

AcComm Newsletter

People. Team. Organization. Development

Workshop. Learning. Coaching. Consulting. Assessment. Training Resources



Special: Reproducible Programs

ข่าวดี ช่วยคุณประหยัดกับ 80 หลักสูตรคุณภาพ พร้อมสอน
ในราคาพิเศษ ลงทุนครั้งเดียว เพียงหลักสูตรละ 15,000 บาท
ก่อน 15 ธันวาคม 2552 นี้ คุณจะได้รับ

Inside This Issue

1. ข่าวดี 80 หลักสูตร คู่มือฝึกอบรม พร้อมสอน (Reproducible)
2. **Passion in Our Workplace ประเมินและสร้างได้หรือไม่**
3. พฤติกรรม 21 ข้อ ที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม
4. เอนกายสบายจิต... กับพี่อ้วน

- **คู่มือการสอน** ที่ทันสมัย ประกอบด้วยหลักการ ความรู้และทักษะ อีกทั้งกิจกรรมสร้างสรรค์ประกอบการเรียนรู้มากมาย ทั้งระหว่างกรอบและในการติดตามการเรียนรู้
- **คู่มือผู้เรียน** ที่คุณสามารถผลิตเพิ่มเติมโดยไม่มีจำกัดจำนวน ไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติมเพื่อการสอนภายในองค์กรของท่าน
- **PowerPoint Presentation** ที่คุณ สามารถปรับเปลี่ยนและใส่ Logo ของบริษัทได้ **ส่งถึงคุณทันที ภายใน 2 วัน** ทั้งหมดด้วยวิธี Digital Download



ตัวอย่างหัวข้อหลักสูตร

- | | |
|---|---|
| 1. The Art of Successful Coaching | 11. Leading Changes |
| 2. Building Organizational Trust | 12. Leading Today's Workforce |
| 3. Behavioral Interviewing | 13. Motivating Employees at Their Best |
| 4. Increasing Your Emotional Intelligence | 14. Meeting Management |
| 5. Career Planning and Development | 15. Project Management |
| 6. Creative Problem Solving | 16. Positive Approach to Resolving Performance Problems |
| 7. Employee Initiative: How to make it happen | 17. Retention: attracting and keeping your best |
| 8. Finance for non-finance professionals | 18. Sales Over The Phone |
| 9. Getting to Yes: Successful Negotiation | 19. Successful Selling Skills and Strategies |
| 10. Interview and Hiring | 20. Succession Planning |
| | 21. Solid Business Writing |

Passion in Our Workplace ประเมินและสร้างได้หรือไม่

คำว่า Passion หากแปลตรงๆ หมายถึง ความรู้สึก ความซึ้ง ความรัก ที่ผสมกับ ความรู้สึกที่ร้อนแรง กระตือรือร้น เป็นต้น คำว่า Passionate หมายถึง การแสดงออก ทางความรู้สึกบางอย่างที่ชัดเจน เข้มข้น รุนแรง หรือที่มักเรียกว่า อินกับบางสิ่ง บางอย่างจนออกหน้าออกตา แต่ Passion ไม่ได้หมายถึงความรู้สึกในทางลบเท่านั้น Passion หมายถึงความกระตือรือร้น ในทางบวกด้วย เช่น Passion ในการฝึกเล่น กอล์ฟ Passion ที่จะให้บริการลูกค้าที่ดีที่สุด (Passion to Service Excellence) Passion ในการสอนดนตรี **Passion ในบทความนี้ ดิฉันขอกล่าวถึงความหมาย ในทางบวกคือ ความปรารถนา มุ่งมั่น ตั้งใจ ที่เปี่ยมด้วยพลังอยากได้ อยาก เป็น อยากทำ เป็นพลังที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง** หากเราเข้าใจ Passion ของตนเอง ระดับของ Passion ในปัจจุบัน และทำไมเราถึงมีและไม่มี Passion อะไรทำให้ Passion ของเราหายไป ก็จะทำให้เรามีวิธีการบริหารตนเองให้เกิด PassionFlow™ คือมี Passion ในระดับเหมาะสมต่อเนื่อง และมี Productivity สูงขึ้น เชื่อหรือไม่ว่า คนดังๆที่ดูเหมือนมี Passion ล้นเหลืออย่างเช่น Oprah Winfrey และ Steve Jobs ก็มี Passion ที่อยู่ในระดับต่างๆ ในสถานการณ์ที่ต่างกันไป การเข้าใจ Passion ของ ตนเองนั้นสำคัญ แต่การบริหารตนเองให้มี PassionFlows™ ที่ต่อเนื่องสำคัญมากกว่า

สำหรับผู้นำ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี Passion ในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมเป็น ผลดีต่อองค์กร **แต่ในความเป็นจริงไม่มีใครไปบอกให้ใครสร้าง Passion ใน เรื่องใดได้** แต่ผู้นำที่ทราบ Passion ของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร และอยู่ใน ระดับใด จะสามารถแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าจะควบคุม บริหารจัดการตนเอง และสิ่งแวดล้อม ให้เกิด PassionFlow™ และรักษาเอาไว้ได้อย่างไร

สำหรับทีมงาน ทำไมตอนเราไปร่วมกิจกรรม Team Building เรากระตือรือร้น อดทนร่วมกิจกรรม และเสียสละให้ทีมได้ แต่พอกลับมาจาก Team Building ไม่นาน ความรู้สึกนั้นก็หายไป กลับมาปฏิบัติต่อกันในแบบเดิม เพราะ Team Building ที่แท้จริงต้องช่วยให้สมาชิกรู้จักบริหาร ควบคุมเพื่อเพิ่มและรักษา PassionFlow™ ของตนเองไว้ให้ได้ เมื่อกลับมาทำงาน นอกจากนี้อาจทราบ Passion ของ สมาชิกในทีมมาจากอะไร และอะไรทำให้มันหายไป เราก็จะสามารถสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการเกิด PassionFlow™ ได้เหมาะสม

"Passion is about being able to look in the mirror at the end of the day and know you have given everything you could on those things that meant something to you"

- Anonymous



For more information of PassionFlow™ Assessment Tools and Workshop, Conference, and Team Activities, please contact info@spg-asia.com

Passion at Works วัดและสร้างได้หรือไม่ (ต่อ)

ในปัจจุบันมี เครื่องมือวิเคราะห์ (Diagnostic Tools) เพื่อสร้างความเข้าใจระดับ Passion ของตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเองให้เกิด PassionFlows™ นอกจากนี้ ยังมี เครื่องมือสำหรับผู้บริหารและสำหรับ HR ในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ปัจจุบันเราพูดถึง Employee Satisfaction, Employee Engagement, Employee Relations. แต่จากผลงานการวิจัยโดย Dave Jones และ Jacqueline Throop Robinson ที่ยาวนานกว่า 7 ปี ได้ระบุว่า Passion เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ทั้ง สามผลลัพธ์ที่กล่าวมา

โมเดลของนักวิจัยทั้งสองท่านได้ระบุที่มาของ Passion ไว้สองข้อหลักๆคือ ข้อที่ หนึ่งคือ Meaning และข้อสองคือ Progress

Meaning หมายถึงผลงานหรือกระบวนการที่นำไปสู่ผลที่ได้รับ ที่มี ความหมายสำหรับตัวเรา

Progress และ Action คือ การกระทำที่นำไปสู่ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ เปลี่ยนไป

ทั้งสองปัจจัยต้องไปด้วยกัน ถ้ามีแต่ Meaning ก็จะเป็นเพียงความอยาก ความฝัน ความตั้งใจ แต่ไม่มีผลลัพธ์ ถ้ามีแต่ Progress และการกระทำที่ขาดแรงขับและ ความกระตือรือร้น Passion ก็อาจขึ้นๆ ลงๆ หรือหายไปในที่สุด อีกประการที่ต้อง ระวังคือ การที่คนมี Passion ในบางสิ่งบางอย่างมากเกินไปจนลืมสิ่งอื่นๆในชีวิต แบบ นี้ไม่เรียก Passion แต่เรียกว่า Obsessing คือหมกมุ่นจนไม่ลืมหุลืมตาทั้งร่างกาย และจิตใจ หรือเวลาที่เรารีบเร่งดันทุรังสูงในการทำอะไรสักอย่าง จนขาดความ สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อันนี้เรียกว่า Rushing

จากการวัดโดยเครื่องมือที่ดี เราจะทราบว่าตอนนี้เรามี Passion หรือ Obsession หรือ Rushing กันแน่ และถ้าทราบผลแล้ว เราจะทำอย่างไร เพื่อให้เรารักษา Passion ของเราไว้ได้ และอะไรที่เป็นอุปสรรคและจะบริหารจัดการอุปสรรค เหล่านั้นอย่างไร รูปแบบรายงานจากการวิเคราะห์จะประกอบด้วยกราฟอธิบาย และคำแนะนำพร้อมในฉบับเดียว มีแบบรายงานเป็นทั้งทีมด้วย ต้นปี 2010 จะมี ข่าว Workshop เรื่องนี้มาฝากนะคะ ท่านใดเป็นแฟนหลักสูตร Think on Your Feet® มาก่อน ไม่ผิดหวังแน่ เพราะเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันที่ design รูปแบบ Workshop ที่เยี่ยมประโยชน์และสนุกเร้าใจนะคะ



High Meaning
X High Progress
= Passion



พฤติกรรม 21 ข้อ ที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม

ดร. มาแชล โกลด์สมิท (Dr. Marshall Goldsmith) ในหนังสือขายดีอันดับหนึ่ง “What Got You Here Won’t Get You There” ชี้ให้เห็นถึงหลุมพรางหรือพฤติกรรม 21 ข้อ ที่ผู้บริหารควรระวัง เพราะผู้ที่ตกหลุมไปแล้วกับผู้ที่ยังไม่ตกลงไป ย่อมก้าวไปสู่ความสำเร็จในเวลาที่แตกต่างกัน จากประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ที่ประสบความสำเร็จจนก้าวมาเป็นผู้บริหารในระดับสูงของ ดร. โกลด์สมิท ท่านได้พบว่า ยิ่งคนมีตำแหน่งสูงมากขึ้นเท่าไร เมื่อพวกเขามีปัญหาปัญหามักอยู่ที่พฤติกรรม ไม่ใช่ความสามารถ **พฤติกรรม 21 ข้อที่คุกคามความสำเร็จในวันข้างหน้า** จากประสบการณ์ ในการเป็นที่ปรึกษาและโค้ชให้ผู้บริหาร ดร. โกลด์สมิทได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมดังต่อไปนี้ไม่เป็นผลดีต่อความก้าวหน้าของผู้บริหารคือ (1) ต้องชนะไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น (2) ต้องใส่ความเห็นของตนไปในทุกเรื่อง (3) ต้องประเมินผู้อื่นเสมอโดยยึดมาตรฐานของตนให้เป็นแบบอย่าง (4) ให้ความคิดเห็นแบบโดนใจตน แต่แทงใจคนอื่น (5) ปฏิเสธจนติดปาก ใช้คำว่า “ไม่” “แต่” เป็นประจำ “ฉันเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามก็ถูก คุณลื ที่ผิด” (6) ไม่เล่าไม่ได้ ว่าฉันนั้นแน่ขนาดไหน และทำไมฉันฉลาดกว่าคุณ (7) โกรธแล้วต้องพูด ต้องแสดง (8) มองเห็นแต่ด้านลบในทุกๆด้านบวก แต่ไม่เห็นด้านบวก เพราะมองทุกอย่างเป็นลบ (9) ปิดบังข้อมูลที่ควรสื่อสารให้ผู้อื่นทราบ เพราะการมีข้อมูลมากกว่าคือเหนือกว่า (10) ชมเชยไม่เป็น ไม่สามารถ กระจาย-ปาก ไม่มีเวลา (11) อ้างถึงผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผลงานตนเอง (12) มีข้อแก้ตัวได้เสมอในฐานะที่เป็นผู้บริหาร (13) ขุดเรื่องในอดีตมาตำหนิซ้ำๆ (14) แสดงให้เห็นว่าชอบคนนั้นมากกว่าคนนี้ (15) ไม่ยอมรับผิด ไม่รับผิดชอบในความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น (16) ได้ยินแต่ไม่ฟัง (17) ไม่แสดงความขอบคุณ (18) ลงโทษผู้นำสารมาให้ ทั้งที่เขาตั้งใจช่วย (19) โยนความผิดให้ผู้อื่น (20) เปลี่ยนไม่ได้ เพราะฉันเป็นแบบนี้ (21) ยึดติดกับการต้องบรรลุเป้าหมายให้ได้ ไม่ว่าจะเสียอะไรไป

ดร. โกลด์สมิท ยอมรับว่าไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้ผู้บริหารเห็นในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นเขา แต่เขามองไม่เห็นด้วยตนเอง หรือที่เรา รู้จักกันว่า Blindspot ดร. โกลด์สมิท ได้แนะนำ 7 ขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อไม่ให้เราตกหลุมพรางเหล่านี้ ติดตามฉบับหน้า ถึงขั้นตอนทั้งเจ็ดนี้ และข้อควรระวังต่างๆในการเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการช่วยพัฒนาผู้บริหารนะคะ

ดร. มาแชล โกลด์สมิท ได้รับการขนานนามว่าเป็นผู้นำและนักคิดหนึ่งในห้าสิบคนที่มีผลงานในการเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำมากมาย ท่านได้รับการยกย่องจากหนังสือพิมพ์ The Wall Street Journal ว่าเป็นหนึ่งในสิบผู้ที่ให้ความรู้และแนวทางการพัฒนาที่มีประโยชน์แก่ผู้บริหารระดับสูง

อัจฉรา จุ้ยเจริญ* กรรมการผู้จัดการบริษัทแอดคอมแอนดิอิมเมจอินเตอร์เนชั่นแนล ผู้ได้รับคำชมจาก ดร. มาแชล โกลด์สมิท ในเรื่องการปฏิบัติเป็นเลิศในการเป็นที่ปรึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำ (Best Practices in Leadership Development)