



Course outline

หลักสูตร การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ (People Management & Development)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

นายปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการและแนวความคิด

- การให้ความสำคัญกับบุคลากร (ทุนมนุษย์) ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เพราะผลงานที่เกิดขึ้นล้วนมาจากฝีมือของบุคลากรภายในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน หัวหน้างานเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายในทีมให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น หัวหน้างานควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทีมงานร่วมกับหน่วยงาน HRM&HRD ขององค์กร
- การพัฒนาให้หัวหน้างานเข้าใจหลักการและแนวทางที่ถูกต้องในการพัฒนาทีมงานจะทำให้สามารถสร้างและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงยิ่ง โดยผ่านกระบวนการสร้าง ฟีคสอน ชี้นะ สอนแนะ ดูแลและปรึกษาที่ถูกต้อง
- บทบาทของหัวหน้างานในการบริหารและพัฒนาทีมงานนั้นมีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และสถานการณ์ในการพัฒนาบุคลากรนั้นๆ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น
 - การสอนความรู้ (Teaching)
 - การถ่ายทอดเทคนิควิธีการที่ดี (Training)
 - การดึงศักยภาพของทีมงาน (Coaching)
 - การให้คำปรึกษาและชี้นะ (Consulting&Counselling)

วัตถุประสงค์

- ☞ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- ☞ เพื่อให้เทคนิควิธีการในการพัฒนาทีมงานที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ด้วย Style ของผู้เรียนเอง

☞ เพื่อสร้างแนวความคิดในการใช้บทบาทในการพัฒนาทีมงาน ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง สามารถปฏิบัติได้จริง

รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

- ▶ สสำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - คุณพร้อมในการพัฒนาทีมงานหรือไม่?
 - หัวหน้างานในฐานะ HRM&HRD ขององค์กร
 - บทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานในการพัฒนาทีมงาน
 - การพัฒนาบุคลากร...หัวใจสำคัญของผู้นำ
 - Workshop: แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน
- ▶ หลักการและแนวทางพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - เป้าหมายการพัฒนาเชิงกลยุทธ์
 - รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับทีมงาน
 - การสอน ฝึกสอน ซีเนาะ คูแผล และปรีภษา
 - การประเมินผลการเรียนรู้ของทีมงาน
 - การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - Workshop: กำหนดหลักการและแนวทางของตนเอง
- ▶ บทบาทการบริหารและพัฒนาบุคลากร
 - หัวหน้างานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน
 - คุณครูผู้ให้ความรู้ ความสามารถในงาน
 - ครูฝึกผู้ถ่ายทอดเทคนิควิธีการที่ดี
 - โค้ชผู้ดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ออกมาใช้
 - ที่ปรีภษาให้คำซีเนาะปรีภษาและคูแผล
 - Role Playing: การบริหารและพัฒนาทีมงานด้วยบทบาทต่างๆ
- ▶ เทคนิคการสร้างแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาทีมงาน
 - กำหนดตัวชี้วัดผลงานและเป้าหมาย
 - การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
 - การพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน
 - การสร้างการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้พนักงาน
- ▶ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนและพัฒนาตัวเอง

กลุ่มผู้เข้าอบรม

* หัวหน้างาน

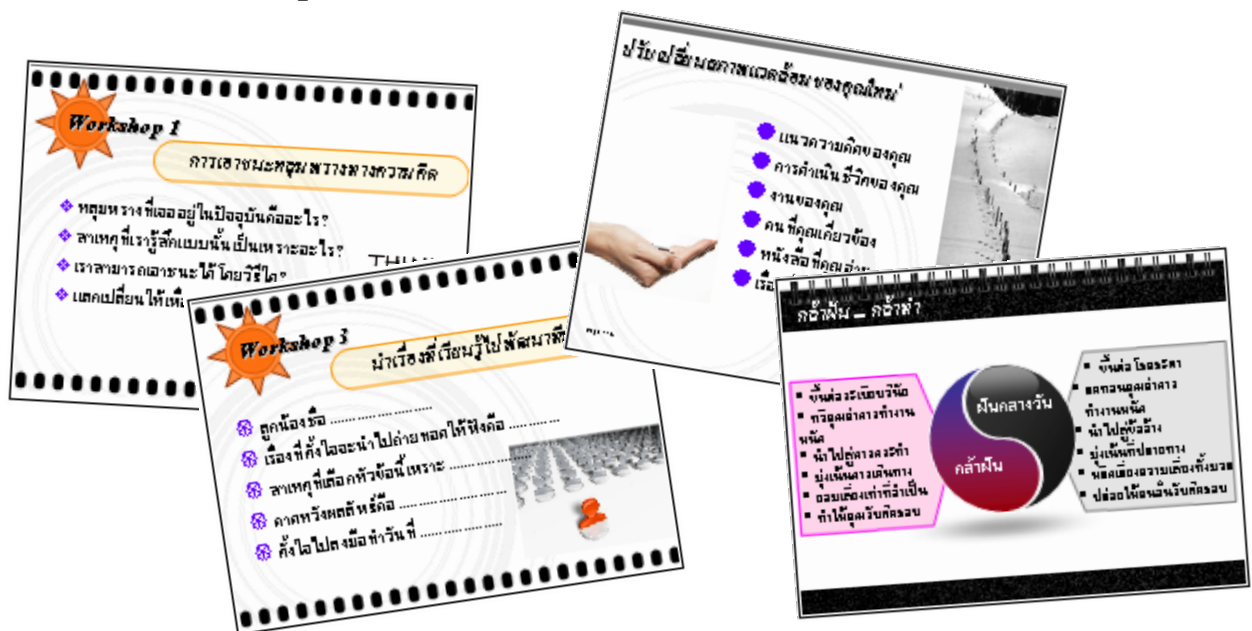
* ผู้จัดการ

* ผู้บริหาร

แนวทางในการฝึกอบรม

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

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา



★ ตัวอย่าง Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

◇ วิธีปฏิบัติ

▷ ลองชมตัวเองให้เพื่อนๆ ฟังในด้านต่างๆ เหล่านี้

- จุดเด่น
- ความสามารถพิเศษ
- สิ่งที่น่าสนใจ

◇ ผลที่ได้รับจาก Work Shop หัวข้อ “ การชื่นชมตัวเอง ”

: การชมตัวเองจะทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้น คนส่วนใหญ่ให้นิยามการรักตัวเองการชมตัวเองแบบผิดๆ เช่น เดี่ยวจะหลงตัวเอง, ทำให้เห็นแก่ตัว เป็นต้น ซึ่งการชมตัวเองแบบสร้างสรรค์นั้นจะทำให้เรามีเป้าหมายในตัวเองเพิ่มขึ้นเพราะเราเห็นคุณค่าของตัวเองแล้ว

◇ การนำไปฝึกฝนต่อไป

: ลองฝึกชมตัวเองต่อหน้ากระจกบ่อยๆ เพื่อให้กำลังใจตัวเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่กำลังเจอ หรือแก้อาการที่อดอยได้ ยิ่งชมตัวเองมากหรือบ่อยแค่ไหนจะทำให้เรามีพลังในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

❖ สาเหตุที่ทำให้เราเปลี่ยนตัวเองได้

: คนทุกคนต้องการ คำชม แต่ส่วนใหญ่จะรอจากผู้อื่น เมื่อไม่ค่อยได้ก็จะรู้สึกที่อดอยหรือหมดแรงในการทำงาน แต่ถ้าเราชมตัวเองได้เราก็จะรู้สึกดีเพราะความรู้สึกของเราไม่รู้หรือกว่าใครชมขอให้ เป็น คำชม ก็พอ

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

(รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

❖ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร

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

❖ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง

การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่ **การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง**

- ◆ ค้นหาอุปสรรคทางความคิดในเรื่องต่างๆ
- ◆ 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 และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ ยาวนานก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปกรณั๊วะมาทักทาย
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 โดยอาจารย์ปกรณั๊วะ (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 ปกรณั๊วะ 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 อาจารย์ปกรณั๊วะ

- ดำเนินการแทน HRD โดยมีรายงานสรุปผล ความเปลี่ยนแปลงให้

4. Clinic โดย อ.ปกรณั๊วะ

- ดำเนินฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้าอบรมทำการบ้าน (งานที่ผู้เข้าอบรมบอกว่าต้องการไปพัฒนา) และ อาจารย์ มาให้คำแนะนำ

กรณีการติดตามผลแบบมีค่าใช้จ่าย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบและการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม
