

# COURSE OUTLINE

ภาวะผู้นำเชิงเสริมพลัง: ขับเคลื่อนทีมสู่ความสำเร็จ  
**(Empower Leadership Driving Team to Success)**



BANANA TRAINING

“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเทรนนิ่ง”



วิทยากรโดย

อาจารย์ธนายุทธ สิริnutananนท์

วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

Banana Training and Consultancy Co.,Ltd.

97/126 Moo 12 Srinakarin Rd., Bangkaew, Bangplee, Samutprakan 10540

Hotline: 080-626-9565, 090-984-2910 Tel/Fax: 02-001-8310 ID Line: 0991922552



[www.thanayut.com](http://www.thanayut.com)



[www.bananastraining.com](http://www.bananastraining.com)

## หลักการและเหตุผล

- ❖ ในสภาพแวดล้อมของโลกการทำงานยุคปัจจุบัน ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบเดิมที่มุ่งเน้นการสั่งการและควบคุมเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ผู้นำในยุคใหม่ จำเป็นต้องมีทักษะในการ “เสริมพลัง (Empower)” ให้กับทีมงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วม และทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จที่ยั่งยืน
- ❖ ในทุกองค์กรต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะองค์กรด้านการผลิตยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น QC, Production, Procurement หรือ Maintenance ความสำเร็จในการส่งมอบงานคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกัน หากขาดการ Empower จากผู้นำ ทีมงานมักจะรอคำสั่ง ทำให้ไม่เกิดการคิดริเริ่มหรือแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ในทางกลับกัน หากผู้นำสามารถเสริมพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีม ทีมจะสามารถช่วยกันคิด แก้ไขปัญหา และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง
- ❖ หลักสูตรนี้ออกแบบมาเพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการของ Empower Leadership พร้อมกับการฝึกทักษะผ่าน Workshop และกิจกรรมกลุ่มที่สนุกสนานและไม่เครียด ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงในการทำงาน และได้ทดลองใช้ทักษะการเป็นผู้นำเชิงเสริมพลังผ่านเกมและ Role Playing ที่สอดคล้องกับงานจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติในเวลาเดียวกัน
- ❖ ในท้ายที่สุด ผู้นำที่สามารถ Empower ทีมได้จริง ไม่เพียงแต่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความผูกพัน ความภูมิใจ และความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน หลักสูตรนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยพัฒนาผู้นำให้มีทั้งทักษะ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที

## วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของภาวะความเป็นผู้นำ
- ❖ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของ Empower Leadership และความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- ❖ เพื่อพัฒนาทักษะการเสริมพลังทีมงาน ได้แก่ การสื่อสาร, การโค้ช และการให้กำลังใจ
- ❖ เพื่อส่งเสริมให้ผู้นำสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของงานในทีมได้อย่างแท้จริง
- ❖ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเชื่อมโยงแนวคิด Empower Leadership กับบริบทการทำงานของ Processing Technology และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันของทีมและองค์กร



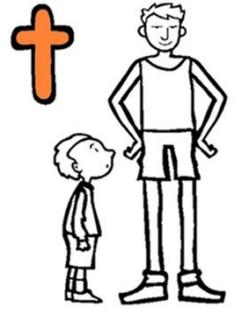
## รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- ➡ พื้นฐานภาวะความเป็นผู้นำเชิงเสริมพลัง
  - Ice Breaking & Team Energizer
  - ทำไมต้องสนใจพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
  - Workshop I: สำรวจแนวคิดของความเป็นผู้นำ
  - ความหมายของ Empower Leadership
  - ความแตกต่างระหว่าง “ผู้นำสั่งการ” กับ “ผู้นำสร้างพลัง”
- ➡ แก่นของ Empower Leadership
  - E = Enable → สร้างโอกาสและให้เครื่องมือ
  - M = Motivate → กระตุ้นด้วยแรงบันดาลใจ ไม่ใช่แค่คำสั่ง
  - P = Participation → เปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วม
  - O = Ownership → ทำให้ทีมรู้สึกเป็นเจ้าของงานจริง
  - W = Wisdom → ใช้การ โต้แย้ง สะท้อนความคิด ไม่ใช่แค่สั่ง
  - E = Encourage → ให้กำลังใจ ยอมรับความล้มเหลวเพื่อเรียนรู้
  - R = Result Together → ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จไปพร้อมกัน
- ➡ ทักษะตามแก่นของ Empower Leadership
  - การเป็นผู้นำคือการสร้างพื้นที่และให้เครื่องมือ
  - Mini Workshop “What I need”
  - การสร้างแรงบันดาลใจ vs การใช้แรงกดดัน
  - เกม “แรงบันดาลใจ 1 นาที”
  - ความแตกต่างระหว่าง “งานของหัวหน้า” กับ “งานของทีม”
  - เกม “Own the Ball”
  - การใช้ “การ โต้แย้ง” และคำถามที่ดี เพื่อดึงศักยภาพทีม
  - Role Play “Coaching in 5 min” (Coaching card)
  - เกม “Empower Challenge”
  - การให้กำลังใจและการยอมรับความล้มเหลว
  - เกม “Celebrate Failures”
  - ความสำเร็จไม่ใช่ชัยชนะของหัวหน้า แต่คือชัยชนะของทีม
  - Workshop II: “Result Map”
- ➡ บทสรุป Empower Leadership = E–M–P–O–W–E–R
  - แนวคิด “Knowledge is not Understanding”
  - Reflection & Commitment



## 1 การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

- ผู้ใหญ่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับชีวิต ดังนั้นการเรียนรู้สิ่งใหม่จึงมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีอยู่
- ผู้ใหญ่ต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ และต้องรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นมีความจำเป็นและสำคัญต่อตัวเขา
- ผู้ใหญ่มีอิสระและควบคุมตนเองได้ ดังนั้นจึงต้องการมีอิสระในการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีความสำคัญและสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งเกิดการปรับใช้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง
- ผู้ใหญ่สนใจเรียนรู้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปรับใช้แก้ปัญหาของตนได้ทันที



## 2 การฝึกอบรมใช้กระบวนการ "Effective Group Coaching"

กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง สามารถดึงศักยภาพ

ภายในออกมาใช้มากขึ้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching) ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

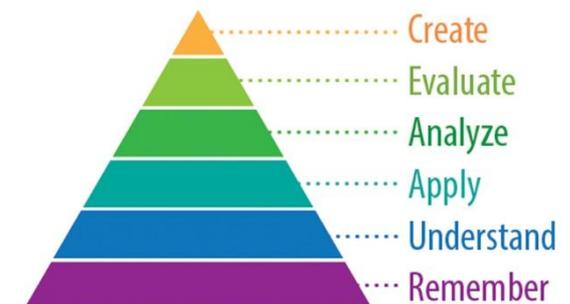
## 3 การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

\*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



\*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้อมาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ

- การสร้างสรรค์ (Creat)
- การประเมินผล (Evaluate)
- การวิเคราะห์ (Analyze)
- การประยุกต์ (Apply)
- การเข้าใจ (Understand)
- การจำ (Remember)



BLOOM'S TAXONOMY



## 4 การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย นำไปปรับใช้ได้จริง



- **การบรรยาย 40-50%** : เนื้อหาตามทฤษฎีและยกตัวอย่างที่มีความสอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ด้วยตนเอง
- **Workshop 20%** : กระตุ้นให้เกิดการสร้างกระบวนการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Coaching Process)
- **กรณีศึกษา 0-20%** : สร้างบรรยากาศการวิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน โดยนำความรู้จากในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาในกรณีศึกษา และแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Activity 0-40%** : การทำกิจกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือสำหรับแก้ปัญหา (Problem Solving Devices) ในหลักสูตรหมวดการคิด (Thinking) โดยลงมือปฏิบัติบนโจทย์ที่กำหนดด้วยผู้เรียนเอง และแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Role Playing 0-20%** : การแสดงบทบาทตามเหตุการณ์ที่กำหนดให้ เป็นการทบทวนและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมา
- **อื่นๆ 0-30%** : กิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตร เช่น กิจกรรมรับฟังคู่สนทนาผ่านการเล่าเรื่อง (Telling my story), กิจกรรมแบ่งลักษณะนิสัยของมนุษย์ (สัตว์ 4 ทิศ), กิจกรรมสุนทรียสนทนา (Dialogue) หรือกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

## การเรียนรู้แบบไม่ตึงเครียด สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จนใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

# 5

ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ ผู้เรียนต้องรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดในการอบรม (คลื่นสมองมีความถี่อยู่ในช่วงอัลฟา Alpha) ดังนั้นก่อนเรียนจึงมี "กิจกรรมปรับคลื่นสมองก่อนการเรียนรู้" ซึ่งเป็นที่มาของวลีว่า **"เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผลสไตล์บานาน่า เทรนนิ่ง"**



# โครงสร้างและเทคนิคสำหรับการดำเนินการฝึกอบรม (Framework and Technique)

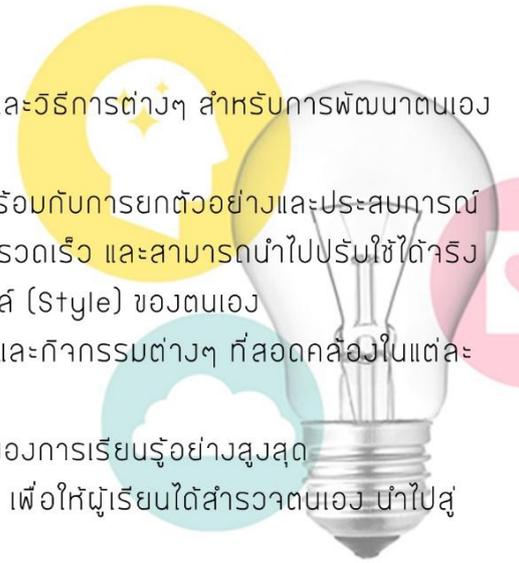


## 1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- คำตามสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- บอกเล่าเก้าสิบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่อาจารย์ใช้ในห้องบรรยาย
- ความหมายของการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และโค้ชชิ่ง (Coaching)
- แนวคิดการฝึกอบรมด้านทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalzation)

## 2 เนื้อหาและแนวความคิดด้านการฝึกอบรมในห้องอบรม

- การบรรยาย (Training) เนื้อหาตามหลักสูตร เพื่อสร้างแนวคิด เทคนิค และวิธีการต่างๆ สำหรับการพัฒนาตนเองให้ทำงานดีขึ้น
- การบรรยายเนื้อหาเน้นที่หลักการตามทฤษฎี (Concept of Theory) พร้อมกับการยกตัวอย่างและประสบการณ์ต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ผู้เรียนมองเห็นภาพ เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง พร้อมกับจูงใจให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่เป็นสไตล์ (Style) ของตนเอง
- มีกระบวนการเสริมการเรียนรู้มากขึ้นผ่านการทำเวิร์คช็อป, กรณีศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหลักสูตร
- การฝึกอบรมเน้นความรู้ลึกผ่านคลาย ไม่เครียด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างสูงสุด
- การบรรยายมีการสอดแทรกกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น



## 3 เวิร์คช็อปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Workshop)

- ผู้เรียน/กลุ่ม ทำกิจกรรม Workshop
- Workshop จัดทำในรูปแบบของกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process)

## 4 วิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน (Case Study)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
- ตัวแทนกลุ่มแบ่งปันผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน



## 5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร (Activity)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อทำกิจกรรม
- ผู้เรียนร่วมแบ่งปันกิจกรรมหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

## 6 ผู้เรียนแฮร์ความรู้สึที่ได้ รับจากการอบรม

- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ของรางวัลพิเศษสำหรับผู้ออกมาแฮร์ความรู้สึก (สงวนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

