

## หลักสูตรผู้นำกับการสร้างทีม เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในงาน (Leadership and Team Cohesion for Better Relationships and Work Performance)

### หลักการและเหตุผล

ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงและพลิกผัน (Disruption) ผู้นำย่อมต้องการเฟ้นหาคนที่เหมาะสมเข้าร่วมทีม ซึ่งสิ่งนี้ไม่เคยง่ายและไม่มื่ออะไรกันดีว่าจะได้คนที่เหมาะกับทีมหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเราอยู่ในยุคที่ “จำนวน” คน อาจไม่ใช่สิ่งชี้วัด ความเข้ากัน ความร่วมมือกันในลักษณะทีมที่ดีนั้นสำคัญกว่า

แต่ในการรวมกลุ่มคนให้มีความเป็นทีม ก็ไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องสามารถทำลายกำแพงตัวตน เปิดรับความหลากหลาย (Diversity) การบริหารทีมยุคใหม่จึงไม่อาจพึ่งพาเพียงคำสั่งแบบบนลงล่าง (Top-down Command) ได้ อีกต่อไป ต้องมีความเข้าใจในแต่ละกระบวนการพัฒนาทีม (Team Stage) และอาศัยความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนพลวัตของทีม (Group Dynamics) โดยหัวใจสำคัญที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) คือการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety), การเรียนรู้และยอมรับความผิดพลาด (Failure-Friendly Environment) เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยที่จะคิดต่างและท้าทายสิ่งเดิม (Challenger Safety) ประกอบกับการที่ผู้นำเข้าใจวิธีปลุกเร้าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ทีมจะไม่เพียงแต่ทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ยอดเยียมเท่านั้น แต่จะกลายเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพและนวัตกรรม เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

หลักสูตรนี้ได้รับการออกแบบขึ้นมาโดยการนำแบบจำลองการพัฒนาทีมของทักแมน (Tuckman's Stages of Group Development) มาแปลงเป็นการเรียนรู้ที่จับต้องได้ ในบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ให้กลายเป็นพื้นที่แห่งการสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างรากฐานสำคัญในการเปลี่ยนผ่านจากความสัมพันธ์ที่ผิวเผินไปสู่ความร่วมมือที่เหนียวแน่นและทรงพลัง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจพลวัตและพฤติกรรมของทีมในแต่ละขั้นตามแนวคิด Tuckman's Stages of Group Development พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของทีมในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety)
3. เพื่อให้มีความเข้าใจเรื่องการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเท่าเทียม
4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้และเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง
5. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกลไกการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)
6. เพื่อให้มีแนวคิด และเครื่องมือช่วยในการสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ตามองค์ความรู้

## กลุ่มเป้าหมาย

- กลุ่มผู้นำที่มีปัญหาเรื่องการดูแลจัดการทีม
- กลุ่มผู้นำที่เห็นความสำคัญและต้องการพัฒนาทีม
- ระดับและส่วนงานที่เหมาะสม : หัวหน้า, ผู้จัดการ, ผู้บริหาร

## ระยะเวลาการอบรม

1 วัน / 6 ชั่วโมง 9.00 น. - 16.00 น.

## หัวข้อการอบรม\*

### ครึ่งวันเช้า

1. Introduction: ความสำคัญในการสร้างทีม
  - จิตวิทยาการพัฒนาทีม (Tuckman's Stages of Group Development)
2. โมดูล 1: ลดกำแพงและขั้นการเริ่มสร้างทีม (Breaking the Ice & Forming Stage)
  - การเปิดใจและทำความรู้จักในมิติที่ลึกซึ้ง (Inclusion Safety)
  - การเปิดรับความหลากหลายและความแตกต่าง (Diversity & Inclusion)
  - ความสำคัญของพื้นที่ปลอดภัยในฐานะผู้นำ
3. โมดูล 2: ขั้นการหลอมรวมและเรียนรู้ร่วมกัน (Navigating the Storm & Learner Safety)
  - การเผชิญหน้ากับความต่างอย่างสร้างสรรค์ (Storming Stage)
  - การผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ (Failure-Friendly Environment)

### ครึ่งวันบ่าย

4. โมดูล 3: ขึ้นสร้างมาตรฐานและคลายปมขัดแย้ง (Setting Norms & Contributor Safety)
  - การสร้างมาตรฐานและการร่วมมือกันทำงาน (Norming Stage)
  - เครื่องมือและโมเดลการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
  - การสนับสนุนให้สมาชิกกล้าสร้างผลงานอย่างเต็มศักยภาพ
5. โมดูล 4: ขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย (Performing & Challenger Safety)
  - การทำงานร่วมกันสู่ความเป็นเลิศ (Performing Stage)
  - การท้าทายสถานะเดิมเพื่อสร้างนวัตกรรม (Challenger Safety)
  - การวัดผลเชิงบวกและการให้กำลังใจเพื่อสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)
6. Integrating and Summarizing: รวบรวมองค์ความรู้ สรุป และต่อยอด

*\*อาจมีการปรับให้สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ มีแทรกจังหวะผ่อนคลายสนุกสนานให้ไม่น่าเบื่อ พักเบรกตามเหมาะสม (ปกติ 10.30, 14.30 น.)*

**\*ดาวน์โหลดกำหนดการสำหรับยื่นพิจารณาได้ที่\***

## รูปแบบการอบรมสัมมนา

1. อบรมภายใน In-house Training
2. สถานที่ห้องประชุมมีเครื่องฉายสไลด์/Projector, ไมโครโฟน, เครื่องขยายเสียง
3. จัดโต๊ะแบบกลุ่ม (Clusters)
4. การบรรยาย 40 %
5. กิจกรรมกลุ่ม / ฝึกปฏิบัติ Workshop และการนำเสนอผลงานกลุ่ม 60%

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ผู้นำสามารถระบุขั้นตอนการพัฒนาของทีม (Team Stages) และปรับสไตล์การบริหารได้อย่างแม่นยำ
- บรรยากาศในทีมมีความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) มากขึ้นสมาชิกกล้าคิด กล้าพูด และกล้าลงมือทำ
- ทีมสามารถเปลี่ยนความขัดแย้งในเนื้อหางาน (Task Conflict) ให้กลายเป็นไอเดียสร้างสรรค์ โดยไม่ทำลายความสัมพันธ์
- ผลงานและผลิตภาพ (Productivity) ของทีมสูงขึ้น จากการประสานพลังอย่างเป็นระบบ
- สมาชิกในทีมมีเปิดรับความหลากหลายอย่างแท้จริง และดึงศักยภาพของทุกคนออกมาใช้ได้สูงสุด
- ลดอัตราการลาออกของบุคลากร ผ่านความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ช่วยรักษาพนักงานเก่ง ๆ ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

## วิทยากร

[อ.ปรีดา ศิริชัยวัฒนานันท์](#) คลิกเพื่อดูประวัติ