

การพัฒนาตัวเองเพื่อก้าวสู่ผู้จัดการยุคใหม่



อ.ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach
Leadership and Strategic
Development Consultant



<http://www.entraining.net>

<http://www.facebook.com/CSREntraining>

Pakornblog

<http://www.pakornblog.com>

<http://www.facebook.com/pakornblog>

เส้นทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพ



คุณพร้อมจะเป็นผู้จัดการมากแค่ไหน ?

- ➔ คุณอยากเป็นผู้จัดการหรือไม่ ?
- ➔ คุณได้ประโยชน์จากการเป็นผู้จัดการเรื่องใดบ้าง ?
- ➔ คุณรู้สึกท้าทายที่ต้องทำให้ผู้อื่นทำงานหรือไม่ ?
- ➔ คุณมีความสุขที่ได้พัฒนาผู้อื่นหรือไม่ ?
- ➔ คุณพร้อมที่จะรับแรงกดดันรอบด้านหรือไม่ ?

“แนวความคิดของคุณบอกการกระทำของคุณ”

แนวทางการฝึกอบรมที่ใช้ในครั้งนี้

- ★ การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)
- ★ การโค้ชชิ่ง (Coaching) ให้ผู้เรียนดึงศักยภาพของตัวเอง
- ★ การบรรยายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน
- ★ กิจกรรมกระตุ้นการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างแท้จริง
- ★ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

บทบาทของผู้ชำนาญการสู่การเป็นผู้จัดการ

- ★ การเป็นผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist)
- ★ การเป็นพี่เลี้ยงเส้นทางอาชีพ (Mentor)
- ★ การเป็นคุณครูในงาน (Teacher)
- ★ การเป็นครูฝึกในงาน (Trainer)
- ★ การเป็นโค้ชดึงศักยภาพ (Coach)
- ★ การเป็นที่ปรึกษาชำนาญการ (Consult)

“คุณชอบบทบาทไหนมากที่สุดครับ?”

เรื่องสำคัญที่ผู้จัดการต้องรู้

- * ทิศทางธุรกิจขององค์กร (Strategic Goal)
- * การตลาดและการขายของธุรกิจ (Marketing & Sales)
- * การบัญชีและการเงินขององค์กร (Finance & Accounting)
- * การบริหารการปฏิบัติงานทางธุรกิจ (Organizing Management)
- * การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

“คุณให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้มากแค่ไหน”

สิ่งที่ทีมงานคาดหวังจากผู้จัดการ



- & การมีวิสัยทัศน์
- & สามารถสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจได้ดี
- & สร้างความไว้วางใจให้กับทีมงาน
- & กล้าตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
- & การใช้จิตวิทยาการบริหารและการจูงใจ
- & มีความรับผิดชอบ 100 % เต็ม
- & การเป็นตัวอย่างที่ดีของทีม

สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารทีมงาน

& เราควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวในเรื่องระหว่าง
ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อไหร่?

& เราจะรักษาผู้ใต้บังคับบัญชาชั้นดีไว้ได้อย่างไร ถ้า
ไม่มีตำแหน่งให้เขา?

& เราจะทำอย่างไรกับคนที่มีความสามารถแต่ขาด
ความมั่นใจในตัวเอง?

& เราจะทำให้งานยากๆ เป็นที่น่าสนใจกับทีมงาน
อย่างไร?

Workshop I

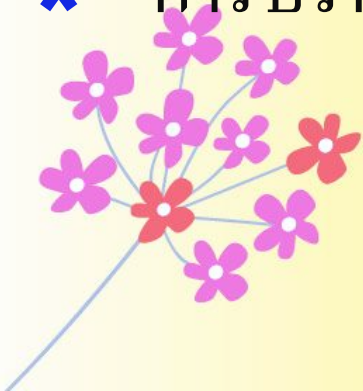
เรื่องที่คุณเลือกพัฒนาตัวเอง

- ❖ ปัจจุบันคุณอยู่ในตำแหน่งงานใด ?
- ❖ คุณคิดที่จะให้ความสำคัญเรื่องใดเพิ่มขึ้นบ้าง ?
- ❖ คุณจะพัฒนาตัวเองในเรื่องใดเพื่อให้ทีมงานยอมรับ ?
- ❖ คุณคาดว่าจะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องใดๆได้บ้าง ?



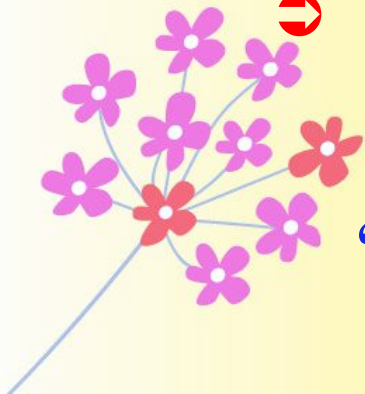
ทักษะสำคัญของผู้จัดการยุคใหม่

- * การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goal Setting)
- * การมอบหมายงานและเอื้ออำนาจ (Empowerment)
- * การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Problem Solving)
- * การกล้าในการตัดสินใจ (Decision Making)
- * การทำงานเชิงรุก (Proactive Working)
- * การบริหารทีมงานให้เป็นทีมเวิร์ค (Team Spirit)



การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goal Setting)

- ➔ เป้าหมายมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ
- ➔ เป้าหมายมีความท้าทายและเป็นไปได้
- ➔ เป้าหมายมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทีมงาน
- ➔ เป้าหมายสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ➔ เป้าหมายสามารถวัดผลได้
- ➔ เป้าหมายมีกำหนดเวลาแน่นอน



“เป้าหมายของทีมงานคุณมีลักษณะอย่างไร?”

การมอบหมายงานและเอื้ออำนาจ (Empowerment)

- เต็มใจมอบหมายทั้งงานและอำนาจในการตัดสินใจ
- สอบถามความเข้าใจของลูกน้อง จนแน่ใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้
- เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความสามารถบ้าง
- คอยสอนแนะ ชี้แนวทางในช่วงเริ่มต้นให้เกิดความมั่นใจ
- มองการมอบหมายงานเป็นการพัฒนาลูกน้องให้เก่งขึ้น
- สร้างทัศนคติที่ดีต่อลูกน้อง และให้ความเชื่อมั่น

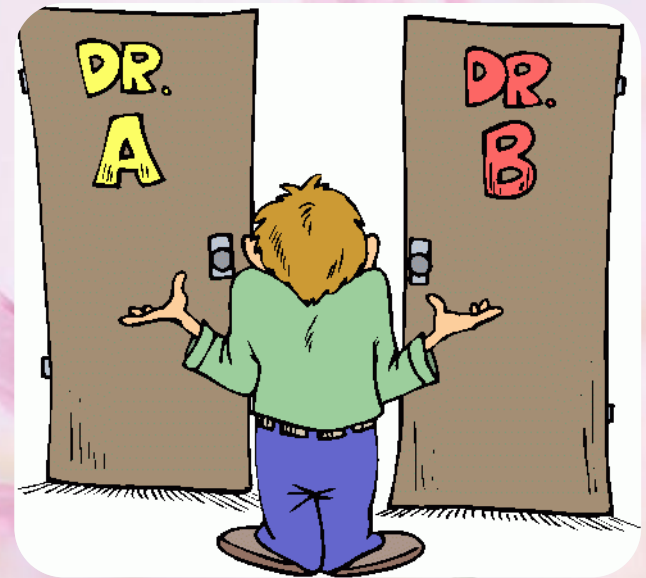
การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Problem Solving)

- ➔ การหลีกเลี่ยงปัญหาโดยการป้องกัน
- ➔ การเตรียมตัวเพื่อจัดการกับปัญหา
- ➔ การเผชิญหน้ากับปัญหาและยอมรับ
- ➔ การมองที่เป้าหมายไม่ใช่อุปสรรค
- ➔ การลงมือแก้ไขปัญหาอย่างมั่นใจ
- ➔ การเรียนรู้ประสบการณ์จากการแก้ไขปัญหา

“อย่าให้ปัญหามาเป็น ปัญหา ของเรา !”

