

Course outline หลักสูตรครอบครองเรื่องการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร (+)
(Management for Executive) (หลักสูตร 2 วัน)

โดย นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

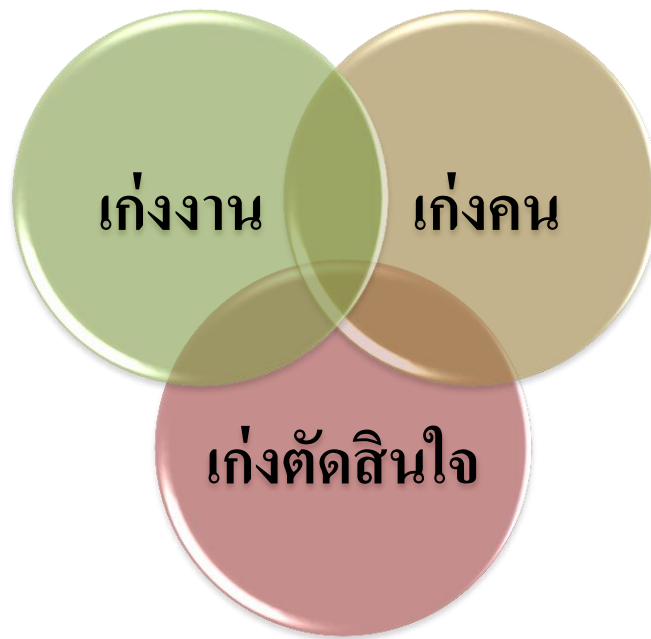
Executive Coach : Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/เหตุผล



- ★ ผู้บริหารต้องบริหารจัดการในหลายๆ สิ่ง หลายๆ อย่าง เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (Vision), พันธกิจ (Mission), เป้าประสงค์ (Goal), และเป้าหมายขององค์กร (Target)

ทักษะการบริหารจัดการด้านต่างๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก การพัฒนาให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้อง จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมสำหรับการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน



- ★ ผู้บริหารในฐานะผู้นำ ควรมีความสามารถทั้ง 3 ด้าน...
 - บริหารจัดการงาน (Goal)
 - บริหารจัดการคน (Team)
 - บริหารจัดการปัญหาอุปสรรค (Decision)
- ★ การบริหารจัดการของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ในแต่ละเรื่องนั้นมีความเหมือนและความแตกต่างของแต่ละทักษะและสามารถนำมาใช้ร่วมกันในแต่ละสถานการณ์ ทำให้การเรียนรู้ได้ครอบคลุมความหมายของการจัดการได้ครบถ้วน จะทำให้การประยุกต์ใช้ของผู้บริหารเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่รู้สถานการณ์ของตนเอง รู้จักทีมงาน เข้าใจปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด จึงเป็นบุคคลที่เหมาะสมที่สุดในการนำเครื่องมือการบริหารจัดการในแต่ละด้าน ประยุกต์ใช้ให้ถูกต้อง ก็จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จุดประสงค์ของหลักสูตร

- & เพื่อให้ผู้บริหารได้มองเห็นภาพกว้างของการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ให้ครบถ้วน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่เป็นจริงของตัวเองได้อย่างเหมาะสม
- & เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหารในการฝึกฝนการวิเคราะห์ การประเมิน การกำหนดและการคัดเลือกวิธีการบริหารจัดการที่เป็น Style และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตัวเองได้ด้วยตัวเอง พร้อมทั้งจะกลับไปเผชิญกับสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเต็มที่

- & เพื่อให้ผู้บริหารแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้กับประสบการณ์ของตนเองถึงความเหมือนและความแตกต่างของทักษะการบริหารจัดการในแต่ละด้าน ทำให้ผู้บริหารสามารถเลือกหยิบเรื่องที่ชอบ เชื่อ และคิดว่าใช่ ของตัวเอง นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

Day I : การบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้ (วันแรก)

- ➡ ครอบครองเรื่องการบริหารจัดการพอสังเขป
 - การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
 - การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
 - การบริหารจัดการทีมงาน (People Management)
 - การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management)
 - การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
 - การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
 - Workshop: สรุปความเหมือนและความแตกต่างพอสังเขป
- ➡ สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - คุณเลือกใช้การบริหารจัดการในการบริหารองค์กรอย่างไร?
 - คุณบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างไร?
 - คุณพัฒนาทีมงานด้วยการบริหารจัดการเรื่องใดบ้าง?
 - คุณมุ่งเน้นการบริหารจัดการเรื่องใดมากที่สุด?
 - Workshop: การเลือกการบริหารจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ
- ➡ ทักษะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
 - องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์
 - เครื่องมือสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์
 - เทคนิคการประยุกต์ใช้กับสถานการณ์
 - การสร้างกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์
 - Workshop: การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง
- ➡ ทักษะการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
 - หัวใจสำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงาน
 - กระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน
 - เทคนิคการจัดการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
 - Workshop: การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

Day II : การบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้ (วันที่สอง)**➡ ทักษะการบริหารจัดการทีมงาน (People Management)**

- การพัฒนาศักยภาพทีมงาน
- การบริหารทีมงานในฐานะผู้นำ
- การสอนทีมงานในฐานะโค้ช
- การ.....ภายในทีม
- Workshop: การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

➡ ทักษะการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

- ความเสี่ยงที่มีผลกระทบกับองค์กร
- องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารความเสี่ยง
- เทคนิคการบริหารจัดการความเสี่ยง
- การสร้างกระบวนการบริหารความเสี่ยง
- Workshop: การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

➡ ทักษะการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

- หลุมพรางทางความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
- แนวความคิดการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
- เทคนิคการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
- Workshop: การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

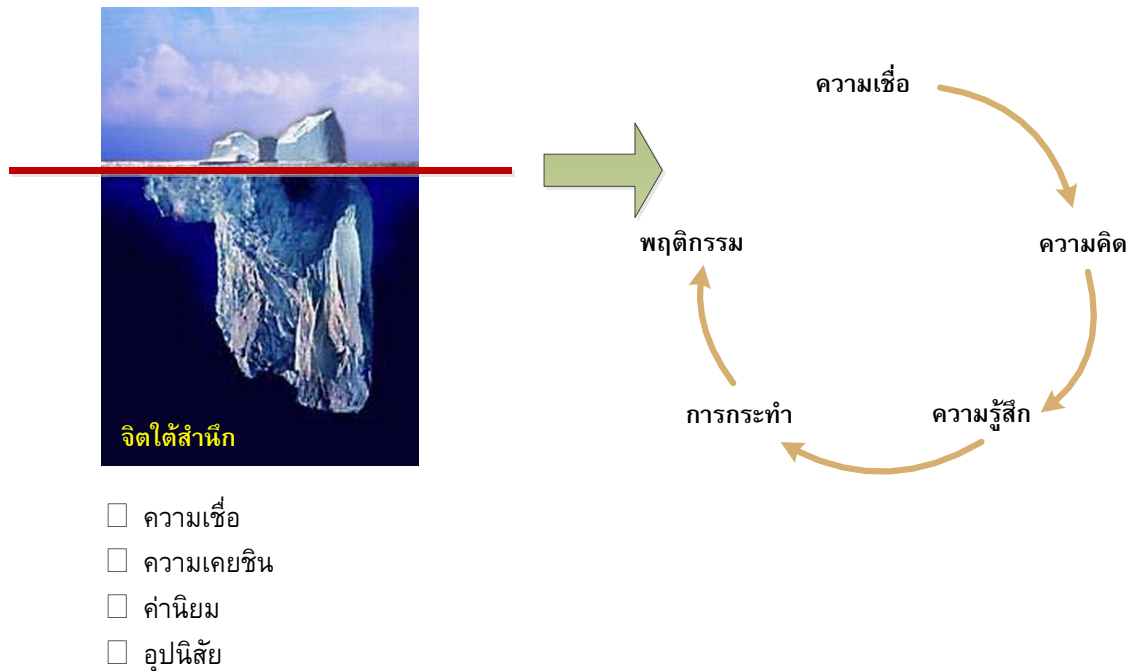
➡ ทักษะการบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)

- สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
- หลุมพรางทางความคิดเรื่องการขัดแย้ง
- เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้ง
- การสร้างแนวทางการลดความขัดแย้ง
- Workshop: การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

➡ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

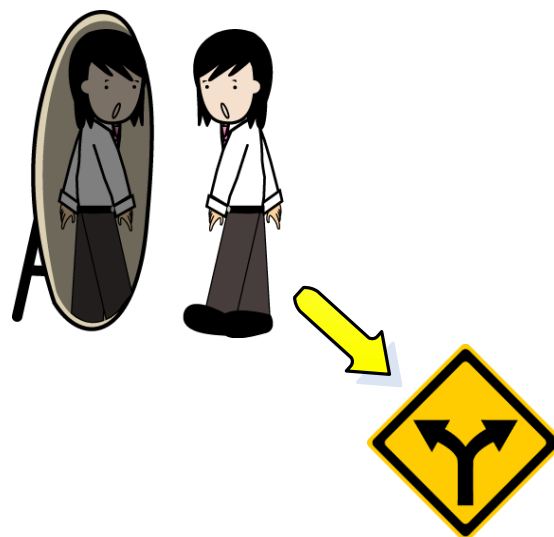
ขบวนการ (Process) ในการฝึกอบรม

▶ ใช้หลักการ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)



