

COURSE OUTLINE

ภาวะผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)



BANANA TRAINING

“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเทรนนิ่ง”



วิทยากรโดย
อาจารย์ธนายุทธ สิริบุญตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

Banana Training and Consultancy Co.,Ltd.

97/126 Moo 12 Srinakarin Rd., Bangkaew, Bangplee, Samutprakan 10540

Hotline: 080-626-9565, 090-984-2910 Tel/Fax: 02-001-8310 ID Line: 0991922552



www.thanayut.com



www.bananastraining.com

หลักการและเหตุผล

- ❖ ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากเทคโนโลยีดิจิทัล ความคาดหวังของลูกค้า การแข่งขันสูง และการทำงานร่วมกับบุคลากรหลากหลายรุ่น บทบาทของ “หัวหน้าและผู้นำ” จึงไม่ใช่เพียงการสั่งงานหรือควบคุมงานเหมือนเดิมอีกต่อไป แต่ต้องเป็น “ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)” ซึ่งสามารถเป็นแรงบันดาลใจ นำทีมให้เติบโต และทำให้พนักงาน “อยากทำงาน” มากกว่า “ต้องทำงาน”
- ❖ องค์กรจำนวนมากพบว่า ปัญหาการทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้มาจากทักษะทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่มาจาก “การสื่อสารไม่ชัดเจน” “การบริหารคนไม่ตรงกับระดับความพร้อม” “หัวหน้าไม่เป็นแบบอย่าง” หรือ “ค่านิยมองค์กรไม่ถูกแปลงเป็นพฤติกรรมจริง” ส่งผลให้ทีมขาดความไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ และเกิดความผิดพลาดซ้ำ ๆ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพงาน ประสิทธิภาพ ทีม ความปลอดภัย ความพึงพอใจของลูกค้า และการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน
- ❖ หลักสูตร “ภาวะผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)” จึงถูกออกแบบให้หัวหน้าและผู้จัดการทุกระดับได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ประกอบด้วยกรณีศึกษา เกมการเรียนรู้ การแสดงสถานการณ์จำลอง การสื่อสารเชิงบวก และการบริหารคนตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจทีมของตน เลือกสไตล์การนำที่เหมาะสม และแปลงค่านิยมองค์กรให้เป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งพัฒนาวิธีคิดแบบ Growth Mindset ที่ช่วยให้ผู้นำเปิดใจกับการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตของทีมได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำยุคใหม่ ที่ต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่าง และเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในทีมและองค์กร
- ❖ เพื่อทำความเข้าใจแนวคิด Transformational Leadership ผ่าน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation และ Individualized Consideration พร้อมตัวอย่างที่นำไปใช้ได้ทันที
- ❖ เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารคนตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ให้ผู้เรียนสามารถประเมินลูกน้องแต่ละระดับ (D1–D4) และเลือกสไตล์ผู้นำ (S1–S4) ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทการทำงาน
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแปลงค่านิยมองค์กรสู่พฤติกรรมจริง (Value to Action) เห็นชัดว่าควร “เลิกทำ – ทำเพิ่ม – ทำให้เป็นนิสัย” อย่างไรในการทำงานประจำวัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมทีมที่เข้มแข็ง
- ❖ เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการให้ Feedback อย่างมีอาชีพ ผ่านเทคนิค Magic Word, FISH และ WRI ช่วยให้การสื่อสารของผู้นำส่งผลต่อการพัฒนาทีมอย่างแท้จริง
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนได้สร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง (Leadership Action Plan) ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ภายใน 7–30 วันหลังจบหลักสูตร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและวัดผลได้



รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

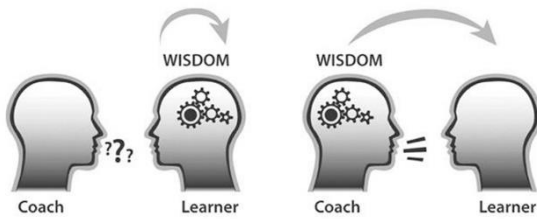
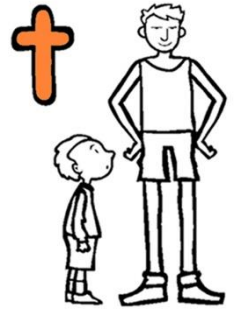
- ➡ พื้นฐานภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
 - Ice Breaking: “Leader DNA”
 - ทำไมต้องสนใจพัฒนาภาวะผู้นำ
 - Workshop I: ผู้นำแบบที่ทีมอยากทำงานด้วย...คือแบบไหน
 - Leadership Essentials (หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำ)
 - ♦ เห็นภาพใหญ่และนำทีมไปด้วยกัน (Vision & Direction)
 - ♦ ทำให้ค่านิยมเป็นของทุกคน (Value Alignment)
 - ♦ เข้าใจคน บริหารคนถูกแบบ (People Development)
 - ♦ สื่อสารเชิงบวกแบบผู้นำ (Positive Communication)
 - Transformational Leader = ผู้นำที่ทำให้คน “อยาก” เปลี่ยน ไม่ใช่ “ต้อง” เปลี่ยน
 - 4 องค์ประกอบของ Transformational Leadership
 - ♦ Idealized Influence → “ฉันทำก่อน”
 - ♦ Inspirational Motivation → “ฉันชวนให้ไปด้วยกัน”
 - ♦ Intellectual Stimulation → “ฉันให้ลองและกล้าผิด”
 - ♦ Individualized Consideration → “ฉันโค้ชให้คุณเติบโต”
 - Workshop II: ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงในชีวิตจริง
- ➡ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลง
 - กับดักความคิดของผู้นำ – Leader Mindset Trap
 - Workshop III: “Growth Mindset” ใหม่ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- ➡ ผู้นำกับการค่านิยมองค์กร (ออกแบบสอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละองค์กร)
 - “Value to Action” → การแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติงานจริง
 - Case Study: เรียนรู้การแปลงค่านิยมจากกรณีศึกษา
 - Workshop IV: แปลงค่านิยมให้เป็นพฤติกรรม
- ➡ ผู้นำกับการบริหารคน (People Development)
 - Situational Leadership = หัวหน้าต้องเปลี่ยนสไตล์ ให้เหมาะกับระดับลูกน้อง
 - ประเมินระดับความพร้อมของลูกน้อง (D1-D4)
 - ปรับรูปแบบสไตล์ของหัวหน้า (S1-S4)
 - Workshop V: เรียนรู้ Situational Leadership จากชุดสถานการณ์จำลอง (Scenario Cards)
 - Workshop VI: ปรับใช้ Situational Leadership กับการทำงานจริง
- ➡ ผู้นำกับการสื่อสาร (Positive Communication)
 - เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
 - การสื่อสารแบบ Killing Word VS Magic Word
 - เทคนิคการให้ Feedback แบบ FISH & WRI
 - Workshop VII: Magic Word Relay



1

การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

- ผู้ใหญ่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับชีวิต ดังนั้นการเรียนรู้สิ่งใหม่จึงมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีอยู่
- ผู้ใหญ่ต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ และต้องรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นมีความจำเป็นและสำคัญต่อตัวเขา
- ผู้ใหญ่มีอิสระและควบคุมตนเองได้ ดังนั้นจึงต้องการมีอิสระในการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีความสำคัญและสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งเกิดการปรับใช้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง
- ผู้ใหญ่สนใจเรียนรู้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปรับใช้แก้ปัญหาของตนได้ทันที



การฝึกอบรมใช้กระบวนการ "Effective Group Coaching"

2

กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process)

เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง สามารถดึงศักยภาพ

ภายในออกมาใช้มากขึ้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching) ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

3

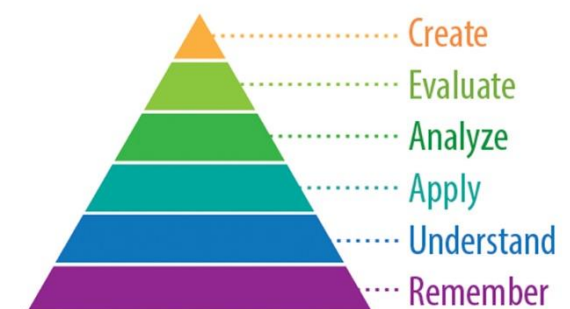
การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| -การสร้างสรรค์ (Creat) | -การประยุกต์ (Apply) |
| -การประเมินผล (Evaluate) | -การเข้าใจ (Understand) |
| -การวิเคราะห์ (Analyze) | -การจำ (Remember) |



