

# ภาวะผู้นำและการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

(Leadership and People Management)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.รณยุทธ สิริnutานนท์  
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

## 8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

## ภาวะผู้นำและการบริหารบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Leadership & People Management)

LE 1.17

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

### หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งถือการควรลงมือดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้นำระดับต้นและระดับกลางเปรียบได้กับ “หัวหน้างาน” และ “ผู้จัดการ” ที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้นถ้าหัวหน้างานหรือผู้จัดการมีภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้การบริหารปกครองลูกน้องทำได้ง่ายขึ้น ทีมงานจะมุ่งมั่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ (Efficiency and Potential) ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงาน (Performance) ตลอดจนความสำเร็จขององค์กร

หัวหน้างานเชิงประสิทธิภาพย่อมต้องมีภาวะความเป็นผู้นำเป็นพื้นฐาน (Leadership) ตลอดจนต้องมีความสามารถหรือทักษะในการบริหารคน (People Management Skill) ให้สามารถทำงานตอบสนองเป้าหมายองค์กร โดยทักษะที่สำคัญมีดังนี้

- ทักษะการบริหารบุคลากร (เข้าใจคน)
- ทักษะการบริหารบุคคล (สื่อสารประทับใจ)
- ทักษะการบริหารบุคลากร (พัฒนาองค์กรยั่งยืน)

การเข้าใจลักษณะและบุคลิกของบุคลากร เป็นทักษะแรกที่ผู้นำต้องเรียนรู้ เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรมีความแตกต่างกันตามวัย เชื้อชาติ ทัศนคติ แนวคิด ค่านิยม ประสบการณ์ และสไตล์ในการทำงาน ซึ่งปัญหาระหว่างวัยและสไตล์ในการทำงานย่อมมีไม่มากก็น้อย ดังนั้นการเข้าใจคนเพื่อให้ปัญหาการทำงานภายในทีมงานน้อยลง

โดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นรักตนเอง อยากให้ผู้อื่นยอมรับและเห็นคุณค่า พร้อมเปลี่ยนแปลงตนเอง ถ้าเขาเห็นประโยชน์จากเรื่องนั้น และที่สำคัญมนุษย์ชอบคำชมมากกว่าคำตำหนิ ซึ่งสมองของมนุษย์จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติ ในลักษณะหลีกเลี่ยงและต่อต้าน (Away) ถ้ารู้สึกไม่ปลอดภัย ในทางตรงกันข้ามลูกน้องจะเข้าหา (Toward) ถ้ารู้สึกปลอดภัย ดังนั้นการบริหารบุคลากร หัวหน้างานต้องรู้จักสื่อสารเชิงบวกให้เกิดความประทับใจ ต้องสร้างสรรคคำพูดแบบ Magic Word เพื่อกระตุ้นและจูงใจลูกน้อง ให้มีกำลังใจและแสดงความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ควรมีทักษะสื่อสารเพื่อปรับปรุง แบบการให้ข้อมูลตอบกลับ (Feedback) ด้วยหลักการ FISHs Principle และ WRI Technique

ทักษะการบริหารคนอย่างยั่งยืนคือ ต้องบริหารให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร (Engagement) เนื่องจากผลงานวิจัยทุกแห่งชี้ตรงกันว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวและอย่างยั่งยืน ล้วนเกิดจากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีประเด็นในการเรียนรู้ดังนี้

- กลยุทธ์สร้างผู้มีอิทธิพล (Influencer Strategy)
- เรียนรู้วิธีบริหารคนแบบ BBQ Plaza
- เทคนิคการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน (Engagement)

### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของภาวะความเป็นผู้นำในตำแหน่งงาน
- เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการบริหารคนในมิติของการเข้าใจคนตามยุค (Generation) และรูปแบบสไตล์การทำงาน
- เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการบริหารคนในมิติของการสื่อสารเชิงบวกด้วย Magic Word และการให้ Feedback
- เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการบริหารคนในมิติของการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนด้วยแนวคิด Engagement

### รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

#### พื้นฐานการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

- ไม่ต้องสนใจพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- บทบาท หน้าที และความรับผิดชอบของผู้นำ
- ความแตกต่างระหว่างหัวหน้าแบบ “ตำแหน่ง” กับ “ผู้นำ”
- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 5 ระดับ
- Workshop I: ประเมินภาวะความเป็นผู้นำตนเอง

#### ทักษะการบริหารบุคลากร (เข้าใจคน)

- แนวคิดการบริหารคนตามยุค (Generation)
- ปัญหาระหว่าง Generation ภายในองค์กร
- Workshop II: ค้นหาคำปัญหาระหว่าง Generation
- การบริหารคนตามสไตล์การทำงานแบบ DISC
- การบริหารคนตามลักษณะคนแบบผู้นำสี่ทิศ
- Workshop III: กำหนดสไตล์การทำงานของลูกน้อง

#### ทักษะการบริหารบุคลากร (สื่อสารประทับใจ)

- เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
- สมอของมนุษย์กับการสื่อสาร
- เทคนิคสื่อสารเชิงบวกกับคนทุกสไตล์
- Killing Word VS Magic Word
- เรียนรู้พลังของคำพูดจากคลิปวิดีโอ
- เทคนิคการให้ Feedback เพื่อการปรับปรุง
- FISHs Principle
- WRI Technique
- Workshop IV: ฝึกสื่อสารด้วย Magic Word และ WRI

#### ทักษะการบริหารบุคลากร (พัฒนาองค์กรยั่งยืน)

- กลยุทธ์สร้างผู้มีอิทธิพล (Influencer Strategy)
- วิธีบริหารคนแบบ BBQ Plaza
- เทคนิคการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน
- Workshop V: ร่วมกันคิดกลยุทธ์ครองใจลูกน้อง
- เทคนิคการบริหารด้วยสุนทรียสนทนา (Dialogue)
- Workshop VI: ร่วมกันแก้ปัญหา “เด็กสมัยนี้”





# 5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



080-626-9565

sale@bananatraining.com

www.bananatraining.com

## 1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

## 2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างทฤษฎีที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

### ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

### ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

### ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

## 3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



## 4.Coaching (โค้ชซิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

## 5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



## โครงสร้างการฝึกอบรม COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติสมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan