

การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ด้วยแผนผัง PDPC

(Systematic Decision Making with Process
Decision Program Chart)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.นายยุทธ สิริनुตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การตัดสินใจอย่างเป็นระบบด้วยแผนผัง PDPC (Systematic Decision Making with Process Decision Program Chart)

TH 1.7

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

ปัญหา คือ “การมีเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการ แต่ในปัจจุบันยังไม่บรรลุผลสำเร็จ” หรือ “ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นไม่ตรงกับความคาดหวังหรือสิ่งที่ควรจะเป็น” โดยธรรมชาตินั้นการคิดและตัดสินใจแก้ปัญหา มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสมองและพฤติกรรมที่ใช้แก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผ่านเข้าสู่ระบบการรับรู้ของมนุษย์ (Sensing) มนุษย์แต่ละคนจะมีวิธีจัดการกับปัญหาแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการพัฒนากลยุทธ์การคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบจึงมีความสำคัญและส่งผลให้การตัดสินใจแก้ปัญหามีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยแผนผัง PDPC (Process Decision Program Chart) หรือแผนผังขั้นตอนการตัดสินใจ อยู่บนพื้นฐานว่าการบรรลุเป้าหมายอาจมีอุปสรรคขวางทาง (Obstacle) ที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ดังนั้นเทคนิค PDPC จะช่วยให้นักตัดสินใจแก้ปัญหาจินตนาการอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเตรียมแผนสำรองป้องกัน ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจแก้ปัญหามีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยแผนผัง PDPC (Process Decision Program Chart) หรือแผนผังขั้นตอนการตัดสินใจ อยู่บนพื้นฐานของปัญหาอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงาน (Process) ดังนั้นนักตัดสินใจแก้ปัญหาต้องสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการไหลภายในกระบวนการว่า (Flow) มีเหตุการณ์ใดบ้างที่ไม่เป็นสาเหตุของปัญหา และมีเหตุการณ์ใดบ้างที่เป็นสาเหตุอันก่อให้เกิดปัญหานี้ขึ้นในกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการแก้ปัญหาในปัจจุบันและป้องกันปัญหาในอนาคต

เครื่องมือและเทคนิคประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบด้วยแผนผัง PDPC มีดังนี้

- การระดมสมอง (Brainstorming)
- เทคนิคการตั้งคำถามทำไม 5 ครั้ง (5 Why Technique)
- แนวคิด 3 จริง (3G – Genba, Genbutsu, Genjitsu)
- การตั้งคำถามแบบ 5W+1H (Open – ended Questions)

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักแผนผังขั้นตอนการตัดสินใจ (PDPC) และความคิดเชิงระบบ
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้แผนผัง PDPC (Process Decision Program Chart) 6 ขั้นตอน เพื่อวางแผนและตัดสินใจบรรลุเป้าหมาย
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้แผนผัง PDPC (Process Decision Program Chart) 4 ขั้นตอน เพื่อค้นหามาตรการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานของแผนผังขั้นตอนการตัดสินใจ (PDPC)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
- เหตุผลสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการคิด
- ความหมายของการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- ความคิดเชิงระบบกับแผนผังขั้นตอนการตัดสินใจ
- แผนผังขั้นตอนการตัดสินใจ (PDPC) 2 แบบ
 - แบบที่ 1: ใช้เพื่อวางแผนและตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย
 - แบบที่ 2: ใช้เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
- Activity I: กิจกรรมอุ่นเครื่องก่อนการเรียนรู้

ขั้นตอนของ PDPC เพื่อวางแผนและตัดสินใจบรรลุเป้าหมาย

- ขั้นตอนที่ 1: กำหนดสถานะปัจจุบันและเป้าหมาย
- ขั้นตอนที่ 2: กำหนดเส้นทางสู่เป้าหมาย
- ขั้นตอนที่ 3: จินตนาการอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น
- ขั้นตอนที่ 4: กำหนดแผนสำรอง
- ขั้นตอนที่ 5: ดำเนินตามแผนตามขั้นตอน
- ขั้นตอนที่ 6: การประเมินผลและปรับปรุงแผนผัง
- ตัวอย่างเพื่อการเรียนรู้
- Activity II: ฝึกปฏิบัติการวางแผนและตัดสินใจ
- PDPC กับวงจร PDCA (PDCA Cycle)

ขั้นตอนของ PDPC เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

- ขั้นตอนที่ 1: กำหนดสถานะปัจจุบันและปัญหา
- ขั้นตอนที่ 2: จินตนาการสาเหตุของปัญหา
- ขั้นตอนที่ 3: กำหนดสาเหตุที่ไม่ส่งผลกระทบต่อ
- ขั้นตอนที่ 4: กำหนดมาตรการป้องกันปัญหา
- ตัวอย่างเพื่อการเรียนรู้
- Activity III: ฝึกปฏิบัติกำหนดมาตรการป้องกันปัญหา
- PDPC กับแผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram)

เครื่องมือและเทคนิคประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

- การระดมสมอง (Brainstorming)
- เทคนิคการตั้งคำถามทำไม 5 ครั้ง (5 Why Technique)
- แนวคิด 3 จริง (3G – Genba, Genbutsu, Genjitsu)
- การตั้งคำถามแบบ 5W+1H (Open – ended Questions)





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 ตัวอย่างทฤษฎีที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ 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.)
- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมอง (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