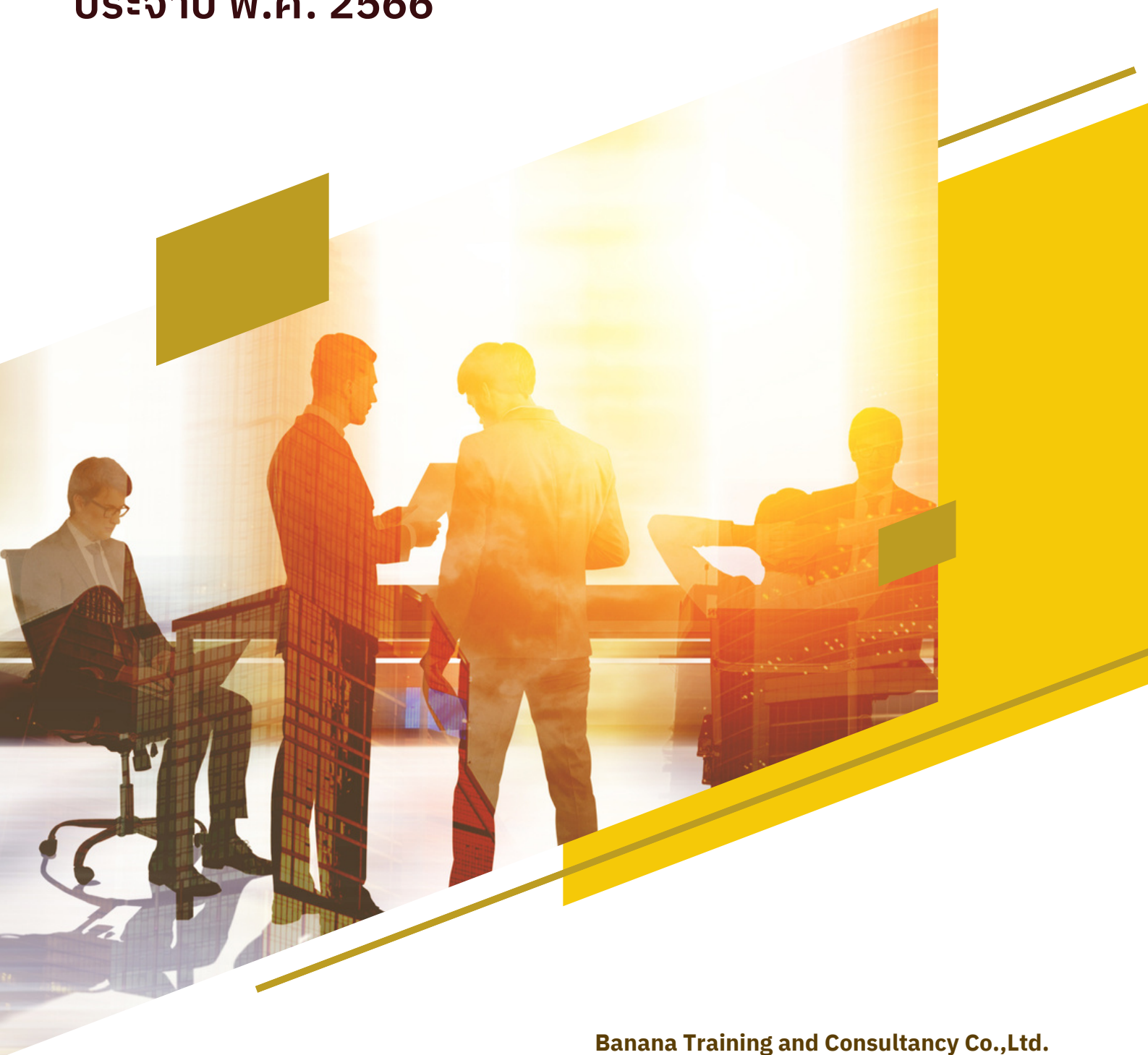


BANANA TRAINING GUIDE

คู่มือวางแผนและคัดเลือกหลักสูตรเชิงกลยุทธ์
ประจำปี พ.ศ. 2566



2023

SUSTAINABLE ORGANIZATION
DEVELOPMENT

Banana Training and Consultancy Co.,Ltd.

 080-626-9565, 090-984-2910, 02-001-8310

 SALE@BANANATRaining.COM

 @BANANATRaining

 WWW.BANANATRaining.COM

INTRODUCTION

คู่มือวางแผนและคัดเลือกหลักสูตรเชิงกลยุทธ์ (Planning and Selection of Strategic Training) เป็นคู่มือฯ ที่ให้แนวคิดเบื้องต้นของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร พร้อมให้รายชื่อหลักสูตรในหมวดต่าง ๆ สำหรับการวางแผนฝึกอบรมประจำปี โดยผู้จัดสามารถปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ด้วยแบบฟอร์ม “การวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมแบบสอดคล้องกับแผนฝึกอบรมและกลยุทธ์องค์กร” เพื่อให้หลักสูตรตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรมากที่สุด นอกจากนี้คู่มือฯ ยังให้แนวคิดเบื้องต้นของการถ่ายโอนการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม (Transfer of Learning)

VISION

สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม พัฒนาองค์กร และเป็นแหล่งรวมวิทยากรที่มีคุณภาพ

MISSION

- 1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า
- 2 พัฒนาวิธีการฝึกอบรมเพื่อถ่ายโอนความรู้สู่ผู้เรียนให้ได้ประโยชน์สูงสุด (Knowledge Transfer)
- 3 พัฒนาวิธีการถ่ายโอนการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมเพื่อตอบโจทย์ความคุ้มค่า (Transfer of Learning)
- 4 พัฒนาระบบงานที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร
- 5 คัดเลือกวิทยากรคุณภาพส่งมอบให้กับลูกค้า

CORE VALUE



S

Systematic Thinking

ทำงานอย่างเป็นระบบ



I

Innovation

ค้นพบหนทางใหม่ๆ



M

Mindfulness

ใส่ใจอย่างมีสติ



P

Passion

มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ



L

Leadership

เปิดเสร็จด้วยภาวะผู้นำ

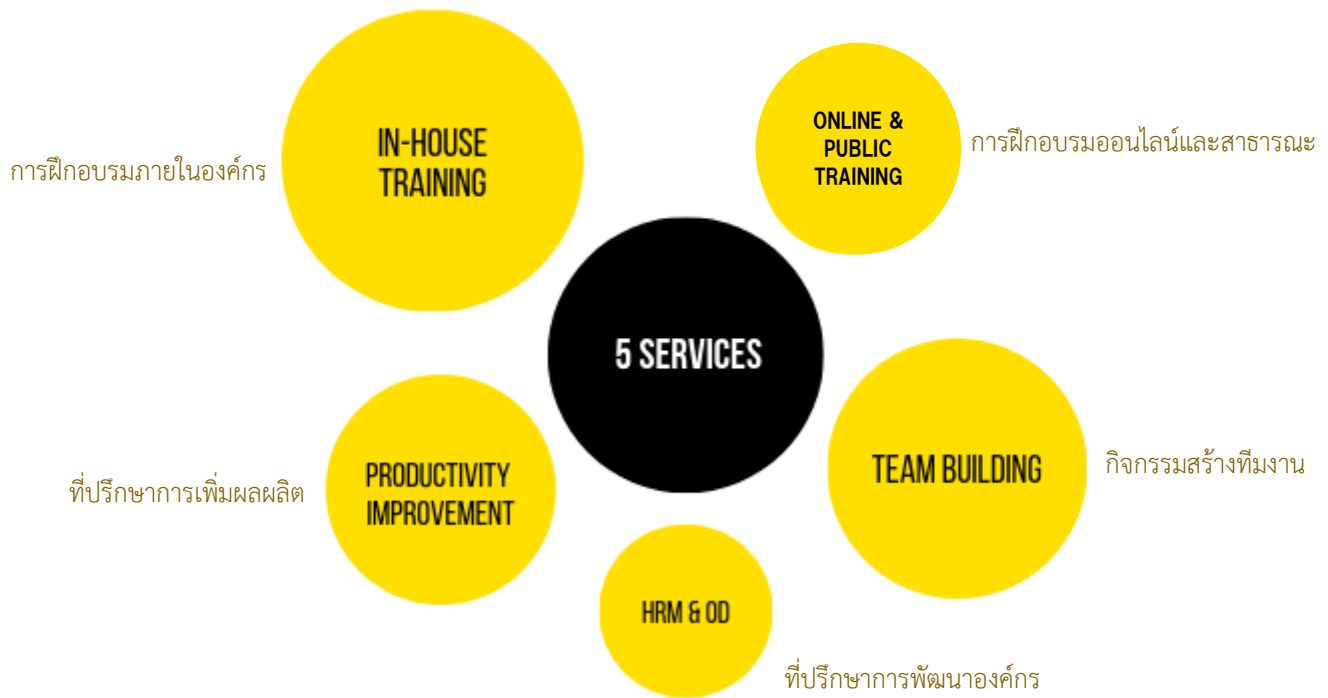


E

Empathy

เลิศล้ำงานบริการ

5 SERVICES



คู่มือวางแผนและ คัดเลือกหลักสูตรฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์



มีแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร



ให้ข้อมูลหลักสูตรสำหรับ
การวางแผนฝึกอบรมประจำปีขององค์กร



ช่วยเหลือ HR & Line Manager
พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับองค์กร



ให้แนวคิดว่าถ่ายโอนการเรียนรู้
หลังการฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

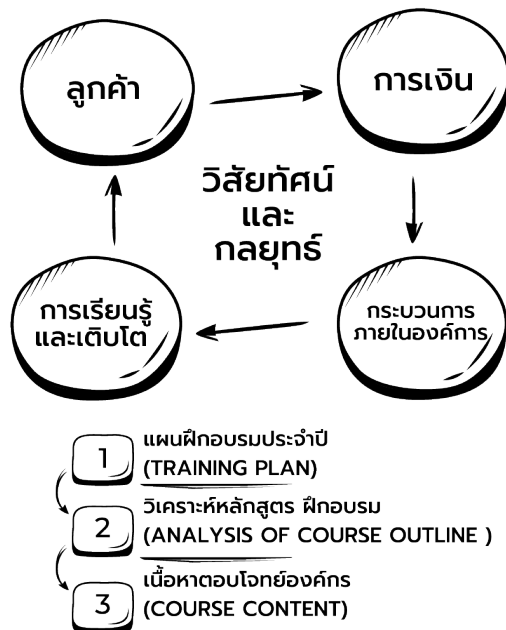


หมายเหตุ : สถาบันฝึกอบรมบานาน่าเทรนนิ่ง ให้บริการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Plan)

TRAINING AND DEVELOPMENT MODEL

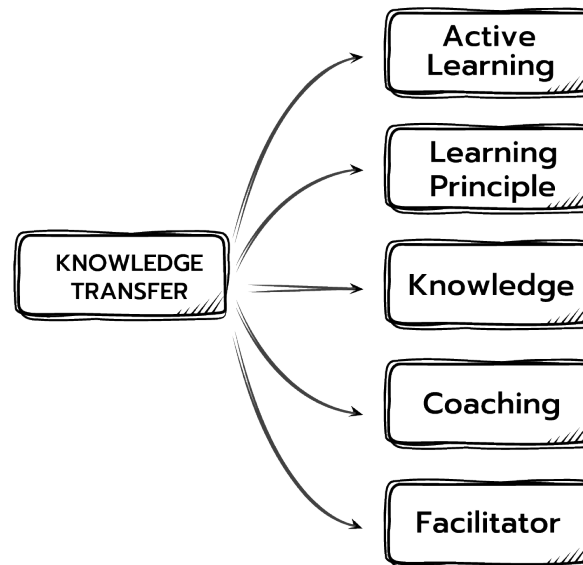
ออกแบบหลักสูตรตามความต้องการขององค์กร

TRAINING FORMULATION



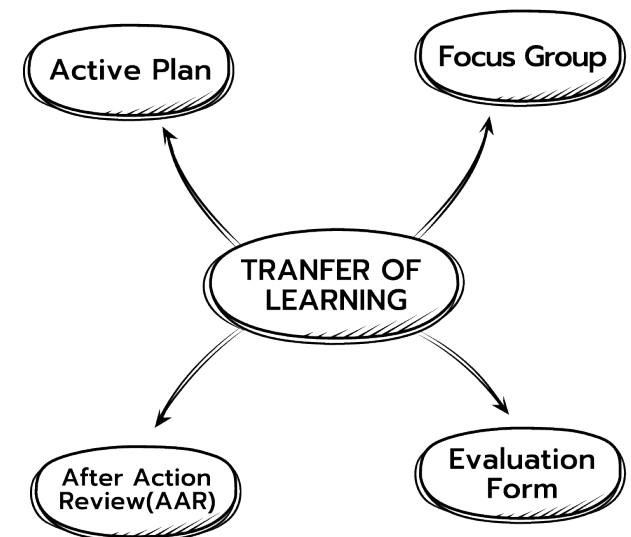
กระบวนการถ่ายทอดการเรียนรู้

TRAINING IMPLEMENTATION



การถ่ายทอดการเรียนรู้

TRAINING EVALUATION



PHASE I

(TRAINING FORMULATION)

ระยะแรกก่อนการฝึกอบรมที่เน้นการวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม (Course Outline Analysis) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนฝึกอบรมประจำปีขององค์กร ดังนั้นฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการตามสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร (HRD & Line Manager) ควรตอบคำถามในแบบฟอร์ม “การวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมแบบสอดคล้องกับแผนฝึกอบรมและกลยุทธ์องค์กร” ของแต่ละหลักสูตรที่องค์กรคัดเลือก เพื่อตรวจสอบในเบื้องต้นว่าหลักสูตรดังกล่าวมีความสอดคล้อง สนับสนุนกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์การฝึกอบรมขององค์กรหรือไม่ นอกจากนี้ยังเป็นการทบทวนประเด็นสำคัญต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยบานาน่าเทรนนิ่งมีหลักสูตรมาตรฐาน (Course Outline Standard) ให้พิจารณาประเด็นสำคัญในเบื้องต้น และลูกค้าสามารถกำหนดประเด็นเพิ่มเติมได้จากแบบฟอร์มดังกล่าว

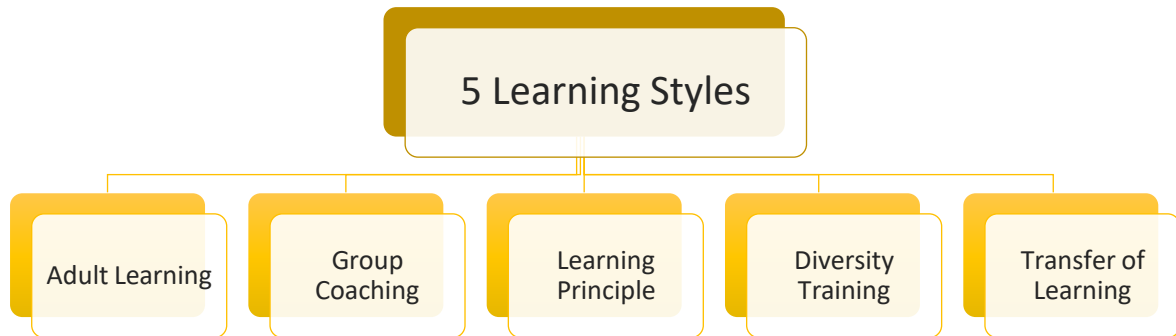
แบบฟอร์มการวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมแบบสอดคล้องกับแผนฝึกอบรมและกลยุทธ์องค์กร (ตัวอย่าง หลักสูตรการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจแนวอุตสาหกรรม)

ลำดับ	คำถามประกอบการวิเคราะห์หลักสูตรการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจแนวอุตสาหกรรม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ความคาดหวังที่ต้องการ (Expected Competency)	สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Actual Competency)
1)	ท่านคิดว่าหลักสูตร PSDM (แนวอุตสาหกรรม) สอดคล้องกับแผนฝึกอบรมและกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่?						กรุณาให้เหตุผล	
2)	กระบวนการคิดแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอย่างไรในปัจจุบัน	ไม่ต้องบันทึกค่า					กรุณาให้เห็น (ตัวอย่าง) ไม่มีกระบวนการหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
3)	ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา						กรุณาระบุ (ตัวอย่าง) ต้องการให้ลูกน้องมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน	กรุณาระบุ (ตัวอย่าง) ลูกน้องไม่สามารถหาสาเหตุของปัญหาได้ถูกต้อง จึงเสนอแนวทางแก้ปัญหาไม่ตรงประเด็น
4)	ผู้ปฏิบัติงานรู้จักเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์ปัญหา และสามารถประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี (ตัวอย่าง เครื่องมือ - แผ่นตรวจสอบ พาเรโต กราฟแผนผังกลุ่มเครือญาติหรือผังสาเหตุและผล)						กรุณาระบุ	กรุณาระบุ
5)	ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดกลุ่มปัญหาได้อย่างชัดเจนด้วยเทคนิคของแผนผังกลุ่มเครือญาติ (Affinity Diagram)						กรุณาระบุ	กรุณาระบุ
6)	ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจความแตกต่างระหว่างรากสาเหตุที่แท้จริงกับรากสาเหตุเทียม (Real Root and Artificial Root)						กรุณาระบุ	กรุณาระบุ
7)	ผู้ปฏิบัติงานรู้จักเครื่องมือสำหรับพัฒนาวิธีการแก้ปัญหา (ตัวอย่างเครื่องมือ - แผนผังต้นไม้)						กรุณาระบุ	กรุณาระบุ
8)	ผู้ปฏิบัติงานมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อเป็นแนวทางตัดสินใจสำหรับวิธีการที่ได้พัฒนาขึ้น						กรุณาระบุ	กรุณาระบุ
9)	ผู้ปฏิบัติงานใช้เทคนิค MECE - Mutually Exclusive Collectively Exhaustive ประกอบการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอยู่เสมอ						กรุณาระบุ	กรุณาระบุ

PHASE II

(TRAINING IMPLEMENTATION)

เป็นระยะขั้นตอนที่สอง ในนำหลักสูตรที่ได้รับการออกแบบเพิ่มเติมจากแบบฟอร์ม “การวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมแบบสอดคล้องกับแผนฝึกอบรมและกลยุทธ์องค์กร” มาดำเนินการฝึกอบรมตามแผน ในขั้นตอนนี้บ้านานาเทรนนิ่ง ใช้กระบวนการถ่ายโอนความรู้สู่ผู้เรียน (Knowledge Transfer) ด้วย 5 รูปแบบการฝึกอบรมดังนี้