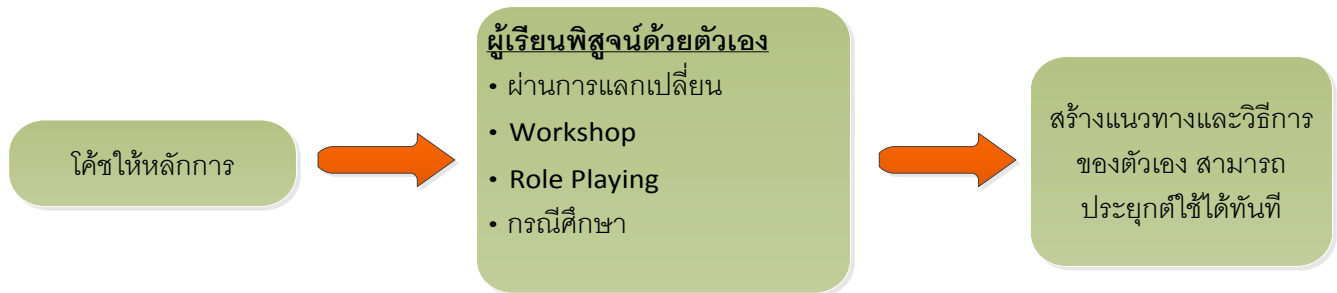
หมายเหตุ: ผู้ใหญ่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในอดีตของตัวเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะอยู่ภายในจิตใต้สำนึก ผ่านการแสดงด้วยวงจรพฤติกรรม หากต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำให้ผู้เรียนยินดีที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง (การกระทำแบบใหม่)

▶ การใช้กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching) กับ การฝึกอบรม



หมายเหตุ: การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

► แก่นสำคัญของการฝึกอบรมในรูปแบบ Group Coaching



หมายเหตุ: การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

“การบอกให้ฟัง กับ กระตุ้นให้คิด อย่างไหนดีกว่ากัน?”

“ชี้แนะวิธีการให้ กับ ถามว่ามีวิธีการของตัวเองอย่างไร?” แบบไหนจำได้มากกว่ากัน

❖ **แนวทางการบรรยายสไลด์ (Slide)**

- ❖ อธิบาย □ กระตุ้นให้คิด □ ถามให้ประยุกต์ใช้ □ จูงใจให้มี Commitment
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วย Keywords และประโยคสำคัญ
- ❖ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสำรวจตัวเองและสร้างแนวทางแก้ไขด้วยตัวเอง
- ❖ ฝึกให้จับประเด็นสำคัญที่อยู่ในสไลด์ (Slide) ได้ด้วยตัวเอง
- ❖ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกใช้ความรู้ ไม่ได้บังคับ



❖ **กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)**



- ❖ สร้าง Commitment ในสิ่งที่นำไปปฏิบัติ
- ❖ พิสูจน์หลักการและเทคนิคที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วยตัวเองและพร้อมไปประยุกต์ใช้ทันที
- ❖ สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างแนวความคิดใหม่ๆ ของตัวเองผ่านการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน



❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Workshop) ผ่านกรณีศึกษา

- ❖ กรณีศึกษา ก็เหมือนกับเหตุการณ์จริงที่ผู้เรียนต้องเผชิญ หากมีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ประยุกต์กับกรณีศึกษา ก็เสมือนหนึ่งให้พิสูจน์หลักการและวิธีการใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้กับกรณีศึกษา จะทำให้เข้าใจเนื้อหาและวิธีการใช้ได้อย่างแม่นยำ
- ❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) สร้างความสนุกสนานได้แง่คิดผ่านเหตุการณ์คล้ายสถานการณ์จริง ทำให้เมื่อเจอสถานการณ์จริงหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้เรียนก็จะสามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที

❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

- ❖ ผู้เรียนควรมีความตั้งใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ด้วยตัวเอง
- ❖ การพัฒนาตัวเองควรปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง
- ❖ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching จะทำให้ผู้เรียนอยากนำสิ่งที่รู้ไปใช้จริง
- ❖ การบ้านเป็นสิ่งที่ผู้เรียนยินดีที่จะกำหนดด้วยตัวเอง
- ❖ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมสามารถวัดได้จากการบ้านที่ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจริง



ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

✓ พนักงานระดับปฏิบัติการ

✓ หัวหน้างาน

✓ ผู้จัดการ