

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา

(Developing the 360 Degree Leader)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา (Developing the 360 Degree Leader)

LE 1.5

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรและทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่มีต่อความสำเร็จดังกล่าวคือ “ภาวะความเป็นผู้นำ” ในตัวบุคลากรและ “การทำงานเป็นทีม” ร่วมกันของหน่วยงานในองค์กร ถ้าบุคลากรทุกระดับขององค์กรมีภาวะความเป็นผู้นำในตัวเองสูง พร้อมกับเข้าใจบทบาทของตนเองในการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว

คนส่วนใหญ่มีความเชื่อที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ เช่น การจะเป็นผู้นำได้ต้องมีตำแหน่งเข้ามาเกี่ยวข้อง, ถ้าเราไม่ต้องการเป็นผู้นำ เราไม่ต้องพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ เป็นต้น จากความเชื่อที่ผิดดังกล่าว ส่งผลให้คนส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของตนเองอย่างสิ้นเชิง ดังนั้นในเบื้องต้น เราควรปรับแนวคิดให้ถูกต้องต่อ “การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ” (Leadership Mindset) เพราะแนวคิดที่ถูกต้องส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง และสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ แนวคิดที่ถูกต้อง ได้แก่

- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีตำแหน่ง
- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ไม่ควรเริ่มต้นในวันที่เป็นหัวหน้า
- “ความน่าเชื่อถือ” หรือ “ความศรัทธา” เป็นกุญแจในการนำผู้อื่น
- การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นสำคัญกว่าการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การนำผู้อื่นเป็นเรื่องยาก แต่การนำตนเองเป็นเรื่องยากยิ่งกว่า

“ผู้นำ 360 องศา” (The 360 Degree Leader) หมายถึง บุคลากรภายในองค์กรมีความปรารถนาพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Potential) โดยไม่ยึดติดว่าตนเองมีตำแหน่งอะไร และอาศัยการเรียนรู้พฤติกรรมที่ดีของผู้นำ พร้อมกับมีความตั้งใจเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่พฤติกรรมที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาคนรอบข้างในทุกระดับ ให้มีความเชื่อมั่น ยอมรับ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจ อันนำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นร่วมกัน (Team Performance)

“ผู้นำ 360 องศา” (The Leader 360 Degree) คือการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพพร้อมด้านด้วย หลักการและวิธีปฏิบัติของผู้นำ 360 องศา เพื่อให้ตนเองมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลแต่ละระดับ โดยทั่วไปแล้วเราสามารถแบ่งระดับการเป็นผู้นำเพื่อนำคนแต่ละระดับของการพัฒนาผู้นำ 360 องศา ดังนี้

- หลักการและวิธีปฏิบัติในการเป็นผู้นำ นำคนระดับบน (หัวหน้า)
- หลักการและวิธีปฏิบัติในการเป็นผู้นำ นำคนระดับกลาง (เพื่อนร่วมงาน)
- หลักการและวิธีปฏิบัติในการเป็นผู้นำ นำคนระดับล่าง (ลูกน้อง)

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนมีความเชื่อที่ถูกต้องต่อการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership Mindset) เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- เพื่อให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์ของการเป็นผู้นำ 360 องศา และได้รับความน่าเชื่อถือในฐานะผู้นำ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติตนกับบุคคลระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- เพื่อให้ผู้เรียนมีหลักการและวิธีปฏิบัติตนเองที่ถูกต้องของการเป็นผู้นำ 360 องศา และสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานของการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา

- สำรวจแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำ
- ความเชื่อที่ผิดของการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- แนวคิดของการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership Mindset)
- ความหมายของผู้นำ 360 องศา (The Leader 360 Degree)

กระบวนการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา

- ก้นดักทางความคิดเชิงลบของผู้นำ 360 องศา
- Workshop I: สำรวจกับดักทางความคิดของตนเอง
- เรียนรู้ธรรมชาติของการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

แนวทางการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา

- ความสามารถในการนำตนเอง (Leading yourself)
- ข้อคิด 5 ประการของการสร้างความเชื่อมั่น
- ตัวอย่างเรียนรู้ของความสามารถในการนำตนเอง
- การเป็นผู้นำ... นำคนระดับบน
 - หลักการ “การเป็นผู้นำ... นำคนระดับบน”
 - วิธีปฏิบัติตนเองเพื่อเป็นผู้นำ... นำคนระดับบน
 - Workshop II: การพัฒนาการเป็นผู้นำ... นำคนระดับบน
- การเป็นผู้นำ... นำคนระดับกลาง
 - หลักการ “การเป็นผู้นำ... นำคนระดับกลาง”
 - วิธีปฏิบัติตนเองเพื่อเป็นผู้นำ... นำคนระดับกลาง
 - Workshop III: การพัฒนาการเป็นผู้นำ... นำคนระดับกลาง
- การเป็นผู้นำ... นำคนระดับล่าง
 - หลักการ “การเป็นผู้นำ... นำคนระดับล่าง”
 - วิธีปฏิบัติตนเองเพื่อเป็นผู้นำ... นำคนระดับล่าง
 - Workshop IV: การพัฒนาการเป็นผู้นำ... นำคนระดับล่าง

กฎเหล็กแห่งการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

- กฎแห่งการสะสม (The Law of Process)
- กฎแห่งการฝึกฝน (The Law of Practice)

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำอย่างยั่งยืน

- เรียนรู้ธรรมชาติของการพัฒนาภาวะผู้นำ
- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาภาวะผู้นำ





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 (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จัดวิทยาการ บริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะ การโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (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