

จิตวิทยาครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา

(Leadership for Management and Motivation)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริनुตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

จิตวิทยาครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Leadership for Management and Motivation)

LE 1.6

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

“ผู้จัดการ” และ “หัวหน้างาน” นับว่าเป็นตัวแทนบริษัทและตัวแทนพนักงานในเวลาเดียวกัน ถ้ากล่าวในแง่ของตัวแทนบริษัท หัวหน้าต้องบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานผ่านทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ทีมงานจะมุ่งมั่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ (Efficiency and Potential) ตลอดจนให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจได้นั้น (Performance) หัวหน้างานต้องมีจิตวิทยาในการบริหารและจูงใจทีมงาน เพื่อสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้

โดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนรักตนเอง ต้องการพัฒนาตนเอง อยากรู้ให้ผู้อื่นยอมรับและเห็นคุณค่า พร้อมเปลี่ยนแปลงตนเอง ถ้าเขาเห็นประโยชน์จากเรื่องนั้น และที่สำคัญมนุษย์ชอบคำชมมากกว่าคำตำหนิ ซึ่งสมองของมนุษย์จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติ ในลักษณะหลีกเลี่ยงและต่อต้าน (Away) ถ้ารู้สึกไม่ปลอดภัย ในทางตรงกันข้ามลูกน้องจะเข้าหา (Toward) ถ้ารู้สึกปลอดภัย ดังนั้นการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานต้องรู้จักสื่อสารเชิงบวก ต้องสร้างสรรค์คำพูดแบบ Magic Word เพื่อกระตุ้นและจูงใจลูกน้องให้มีความตั้งใจและแสดงความสามารถในการทำงาน

การสื่อสาร การมอบหมายงาน หัวหน้าควรเข้าใจลักษณะของคนคนในแต่ละช่วงอายุ (Generation) มีประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเชื่อและวิธีคิดไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ต้องเข้าใจบุคลิกของคนผ่านการแบ่งคนแบบ “ผู้นำสี่ทิศ” โดยทั้งหมดนั้นเราเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจลูกน้อง และปฏิบัติกับลูกน้องได้อย่างถูกต้อง แต่การสื่อสารกับคนทุกกลุ่มยังต้องเป็นการสื่อสารเชิงบวก ดังนั้นหัวหน้าจึงควรเรียนรู้ “การสื่อสารเชิงบวกด้วยทฤษฎีตัวยู (Theory U)” และการให้ข้อมูลตอบกลับ (Feedback) ด้วยหลักการ FISHS Principle และ WRI Technique

การครองใจลูกน้อง หัวหน้า ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหาร ต้องทำมากกว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการสื่อสารเชิงบวก ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้การทำงาน ให้รู้สึกสนุก ปลอดภัย สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และได้รับการพัฒนาตนเองไปด้วย ตลอดจนให้ทุกคนมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน (Trust) โดยสามารถใช้เครื่องมือและเทคนิคดังนี้

- กลยุทธ์สร้างผู้มีอิทธิพล (Influencer Strategy)
- เรียนรู้วิธีการคนแบบ BBQ Plaza
- สุนทรียสนทนา (Dialogue)

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ การแบ่งคนตามยุค และการแบ่งลักษณะคนแบบผู้นำสี่ทิศ
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจการสื่อสารเชิงบวกด้วย Magic Word และทฤษฎีตัวยู (Theory U)
- เพื่อให้ผู้เรียนมีเครื่องมือและเทคนิคในการพัฒนาลูกน้อง นำไปสู่การครองใจลูกน้อง

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

ภาวะความเป็นผู้นำกับการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา

- ทำไมต้องสนใจพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นำ
- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 5 ระดับ
- เป้าหมายสำคัญของการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา

จิตวิทยาครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาเชิงปฏิบัติ

- เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
- การสื่อสารกับการทำงานของสมอง
- เคารพความแตกต่างของคน
 - การแบ่งคนตามยุค (Generation)
 - การแบ่งลักษณะคนแบบผู้นำสี่ทิศ
- Workshop I: ค้นหาปัญหาระหว่าง Generation
- Workshop II: แบ่งคนแบบผู้นำสี่ทิศ (กระต๊อง อินรี หมู หมี่)

จิตวิทยาการสื่อสารและทำงานกับผู้นำสี่ทิศ

- Killing Word VS Magic Word
- เรียนรู้พลังของคำพูดจากคลิปวิดีโอ
- สื่อสารเชิงบวกด้วยทฤษฎีตัวยู (Theory U)
 - หยุตพฤติกรรม Voice of Judgement (VOJ)
 - หยุตพฤติกรรม Voice of Cynicism (VOC)
 - หยุตพฤติกรรม Voice of Fear (VOF)
- เทคนิคการให้ Feedback เพื่อการปรับปรุง
 - FISHS Principle
 - WRI Technique
- Workshop III: ฝึกสื่อสารด้วย Magic Word และ WRI

เครื่องมือและเทคนิคการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา

- กลยุทธ์สร้างผู้มีอิทธิพล (Influencer Strategy)
- วิธีการคนแบบ BBQ Plaza
- Workshop IV: ร่วมกันคิดกลยุทธ์ครองใจลูกน้อง
- สุนทรียสนทนา (Dialogue)
- Workshop V: 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 ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ 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.)
- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (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