



Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์
การพัฒนาตัวเองเพื่อก้าวสู่ผู้จัดการยุคใหม่
(Self-development to become a new generation Manager)
(หลักสูตร 2 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการและแนวความคิด

✎ ผู้จัดการยุคใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาและมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทีมงาน ดังนั้นผู้จัดการต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน โดยใช้ความเชี่ยวชาญ การประสานงาน การบริหารจัดการ และการทำให้ทีมงานพร้อมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

✎ การพัฒนาให้ผู้จัดการมีทักษะที่สำคัญในการบริหารจัดการทีมงานให้สามารถพิชิตเป้าหมายได้ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เช่น.....

- ๑ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- ๑ การมอบหมายงานและการให้อำนาจ
- ๑ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
- ๑ การกล้าในการตัดสินใจ
- ๑ การทำงานเชิงรุก
- ๑ การบริหารทีมงานให้เป็นทีมเวิร์ค

✎ ผู้จัดการที่มีประสิทธิผลจะให้ความสำคัญกับ 3 เรื่องหลัก คือ.....

1. การสร้างทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
2. การจูงใจทีมงานด้วยภาวะผู้นำ (Leadership)
3. การพัฒนาทีมงานด้วยการโค้ชชิ่ง (Coaching)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ▶ เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจกับบทบาทของผู้จัดการที่มีประสิทธิผลมากขึ้นที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- ▶ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่สำคัญของผู้จัดการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทันทีกับสถานการณ์ของตัวเองด้วยความมั่นใจ
- ▶ เพื่อให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตัวเองกับบทบาทที่สำคัญของผู้จัดการในด้านการคิด การจูงใจ การพัฒนาทีมงานด้วย Style ของตัวเอง ที่เหมาะสมของตัวเอง

รายละเอียดของเนื้อหาตามหลักสูตร

★ Day I: การพัฒนาตัวเองในฐานะผู้จัดการ

- ◎ สำรวจแนวความคิดเรื่อง “การเปลี่ยนแปลง”
 - & คุณกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเรื่องอะไร?
 - & คุณสังเกตเห็นสัญญาณการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือไม่?
 - & คุณพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่?
 - & ผู้นำบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?

- ◎ องค์ประกอบสำคัญของผู้จัดการยุคใหม่
 - & คุณพร้อมกับการเป็นผู้จัดการมากแค่ไหน?
 - & บทบาทของผู้จัดการยุคใหม่ในองค์กร
 - & เรื่องสำคัญที่ผู้จัดการต้องรู้
 - & สิ่งที่ทีมงานคาดหวังจากผู้จัดการ
 - & Workshop: เรื่องที่คุณเลือกพัฒนาตัวเอง

- ◎ หลุมพรางทางความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการ
 - & ความรู้สึกเชิงลบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
 - & เทคนิคการจัดการอารมณ์เชิงลบ
 - & การสร้างกระบวนการพัฒนาตัวเอง
 - & Workshop: เทคนิคการจัดการอารมณ์เชิงลบ

- ◎ ทักษะสำคัญของผู้จัดการยุคใหม่
 - & การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goal Setting)

- & การมอบหมายงานและการให้อำนาจ (Empowerment)
- & การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Problem Solving)
- & การกล้าในการตัดสินใจ (Decision Making)
- & การทำงานเชิงรุก (Proactive Working)
- & การบริหารทีมงานให้เป็นทีมเวิร์ค (Team Spirit)

★ Day II: สุดยอดผู้จัดการในฐานะผู้นำทีม

- ◎ ผู้จัดการ...ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - & การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)
 - & ความท้าทายของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
 - & การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
 - & คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - & กรณีศึกษา: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- ◎ ผู้จัดการ...สร้างทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์
 - & การคิดเชิงกลยุทธ์พิชิตเป้าหมาย
 - & ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการคิดเชิงกลยุทธ์
 - & หลุมพรางที่สกัดกั้นการคิดเชิงกลยุทธ์
 - & หลักการเอาชนะปัญหา/อุปสรรคที่ต้องเผชิญ
 - & Workshop: สร้างแนวความคิดเชิงกลยุทธ์ของตัวเอง

- ◎ ผู้จัดการ...จูงใจทีมงานด้วยภาวะผู้นำ
 - & ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำ
 - & หลุมพรางทางความคิดที่สกัดกั้นความเป็นผู้นำ
 - & เทคนิคการเอาชนะหลุมพรางทางความคิด
 - & Workshop: การเอาชนะหลุมพรางทางความคิด

- ◎ ผู้จัดการ...พัฒนาทีมงานด้วยการ โค้ชชิ่ง (Coaching)
 - & หลักสำคัญของการ โค้ชชิ่ง (Coaching)
 - & แนวทางที่โค้ชสามารถทำให้โค้ชชี่คิดได้ด้วยตัวเอง
 - & หลักการสำคัญที่โค้ชควรปฏิบัติ
 - & กรณีศึกษา: ผู้นำในฐานะโค้ช

- ◎ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

แนวทางการพัฒนาตามโครงการ

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง
- แนวทางของโปรแกรมและเป้าหมายจะให้ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้ได้ทิศทางที่องค์กรต้องการ และเพื่อให้สามารถ ดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืนภายหลังจากที่จบสิ้น โปรแกรมการพัฒนาแล้ว
- กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง
 - ★ การบรรยายเนื้อหา
 - ★ Work shop สร้างสถานการณ์
 - ★ เกมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - ★ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารระดับสูงควรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง, ผู้จัดการ ว่าไปในทิศทางใด จะได้สามารถสนับสนุนช่วยเหลือให้เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นธรรมชาติในที่สุด ในระหว่างการทำงานปกติ
- วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