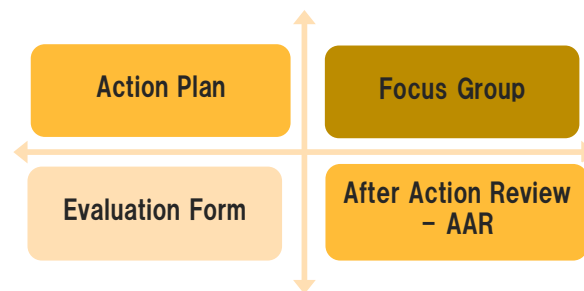


- 1) **หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)** ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นคำสำคัญดังนี้ “จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง” หมายถึง ความจำเป็นในการเรียนรู้ความรู้นำไปปรับใช้ได้ทันที มีกระบวนการเปรียบเทียบในสมอง และโน้มน้าวสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 2) **การโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching)** ใช้กระบวนการโค้ชชิ่งประกอบการฝึกอบรม พร้อมกระตุ้นผู้เรียนด้วยแรงจูงใจในการอบรม 4 ประการ ได้แก่
 - ความเชื่ออำนาจการควบคุม
 - ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์
 - ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน
 - ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)
- 3) **การออกแบบหลักสูตรด้วยหลักการเรียนรู้ (Learning Principle)** เนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ ถูกออกแบบและพัฒนาภายใต้หลักการเรียนรู้ อันประกอบด้วยด้วย 3 ทฤษฎี คือ
 - 1) ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน (Theory of Identical Elements)
 - 2) ทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization)
 - 3) ทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory)
- 4) **การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย (Diversity Training)** สมองของมนุษย์มีรูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกัน (Brain Base Learning) ดังนั้นความหลากหลายของการฝึกอบรมจึงประกอบไปด้วย การบรรยาย การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การทำเวิร์คช็อป การทำกิจกรรมแก้ปัญหา คลิปวิดีโอ และการปรับคลื่นความถี่สมอง เป็นต้น
- 5) **กิจกรรมสร้างการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning)** ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรโดยกระตุ้นให้ นำความรู้ไปใช้ได้จริงหรือเรียกว่ามี “การถ่ายโอนการเรียนรู้เป็นบวก” (Positive Transfer) ดังนั้นเนื้อหา กิจกรรม ต่างๆ ตลอดจนวิธีการฝึกอบรม ได้รับการคัดสรรมาอย่างดี และอยู่ภายใต้แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Learning Transfer Model) ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแบบจำลองของ Baldwin and Ford (1988)

PHASE III

(TRAINING EVALUATION)

เป็นระยะท้ายสุดหลังจากการฝึกอบรม โดยวัตถุประสงค์นี้คือ ผู้จัดการและระบบภายในองค์กรช่วยให้ผู้รับการอบรมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ดังนั้นสิ่งที่ต้องการคาดหวังหลังจากฝึกอบรมคือ ผู้เรียนได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (Learning & Generalization of Knowledge) หรือเรียกว่า “มีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม” (Transfer of Learning) ในขั้นตอนนี้เราสามารถกำหนดการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยหลักการถ่ายโอนการเรียนรู้ดังนี้



การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการถ่ายโอนการเรียนรู้

1) การติดตามการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

แนวคิด ผู้บริหารสนับสนุนด้วยการเสริมแรงผ่านแผนปฏิบัติการ โดยเป็นแผนซึ่งระบุว่าผู้รับการอบรมต้องทำอะไรบ้าง เพื่อถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน ดังนั้นเราสามารถประเมินผลการฝึกอบรมได้ในระดับหนึ่งว่า “การฝึกอบรมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ จนส่งผลให้เกิดแผนปฏิบัติการได้”

2) การค้นหาสาเหตุที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

แนวคิด การสนทนากลุ่มประมาณ 7 – 10 คน เพื่อค้นหาสาเหตุของการถ่ายโอนการเรียนรู้ ทั้งการถ่ายโอนทางบวก ทางลบ และไม่มีถ่ายโอน นำไปสู่การพัฒนา 3 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้รับการอบรม การออกแบบโครงการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมของการทำงาน

ดังนั้นเราสามารถประเมินผลการฝึกอบรมว่า “ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้แล้วเกิดผลทางบวก ทางลบ หรือความรู้ไม่ส่งผลต่อการทำงาน หรือเรียนรู้แล้วไม่ได้นำไปใช้ทำงาน ซึ่ง” ซึ่งสาเหตุที่ค้นหาได้จากการสนทนากลุ่มจะไป

พัฒนาปัจจัยสำคัญใน 3 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนทางบวก (Determinants in Positive Transfer)

3) การประเมินผลการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยแบบฟอร์ม (Evaluation Form)

แนวคิด เป็นการประเมินผลผู้รับการอบรมด้วยแบบฟอร์มมาตรฐาน พิจารณาในมิติที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในหลักสูตร แต่มีเงื่อนไขว่าการประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการออกแบบหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันฯ กับองค์กร

4) การถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยการทบทวนประสบการณ์ (After Action Review - AAR)

แนวคิด การทบทวนประสบการณ์ถือว่าเป็นเทคนิคที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และเป็นหลักการ 1 ใน 5 ข้อขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization – Peter M. Senge) ถือว่าเป็นเทคนิคที่สนับสนุนให้การถ่ายโอนการเรียนรู้สมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งทำหลังจากการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (มีการถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้สู่การทำงานแล้ว) การประเมินผลพิจารณาจากข้อมูลที่บันทึกในรายงาน AAR

8 หมวดหลักสูตรคุณภาพ In-House Training



LEADERSHIP

- ทักษะสำคัญของผู้จัดการ 4.0
- พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้จัดการ
- การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการบริหารงานเชิงกลยุทธ์
- เทคนิคการวางแผนการทำงานสำหรับหัวหน้างาน
- จิตวิทยาการบริหารและจูงใจทีมงาน
- การเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเอง
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ 360
- การพัฒนาทักษะหัวหน้างานยุคใหม่
- หัวหน้างาน (ผู้นำ) ต้องเป็นโค้ช
- การพัฒนาคุณสมบัติของหัวหน้างานระดับต้น
- เตรียมความพร้อมก่อนก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน
- การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับหัวหน้างาน
- การนำเสนองานอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้างาน
- ผู้นำแห่งการสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม



THINKING

- การคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- การคิดเชิงวิเคราะห์และเทคนิคการแก้ปัญหา
- การคิดเชิงระบบเพื่อการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- การตัดสินใจอย่างเป็นระบบด้วยเทคนิค PDPC
- การคิดเชิงตรรกะและการแก้ปัญหาเชิงระบบ
- ความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
- การคิดเชิงกลยุทธ์กับการวางแผนธุรกิจ
- การคิดเชิงกลยุทธ์และแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม
- การคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่
- คิดอย่างสร้างสรรค์
- การตัดสินใจ 5 ขั้นตอนสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่า



SOFT SKILL

- สร้างค่านิยมตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
- การพัฒนา AQ & EQ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- 6 Qs เทคนิคง่ายๆ ในการพัฒนาตนเอง
- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ
- การนำเสนออย่างมืออาชีพ
- พัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ
- การบริหารและการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
- สื่อสารและสร้างสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน
- การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
- การทำงานเป็นทีมและจิตสำนึกรักองค์กร
- ทักษะคิดเชิงบวกเพื่อความสุขในการทำงาน



PRODUCTIVITY

- QC Story และเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- การวิเคราะห์รากสาเหตุของปัญหา
- การแก้ปัญหาด้วยเทคนิค 8D Report & Why - Why Analysis
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้วยวงจร PDCA
- การแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- ไคเซ็นเพื่อการเพิ่มผลผลิตและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- 7 เครื่องมือคุณภาพเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต
- เทคนิคค้นหาและลดความสูญเสียเปล่าด้วยแนวคิด Muda Mura Muri
- การลดต้นทุนความสูญเสียและสูญเสียเปล่าในองค์กร
- 5 ส เพื่อการเพิ่มผลผลิตและการจัดทำมาตรฐาน
- เทคนิคการตรวจประเมิน 5 ส อย่างเป็นระบบ
- การเขียนมาตรฐานขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรมภายในอุตสาหกรรมด้วยเทคนิคOJT

