

การคิดแบบองค์รวมและเทคนิค การบูรณาการ

(Holistic Thinking and Integration Techniques)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริनुตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

การคิดแบบองค์รวมและเทคนิคการบูรณาการ (Holistic Thinking and Integration Techniques)

TH 1.13

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรในปัจจุบัน คือ บุคลากรขาดทักษะการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจที่ถูกต้อง หรืออาจมองปัญหาได้ไม่รอบด้าน ทำให้การแก้ปัญหาประสิทธิภาพต่ำลง ตลอดจนขาดหลักการของวิธีคิดต่างๆ ที่สนับสนุนให้การแก้ปัญหาแบบองค์รวมได้ผล โดยที่กล่าวมาอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาตนเอง ทำให้ผลผลิตโดยรวมขององค์กรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาทักษะการคิดให้กับบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะความคิดแบบองค์รวม หรืออาจเรียกอีกอย่างว่าเป็น “วิธีคิดแบบองค์รวม” (Holistic Thinking)

การคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) เป็นวิธีการมองเชิงภาพรวม (Big Picture) ของเป้าหมาย ปัญหา หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยตระหนักถึงองค์ประกอบ (Element) ย่อยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งในแง่องค์ประกอบที่ทำให้เป้าหมายสำเร็จ หรือในแง่สาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหา ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจบางอย่าง เป็นการมองรอบด้านให้ได้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ให้ครบถ้วนมากที่สุด เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

หลักการสำคัญ 6 ประการของการคิดแบบองค์รวม เป็นหลักการหรือ Principle ของการพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) และในแต่ละหลักการยังมีเทคนิคและเครื่องมือที่สนับสนุน โดยหลักการสำคัญ 6 ประการประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหา (สาเหตุ) ให้ชัดเจน
2. การเลือกวิธีแก้ปัญหาด้วยการวิเคราะห์ Possibility & Result
3. การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมาย
4. การป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้น
5. ประสบการณ์เรียนรู้ของผู้แก้ปัญหา
6. ความสามารถในการจัดระบบของผู้แก้ปัญหา

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นของการพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวมมีดังนี้

- ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน “เลือกใช้ปัจจัยที่มีผลลัพธ์สูงสุด” ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอยู่ เกิดความคิดรอบด้านในการแก้ปัญหา ไม่ด่วนตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยแนวทางใดทางหนึ่ง อันอาจส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นตามมาในภายหลัง โดยใช้เทคนิคการบูรณาการความคิด (Integration Technique) ด้วยตารางการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (PSDM Table)
- ส่งเสริมให้บุคลากรเกิด “การเรียนรู้เพื่อการยกระดับ (Goal Setting Learning)” กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางความคิด ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อันมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของ “การคิดแบบองค์รวม” อย่างถูกต้อง (Holistic Thinking) โดยเรียนรู้ผ่านหลักการสำคัญ 6 ประการ ของการคิดแบบองค์รวม
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และมองปัญหาอย่างรอบด้าน และมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ด้วยการใช้ตารางการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (PSDM Table)
- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงการเรียนรู้แบบองค์รวม 3 ประเภท และใช้การแก้ปัญหากระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางความคิดแบบ “การเรียนรู้เพื่อการยกระดับ (Goal Setting Learning)”

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานความคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking)

- ความหมายของความคิดแบบองค์รวม
- หลักการสำคัญ 6 ประการของการคิดแบบองค์รวม
- ตัวอย่าง : การมองปัญหาและการพัฒนาวิธีแก้ปัญหา
- Holistic Thinking & Systematic Thinking
- การฝึกมองแบบองค์รวมด้วยการเชื่อมโยงคำถาม
- การพัฒนาวิธีแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน (Systematic Thinking)
- Activity I : ตัดสินใจและวางแผนอย่างไรดี?

หลักการสำคัญ 6 ประการของการคิดแบบองค์รวม

- การกำหนดปัญหา (สาเหตุ) ให้ชัดเจน
- การเลือกวิธีแก้ปัญหาด้วยการวิเคราะห์ Possibility & Result
- การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมาย
- การป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ประสบการณ์เรียนรู้ของผู้แก้ปัญหา
- ความสามารถในการจัดระบบของผู้แก้ปัญหา

การพัฒนาประสบการณ์เรียนรู้แบบองค์รวม

- Activity II : แบบทดสอบการจัดระบบของผู้แก้ปัญหา
- ไม่มีการเรียนรู้ (No Learning)
- การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว (Adaptive Learning)
- การเรียนรู้เพื่อการยกระดับ (Goal Setting Learning)
- การตั้งคำถามเพื่อพัฒนาการเรียนรู้แบบยกระดับ (Coaching Question)
- Activity III : การพัฒนาความคิดแบบองค์รวมกับตนเอง

เครื่องมือแก้ปัญหาที่ช่วยจัดระบบการคิดแบบองค์รวม

- วิธีคิดที่สนับสนุนการคิดแบบองค์รวม
- ตัวอย่าง : เครื่องมือแก้ปัญหาแบบองค์รวม
- เทคนิคการบูรณาการความคิด (Integration Technique)
- การประยุกต์ใช้ตารางการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (PSDM Table)
- Activity IV : การแก้ปัญหาด้วยความคิดแบบองค์รวม (ปัญหาผู้เรียน)

การพัฒนาความคิดแบบองค์รวมอย่างยั่งยืน

- แนวคิดการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายมิติ
- องค์ประกอบ 3H 1D & IT สู่การคิดแบบองค์รวม





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565
✉ sale@bananatraining.com
🌐 www.bananatraining.com

1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



4.Coaching (โค้ชซิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan