



# STEP TO LEADER

---

“เราทุกคนเกิดมาด้วยคุณสมบัติความเป็นผู้นำอยู่แล้ว เพียงแต่เราต้องนำจุดแข็งนั้นมา  
สานต่อในคุณลักษณะ-ความเป็นผู้นำนั้น ๆ ทั้งการ Leading and Pacing ผู้อื่น อย่างเป็น  
ขั้นเป็นตอน ให้เหมาะกับสถานการณ์ เพื่อการสร้างผลงาน และสร้างผู้นำในรุ่นต่อ ๆ ไป”



## ฉันคือผู้นำ

นักวิชาการจำนวนมากมีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจขนาดต่างๆ ทั่วโลก พบว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ซากๆ เช่น พนักงานลาออก การเบี่ยงเบนหน้าที่การทำงาน การขาดระเบียบวินัย การไม่ทุ่มเทของพนักงาน การแบ่งกลุ่มทะเลาะเบาะแว้ง ฯลฯ ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดภาวะผู้นำของคนที่เป็นหัวหน้า ทั้งนี้หัวหน้างานที่องค์กรคาดหวัง คือต้องรู้วิธีการบริหารจัดการดูแลทีมงาน เป็นต้นแบบของการทำงานและการดำรงชีวิต เป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในทีมงาน อีกทั้งต้องมีจิตวิทยาในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในการบริหารจัดการ การประสานงานและการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่อาวุโสมากกว่า หรือพนักงานที่อาวุโสน้อยกว่า และที่สำคัญที่สุดคือ รู้จักวิธีสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์

- เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของหัวหน้างานที่กลายเป็นผู้นำ
- สามารถประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารจัดการคน การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภายในทีมงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงาน การสร้างขวัญกำลังใจและเป็นตัวแทนขององค์กร
- เรียนรู้แนวทางและเทคนิคการตั้งเป้าหมาย การติดตามผลการทำงานและการพัฒนาลูกน้อง เป็นต้น

### ใครควรเข้าอบรมหลักสูตรนี้

ระดับหัวหน้างาน

### ระยะเวลา

2 วัน (รวมระยะเวลา 12 ชั่วโมง)

### จำนวนผู้เข้าอบรม

ไม่เกิน 30 ท่าน

### วิทยากร

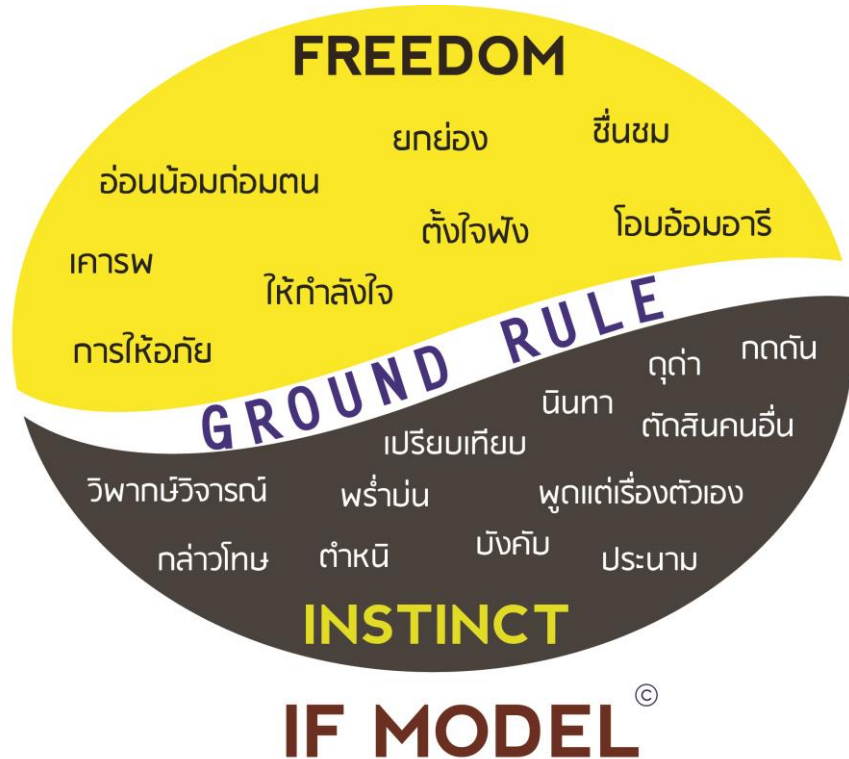


#### อาจารย์ ยิงยกร พิภพศัพิตพันธ์

ปริญญาโท Policy Science Saitama University ประเทศญี่ปุ่น  
(ทุนรัฐบาลญี่ปุ่นและธนาคารแห่งประเทศไทย)  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ดีโพล คอนซัลแตนท์ จำกัด และ D4 Founder & Master Trainer



ตัวอย่างโมเดลที่ใช้ในหลักสูตร





## ประเด็นสำคัญแห่งการเรียนรู้

### 1. หลักการและกฎพื้นฐานของการเป็นหัวหน้า หรือผู้นำ (Principle)

- ปัญหาที่คนเป็นหัวหน้าหรือผู้นำต้องประสบในการบริหารงาน
- เริ่มต้นแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นได้อย่างไร
- หัวหน้า และ ผู้นำ ความหมายที่ซ้อนทับกัน
- การสร้างลักษณะของผู้นำ (Role Model)
- 4 ยุคสมัยแห่งการบริหารจัดการสาเหตุแห่งปัญหาการสื่อสารที่เกิดขึ้นกับพนักงาน

### 2. การประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และระบุแนวทางการแก้ปัญหา

- บทบาท หน้าที ความรับผิดชอบของหัวหน้าและผู้นำ
- แบบทดสอบการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในความรับผิดชอบของหัวหน้า
- 5 สถานการณ์ที่หัวหน้าต้องรายงานให้ระดับสูงทราบ
- Mini Role Play : การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
- สรุป บทบาทและหน้าที่ที่หัวหน้างานต้องปฏิบัติทั้ง เรื่องงาน และ เรื่องคน
- กรณีศึกษา : การวิเคราะห์สถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น)

### 3. การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลการทำงาน และพฤติกรรม

- เทคนิคการจูงใจจับถูก
- ฝึกปฏิบัติ การจูงใจจับถูก
- ความสำคัญของการจูงใจจับถูกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมพฤติกรรม
- เทคนิคการชมเชย 3 ระดับ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- เทคนิคการตำหนิ 3 ระดับ พร้อมข้อควรระวังในการนำไปปฏิบัติใช้
- Role Play : ฝึกปฏิบัติการตำหนิโดยใช้เทคนิค STEPS
- IF Model ทำแบบไหนก็ได้แบบนั้น (กฎแห่งการสร้างความสัมพันธ์)



## ประเด็นสำคัญแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

### 4. การตั้งเป้าหมาย การสั่งงาน มอบหมายงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

- Workshop : ลิงแสม เวย ซ่า วิเคราะห์
- วิเคราะห์พฤติกรรมของคนทำงานแต่ละแบบเพื่อใช้ในการมอบหมายงาน
- ทดสอบสไตล์ในการมอบหมายงานของหัวหน้า และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับงานและความสัมพันธ์ภายในทีมงานและหัวหน้า
- หลักการในการดูแลลูกน้องเพื่อให้ได้งานและได้ใจ
- ฝึกปฏิบัติการให้คำอธิบายและชี้แจงกับทีมงาน

### 5. การวิเคราะห์ทีมงานและสไตล์การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์

- 4 สไตล์ที่หัวหน้าใช้ในการดูแลและพัฒนาลูกน้อง (สั่ง / สอน / เสริม / สร้าง)
- เทคนิคการ Follow Up เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน
- ลูกน้อง 4 แบบที่หัวหน้ามักพบเจอในการทำงาน
- Mini Role Play : ฝึกใช้สไตล์ต่างๆกับลูกน้องแต่ละแบบ
- แบบทดสอบและกรณีศึกษา : การเลือกใช้สไตล์ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
- สรุปหลักการสำคัญ