Work Shop 3 :
ผู้นำ 360 องศา style ของเรา

- ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำ
- การปฏิบัติกับหัวหน้า
- การปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน
- การปฏิบัติกับลูกน้อง
- แลกเปลี่ยนให้เพื่อนฟัง

Work Shop 4 :
ชม ตัวเองเต็มคุณค่าในตัวเรา

"ทุกคนชอบการชม แต่ส่วนใหญ่รอคอยจากผู้อื่น ที่ๆที่เราสามารถ ชมตัวเอง ได้"

"คุณคืออย่างไร? สองชมตัวเองให้เต็มที่ฟังหน่อย"

- คุณสมบัติของเรา
- เรื่องที่น่าภาคภูมิใจ
- สิ่งที่ผู้อื่นชมเรามากๆ
- แลกเปลี่ยนให้เพื่อนฟัง

Work Shop 5
นำเรื่องที่เรียนรู้ไปพัฒนาทีมงาน

- ทุกคนจะมี
- เรื่องที่กำลังจะนำไปถ่ายทอดให้ฟังคือ
- สาเหตุที่เลือกหัวข้อนี้เพราะ
- คาดหวังผลลัพธ์ ระดับ
- กำลังจะไปลงมือทำวันที่

★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “ เรื่องเล่าน่าภูมิใจ (ก้าวข้ามอุปสรรคด้วยทัศนคติเชิงบวก) ”

➤ วิธีปฏิบัติ

- ★ เลือกเรื่องที่เราประสบความสำเร็จในอดีตที่เราภาคภูมิใจ นำมาเล่าให้กับเพื่อนๆ ฟัง
 - เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์ใด
 - สาเหตุที่เรารู้สึกภาคภูมิใจ
 - อุปสรรคในขณะนั้น คือเรื่องอะไร
 - เราผ่านเหตุการณ์นี้มาได้อย่างไร

- อยากให้แ่งคิดกับเพื่อนๆ อย่างไร

➔ ผลที่ได้รับ

★ ผู้เล่าจะเกิดความสุข และนึกย้อนอดีตที่เคยเจออุปสรรค แล้วผ่านพ้นอุปสรรคนั้นๆ มาได้อย่างไร

ถ้าให้เปรียบเทียบกับเรื่องที่กำลังเผชิญอยู่ เช่น งานยาก , นำเบื้อ, ท้อถอย, เครียด เป็นต้น ก็จะทำให้คลายความกังวลเหล่านี้ไปได้บ้าง เมื่อมีสติมากยิ่งขึ้น ก็จะมองเห็นว่าอุปสรรค ที่กำลังเผชิญอยู่อาจง่ายกว่าเรื่องที่เราเคยทำสำเร็จมาแล้วในอดีต จะทำให้เรากล้าที่จะกลับไปเผชิญอุปสรรคได้ดีขึ้น

➔ การนำไปฝึกฝนต่อไป

★ เมื่อเจออุปสรรค เกี่ยวกับงานที่เผชิญอยู่ ให้นึกถึงเรื่องที่เคยทำสำเร็จในอดีตที่เป็นลักษณะคล้ายๆกัน แล้วคิดว่าเราแก้ไขได้อย่างไร ก็จะทำให้เราเห็นทางออกได้เองครับ

➔ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

★ การคิดเรื่องสำเร็จในอดีต เท่ากับ เป็นการปรับทัศนคติของเราให้เป็นบวกในงานนั้นๆ เมื่อเป็นบวกแล้ว เราจะมีวิธีเอาชนะได้เอง

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ ผู้บริหาร

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

(รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

๙ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร

- แนะนำตัวเอง
- คำสำคัญ (Key Words)
- คำถามสร้างแนวความคิด

๙ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง

การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่ การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง

- ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในเรื่องต่างๆ
- สำรวจพฤติกรรมของตัวเองในด้านต่างๆ
- เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง

๙ กำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงของตัวเอง

กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรม ทดสอบกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองแบบง่ายๆ

- เลือกเรื่องที่จะลองเปลี่ยนแปลง
- เปลี่ยนความคิดในเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเอง
- กำหนดแนวทางของตัวเองใหม่

๙ กำหนดคุณสมบัติที่จะนำไปพัฒนาตัวเองเพิ่มเติม

เลือกวิธี (How to) ที่เหมาะสมกับ Style ของตัวเอง เพื่อการพัฒนาตัวเอง

- การเตรียมความพร้อมของตัวเอง
- วางแผนการพัฒนาตัวเองอย่างมีขั้นตอน
- เลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
- ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่

๙ สร้างความคาดหวังก่อนการฝึกอบรม

เทคนิคการทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคาดหวังและผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดการอบรม

- ทำให้ผู้เรียนจดจ่อต่อการเรียนรู้ เพราะอยากเรียนของตัวเอง
- นำเรื่องที่ทำให้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

๙ Workshop ประเด็นสำคัญที่สามารถไปฝึกฝนได้

ดำเนินการ Workshop ในเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจและนำไปฝึกฝนได้จริง

- กระตุ้นให้ คิด → เขียน → พูด
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายใน Class
- การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
- การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง

๙ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม

เรื่องให้ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
- เรื่องที่ชอบ
- เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
- การบ้านของตัวเอง

๙ 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 จากอาจารย์ปกรณ์แวมมาทักทาย
5. สมัครง Mailng 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 ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตัวเองต่อไปได้ด้วยตัวของเขาเอง

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 / อำนาจความสะดวก 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