BLOOM'S TAXONOMY



4 การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย นำไปปรับใช้ได้จริง



- **การบรรยาย 40-50%** : เนื้อหาตามทฤษฎีและยกตัวอย่างที่มีความสอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ด้วยตนเอง
- **Workshop 20%** : กระตุ้นให้เกิดการสร้างกระบวนการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Coaching Process)
- **กรณีศึกษา 0-20%** : สร้างบรรยากาศการวิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน โดยนำความรู้จากในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาในกรณีศึกษาและแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Activity 0-40%** : การทำกิจกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือสำหรับแก้ปัญหา (Problem Solving Devices) ในหลักสูตรหมวดการคิด (Thinking) โดยลงมือปฏิบัติบนโจทย์ที่กำหนดด้วยผู้เรียนเอง และแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Role Playing 0-20%** : การแสดงบทบาทตามเหตุการณ์ที่กำหนดให้ เป็นการทบทวนและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมา
- **อื่นๆ 0-30%** : กิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตร เช่น กิจกรรมรับฟังคู่สนทนาผ่านการเล่าเรื่อง (Telling my story), กิจกรรมแบ่งลักษณะนิสัยของมนุษย์ (สัตว์ 4 ทิศ), กิจกรรมสุนทรียสนทนา (Dialogue) หรือกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

การเรียนรู้แบบไม่ตึงเครียด สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จนใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5



ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ ผู้เรียนต้องรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดในการอบรม (คลื่นสมองมีความถี่อยู่ในช่วงอัลฟา Alpha) ดังนั้นก่อนเรียนจึงมี “กิจกรรมปรับคลื่นสมองก่อนการเรียนรู้” ซึ่งเป็นที่มาของวลีว่า “**เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผลไฉไลบานาน่า เทรนนิ่ง**”

โครงสร้างและเทคนิคสำหรับการดำเนินการฝึกอบรม (Framework and Technique)

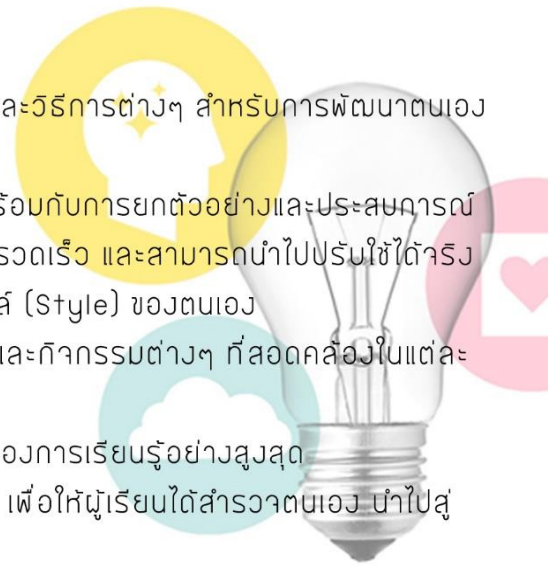


1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- คำถามสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- บอกเล่าเก๋าสืบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่อาจารย์ใช้ในห้องบรรยาย
- ความหมายของการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และโค้ชชิ่ง (Coaching)
- แนวคิดการฝึกอบรมด้านทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization)

2 เนื้อหาและแนวความคิดด้านการฝึกอบรมในห้องอบรม

- การบรรยาย (Training) เนื้อหาตามหลักสูตร เพื่อสร้างแนวคิด เทคนิค และวิธีการต่างๆ สำหรับการพัฒนาตนเองให้ทำงานดีขึ้น
- การบรรยายเนื้อหาเน้นที่หลักการตามทฤษฎี (Concept of Theory) พร้อมกับการยกตัวอย่างและประสบการณ์ต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ผู้เรียนมองเห็นภาพ เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง พร้อมกับบ่งชี้ให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่เป็นสไตล์ (Style) ของตนเอง
- มีกระบวนการเสริมการเรียนรู้มากขึ้นผ่านการทำเวิร์คช็อป, กรณีศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหลักสูตร
- การฝึกอบรมเน้นความรู้ลึกผ่านคลาย ไม่เครียด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างสูงสุด
- การบรรยายมีการสอดแทรกกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น



3 เวิร์คช็อปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Workshop)

- ผู้เรียน/กลุ่ม ทำกิจกรรม Workshop
- Workshop จัดทำในรูปแบบของกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process)

4 วิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน (Case Study)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
- ตัวแทนกลุ่มแบ่งปันผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน



5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร (Activity)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อทำกิจกรรม
- ผู้เรียนร่วมแบ่งปันกิจกรรมหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

6 ผู้เรียนแชร์ความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม

- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ขอร่างวัลพิเศษสำหรับผู้ออกมาแชร์ความรู้สึก (สวณสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

