



Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์ การพัฒนาหัวหน้างานคุณภาพขององค์กร

(หลักสูตร 3 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

"พัฒนา 3 เก่ง: เก่งงาน เก่งคน เก่งจัดการ

โดย ดึงศักยภาพของคุณสมบัติความเป็นผู้นำในตัวเองมาใช้ให้เต็มที่"

หลักการ/แนวความคิด

- ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมาก ทำให้ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่เคยแค่ทำหน้าที่บริหารจัดการและสั่งการ เพื่อให้ทีมงานดำเนินการตามเป้าหมายนั้น ไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว ผู้บริหารต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้นำเพื่อการ ปฏิรูปซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร ใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ และทำให้คนเก่ง (Talent People) ทำงานตามความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร
- องค์กรโดยส่วนใหญ่จะไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย อย่างราบรื่นหรือไม่สามารถขยายธุรกิจให้ก้าวหน้าได้มากเท่าที่ต้องการ สาเหตุสำคัญเรื่องหนึ่งคือ การขาดผู้บริหารระดับกลาง ที่มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในเป้าหมาย และภาวะความเป็นผู้นำ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน (โพร์แมน และ ทีมลีดเดอร์) ในลักษณะของการติดตามผล เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยมีความคาดหวังที่จะลดข้อร้องเรียนของพนักงานในส่วนงานการผลิตที่มีต่อหัวหน้างาน และลดการลาออกของพนักงานให้น้อยลง
- การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นที่แกนกลางขององค์กร โดยการบริหารงานผ่านทีมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผลักดันผลงานผ่านทีมงานของฝ่ายต่างๆ ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงผูกกับผู้บริหารระดับกลางค่อนข้างสูงมาก องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางให้เกิดภาวะความเป็นผู้นำ และสามารถคิดในเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องสร้างการยอมรับจากทีมงาน และมีจิตวิทยาในการบริหารและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

- การพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจนั้น ระบบการเรียนรู้ต้องทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานจนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- การพัฒนาให้เกิดผลสูงสุดต่อองค์กร จำเป็นต้องมีการพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรหลัก คือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ผู้จัดการ และหัวหน้าหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยรวม
- หัวหน้างาน/ผู้จัดการสายการผลิต ของบริษัท โดยส่วนใหญ่เติบโตมาจากผู้ชำนาญการ ในการผลิต ที่มีผลการปฏิบัติงานดีมาโดยตลอด จึงได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน แต่ยังขาดการฝึกอบรมด้านการบริหาร และปกครองทีมงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดซึ่งการยอมรับของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อความไม่พอใจของพนักงานต่อหัวหน้างาน การพัฒนาให้หัวหน้างาน มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำ และสามารถจูงใจทีมงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นความต้องการของผู้บริหาร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่เพื่อเป็นที่ยอมรับของลูกน้องมากขึ้น
- เพื่อให้เข้าใจบทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้นำได้ชัดเจนขึ้น และเลือกผู้นำใน Style ที่ตัวเองเห็นว่าเหมาะสมที่สุดในการพัฒนา มีจิตวิทยาในการบริหารและการปกครองทีมงาน สามารถจูงใจทีมงานให้ทำงานอย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยตัวเอง นำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อให้หัวหน้างาน/ผู้จัดการ สามารถสร้างการยอมรับจากทีมงาน ทั้งผู้จัดการและพนักงานได้ในลักษณะของผู้นำรอบทิศทาง (360 องศา)

ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงต่อผู้จัดการ/หัวหน้างาน

๑ ความกระตือรือร้น

ผู้จัดการ/หัวหน้างาน ต้องแสดงความกระตือรือร้นให้เป็นตัวอย่างกับทีมงานไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเป็นเช่นไรก็สามารถที่จะมุ่งมั่นในเป้าหมายของงานได้

๒ ความกล้าตัดสินใจ

ปัจจุบันผู้จัดการ/หัวหน้างาน ส่วนใหญ่ไม่กล้าตัดสินใจจะ โยนเรื่องให้กับผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจแทน ทำให้งานล่าช้าและขาดประสิทธิผล ซึ่งที่ถูกต้องแล้วผู้จัดการต้องตัดสินใจในงานของตัวเองให้ได้

๓ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ผู้จัดการหลายคนไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับทีมงาน ทำให้ทีมงานขาดประสิทธิภาพ เพราะไม่เข้าใจในเป้าหมาย หรือ วิสัยทัศน์ของผู้จัดการ ดังนั้นควรพัฒนาเรื่องการสื่อสารให้กับผู้จัดการมากๆ

๑ การมุ่งมั่นทุ่มเทกับเป้าหมาย

ผู้จัดการในฐานะ ผู้นำทีมงานต้องมุ่งมั่นทุ่มเทกับเป้าหมายเพราะผู้ตามก็จะทำตามผู้นำ เมื่อผู้นำมุ่งมั่น ทีมงานก็จะมุ่งมั่นตาม เป้าหมายต่างๆก็จะบรรลุผลสำเร็จได้

๒ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันการแข่งขันรุนแรงและโลกเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ผู้นำต้องพร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลง และควรเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ด้วยซ้ำ

๓ ความเป็นผู้นำรอบทิศทาง (360 องศา)

ผู้จัดการที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้นำรอบทิศทางซึ่งสามารถนำบุคคลอื่นๆได้ครบเช่น หัวหน้างาน, เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องในทีมงาน

ขอบเขตของเนื้อหาการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะมุ่งเน้นให้เข้าใจ และเกิดแรงบันดาลใจที่จะเป็นหัวหน้างานที่มีจิตวิทยาการบริหารและการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในสไตล์ของตัวเองซึ่งประกอบไปด้วย

วันที่ 1 : การเปลี่ยนแปลงตัวเอง...หัวใจของความเป็นผู้นำ

☞ สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของตัวเอง

- นิยามผู้นำของตัวเอง
- ความหมายภาวะผู้นำที่คุณชอบ
- คุณเป็นผู้นำ Style ไหน
- ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำของคุณ

☞ ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- องค์กรประกอบที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน
- หลุมพรางที่สกัดกั้นศักยภาพความเป็นผู้นำ
- เทคนิคการเอาชนะหลุมพรางทางความคิด

☞ Workshop #1 : การเอาชนะหลุมพรางทางความคิดด้วยตัวคุณ

☞ สร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

- คุณมีทัศนคติอย่างไรกับเรื่องต่างๆ
- ทัศนคติ...เป็นทางเลือกของคุณ
- เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก

Workshop #2 : สร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวเอง

☞ เปลี่ยนความคิด...พลิกชีวิตคุณ

- งานของคุณ
- เพื่อนร่วมงานของคุณ
- หัวหน้าของคุณ
- ลูกน้องของคุณ
- ชีวิตของคุณ

☞ การบ้านสำหรับนำไปฝึกฝน

วันที่ 2 : บทบาทของผู้นำกับการพัฒนาทีมงาน

☞ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่นำไปฝึกฝน

☞ คุณสมบัติความเป็นผู้นำ...ในตัวคุณ

- วินัยในตัวเอง
- รู้จักแก้ปัญหา
- การสื่อสารที่ดี
- รับผิดชอบ
- ทักษะที่ดี

☞ Workshop #1 : คุณสมบัติที่คุณจะนำไปพัฒนาทีมงาน

☞ ผู้นำรอบทิศทาง (360องศา)

- ความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้นำ
- ความท้าทายของผู้นำแกนกลาง
- ความเป็นผู้นำบุคคลระดับบน
- ความเป็นผู้นำบุคคลระดับล่าง
- คุณค่าของผู้นำ

☞ บทบาทผู้นำ ในการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมกับทีมงาน

- ผู้นำในฐานะหัวหน้างาน
- ผู้นำในฐานะโค้ช
- ผู้นำในฐานะนักฝึกอบรม
- ผู้นำในฐานะที่ปรึกษา

☞ Workshop #2 : บทบาทผู้นำที่คุณเลือก

☞ การบ้านสำหรับนำไปฝึกฝน

วันที่ 3 : ทีมเวิร์ค...ทีมในฝันของคุณ

☞ นำเสนอแผนพัฒนาทีมงานให้เพื่อนๆฟัง

☞ ภารกิจที่สำคัญของหัวหน้างานในฐานะผู้นำ

- การกำหนดเป้าหมาย (ความฝัน)
- วางแผนการพัฒนาทีมงาน
- การบริหารทีมงานให้เหมาะสม
- การเป็นตัวอย่างที่ดี
- คุณคือบุคคลสำคัญสำหรับทีม!

☞ Workshop #1 : สร้างภาพลักษณ์ทีมในฝันของคุณ

☞ พัฒนาบุคลิกภาพและแนวความคิดของหัวหน้างาน

- กล้าฝัน...กล้าทำ
- ความสำเร็จ (Success) เกิดขึ้น ได้ทุกวัน
- การดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้
- ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของคุณใหม่
- การพึ่งพาตัวช่วย

☞ Workshop #2 : ปรับเปลี่ยนแนวการบริหารของตัวเองใหม่

☞ บทเรียนสำคัญจากการเป็นผู้นำ (แลกเปลี่ยนความคิดเห็น)

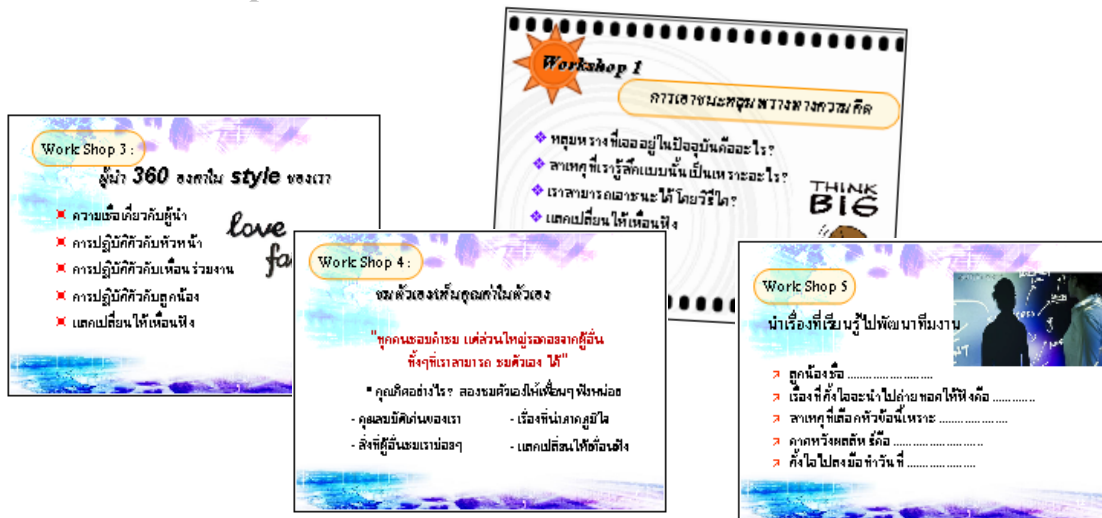
☞ ประกาศสร้างทีมเวิร์คในแนวทางของตัวเอง

☞ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝน

กรอบในการดำเนินการฝึกอบรม



ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

◇ วิธีปฏิบัติ

▶ ลองชมตัวเองให้เพื่อนๆ ฟังในด้านต่างๆ เหล่านี้

- จุดเด่น
- ความสามารถพิเศษ
- สิ่งที่มีใจ

◇ ผลที่ได้รับจาก Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

: การชมตัวเองจะทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้น คนส่วนใหญ่ให้นิยาม การรักตัวเองการชมตัวเองแบบผิดๆ เช่น เดียวจะหลงตัวเอง , ทำให้เห็นแก่ตัว เป็นต้น ซึ่งการชมตัวเองแบบสร้างสรรค์นั้น จะทำให้เรามีเป้าหมายในตัวเองเพิ่มขึ้นเพราะเราเห็นคุณค่าของตัวเองแล้ว

◇ การนำไปฝึกฝนต่อไป

: ลองฝึกชมตัวเองต่อหน้ากระจกบ่อยๆ เพื่อให้กำลังใจตัวเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่กำลังเจอหรือแก้แอกการที่ถอดใจได้ ยิ่งชมตัวเองมากหรือบ่อยแค่ไหนจะทำให้เรามีพลัง ในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

◇ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

: คนทุกคนต้องการ คำชม แต่ส่วนใหญ่จะรอจากผู้อื่น เมื่อไม่ค่อยได้ก็จะรู้สึกที่ถอดใจหรือหมดแรงในการทำงาน แต่ถ้าเราชมตัวเองได้ เราก็จะรู้สึกดี เพราะความรู้สึกของเราไม่รู้ หรือกว่าใครชมขอให้ เป็น คำชม ก็พอ

แนวทางการพัฒนาตามหลักสูตร

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ในทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง
- แนวทางของโปรแกรมและเป้าหมายจะให้ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้ได้ทิศทางที่องค์กรต้องการ และเพื่อให้สามารถ ดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืนภายหลังจากที่จบสิ้นโปรแกรมการพัฒนาแล้ว
- กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง
 - การบรรยายเนื้อหา พร้อมข้อซักถามให้เกิดความคิด
 - Workshop เพื่อสร้างแนวความคิดของผู้เข้าฝึกอบรม
 - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ
 - สร้างบรรยากาศให้เกิดความสนุกสนานด้วยเกมและกิจกรรม
 - การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้จัดการที่เป็นหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สังเกตการณ์เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานว่า จะไปในทิศทางใด สอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์กร จะได้สามารถสนับสนุนช่วยเหลือให้เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นธรรมชาติในที่สุด ในระหว่างการทำงานปกติ
- วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง และนำไปพัฒนาที่งานตาม Style ของแต่ละบุคคล

แนวทางการพัฒนาองค์กรในหน่วยงานการผลิต

& ธรรมชาติของบุคลากรด้านการผลิต

- จำนวนคนมาก ดูแลควบคุมลำบาก
- บุคลากรระดับแรงงาน มีความรู้ น้อย
- หัวหน้างานเติบโตมาจากผู้ชำนาญการ ขาดความรู้ด้านบริหาร
- หัวหน้างานอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยสื่อสารกัน
- บรรยากาศโดยรวมเป็นการทำงานของตัวเอง ขาดการปฏิสัมพันธ์
- บุคลากรส่วนใหญ่ ขาดความมั่นใจในตัวเอง

& ปัญหาหลักๆ ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (หัวหน้างาน)

- ไม่ค่อยพูดและแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะตอนประชุม
- ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้านำเสนอเรื่องใหม่ๆ
- กลัวการตัดสินใจ กลัวความผิดพลาด
- ขาดความมั่นใจในตัวเอง

- ขอแค่เก่งงาน ไม่อยากเก่งคน (ผู้นำ)
- สอนงานเท่าที่รู้ ขาดเทคนิคการจูงใจ
- เกรงกลัวหัวหน้างานของตัวเอง
- มองลูกน้องในลักษณะไม่ได้ตั้งใจ
- มีความภาคภูมิใจในตัวเองต่ำ
- ขาดความทะเยอทะยานขอทำงาน ไปเรื่อยๆ

& สิ่งที่ต้องการพัฒนาให้หัวหน้าในเรื่องหลักๆ

- สร้างความมั่นใจในตัวเองและลูกน้อง (จับถูก)
- การสื่อสารระหว่าง หัวหน้า-ลูกน้อง และระหว่างเพื่อน (รับฟังอย่างตั้งใจ)
- การพัฒนาตัวเอง (การดึงศักยภาพ)
- สร้างความสุขในการทำงาน (ทัศนคติเชิงบวก)
- การจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามความคิด (ภาวะผู้นำ)

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่างWork Shop หัวข้อ “ เรื่องเล่าน่าภูมิใจ (ก้าวข้ามอุปสรรคด้วยทัศนคติเชิงบวก) ”

✧ วิธีปฏิบัติ

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

✧ ผลที่ได้รับ

: ผู้เล่าจะเกิดความสุข และนึกย้อนอดีตที่เคยเจออุปสรรค แล้วผ่านพ้นอุปสรรคนั้นๆ มาได้อย่างไร ถ้าให้เปรียบเทียบกับเรื่องที่กำลังเผชิญอยู่ เช่น งานยาก , นำเบื้อ, ท้อถอย, เครียด เป็นต้น ก็จะทำให้คลายความกังวลเหล่านี้ไปได้บ้าง เมื่อมีสติมากยิ่งขึ้น ก็จะมองเห็นว่าอุปสรรค ที่กำลังเผชิญอยู่ อาจง่ายกว่าเรื่องที่เราเคยทำสำเร็จมาแล้วในอดีต จะทำให้เรากล้าที่จะกลับไปเผชิญอุปสรรคได้ดีขึ้น

✧ การนำไปฝึกฝนต่อไป

: เมื่อเจออุปสรรค เกี่ยวกับงานที่เผชิญอยู่ ให้นึกถึงเรื่องที่เคยทำสำเร็จในอดีตที่เป็นลักษณะคล้ายๆกัน แล้วคิดว่าเราแก้ไขได้อย่างไร ก็จะทำให้เราเห็นทางออกได้เองครับ

✧ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

: การคิดเรื่องสำเร็จในอดีต เท่ากับ เป็นการปรับทัศนคติของเราให้เป็นบวกในงานนั้นๆ เมื่อเป็นบวกแล้ว เราจะมีวิธีเอาชนะได้เอง

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร

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
 - ทำให้ผู้เรียนจดจ่อต่อการเรียนรู้ เพราะอยากเรียนของตัวเอง
 - นำเรื่องที่ทำให้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

- ❖ Workshop ประเด็นสำคัญที่สามารถไปฝึกฝนได้
ดำเนินการ Workshop ในเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจและนำไปฝึกฝนได้จริง
 - กระตุ้นให้ คิด → เขียน → พูด
 - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายใน Class
 - การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
 - การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง

- ❖ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม
เรื่องให้ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
 - เรื่องที่ชอบ
 - เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
 - การบ้านของตัวเอง

- ❖ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน
จัดกิจกรรมให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่เข้าฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหา
 - เกม / การละเล่น
 - Role Playing
 - นิทานให้แนวความคิด
 - กรณีศึกษา

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 จากอาจารย์ปกรณ์แวะมาทักทาย
5. สมัคร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)
8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กร โดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปกรณ์ (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