



## Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์

### ผู้จัดการมืออาชีพยุค 3.0

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

#### หลักการ/แนวความคิด

- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันมีความรวดเร็ว จนก้าวเข้าสู่ยุคที่ธุรกิจให้ความสำคัญกับเรื่อง “ความต้องการของบุคคล” เป็นสำคัญ ดังนั้น การบริหารงานผ่านบุคลากรจึงควรให้ความสำคัญกับแต่ละบุคคลสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ผู้จัดการในฐานะผู้นำจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารแบบเดิมๆ ที่ใช้การสั่งให้ทำ (Command) เพียงอย่างเดียว มาให้การกระตุ้นและจูงใจให้บุคคลเป็นผู้เลือกเปลี่ยนด้วยตัวเองจะเกิดประสิทธิผลที่สูงกว่า
- ผู้จัดการ 3.0 ต้องพัฒนาแนวทางการบริหารงานยุคใหม่ ดังนี้



- ผู้จัดการควรปรับเปลี่ยนตัวเองเป็นคนแรก โดยการบริหารงานตามศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่แต่ยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มที่และกระตุ้น โดยการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับตามความต้องการของแต่ละบุคคล จะสามารถใช้คุณสมบัติแต่ละคนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

**“พัฒนาคน พัฒนาใจ พัฒนาจากภายในของเขา ด้วยความเต็มใจของเขา”**

- การพัฒนาบุคลากรที่ความเป็นตัวตนจะต้องใช้หลักจิตวิทยาการบริหารและจงใจผู้ได้บังคับบัญชาชั้นสูง ดังนั้น ผู้จัดการต้องคิดให้ถึงความต้องการของคน สนองตอบด้วยแนวทางการตลาดเฉพาะบุคคล และสร้าง ความไว้นื้อเชื่อใจด้วยความรู้สึกที่มีร่วมกัน ไม่ใช่คำสั่ง โดยการดึงศักยภาพของเขาออกมาโดยเขาเป็นผู้ เปลี่ยนแปลงด้วยตัวของเขาเอง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิผลที่ดี

## วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ★ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างของการบริหารงานในยุค 1.0, ยุค 2.0 และ ยุค 3.0 และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ได้
- ★ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความต้องการของบุคลากร ได้อย่างชัดเจนขึ้น และสามารถกระตุ้นและจงใจทีมงาน ได้ตามลักษณะของแต่ละบุคคล
- ★ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตัวเองในด้านต่างๆ ตามยุค 3.0 ได้อย่างมีรูปแบบและประยุกต์ใช้กับ สถานการณ์ของตัวเองได้

## รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ❖ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน
  - การให้ความสำคัญในแต่ละยุค
  - แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
  - การบริหารงานกับยุคสมัยปัจจุบัน
  - การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ
  - Workshop I: คุณเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?
- ❖ คุณสมบัติที่ท้าทายของผู้จัดการ 3.0
  - การพัฒนาการคิดกับการเปลี่ยนแปลง (Thinking 3.0)
  - การทำการตลาดให้ “โดนใจ” ลูกค้า (Marketing 3.0)
  - การพัฒนาคน พัฒนาที่ใช้ (HRD 3.0)
  - การพัฒนาภาวะผู้นำแบบได้ใจ (Leadership 3.0)
  - การฝึกสอนแนะทีมงานตามศักยภาพ (Coaching 3.0)
  - กรณีศึกษา : เรื่องเล่าประสบการณ์ด้านต่างๆ
- ❖ การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ให้มีประสิทธิผล
  - การประยุกต์ใช้กับการทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - การกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยแนวความคิดยุคใหม่
  - การพัฒนาทีมงานให้เป็นบุคลากร 3.0
  - การสร้างเทคนิคการฝึกสอนแนะของตัวเอง
  - Workshop: แลกเปลี่ยนเรื่องที่จะนำไปปฏิบัติ

- ❖ ผู้จัดการ 3.0 (ยุคใหม่) กับการเปลี่ยนแปลง
  - เปลี่ยนวิธีคิด...พลิกชีวิตคุณ
  - การก้าวข้ามอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง
  - การให้ความสำคัญที่ “ปัจจุบัน” เพื่ออนาคตที่ดี
  - การจูงใจให้ผู้อื่นอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- ❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

## แนวทางในการพัฒนาตามโปรแกรม

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

## ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ★ หัวหน้างาน
- ★ ผู้จัดการ

## รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

### (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

- ❖ การละลายพฤติกรรม ( Ice Breaking )
 

ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร

  - ◆ แนะนำตัวเอง
  - ◆ คำสำคัญ ( Key Words )
  - ◆ คำถามสร้างแนวความคิด
- ❖ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง
 

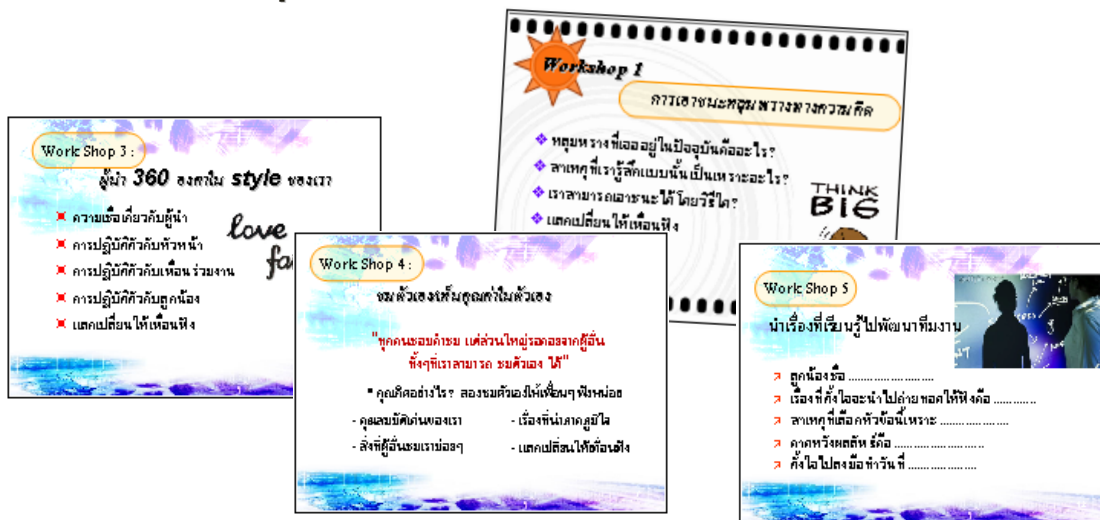
การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง

  - ◆ 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
  - ◆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันใน Class
  - ◆ การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
  - ◆ การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง
- ❖ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม
- เรื่องให้ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- ◆ เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
  - ◆ เรื่องที่ชอบ
  - ◆ เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
  - ◆ การบ้านของตัวเอง

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

## ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



## ★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

### ❖ วิธีปฏิบัติ

- ▶ ลองชมตัวเองให้เพื่อนๆ ฟังในด้านต่างๆ เหล่านี้
  - จุดเด่น
  - ความสามารถพิเศษ
  - สิ่งที่มีภูมิใจ

### ❖ ผลที่ได้รับจาก Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

: การชมตัวเองจะทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้น คนส่วนใหญ่ให้หยาบ การรักตัวเองการชมตัวเองแบบผิดๆ เช่น เดี่ยวจะหลงตัวเอง, ทำให้เห็นแก่ตัว เป็นต้น ซึ่งการชมตัวเองแบบสร้างสรรค์นั้น จะทำให้เรามีเป้าหมายในตัวเองเพิ่มขึ้นเพราะเราเห็นคุณค่าของตัวเองแล้ว

### ❖ การนำไปฝึกฝนต่อไป

: ลองฝึกชมตัวเองต่อหน้ากระจกบ่อยๆ เพื่อให้กำลังใจตัวเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่กำลังเจอหรือแก้แอกการที่ถอดใจได้ ยิ่งชมตัวเองมากหรือบ่อยแค่ไหนจะทำให้เรามีพลังในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

### ☆ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

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

## แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนานก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ควรเป็นสิ่งที่ไม่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

### กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ [pakornblog.com](http://pakornblog.com)
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปรกรณ์แวะมาทักทาย
5. สมักร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)
8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กร โดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปรกรณ์ (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนากลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ 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 )
- การสร้างโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยผู้เข้าอบรมเอง 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 กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม