



Course outline

ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคน 7 ประการ

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

อาจารย์ ไพรัช วนัสบดีไพศาล

Sale/Service/Management Consultant

“จะบริหารคนได้ จะพัฒนาคนได้

ก็ต้องรู้ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคนให้กระจ่าง”

หลักการ/แนวความคิด

- ในการพัฒนาคน จำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงอุปนิสัยในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนในด้านต่างๆ และนำมาใช้ร่วมกับ การทำงานทั้งด้านบริหารงานและบริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากกรอบความคิดของผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคน 7 ประการ ทำให้มองเห็นถึงจุดสำคัญในการพัฒนาคน ให้เป็นพลังที่อัดแน่นไปด้วยประสิทธิภาพขององค์กร
 - ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคน 7 ประการ ช่วยพัฒนาทักษะการชนะใจตัวเอง และชนะใจผู้อื่น เรียนรู้ถึงกระบวนการต่างๆในการพัฒนาคนอย่างเป็นขั้นตอน อีกทั้งยังเป็นก้าวแรกในการพัฒนาศักยภาพการทำงานในด้านอื่นๆต่อยอดขึ้นไปได้อีก ความสำเร็จของคนที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยกรอบแนวคิด
 - หลักสูตรนี้ได้ให้กรอบแนวคิดที่จะทำให้ ผู้เข้ารับการอบรม มีทักษะในการควบคุมอารมณ์ ปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมและเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถมองคนได้กระจ่าง เข้าใจความคิดและความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง ช่วยปรับทักษะการบริหาร สร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งของตัวเองและบุคคลรอบข้าง เสริมศักยภาพให้องค์กรแข็งแกร่งด้วยแนวคิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคน
- “จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องเข้าใจแนวคิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคน 7 ประการ”

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ทั้งของตนเองและบุคคลรอบข้าง
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาทักษะการบริหารในแง่มุมต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาการสื่อสารและศิลปะการจูงใจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาทักษะการบริหารคนในมุมที่แตกต่างและหลากหลายของคน

เนื้อหาหลักสูตร

- ★ เรียนรู้หลักการพัฒนานคนให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาคนอย่างเป็นระบบ
- ★ ปรับกระบวนทัศน์ ทำให้เกิดการพัฒนา ปรับวิธีคิดให้ถูกต้องและมีแบบแผน
- ★ ฝึกปฏิบัติให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ★ กรณีศึกษาจากประสบการณ์ตรงของวิทยากร
- ★ Workshop แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
 - ให้โจทย์ที่แตกต่างในการพัฒนาคนให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคน
 - วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคนของตัวเอง ว่ามีส่วนใดบ้างที่เป็นจุดแข็ง
 - ผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ร่วมกันวิเคราะห์ความสำเร็จของแต่ละกลุ่มที่นำเสนอ
 - กลุ่มที่มีแนวทางการพัฒนาคนได้ดีที่สุด จะได้รับของรางวัลจากทางวิทยากร
 - วิทยากรชี้จุดที่ควรปรับปรุง
 - วิทยากรให้ผลลัพธ์ที่ได้ของเวิร์กช็อปนี้
- ★ สรุปเนื้อหาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์จากผู้เข้ารับการอบรม
- ★ ข้อคิดฝากให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนำกลับไปฝึกปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

วิธีการ (ทฤษฎี 30% ปฏิบัติ 70%)

- ✓ การบรรยาย – สาธิต – ประสบการณ์
- ✓ เน้นให้มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ เพื่อดึงศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรมออกมา
- ✓ ระดมสมอง – กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ – เกมส์สอดแทรก – การแสดงบทบาทสมมติ

สไตล์การสอนของวิทยากร

- ✓ Psychology for motivated thinking (การใช้จิตวิทยาเพื่อกระตุ้นความคิด)

- ✓ Training interactive for leverage the real performance (การฝึกอบรมเชิงโต้ตอบสำหรับการใช้ประโยชน์จากการปฏิบัติจริง)
- ✓ Psychology (จิตวิทยา) และ Interactive (เชิงโต้ตอบ)
คือการนำจิตวิทยามาใช้ร่วมในการฝึกอบรม และกระตุ้นความคิดของผู้เรียนอยู่ตลอดในเชิงโต้ตอบแบบอินเตอร์แอคทีฟ

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ พนักงาน