การกล้าตัดสินใจ (Decision Making)

- & เลิกจินตนาการความกลัว
- & ยอมรับว่าคุณตัดสินใจทุกเรื่อง
- & กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง
- & ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้
- & ตัดสินใจเลือกวิธีการ
- & ลงมือปฏิบัติทันที
- & รับผิดชอบในผลลัพธ์ของการตัดสินใจ



ถ้าคุณไม่ตัดสินใจ แสดงว่าคุณเลือกตัดสินใจว่า “ไม่ตัดสินใจ”

การทำงานเชิงรุก (Proactive Work)

- ★ กำหนดเป้าหมาย → วางแผนการทำงาน → ลงมือปฏิบัติ
- ★ มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น โอกาส มากกว่าเป็น อุปสรรค
- ★ ทำเรื่องที่เป็นสอดคล้องกับหลักการที่ถูกต้อง
- ★ ค้นหาทางเลือกอื่นๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
- ★ จัดการภารกิจให้สำเร็จด้วยความเชื่อมั่น

“คุณปฏิบัติงานในลักษณะนี้หรือไม่ครับ?”

การบริหารทีมงานให้เป็นทีมเวิร์ค (Tame Spirit)

- สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับทีมงาน
- กำหนดเป้าหมายร่วมกันสำหรับทีม
- มองเป้าหมายของทีมมากกว่าวาระส่วนตัว
- สร้างการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง
- สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

“ทีมงานของคุณมีลักษณะดังนี้หรือไม่ครับ?”



Workshop 2

การวางแผนพัฒนาทักษะของตัวเอง

- คุณเลือกทักษะใดในการพัฒนาตนเอง ?
- สาเหตุที่คุณเลือกทักษะนี้เพราะเหตุใด ?
- คุณจะพัฒนาตัวเองอย่างไร ?
- คาดหวังเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง ?



หลุมพรางทางความคิดในฐานะผู้จัดการ

- ➔ ผู้นำต้องเก่งและรับผิดชอบ...เราคงเป็นไม่ได้
- ➔ พุดแล้ว ไม่มีใครปฏิบัติตาม...เป็นผู้นำไม่ได้หรอก
- ➔ เรามีความสามารถไม่พอ...ไม่อยากเป็นผู้นำแล้วละ
- ➔ ลูกน้องทำงานไม่เสร็จตามกำหนด...ทำเองดีกว่า
- ➔ หัวหน้าเก่งกว่าเราเยอะ...ให้เขาตัดสินใจแทนดีกว่า
- ➔ ถ้าทำผิดแล้ว โคนด่า...ไม่รู้จะทำไปทำไม
- ➔ มอบหมายงานให้เขาเยอะๆ ...เขาจะคิดว่าเราแก่งหรือ

เปล่า



เทคนิคการเอาชนะห่อุมพรางทางความคิด

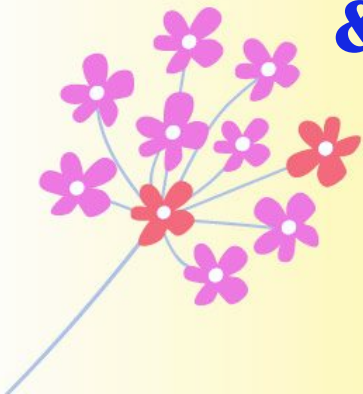
& ปรับนิยามใหม่ให้เป็นประโยชน์

& การใช้คำถามสร้างพลัง

& การปรับเปลี่ยนความคิดต่อเหตุการณ์ใหม่

& สร้างทัศนคติเชิงบวก

& ยอมรับการเปลี่ยนแปลง





กรณีศึกษา

การพัฒนาตัวเองในฐานะผู้จัดการ



สุดยอดผู้จัดการในฐานะผู้นำทีมงาน



สถานการณ์ปัจจุบัน



สถานการณ์เปลี่ยนแปลง

'Leadership'



ทีมงาน



สร้างทางเลือก
(การคิดเชิงกลยุทธ์)

'Coaching'



การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leader Change)

- การเตรียมความพร้อมให้ทีมงานไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง
- สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
- การทำให้ทีมงานมองเห็นปัญหาและอุปสรรคที่ชัดเจน
- การเน้นให้ทีมงานลงมือปฏิบัติ
- การสร้างแนวความคิดด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

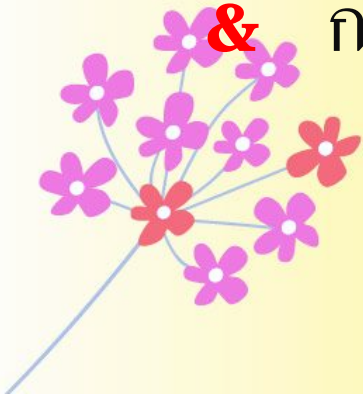
การคิดเชิงกลยุทธ์พิชิตเป้าหมาย (Strategic Thinking)

- ★ มีลักษณะเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกัน
- ★ ผ่านการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์
- ★ คาดการณ์อนาคตด้วยการตั้งสมมติฐาน
- ★ สร้างทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการ
- ★ วางแผนการอย่างเป็นขั้นตอน
- ★ สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์
- ★ จุดจ่อที่เป้าหมายสำคัญ




การจูงใจทีมงานด้วยความภาวะผู้นำ (Leadership)

- & ผู้นำแท้จริงเป็นนักฟังชั้นยอด
- & ภาวะผู้นำเกิดขึ้นจากภายในบุคคลนั้น
- & การเป็นตัวอย่างที่ดี
- & การให้พลังผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- & การมีความสุขในการพัฒนาผู้อื่น
- & การทำให้ทีมงานเชื่อถือยอมรับและไว้วางใจ



การพัฒนาทีมงานด้วยการโค้ชชิ่ง (Coaching)

- การทำให้ผู้อื่นมองเห็นยอมรับด้วยตัวเอง
 - การเน้นให้เกิดความอยากเปลี่ยนแปลง
 - การดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้
 - การทำให้เกิดความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย
 - การจูงใจให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตัวเอง
- 

Workshop 3

คุณโดดเด่นเรื่องอะไรบ้าง

- * คุณสมบัติที่คุณเด่นที่สุดคือเรื่องใด ?
- * บอกเล่าเหตุการณ์ที่คุณใช้คุณสมบัตินี้
- * คุณรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์ดังกล่าว ?





กรณีศึกษา

การประยุกต์ใช้กับการบริหารทีมงาน

- การบริหารทีมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
- การบริหารทีมงานเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤต
- การบริหารทีมงานที่มีความขัดแย้ง
- การบริหารทีมงานในสถานการณ์ปกติ



“บอกเล่าเหตุการณ์ที่คุณจะดำเนินการกับทีมงาน”

การบ้าน

การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและพัฒนาตัวเอง

- ★ สิ่งที่คุณจะนำไปพัฒนาตัวเองคือเรื่องใด ?
- ★ คุณจะนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์เรื่องใดบ้าง ?
- ★ สาเหตุที่คุณเลือกใช้กับสถานการณ์นี้เพราะเหตุใด ?
- ★ คุณคาดหวังที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง ?

สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

- ★ เรื่องที่ได้รับ
- ★ เรื่องที่ชอบ
- ★ เรื่องที่คุณจะนำไปปฏิบัติ

เป็น

เรื่องแรก คือเรื่องอะไร ?



ผู้จัดการยุคใหม่.....

- ๓ พัฒนาตัวเองตลอดเวลา
- ๓ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน
- ๓ บริหารทีมงานในฐานะผู้นำ
- ๓ ให้ความสำคัญเรื่องคน

โชคดีและสวัสดิ์ครับ

Pakornblog

<http://www.pakornblog.com>

<http://www.facebook.com/pakornblog>



<http://www.entraining.net>

<http://www.facebook.com/CSREntraining>