

มองไกลไปแบบยักษ์ (การสร้างคุณค่าในงานและพัฒนาความผูกพันในองค์กร)

หลักการและเหตุผล/วัตถุประสงค์

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องการที่จะให้พนักงาน มีความผูกพันขององค์กรมากขึ้น อยากให้พนักงานมีความรักต่อองค์กร และมองว่าองค์กรเป็นเสมือนบ้านของตัวเอง

การสร้างจิตสำนึกในองค์กร จึงเป็นโจทย์สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพราะหากสามารถทำให้พนักงาน มีความผูกพันกับองค์กรและเป็นที่ทำงานที่แน่นแฟ้นได้มากเท่าไร การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

นอกจากนี้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคงต้องเป็นผู้สร้างจิตสำนึกรักองค์กรขึ้นด้วยตัวเอง โดยการสร้างภาพลักษณ์องค์กรในฝันให้มีความสอดคล้องกับคุณค่าและวัฒนธรรมที่องค์กรเป็นอยู่ รวมทั้งการปฏิบัติตัวในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้างในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วิธีง่ายๆที่สามารถสร้างความรักในองค์กร ก็คือ การมององค์กรในแง่ดีและการปฏิบัติตัวให้รักในงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมกับจับถูกบุคคลรอบทิศทาง ก็จะสามารถเกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันในองค์กรได้แล้ว

และสิ่งที่สำคัญที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร นั่นก็คือ การช่วยให้พนักงานสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตของตนเองให้สอดคล้องและสนับสนุนกันกับองค์กร

วัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เป้าหมายหลังการอบรม
ระดับตนเอง - ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักรู้และทำความเข้าใจกับแนวทางการขับเคลื่อนองค์กร ของ UMI ณ ปัจจุบัน - ผู้เข้าอบรมเชื่อมโยง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ คุณค่า และเป้าหมาย ของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นหนึ่งใน	ระดับตนเอง - ปลูก "Passion" บั่น "Performance" สร้างแรงบันดาลใจให้ทำงานเชิงรุก เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมสามารถเห็นประโยชน์จากการกำหนดเป้าหมายชีวิต และการทำงานของตนเองที่สอดคล้องและสนับสนุนกันกับองค์กร - บั่น "ความสุข" ปลูก "Performance"

เดี่ยว ส่งผลให้เกิดจิตสำนึกรักและผูกพันองค์กร	มองเห็นพรสวรรค์ ศักยภาพที่แท้จริง และจุดแข็งของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของตนเองและองค์กร พร้อมทั้งวิเคราะห์และสร้างความสอดคล้องในเป้าหมายตนเองและองค์กร เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีแรงบันดาลใจในการทำงานทุกวัน
ระดับเพื่อนร่วมงาน • Synergy Core Value กลยุทธ์การผสมผสานค่านิยมหลักขององค์กร ค่านิยมร่วม/ทีม ค่านิยมส่วนบุคคล เพื่อการทำงานที่สอดคล้องกันสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (ผสมผสานจุดแข็ง)	• ผู้เข้าอบรมมองเห็นค่านิยมร่วมระหว่างตนเอง ทีมงาน และองค์กร พร้อมทั้งสามารถผสมผสานจุดแข็งที่มีเข้าด้วยกันเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายองค์กร • เกิดสภาวะความไว้วางใจและลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน
ระดับองค์กร • Strategic Goal Synergy กลยุทธ์การผสมผสานเป้าหมายที่สอดคล้องและส่งเสริมกันระหว่างองค์กร / ทีม-ระหว่างทีม / ส่วนบุคคล	• บุคลากรและองค์กรพร้อมใจกันขับเคลื่อนเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทิศทางเดียวกัน

กรอบแนวคิดในการฝึกอบรม

Engagement

ความผูกพันในองค์กร

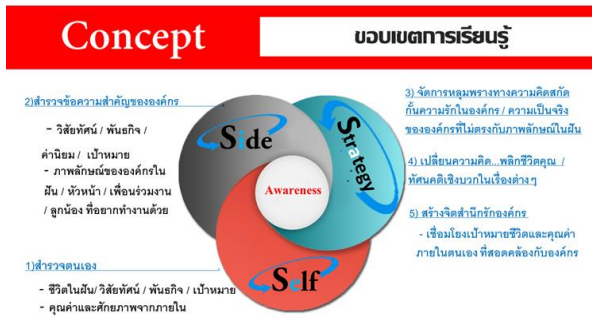


เนื้อหาหลักสูตร (Content)

Content	Outcome
1. จะเดินทางไกล ต้องรู้จักใช้เส้นทาง : สำรวจข้อความสำคัญขององค์กร - วิสัยทัศน์ (Vision) - ภารกิจ (Mission) - คุณค่า (Value) - วัตถุประสงค์ (Objective) - เป้าหมาย (Goal)	- ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักรู้และทำความเข้าใจกับแนวทางการขับเคลื่อนองค์กร ขององค์กร ณ ปัจจุบัน
2. มองไกล ไปกับองค์กร : ภาพลักษณ์ขององค์กรในฝัน - วิสัยทัศน์ขององค์กรที่คุณต้องการ และสิ่งที่คุณต้องการ ณ ปัจจุบัน - คุณค่า/ค่านิยม /จิตวิญญาณ ที่คุณอยากให้องค์กรมี และสิ่งที่คุณต้องการ ณ ปัจจุบัน - เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายที่คุณอยากมีส่วนร่วมไปกับองค์กร - คุณลักษณะเด่นที่องค์กรต้องการและพนักงานควรมี - หัวหน้าในอุดมคติของคุณ - เพื่อนร่วมงานในอุดมคติของคุณ - ลูกน้องในอุดมคติของคุณ	- ผู้เข้าอบรมได้วิเคราะห์ความต่างระหว่างภาพองค์กรในฝันและภาพองค์กรที่เป็นจริงในปัจจุบัน - ผู้เข้าอบรมมองเห็นและตระหนักรู้ในความต่างขององค์กรในฝันและองค์กร ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งหาวิธีการเพื่อพัฒนาองค์กรในฝันให้เกิดขึ้นจริงด้วยการเริ่มจากตนเอง
3. หลุมพรางใหญ่ที่กั้นสองเราไว้ : หลุมพรางทางความคิดสกัดกั้นความรักในองค์กร 3.1 จัดการหลุมพรางทางความคิดสกัดกั้นความรักในองค์กร / ความเป็นจริงขององค์กรที่ไม่ตรงกับภาพลักษณ์ในฝัน - ความเป็นจริงขององค์กรไม่ตรงกับภาพลักษณ์ในฝัน - การทำงานไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้	- เพื่อสะท้อนให้เห็นหลุมพรางที่เกิดความรู้สึกในด้านลบกับองค์กร เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดของตัวเองเสียใหม่ - เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับภาพลักษณ์องค์กรในฝันของตัวเอง และเป็นองค์กรปัจจุบันที่เป็นอยู่ สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับเพิ่มเติม - ค้นพบ เข้าใจ ชื่นชม ในคุณค่าและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลทั้งภายในตนเองและผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ

- มองเห็นข้อเสียด้านต่างๆขององค์กรมากเกินไป - ความสัมพันธ์กับบุคคลรอบทิดไม่ค่อยดีเท่าไร - ขาดความรักในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน - มองไม่เห็นข้อดีของตัวเอง - มองไม่เห็นข้อดีของผู้อื่น - มองไม่เห็นอนาคตของตัวเองในองค์กรนี้ 3.2 เปลี่ยนความคิด...พลิกชีวิตคุณ / ทศนคติเชิงบวกในเรื่องต่างๆ - เปลี่ยนความคิด...พลิกชีวิตคุณ - ทศนคติเชิงบวกในเรื่องต่างๆ - จับถูกบุคคลรอบทิดทาง - สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น - อดีต ปัจจุบัน อนาคต - พัฒนาองค์กรจากการกระทำ	ให้พร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและชีวิตส่วนตัว - สามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างความไว้วางใจในการประสานงานและการทำงานร่วมกันให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถรับรู้ และชัดเจนในความต้องการที่แท้จริงของตนเอง พร้อมทั้งเข้าใจและให้คุณค่ากับความต้องการของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ และปราศจากอคติ ดีความ หรือใช้การประเมินจากความคิดของตนเองแล้วตัดสินผู้อื่น
4. ไปคนเดียวไม่ถึงไหน อยากไปไกล...ไปด้วยกัน : 4.1 เชื่อมโยง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ คุณค่า และเป้าหมาย ของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียว สร้างจิตสำนึกรักและสร้างความผูกพันในองค์กร ● Strategic Goal Synergy กลยุทธ์การผสานเป้าหมายที่สอดคล้องและส่งเสริมกันระหว่าง องค์กร / ทีม-ระหว่างทีม / ส่วนบุคคล ● Synergy Core Value กลยุทธ์การผสานค่านิยมหลักขององค์กร ค่านิยมร่วม/ทีม ค่านิยมส่วนบุคคล เพื่อการทำงานที่สอดคล้องกันสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (ผสานจุดแข็ง)	- ผู้เข้าอบรมสามารถตั้งเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร. - ผู้เข้าอบรมสามารถตั้งเป้าหมายที่สมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (เชื่อมโยง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ คุณค่า และเป้าหมาย ของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวและสร้างจิตสำนึกรักองค์กร) - ผู้เข้าอบรมสามารถยกระดับในการตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งสามารถวางแผนการพัฒนาต่อยอดได้ด้วยตัวเอง - สามารถใช้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน พร้อมทั้งปลดล็อกและดึงศักยภาพจากภายในออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย GROW Model

• Work as Team แนวคิดการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่รับผิดชอบร่วมกัน 4.2 การตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน และงานในองค์กร - SMART Goal Setting 4.3 การโค้ชตนเอง (Self-Coaching) เพื่อพัฒนาสมรรถนะและปลดล๊อคศักยภาพตนเองจากภายใน - เทคนิคการค้นหาและปลดล๊อคศักยภาพสูงสุดให้ตนเอง ด้วยเครื่องมือการโค้ชซึ่ง GROW Model	- สามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองให้บรรลุเป้าหมายการทำงานด้วยเทคนิคการกระตุ้นการคิดและจัดการงานได้ด้วยตนเอง (Self-Coach for achieve goal) อันส่งผลต่อการเรียนรู้และการเติบโตอย่างยั่งยืนในการทำงาน - ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินตนเองด้านทัศนคติ พฤติกรรมและนิสัย ในส่วนที่ควรละทิ้ง (Stop) ส่วนที่ต้องเริ่มพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ (Start) และส่วนที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง (Continue) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าสำหรับตนเอง หน่วยงานและองค์กร
--	---



แนวทางในการฝึกอบรม

เทคนิควิธีการอบรม (Training Methods) ใช้เทคนิคผสม (integration techniques) ที่ผสมกันอย่างลงตัวในการสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมี 3 เทคนิคหลักที่สำคัญดังนี้

แนวทางในการฝึกอบรม

Training and Group Coaching ใช้กระบวนการผสมผสานระหว่างการ Teaching, Training และ Coaching ในระหว่างการอบรม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ความเข้าใจ ฝึกฝนทักษะ และทัศนคติที่ดี

- Teaching for Knowledge เพื่อให้ข้อมูลหรือทำความเข้าใจเนื้อหาตามหัวข้อบรรยาย

- **Training for Skill** เพื่อฝึกทักษะผ่านการทดลองคิด วางแผนและปฏิบัติ ผ่านแบบทดสอบ กิจกรรม และกรณีศึกษา
- **Coaching for Explore** เพื่อสำรวจสิ่งที่เป็นหลุมพราง ความเชื่ออันจำกัด ซึ่งเป็นตัวจุดรั้งความสำเร็จ และหันมาค้นหาศักยภาพ จุดแข็ง หรือคุณค่าที่ดีที่สามารถนำมาใช้สร้างแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง
- **Coaching for Change** ใช้กระบวนการ Coaching เพื่อสร้างเป้าหมาย ทางเลือกใหม่ๆ และแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Action & Adventure Life Base Learning การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง เริ่มจากภายใน เราจึงออกแบบการอบรมรูปแบบใหม่ เน้น Workshop ให้ปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้จากการลงมือทำแบบ Action & Adventure Life Based Learning เมื่อคนมีประสบการณ์ตรง เห็นว่าทำได้จริงก็จะเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

Positive Psychology สร้างสภาวะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสร้างสมดุลของการสนับสนุนและความท้าทาย บนหน้าที่และเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาคุณค่าของตนเอง และมองเห็นประโยชน์และผลตอบแทนที่มากกว่าปัจจัยภายนอก แต่เป็นการพัฒนาตนเองและการได้ใช้คุณค่าของตนเองในการทำงาน เห็นความสำคัญของการได้ช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กรด้วยสิ่งที่ตนมี

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้ พนักงาน / หัวหน้างาน / ผู้จัดการ

ระยะเวลา ระยะเวลารวม 1 – 2 วัน (เวลา 9.00 – 16.00 น.) ตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร

จำนวนผู้เข้าอบรม 30 ท่าน

วิทยากร อาจารย์อัศวินทร์ ภูทองกลม วิทยากร ได้ช และที่ปรึกษาด้านการเพิ่มผลผลิตให้องค์กร ด้วยหลักการสร้างความไว้วางใจและเปลี่ยนแปลงความขัดแย้ง

รูปแบบวิธีการฝึกอบรม

- **Teaching for Knowledge** 30%
สร้างการเรียนรู้เนื้อหาและหลักการตามหัวข้อการฝึกอบรม ด้วยแนวทางการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของสมอง (Adult and Brain Based Learning) ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ตามสิ่งที่รู้สึกว่าจะเหมาะสมกับรูปแบบของตัวเอง
- **Training for Skill** 40%
ผู้เข้าอบรมจะได้ฝึกฝนทักษะตามหัวข้อการฝึกอบรม ผ่านการทำกิจกรรมที่ประสานการทำงานสมองทั้งสองด้าน (Left and Right Brain Workshop) ฝึกการแก้ปัญหาด้วยกรณีศึกษา (Case Study) และทดลองคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Planning)
- **Coaching for Attitude** 30%
สร้างการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดด้วยกระบวนการโค้ช ทั้งการโค้ชด้วยตนเอง (Coach Yourself) การโค้ชผ่านเครื่องมือการโค้ช (Coaching Tool) และการโค้ชจริง (Coaching Role play) เพื่อให้เห็นผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง และนำกระบวนการโค้ชไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน