



IN HOUSE

TURN ‘TECHNICAL EXPERTS’ INTO ‘PEOPLE LEADERS’

Unlocking ‘Technical Experts’ from Talent to People’s Leaders

ปลดล็อกศักยภาพ ‘นักเทคนิค วิศวกร’ ยกระดับสู่ ‘ผู้นำที่ทรงพลัง’ ขับเคลื่อนธุรกิจสู่การเติบโตที่ยั่งยืน

Empowering Technical Experts as Dynamic Leaders
for Future Business Growth





หลักสูตร 'TECHNICAL EXPERTS'

INTO PEOPLE MANAGER

9.00 - 16.00

SECTION 1

บทบาทการบริหารงานของผู้จัดการด้านเทคนิค

Managerial Roles of Technical Managers

บทบาทพื้นฐาน

บทบาทพื้นฐานของผู้จัดการในการบริหาร (Plan, Organize, Lead, Control)

การแจกแจงและมอบหมาย

การวิเคราะห์แจกแจงและมอบหมายงาน (Job Breakdown and Delegation)

การบริหาร

เพื่อให้บรรลุผลงานด้านคุณภาพ การส่งมอบ และต้นทุน
(Management for Quality, Delivery, and Cost)

การจัดการ

การจัดการสมรรถนะ และผลการปฏิบัติงานของทีม (Team Performance and Competency Management)

การใช้ตัววัด

เพื่อการบริหาร (Balanced Scorecard for Management)

การมอบหมายงานและความเชื่อใจ

ให้ช่างเทคนิค (Delegating jobs with Trust to technical teams)

การติดตาม

ความคืบหน้าและการให้ฟีดแบ็กด้วยการโค้ช (Monitoring progress and providing constructive feedback with Coaching)

Network

Industry

Computer

Cybersecurity

Mobile
devices

SECTION 2

หลักการสำคัญของการเป็นผู้นำ

Understanding key leadership principles

การเปลี่ยนบทบาท

จากผู้เชี่ยวชาญเทคนิคสู่ผู้นำ (Transitioning from technical roles to leadership roles)

การสื่อสาร

อย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานเป็นทีม (Effective Communication and Team Dynamics)

ความฉลาดทางอารมณ์

(Emotional Intelligence) และ Mindfulness ในการนำทีม (Using Emotional Intelligence (EI) and Awareness to lead teams)

เทคนิค

การสร้างควมไว้วางใจในทีม (Building trust within teams through effective communication)

การสื่อสาร

ที่ชัดเจนและชัดเจน (Techniques for clear and persuasive communication)

การนำด้วยความเห็นอกเห็นใจ

เพื่อพัฒนาทีม (Leading with empathy to strengthen team dynamics)

การฟังและการแก้ไขข้อพิพาท

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพและการแก้ไขข้อขัดแย้ง (Active listening and conflict resolution strategies)

การใช้เทคนิค Coaching

ที่สนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้า (Using Coaching Techniques to Support Learning and Growth) ใช้คำถามที่กระตุ้นการคิดและสนับสนุนให้ลูกน้องคิดวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และความมั่นใจ

การสร้างควมไว้วางใจและสนับสนุน

การสร้างควมไว้วางใจและบรรยากาศที่สนับสนุน (Building Trust and a Supportive Environment) อาศัยควมไว้วางใจและบรรยากาศที่สนับสนุน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกปลอดภัยในการพัฒนาตนเอง

SECTION 3

เรียนรู้จากกรณีศึกษา

Learning from Case Studies

กรณีศึกษา: การพัฒนาลูกน้อง

กับการช่วยลูกน้องแก้ปัญหา (Case Study: Developing subordinate to perform or help them do the job)

กรณีศึกษา: การเพิ่มผลผลิต

ของทีมที่มีความสามารถหลากหลาย (Case Study: Increasing productivity of team with high diversity)

กรณีศึกษา: การพัฒนาทีมงาน

ในระยะยาว ให้เหมาะกับลักษณะของงาน (Case Study: Using Individual Development Planning (IDP) to develop the team)

กรณีศึกษา: การมอบหมายงาน

ในโครงการขนาดใหญ่ (Case Study: Delegation in large-scale projects)