8 หมวดหลักสูตรคุณภาพ In-House Training



HRM & OD

- การออกแบบและพัฒนาสายงานอาชีพ
- กลยุทธ์การบริหารคนเก่ง
- การวางแผนธุรกิจเชิงกลยุทธ์
- การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร
- การบริหารความรู้ภายในองค์กร
- การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้จัดการตามสายงาน
- การบริหารการเงินสำหรับผู้จัดการตามสายงาน
- กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ Feedback
- การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์
- การสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะบุคลากร
- การออกแบบระบบตัววัดผลในองค์กร (KPI)
- การพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิด OKRs
- กลยุทธ์องค์การและกลยุทธ์การบริหารคน



COACHING

- การโค้ชเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน
- การสร้างทักษะการโค้ชด้วยตัวคุณเอง
- กลยุทธ์พัฒนาตนเองด้วยการโค้ช
- การโค้ชด้วยแนวทาง Action Learning
- การโค้ชงานและระบบพี่เลี้ยง
- เทคนิคการโค้ชสำหรับผู้บังคับบัญชา
- โค้ชเพื่อการบริหารทีม



SALE & MARKETING

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยเทคนิค SWOT
- การพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับนักขายมืออาชีพ
- หลักการขายแบบเขียนและการเจรจาต่อรอง
- นพลักษณ์ (Enneagram) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในทีมงาน
- ขายด้วยใจ กำไรสูงสุด
- รวมพลังปลดล็อกศักยภาพทีม
- “ฟัง” อย่างไรให้ได้งาน
- การพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับนักขายมืออาชีพ
- การขายอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลิกภาพที่ใช่ ในงานบริการ
- บริการด้วยใจ เห็นความคาดหวัง



SPECIAL

- TEAM BUILDING
- ปลุกพลังใจในการทำงานเป็นทีม
- การคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจบนฐานกิจกรรม (PSDM by Activity - Based Learning)
- การกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลองค์กร ให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562
- ภาษาอังกฤษสำหรับหัวหน้างาน
- ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร
- ฯลฯ

OUR TEAM



นายยุทธ สิริบุตตานนท์
HROD Trainer and
Consultant



จารุดี ปวรินทร์พงษ์
HROD Trainer and
Consultant



ชากร เกษมสันต์
HROD Trainer and
Consultant



อานุกาฬ พันชำนาญ
Activity-Based
Learning Trainer



วิสุทธิ์ ทบพิตร
Productivity & Quality
Management
Trainer & Consultant



ราชนันท์ ชัยวัฒนานนท์
Supply Chain and
Logistics Management
Trainer & Consultant



อรพิน นิระตระกูลชัย
Activity-Based
Learning Trainer



ธเนศ นวะบุศย์
Financial Trainer



สมชาย ลีละวนาเศรษฐ
Productivity & Quality
Management
Trainer & Consultant



ดร.จุมพฏ กาญจนกำร
HROD Trainer and
Consultant



เหมียวชัย นำชัยศรีคำ
HROD Trainer and
Consultant



กอบกิตี ชำนาญกิจ
Productivity & Quality
Management
Consultant



ดร.พลกฤต โสลาพากุล
HROD Trainer and
Consultant



นิเรช สุนทรวิภาต
Productivity & Quality
Management
Trainer & Consultant



กิตติยา บัลลังก์
Productivity & Quality
Management Trainer



พัทธ์กษิพงษ์ จิตชัย
Productivity & Quality
Management Trainer
& Consultant



อนุสรณ์ เลิศพัฒนกุล
Import Export
Specialist



ภัทรธีนันท์ ไพรสินธ์
Team Building
Specialist

OUR CLIENTS



OUR CLIENTS





<https://bit.ly/3iQqCRO>

Company Presentation



www.bananatraining.com