนึ่ง คือ การบริหารงาน ผู้จัดการบริหารงานโดยการ **สั่งการ** แต่ ผู้นำบริหารงานโดยการ **สอนงาน** ทำให้ผู้จัดการที่พัฒนาเรื่องภาวะความเป็นผู้นำ อยากที่จะบริหารงานแบบการ Coaching เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นเจ้าของงานและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยศักยภาพของตัวเอง โดยไม่ต้องรอให้หัวหน้าสั่ง และเต็มใจทำงานนั้นๆ ด้วยความภาคภูมิใจในตัวเอง
- ➔ ผู้จัดการหลายๆคนเป็นผู้มีความสามารถแต่ไม่สามารถถ่ายทอดงาน หรือ สอนงาน ด้วยวิธีการ **โค้ช** ให้กับน้องๆ ในทีมงานได้ดีเท่าที่ควร อันเนื่องมาจาก ดกหลุมพรางหลายๆประการเช่น
 - ความไม่คุ้นเคยกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ในฐานะ โค้ช
 - ความไม่เข้าใจในแก่นแท้ ของการเป็น โค้ชที่ดี
 - ขาดความรู้ และทักษะของเนื้องานที่ต้องโค้ช
- ➔ โค้ชเป็นงานที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้คน ซึ่งเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงใครได้ แต่เราสามารถปรับเปลี่ยนตัวเราก่อนเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ขึ้นมาได้ ในฐานะ โค้ชมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

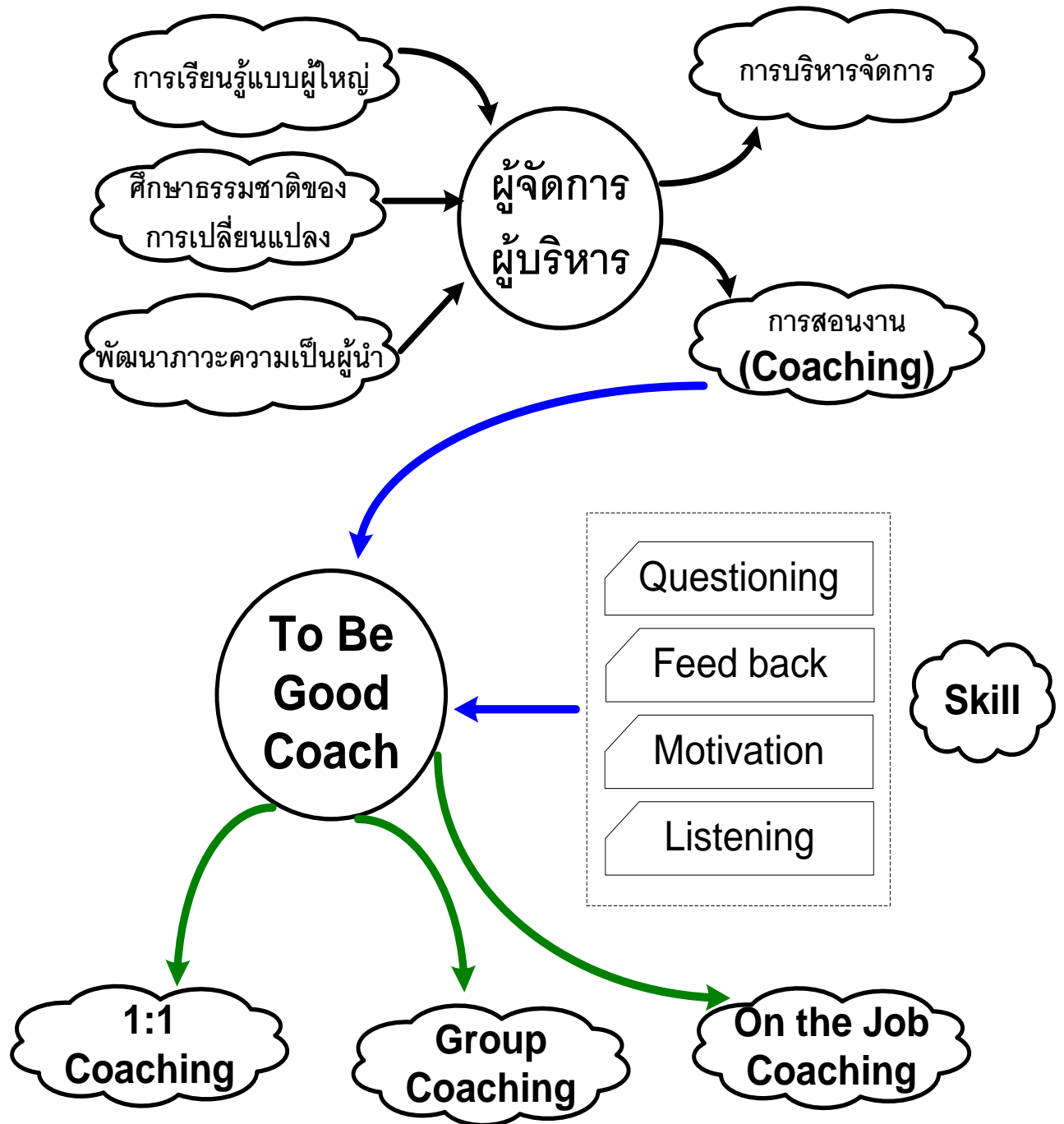
- ◆ เพื่อพัฒนาให้หัวหน้างาน/ผู้จัดการ สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยการดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้
- ◆ เพื่อให้หัวหน้างาน / ผู้จัดการเข้าใจกระบวนการ การสอนงาน (Coaching) เช่น การใช้คำถาม , การฟังอย่างตั้งใจ , การให้ข้อมูลป้อนกลับและการตั้งเป้าหมาย กับโค้ชชี่ (Coachee)
- ◆ เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนงาน (Coaching) และนำไปฝึกฝนจนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง

ขอบเขตของเนื้อหาการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะมุ่งเน้นให้เข้าใจ และเกิดแรงบันดาลใจที่จะเป็น โค้ชที่ดี ในสไตล์ของตัวเองซึ่งประกอบไปด้วย

- * หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)
 - นิยามการสอนงาน
 - ปัจจัยสำคัญ
 - ภาพลักษณ์ของโค้ช
- * สร้างทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการสอนงาน
 - ทัศนคติเชิงบวก & ทัศนคติเชิงลบ
 - ทางเลือกเป็นของเรา
 - เป้าหมายของการสอนงาน
- * กระบวนการในการสอนงานที่เข้าใจง่ายๆ
 - การเกริ่นนำ
 - การสร้างบรรยากาศ
 - การเข้าสู่เนื้อหา
 - การสรุปผลลัพธ์
 - การจบการสอนงาน
- * เทคนิคการสอนงาน (Coaching) ที่หัวหน้าพึงปฏิบัติ
- * ประสพการณ์การใช้กระบวนการสอนงาน

๘ กรอบในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา



๘ ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่างWork Shop หัวข้อ “การเปลี่ยนแปลงตัวเอง...หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำ”

จุดประสงค์

- ทำความเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- เรียนรู้หลุมพรางและอุปสรรคที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ประสบความสำเร็จ
- การเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่...ทำให้ชีวิตเปลี่ยน

ประเด็นสำคัญ

- อดีต ⇨ ปัจจุบัน ⇨ อนาคต (การเปลี่ยนแปลง ณ ปัจจุบัน ดีที่สุด)
- หลุมพรางของการเปลี่ยนแปลงคือ
 - ความกลัว - พื้นที่แห่งความคุ้นเคย (Comfort Zone)
 - เป้าหมายไม่ชัดเจน - วงจรพฤติกรรม (ความคิด → ความรู้สึก → การกระทำ → พฤติกรรม)
- คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จ

แนวทางการฝึกอบรม

- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้คิด และระลึกถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ซึ่งส่งผลกระทบต่อมาถึงปัจจุบัน และจะส่งผลต่อไปในอนาคต ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เมื่อมองเห็นตัวเองชัดเจน ก็จะสามารเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เพื่อนำไปฝึกฝนต่อไป
- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ เรื่องอุปสรรคที่ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเอาชนะได้อย่างง่ายดาย เมื่อเข้าใจอุปสรรคอย่างแท้จริง
- Work Shop : **การชมตัวเอง**
 - : สร้างความมั่นใจในตัวเอง จะทำให้เกิดความกล้าในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และเปลี่ยนความเชื่อใหม่ๆ เพื่อให้การฝึกฝน เป็นไปอย่างราบรื่น
- การฝึกฝน : นำเรื่องที่ตัวเองอยากเปลี่ยนแปลงไปฝึกฝน ด้วยแนวความเชื่อใหม่ และพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรค จนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ของตัวเอง

4. หลักสูตรสร้างพลังการสื่อสารและจูงใจผู้อื่น (สำหรับ Supervisor) หลักสูตร 1 วัน

📌 หลักการ/เหตุผล

- ◆ การสื่อสารภายในองค์กร นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงมองเห็นและอยากพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันให้มากที่สุด
- ◆ บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรขาดทักษะในเรื่องการสื่อสารเป็นเพราะแนวความคิดของเขาในเรื่องการสื่อสารมากกว่า เพราะเขายังไม่ได้สื่อสารเลย ดังนั้นจะคิดว่าไม่มีทักษะไม่ได้จริงๆ แล้วเขากลัวการสื่อสารกับผู้อื่นเพราะคิดไปเองว่า “ไม่รู้ผู้อื่นคิดอย่างไร ?” และถ้าคิดแบบนี้แล้วเขาจะหยุดการสื่อสารทันที เพราะคิดว่าผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นเชิงลบ
- ◆ การพัฒนาให้หัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีความสามารถในการสื่อสารจึงควรพัฒนาทั้ง 2 ด้าน คือ ทักษะของการสื่อสาร(Hard Skill) และแนวความคิดที่ดีของการสื่อสาร (Soft Skill) จึงจะทำให้หัวหน้า/ ผู้จัดการมีพลังในการติดต่อสื่อสารและจูงใจผู้อื่นได้ดี

**“คนเชื่อมั่นในตัวเอง จะยอมรับผลของการสื่อสารได้โดยการปรับเปลี่ยนตัวเอง
เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจในตัวเขา ”**

📌 จุดประสงค์ของหลักสูตร

- เพื่อสร้างแนวความคิดเชิงบวกในเรื่องการสื่อสารและการจูงใจ ทำให้ผู้สื่อสารมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของผู้อื่นและสามารถกำหนดวิธีการสื่อสารที่ดีของตัวเองให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีแนวทางในการพัฒนาตัวเองในเรื่องการสื่อสารและจูงใจผู้อื่น สามารถนำไปฝึกฝนได้จนพัฒนาตัวเองให้กลายเป็น “ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารที่ดี” เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในที่สุด

📌 เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

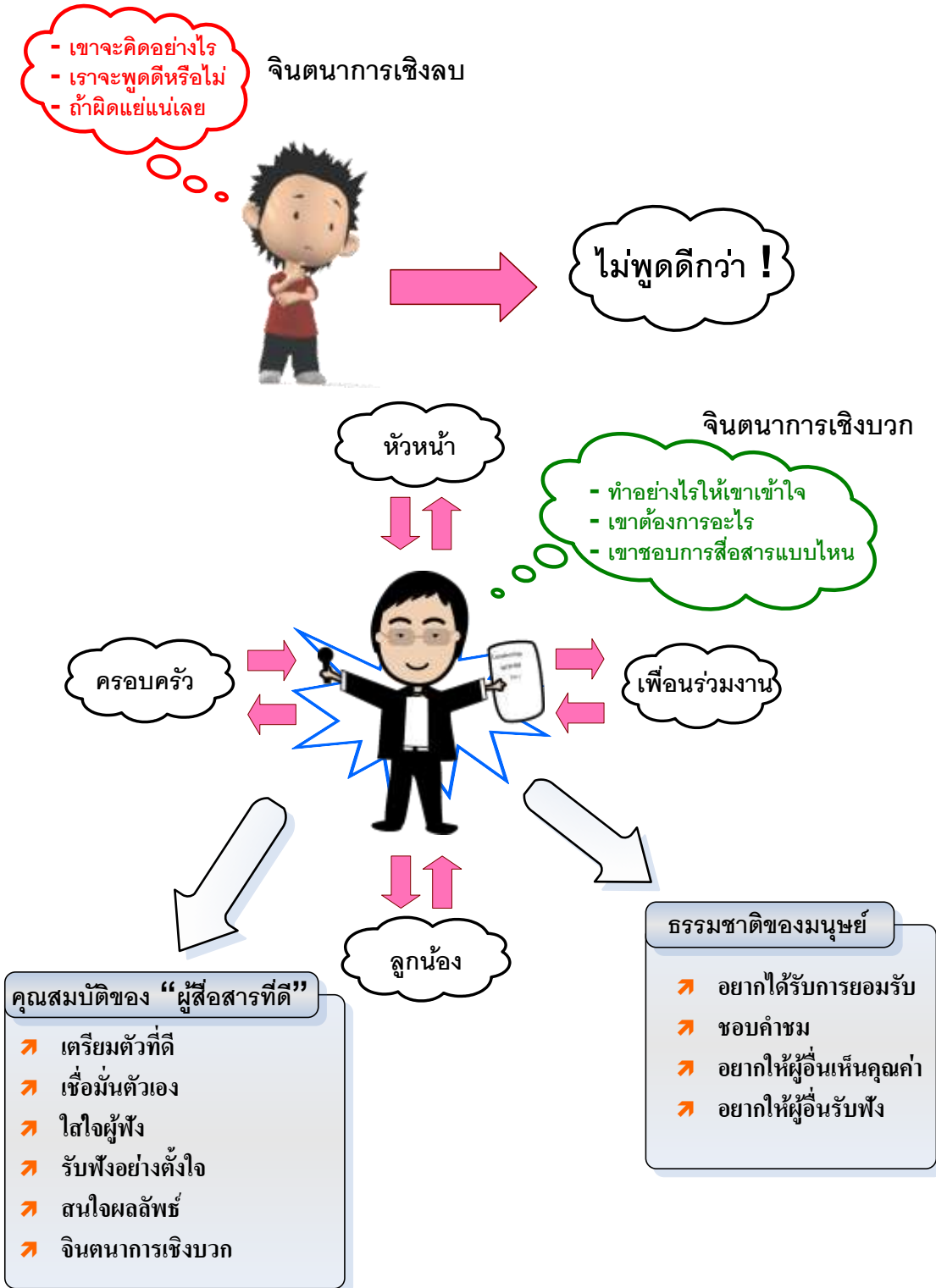
- * ตรวจสอบความสามารถด้านการสื่อสารของตัวเอง
 - สื่อสารไม่ดีหรือไม่กล้าสื่อสาร
 - ค้นหาความคิดเชิงลบด้านการสื่อสารของตัวเอง
 - เราสื่อสารและจูงใจผู้อื่นอย่างไร ?
 - สร้างเทคนิคในการสื่อสารของตัวเองใหม่

- * เรียนรู้หลักการสื่อสารและและจูงใจที่ดี
 - เข้าใจความต้องการของมนุษย์
 - จุดประสงค์ของการสื่อสาร
 - บทบาทของผู้สื่อสารที่ดี
 - พลังการสื่อสารแรงจูงใจ
- * ปรับเปลี่ยนความคิด.....พลิกชีวิตคุณ
 - สร้างความมั่นใจในตัวเอง
 - การสื่อสารและจูงใจ ไม่ใช่การบังคับ
 - ให้ความสนใจผู้รับมากที่สุด
 - เจตนาของผู้ส่งคือพลังในการให้
- * การพัฒนาทักษะการสื่อสารและจูงใจของตัวเอง
 - การเตรียมตัวอย่างแม่นยำ
 - การสื่อสารที่ชัดเจน
 - การรับฟังอย่างตั้งใจ
 - การจูงใจผู้อื่นให้สอดคล้องตามแนวความคิด
 - การสร้างทัศนคติเชิงบวกกับการสื่อสาร
- * การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและพัฒนาตัวเอง

👤 ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ พนักงานระดับปฏิบัติการ
- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ

๘ กรอบในการดำเนินการฝึกอบรม



ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “การเปลี่ยนแปลงตัวเอง...หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำ”

จุดประสงค์

- ทำความเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- เรียนรู้หลุมพรางและอุปสรรคที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ประสบความสำเร็จ
- การเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่...ทำให้ชีวิตเปลี่ยน

ประเด็นสำคัญ

- อดีต ⇨ ปัจจุบัน ⇨ อนาคต (การเปลี่ยนแปลง ณ ปัจจุบัน ดีที่สุด)
- หลุมพรางของการเปลี่ยนแปลงคือ
 - ความกลัว
 - พื้นที่แห่งความคุ้นเคย (Comfort Zone)
 - เป้าหมายไม่ชัดเจน
 - วงจรพฤติกรรม (ความคิด → ความรู้สึก → การกระทำ → พฤติกรรม)
- คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จ

แนวทางการฝึกอบรม

- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้คิด และระลึกถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ซึ่งส่งผลกระทบมาถึงปัจจุบัน และจะส่งผลต่อไปในอนาคต ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เมื่อมองเห็นตัวเองชัดเจน ก็จะเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เพื่อนำไปฝึกฝนต่อไป
- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ เรื่องอุปสรรคที่ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเอาชนะได้อย่างง่ายๆ เมื่อเข้าใจอุปสรรคอย่างแท้จริง
- Work Shop : **การชมตัวเอง**

: สร้างความมั่นใจในตัวเอง จะทำให้เกิดความกล้าในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และเปลี่ยนความเชื่อใหม่ๆ เพื่อให้การฝึกฝน เป็นไปอย่างราบรื่น

- การฝึกฝน : นำเรื่องที่ตัวเองอยากเปลี่ยนแปลงไปฝึกฝน ด้วยแนวความเชื่อใหม่ และพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรค จนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ของตัวเอง

5. หลักสูตรสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยทัศนคติเชิงบวก (Attitude)

(สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ) หลักสูตร 1 วัน

๘ หลักการ/เหตุผล

- ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน นับว่าเป็นเรื่องท้าทายความสามารถของทีมงานเป็นอย่างมาก ทีมงานที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถในงานที่ตัวเองทำอยู่ (Hard Skill) และพฤติกรรมในการมุ่งมั่นเพื่อเอาชนะเป้าหมาย (Soft Skill) ย่อมสามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ในครั้งนี้ไปได้
- การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) โดยการมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ จะเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยดึงศักยภาพในตัวคุณออกมา ช่วยให้คุณมองเห็น โอกาสมากขึ้น ตีความเหตุการณ์ต่างๆ ในมุมมองของความหวัง และมีทางออกที่สร้างสรรค์ เอาชนะปัญหาต่างๆ ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง
- การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความกระตือรือร้น, มุ่งมั่นในเป้าหมาย และกล้าตัดสินใจในงานของตัวเองมากขึ้น เพราะทัศนคติเชิงบวกที่แท้จริงแล้ว ไม่ใช่เพียงแค่การคิดดี พูดดี และทำดี เท่านั้น แต่ต้องเป็นคนที่ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค และมีความรู้สึที่ดีต่อเหตุการณ์ต่างๆ ได้ จึงเรียกว่าเป็นคนคิดเชิงบวกอย่างแท้จริง
- การตระหนักรู้ในตัวเอง และอยากที่จะพัฒนาตัวเอง จึงจะนับว่าเป็นคนที่เชื่อมั่นในตัวเอง ดังนั้น หากทำให้พนักงาน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง และพัฒนาตัวเองด้วยตัวของเขาเองได้แล้ว เขาย่อมเห็นคุณค่าของตัวเอง และนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด ซึ่งย่อมส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น
- ทีมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ของการทำงานในองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่จะผลักดันให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ย่อมต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกัน ทีม ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ การทำให้พนักงานเข้าใจ ปัจจัยที่สำคัญ และองค์ประกอบสำคัญของทีมย่อมทำให้เกิดทีมเวิร์คขึ้นในองค์กร

จุดประสงค์ของหลักสูตร

- เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะก้าวข้ามหลุมพรางที่สกัดกั้นศักยภาพของตัวเอง โดยการสร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพิ่มขึ้น
- เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างแท้จริง เกิดความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและมีความสุขกับการเปลี่ยนแปลง
- เพื่อให้บุคลากรเลือกคุณสมบัติที่ทำให้ตัวเองสามารถบรรลุเป้าหมายและเหมาะสมกับตัวเองไปพัฒนา ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- เพื่อสร้างแนวทางในการทำงานเป็นทีมเวิร์คที่ดีให้เกิดขึ้น โดยบุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของตัวเองในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม
-

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- Ⓞ ทัศนคติ...เป็นทางเลือกของคุณ
 - คุณมีทัศนคติอย่างไรกับตัวเอง
 - สำรวจตัวเองในเรื่องของทัศนคติ
 - หลุมพรางสกัดกั้นศักยภาพของคุณ
- Ⓞ เปลี่ยนวิธีคิด...พลิกชีวิตคุณ
 - อดีต...ปัจจุบัน...อนาคต
 - วงจรพฤติกรรม
 - ปรับเปลี่ยนความเชื่อของคุณ
 - งานของคุณ
 - เพื่อนร่วมงานของคุณ
 - หัวหน้าของคุณ
 - ลูกค้าของคุณ
 - ชีวิตของคุณ
- Ⓞ คุณสมบัติ 8 ประการของนักคิดเชิงบวก
 1. ทัศนคติที่ดี
 2. ความกระตือรือร้น
 3. ความเชื่อมั่น
 4. ความยึดมั่นในคุณธรรม
 5. ความกล้าหาญ
 6. ความมั่นใจ
 7. ความมุ่งมั่น
 8. ความอดทน
- Ⓞ ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานเป็นทีม (Team Work)
 - ทีมเวิร์ค...ทีมในฝัน
 - ปรับเปลี่ยนความคิดของการทำงานร่วมกันในทีม
 - ภารกิจสำคัญของบุคลากรภายในทีม
- Ⓞ เลือกระดับในการรักษาทัศนคติเชิงบวกของคุณ

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมผู้อื่น (จับคู่) ”

❖ วิธีปฏิบัติ

▶ ลองนึกถึงใครก็ได้ เช่น หัวหน้า, เพื่อน, ลูกค้า, ลูกน้อง เป็นต้น คิดถึงจุดเด่นของเขาที่เราประทับใจและอยากปฏิบัติตาม เค้าให้เพื่อนๆ ใน Class เช่น - จุดเด่น - ความสามารถพิเศษ - อุปนิสัยที่ดี

❖ ผลที่จะได้รับ

▶ การชื่นชมอย่างจริงใจ จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเรากับผู้อื่นแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เพราะคนทุกคนชอบคำชม และเมื่อเราชมผู้อื่นมากเท่าไร ผู้อื่นก็จะชมเรามากขึ้นเท่านั้น เท่ากับต่างคนต่างให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทัศนคติของเราเกี่ยวกับคนเป็นในเชิงบวกมากขึ้น (อยากขออย่าว่าเรื่องที่เรานำมาจากการรู้สึกที่แท้จริงของเรา ไม่ใช่เสแสร้งนะครับ)

❖ การนำไปฝึกต่อไป

▶ ต่อไปนี้ให้บอกกับตัวเองว่า เราจะเริ่มจากการหาข้อดีของผู้ที่เราเกี่ยวข้องกับก่อนโดยการจับคู่ จนถึงแม้คนๆ นั้นเราจะรู้สึกไม่ถูกใจก็ตาม เราก็จะพยายามหาข้อดีของเขาให้เจอ (เชื่อแน่ว่าทุกคนมีข้อดีครับ แต่เราไม่พยายามหาเท่านั้นเอง) ลองฝึกตัวเองในระหว่างการประชุม ให้หาจุดเด่นหรือข้อดีและความสามารถของแต่ละคนที่เราประชุมด้วย จะทำให้เรามีความสุขกับการประชุมมากขึ้นเลยครับ เมื่อเราเห็นข้อดีของใครแล้ว เราก็จะรับฟังมากขึ้นก็จะทำให้เราได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เห็นไหมครับมีแต่ข้อดีๆ ทั้งนั้น

❖ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนแปลงตัวเองได้

▶ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดี คือ การให้ความสำคัญกับเขา ซึ่งก็ควรเริ่มจากการจับคู่ในตัวเขาก่อน เมื่อฝึกฝนบ่อยๆ เราจะมีทัศนคติที่ดีขึ้นเลยครับ

๘ รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

❖ สร้างประเด็นสำคัญเรื่องการรัก (3 รัก)

1. รักงาน → มีความสุขกับงานหรือไม่?
2. รักผู้อื่น →เกลียดใครอยู่หรือไม่?
3. รักตัวเอง → ภูมิใจในตัวเองเรื่องอะไร?

Note: คนส่วนใหญ่ติดอยู่กับหลุมพรางของตัวเอง ทำให้ไม่ได้รักทั้ง 3 อย่าง ได้เต็มที่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของตัวเองเสียใหม่ ก็จะทำให้เกิดความรักมากขึ้น

❖ ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหลังการอบรม

- ทุกคนมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น
- ทุกคนมองเห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตัวเองเพิ่มขึ้น
- มีแนวความคิดในการสร้างทัศนคติเชิงบวกของตัวเอง

Note: ตั้งเป็นเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นว่า สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น และสอบถามอีกครั้งในตอนเย็นว่าได้รับหรือไม่ ถ้าไม่! ก็แสดงว่า อาจารย์สอบผ่าน

❖ คำถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น / รูปภาพแสดงความคิดเห็น / การทดสอบ

- ทุกคนได้คิด และแสดงความคิดเห็น
- จูงใจให้คิดในด้านที่เป็นเชิงบวกได้ดีกว่าบอกโดยตรง
- ทุกคนได้เรียนรู้จากการคิดของตัวเอง (Learning by Thinking)
- Unlearn , - Relearn , - Learn
- การแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน ทำให้เปิดกว้างทางความคิดมากขึ้น
- กระตุ้นให้อยากเรียนรู้ในสิ่งที่ตัวเองคิดไม่เหมือนคนอื่น

❖ เปลี่ยนความคิดใหม่... สร้างเทคนิคการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง

- เลือกลหลุมพราง => กำหนดวิธีแก้ไขของตัวเอง
- ส้ารวจแนวคิดกับบุคคลรอบข้าง => ปรับความคิดของตัวเองใหม่
- วงจรพฤติกรรม เริ่มต้นที่ ความคิด / ความเชื่อ
- เรียนรู้ว่า “หลุมพราง” เป็นจินตนาการเชิงลบของตัวเอง
- การเอาชนะจินตนาการเชิงลบ ด้วยการใ้ความคิดเชิงบวกทดแทน

❖ การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง ด้วย EQ / EI

- เราต้องพัฒนา EQ ของเราเอง => เพื่อตัวเรา => รักตัวเอง
- เราต้องอยากออกจากอารมณ์เชิงลบก่อน เราจึงจะมีวิธีของเราเอง
- ความเข้าใจในวิธีการไม่เพียงพอ ต้องลงมือทำ! ด้วย
- สร้างนิสัยแบบใหม่ขึ้นมา

Note: การจัดการอารมณ์เชิงลบง่ายๆ คือ

1. เลือกอารมณ์เชิงลบที่อยากกำจัดออกมา => รู้สึกว่าอยู่ในกรงขัง
2. ค้นหาสาเหตุว่าเกิดอารมณ์นี้เพราะเหตุใด => รู้ตัวเอง/ยอมรับตัวเอง
3. ตั้งเป้าหมายว่าอยากจะอารมณ์ดีขึ้นเมื่อไร => กำหนดสิ่งที่จะทำ
4. สามารถเปลี่ยนเป็นอารมณ์เชิงบวกได้หรือไม่ => กระตุ้นความอยากเปลี่ยนแปลง
5. กำหนดข้อความ/แนวคิดเชิงบวกของตัวเองใหม่ => เปลี่ยนความคิด
6. ปฏิบัติตามข้อความ/แนวคิดใหม่ => การกระทำต้องลงมือทันที

❖ คัดเลือกคุณสมบัติที่ตัวเองชอบ เพื่อนำไปปฏิบัติ

- แลกเปลี่ยนคุณสมบัติของนักคิดเชิงบวก
- คัดเลือกคุณสมบัติบางส่วนที่ตัวเองชอบ
- ค้นหาสาเหตุที่ชอบคุณสมบัตินั้นๆ
- ประกาศให้ผู้อื่นรับรู้เรื่องของเรา (Commitment)

Note: การตั้งเป้าหมาย จะทำให้เรามีใจจดจ่อกับเรื่องที่เราเลือก และนำไปสู่การกระทำที่ต่อเนื่อง ถ้าเป้าหมายนั้นยังสำคัญสำหรับเราอยู่ เราจะทำมันไปเรื่อยๆ มิเช่นนั้น เราจะไม่มีทิศทางที่เราจะเดิน

❖ เทคนิคใน Class ที่ใช้ได้ผล

- กระตุ้นให้เกิดความคิดเห็นที่ขัดแย้งในช่วงเริ่มต้น (ยังไม่รีบที่จะจูงใจ)
- สร้างบรรยากาศ เขียนไป→พูดไปเรื่อยๆ คนจะชินไปเอง
- กำหนดให้คนในClassคัดเลือกคนมา Present เอง (อาจารย์ไม่ต้องเลือก)
- ทำให้คนในClass แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเองก่อน ในคำถามที่มีคนตอบไม่เหมือนกัน (แย้งกันเอง) ก่อนจะเฉลยเพื่อให้เห็นว่าการเถียงกัน เป็นเรื่องปกติ
- การให้กำลังใจในสิ่งที่ผู้อื่นตั้งใจจะทำ (Hi 5) ทำให้เกิดความฮึกเหิม

👉 ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ พนักงานระดับปฏิบัติการ
- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนาน ก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปรกรณ์แะมาทักทาย
5. สมัคร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)
8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กรโดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปรกรณ์ (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนา กลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยทำให้เขาสามารถพัฒนาตัวเองต่อไปได้ด้วยตัวของเขาเอง

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดย

1. ตัวผู้เข้าอบรม พัฒนาตนเอง โดยใช้
 - การบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
 - เอกสารเพิ่มเติมสำหรับนำไปฝึกฝน
 - แหล่งความรู้เตือนความทรงจำในเว็บไซต์ Pakornblog.com

- Mailing List ความรู้ส่งตรงถึงที่ จาก ทีม วิทยากรผู้ช่วย ถึงผู้เข้าอบรม
 - จดหมาย Reminder (ทักทาย) จากอาจารย์ ปกรณ์ 3 ฉบับ (3 เดือน)
 - การสร้างโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เข้าอบรมเอง หรือ ร่วมกับ HRD (ถ้ามี)
2. ติดตามผลการอบรมโดย HRD ของ บริษัทลูกค้า
 - HRD ตามการบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
 - การสร้างโครงการพัฒนา / อำนวยความสะดวก ให้ผู้เข้าอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 3. ติดตามผลการอบรม โดย วิทยากรผู้ช่วย ของ อาจารย์ปกรณ์
 - ดำเนินการแทน HRD โดยมีรายงานสรุปผล ความเปลี่ยนแปลงให้
 4. Clinic โดย อ.ปกรณ์
 - ดำเนินฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้าอบรมทำการบ้าน (งานที่ผู้เข้าอบรมบอกว่าต้องการไปพัฒนา) และ อาจารย์ มาให้คำแนะนำ

กรณีการติดตามผลแบบมีค่าใช้จ่าย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบและการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม

