



Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์ เทคนิคการเจียระไน Gen Y ให้มีคุณค่าในองค์กร

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/แนวความคิด

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือ “คน” ซึ่งก็หมายถึงบุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง ปัจจุบันในแต่ละองค์กรจะมีกลุ่มบุคคลต่าง Generation กันอยู่ทุกๆ องค์กร ประกอบไปด้วย

กลุ่ม Baby Boomer (เกิดปี พ.ศ. 2510 เป็นต้นไป)

กลุ่ม Generation X (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2511- พ.ศ.2525)

กลุ่ม Generation Y (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2526- พ.ศ. 2540)

กลุ่ม Generation Y จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในองค์กรต่างๆ และกำลังเติบโตเพื่อมาแทนตำแหน่งของ Generation X ในปัจจุบัน ซึ่งก็จะไปแทนที่ Baby Boomer ในอนาคตอันใกล้นี้ แต่หัวหน้างานส่วนใหญ่ไม่สามารถบริหาร ปกครอง Generation Y ให้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดการสูญเสีย Gen Y ไปเป็นจำนวนมาก

วัฒนธรรมการเข้าออกจากรองค์กรของ Gen Y ถือเป็นเรื่องปกติแล้วหากสามารถทำ Gen Y มีความรักดี และมุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น ก็จะส่งผลให้องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่ดีไป ดังนั้น หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา Gen Y อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

การเรียนรู้และเข้าใจ Gen Y อย่างแท้จริงจะทำให้เรามีเทคนิคในการเจียระไน Gen Y ให้เพิ่มคุณค่าในตัวเองเพิ่มขึ้นด้วยตัวของ Gen Y เอง ซึ่งจะทำให้หัวหน้างานที่พร้อมกับการปรับเปลี่ยนตัวเองในการเรียนรู้และค้นหาความต้องการของ Gen Y เป็นที่ยอมรับของ Gen Y ได้ง่ายขึ้น

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ★ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ของหัวหน้างานที่มีต่อ Gen Y ให้เป็นเชิงบวกมากขึ้น
- ★ เพื่อให้หัวหน้างานมีเทคนิคในการเข้าใจ Gen Y และทำให้ Gen Y เข้าใจความหวังดีของหัวหน้ามากขึ้น
- ★ เพื่อสร้างเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่สามารถพัฒนา Gen Y และเพิ่มคุณค่าในตัว Gen Y เพิ่มขึ้น

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- ◎ หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่
 - ความท้าทายของการพัฒนา Gen Y
 - รู้จักและเข้าใจ Gen Y ให้ลึกซึ้ง
 - ความเชื่อแนวใหม่เกี่ยวกับ Gen Y
 - Workshop: ปรับเปลี่ยนแนวความคิดของตัวเอง
- ◎ แนวทางการพัฒนา Gen Y ให้มีประสิทธิภาพ
 - อุปสรรคของการพัฒนา Gen Y
 - ความแตกต่างของ Generation ปัจจุบัน
 - เทคนิคการทำให้ Gen Y ปลื้มหัวหน้า
 - การพัฒนา Gen Y ในฐานะโค้ช
 - Workshop: กำหนดแนวทางการพัฒนา Gen Y ของตัวเอง
- ◎ การเจียระไน Gen Y ให้มีคุณค่าในองค์กร
 - ธรรมชาติของ Gen Y ที่หัวหน้าควรรู้
 - มองจุดเด่น ทำทนาย และให้โอกาส
 - สร้าง Gen Y ให้เป็น Talent อย่างง่ายๆ
 - จูงใจให้ Gen Y ปรับเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
 - Workshop: กิจกรรมเจียระไน Gen Y ให้เป็น Talent
 - กรณีศึกษา: สร้าง Gen Y ให้เป็น Talent
- ◎ การเตรียมความพร้อมกับองค์กรยุคใหม่ของหัวหน้างาน
 - พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
 - การเอาชนะหลุมพรางทางความคิด
 - การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับทุก Generation

◎ การบ้านเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

❖ วิธีปฏิบัติ

➢ ลองชมตัวเองให้เพื่อนๆ ฟังในด้านต่างๆ เหล่านี้

- จุดเด่น
- ความสามารถพิเศษ
- สิ่งที่มีภูมิใจ

❖ ผลที่ได้รับจาก Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

: การชมตัวเองจะทำให้เกิด ความมั่นใจในตัวเอง เพิ่มขึ้น คนส่วนใหญ่ให้นิยามการรักตัวเองการชมตัวเองแบบผิดๆ เช่น เดียวจะหลงตัวเอง, ทำให้เห็นแก่ตัว เป็นต้น ซึ่งการชมตัวเองแบบสร้างสรรค์นั้น จะทำให้เรามีเป้าหมายในตัวเองเพิ่มขึ้นเพราะเราเห็นคุณค่าของตัวเองแล้ว

❖ การนำไปฝึกฝนต่อไป

: ลองฝึกชมตัวเองต่อหน้ากระจกบ่อยๆ เพื่อให้กำลังใจตัวเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่กำลังเจอหรือแก้แอกการที่ถอดใจได้ ยิ่งชมตัวเองมากหรือบ่อยแค่ไหนจะทำให้เรามีพลัง ในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

❖ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

: คนทุกคนต้องการ คำชม แต่ส่วนใหญ่จะรอจากผู้อื่น เมื่อ ไม่ค่อยได้ก็จะรู้สึกท้อถอยหรือหมดแรงในการทำงานแต่ถ้าเราชมตัวเองได้ เราก็จะรู้สึกดี เพราะความรู้สึกของเราไม่รู้หรือว่าใครชมขอให้ เป็น คำชม ก็พอ

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

(รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

★ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

ปรับจนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร

- ❖ แนะนำตัวเอง
- ❖ คำสำคัญ (Key Words)
- ❖ คำถามสร้างแนวความคิด

★ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง

การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่ การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง

- ❖ 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

เรื่องที่คุณเข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- ❖ 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 จากอาจารย์ปกรณั้วะมาทักทาย
5. สมักร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)
8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กรโดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปกรณั้ว (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนา กลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตัวเอง ต่อไปได้ด้วยตัวของเขาเอง

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดย

1. ตัวผู้เข้าอบรม พัฒนาตนเอง โดยใช้

- การบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- เอกสารเพิ่มเติมสำหรับนำไปฝึกฝน
- แหล่งความรู้เตือนความทรงจำในเว็บไซต์ Pakornblog.com
- Mailing List ความรู้ส่งตรงถึงที่ จาก ทีม วิทยากรผู้ช่วย ถึงผู้เข้าอบรม
- จดหมาย Reminder (ทักทาย) จากอาจารย์ ปกรณั้ว 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 อาจารย์ปกรณั้ว

- ดำเนินการแทน HRD โดยมีรายงานสรุปผล ความเปลี่ยนแปลงให้

4. Clinic โดย อ.ปกรณั้ว

- ดำเนินฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้าอบรมทำการบ้าน (งานที่ผู้เข้าอบรมบอกว่าต้องการไป พัฒนา) และ อาจารย์ มาให้คำแนะนำ

กรณีการติดตามผลแบบมีค่าใช้จ่าย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อนำเสนอ