

COURSE OUTLINE

ปรับจูนแนวคิด เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
(Work Happy, Work Smart)



BANANA TRAINING

“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเทรนนิ่ง”

วิทยากรโดย

วิทยากรประจำสถาบันฝึกอบรมบานาน่าเทรนนิ่ง

Banana Training and Consultancy Co.,Ltd.

97/126 Moo 12 Srinakarin Rd., Bangkaew, Bangplee, Samutprakan 10540

Hotline: 080-626-9565, 090-984-2910 Tel/Fax: 02-001-8310 ID Line: 0991922552



www.thanayut.com



www.bananatraining.com

หลักการและเหตุผล

- ❖ ในบริบทขององค์กรสายการผลิตที่ต้องการความละเอียด ความรับผิดชอบ และมาตรฐานคุณภาพสูง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ คุณภาพสินค้า ต้นทุน และภาพลักษณ์องค์กร อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์ที่ผ่านมา พบว่าพนักงานบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบ ขาดวินัย ขาดความอดทนในการทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ มีปัญหาด้านการควบคุมอารมณ์ การสื่อสาร และมารยาทในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความสูญเสียทั้งในเชิงเวลา งบประมาณ และโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ❖ ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้าน “ปรับจูนแนวคิด เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ” จึงไม่ใช่เพียงการให้ความรู้เชิงทฤษฎี แต่ต้องมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavioral Change) อย่างเป็นรูปธรรม หลักสูตรนี้จึงออกแบบบนพื้นฐานของแนวคิดทางจิตวิทยาพฤติกรรม การกำกับตนเอง (Self-Regulation) ทักษะคิดแห่งการเติบโต (Growth Mindset) และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยใช้รูปแบบ Activity-Based Learning เป็นกลไกหลัก
- ❖ ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่จำลองสถานการณ์ทำงานจริง เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบของการขาดความรับผิดชอบในระบบการผลิต (Activity: โดมิโนผลกระทบ) การออกแบบนิสัยการทำงานที่ดีด้วยโมเดล Habit Loop (Activity: Habit Loop Lab) การฝึกสมาธิและความละเอียดผ่านเกม Precision Challenge การวิเคราะห์อารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง (Trigger Mapping) การฝึกสื่อสารอย่างมืออาชีพด้วยกรณีศึกษาจริง (SBI Model) การจำลองสถานการณ์มารยาทในที่ทำงาน (Role Play กาลเทศะ) ตลอดจนการฝึกคิดเชิงบวกและพัฒนา Growth Mindset จากปัญหาในกระบวนการผลิต
- ❖ การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวช่วยให้ผู้เข้าอบรม “เห็นผลกระทบจริง รู้สึกจริง และตระหนักจริง” จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนความมุ่งมั่นส่วนบุคคล (30-Day Behavior Contract) เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในงานประจำวัน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักและแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน โดยเข้าใจผลกระทบของพฤติกรรมตนต่อระบบการผลิตผ่านกิจกรรมวิเคราะห์ Impact Chain
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนานวินัยในการทำงาน โดยสามารถออกแบบและปฏิบัตินิสัยเชิงบวกอย่างน้อย 1 พฤติกรรมด้วยโมเดล Habit Loop ที่เชื่อมโยงกับงานจริง
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนแสดงความอดทนและความละเอียดรอบคอบในการทำงาน โดยเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาธิ ความเร่งรีบ และคุณภาพจากกิจกรรม Precision Challenge
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนควบคุมอารมณ์และตอบสนองอย่างมีวุฒิภาวะ โดยสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์-ความคิด-อารมณ์-พฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ทำงานจริง
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสื่อสารอย่างสุภาพและสร้างสรรค์ โดยสามารถปรับประโยคเชิงลบเป็น Professional Response และใช้หลักการสื่อสารที่เหมาะสมในที่ทำงาน
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนแสดงมารยาทและกาลเทศะที่เหมาะสมในองค์กร ผ่านการฝึก Role Play และการให้ Feedback ต่อกัน
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนปรับมุมมองสู่ทัศนคติแห่งการเติบโต (Growth Mindset) โดยมองปัญหาในงานเป็นโอกาสพัฒนา ไม่โทษผู้อื่นหรือสถานการณ์
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนจัดทำแผนพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคลระยะ 30 วัน พร้อมคำมั่นสัญญาเชิงพฤติกรรมที่สามารถติดตามและประเมินผลได้จริง



รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร (Day I วินัยและความรับผิดชอบคือรากฐาน)

- ➡ Module 1 - ความรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของงาน
 - Activity I: โดมิโนผลกระทบ
 - ◆ การ์ดสถานการณ์ (1 ชุด/1 กลุ่ม)
 - ◆ วิเคราะห์ Impact Chain
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ ผู้เรียนเข้าใจว่าการกระทำของคนส่งผลกระทบต่อระบบการผลิต
 - ◆ ผู้เรียนตระหนักว่าหน้าที่ตนเองคือ “จุดเชื่อมในระบบ”
 - ◆ ลดพฤติกรรมกลางงาน/ทำงานแบบไม่รับผิดชอบ
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง
- ➡ Module 2 - วินัยคือทักษะ ไม่ใช่นิสัยติดตัว
 - Activity II: Habit Loop Lab
 - ◆ ผู้เรียนออกแบบ “นิสัยการทำงานที่ดี” โดยใช้โมเดล Cue → Routine → Reward
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ ผู้เรียนเข้าใจอย่างถูกต้องว่าวินัยสร้างได้
 - ◆ ผู้เรียนสร้างนิสัยการทำงานเชิงบวก 1 อย่าง
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง
- ➡ Module 3 - ความอดทนและคุณภาพงานผลิต
 - Activity III: Precision Challenge Game
 - ◆ อุปกรณ์ประกอบการเล่นเกม (1 ชุด/1 กลุ่ม)
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนกับคุณภาพ
 - ◆ ลดความเร่งรีบที่ทำให้งานพลาด
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง
- ➡ Module 4 - การควบคุมอารมณ์และความเป็นผู้ใหญ่
 - Activity IV: Trigger Mapping
 - ◆ ให้ผู้เรียนระบุสิ่งที่ทำให้หงุดหงิดในที่ทำงาน
 - ◆ วิเคราะห์ “เหตุการณ์ → ความคิด → อารมณ์ → พฤติกรรม”
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ ควบคุมอารมณ์ก่อนตอบสนอง
 - ◆ ลดพฤติกรรมหงุดหงิดในการทำงาน
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง



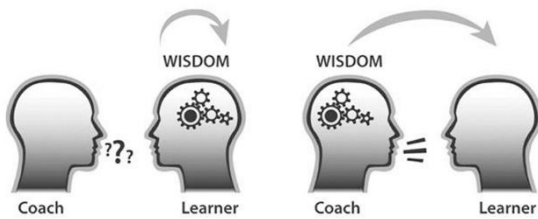
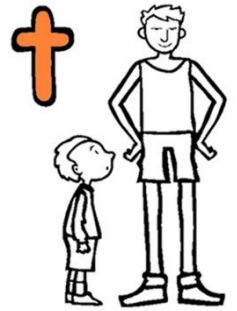
รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร (Day II การสื่อสาร มารยาท และการเติบโต)

- ➡ Module 5 - การสื่อสารอย่างมืออาชีพ
 - Activity V: พุดใหม่ให้เป็นมืออาชีพ
 - ◆ ฝึกเปลี่ยนประโยคเชิงลบเป็น Professional Response
 - ◆ SBI Model (Situation–Behavior–Impact)
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ ลดคำพูดเชิงลบ
 - ◆ ใช้ภาษาที่สร้างความร่วมมือ
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง
- ➡ Module 6 - มารยาททางสังคมและวัฒนธรรมในที่ทำงาน
 - Activity VI: Role Play “กาลเทศะ”
 - ◆ จำลองสถานการณ์ - หัวหน้ากำลังคุยงาน การส่งของผ่านหน้า และอื่นๆ
 - ◆ ให้ผู้เรียนร่วมกัน Feedback
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ ผู้เรียนมีมารยาทพื้นฐานในองค์กร
 - ◆ ผู้เรียนแสดงความเคารพต่อผู้อื่น
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง
- ➡ Module 7 - ทักษะคิดแห่งการเติบโตและการคิดเชิงบวก
 - Activity VII: Fixed vs Growth Game
 - ◆ ปัญหาในกระบวนการผลิต (1 ชุด/1 กลุ่ม)
 - ◆ Effort + Learning + Improvement Loop
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ ผู้เรียนเลิกโทษโชคชะตาหรือคนอื่น
 - ◆ ผู้เรียนมองปัญหาเป็นโอกาสพัฒนา
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง
- ➡ Module 8 - แผนความมุ่งมั่นส่วนบุคคล
 - Activity VIII: 30-Day Behavior Contract
 - ◆ 3 พฤติกรรมที่ผู้เรียนจะเปลี่ยนแปลง
 - ◆ เซ็น Commitment ต่อหน้าเพื่อน (ระบบ Buddy Accountability)
 - เป้าหมายเชิงพฤติกรรม
 - ◆ สร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง
 - ◆ มีแผนพัฒนา 30 วันชัดเจน
 - เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ทำงานจริง



1 การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

- ผู้ใหญ่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับชีวิต ดังนั้นการเรียนรู้สิ่งใหม่จึงมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีอยู่
- ผู้ใหญ่ต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ และต้องรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นมีความจำเป็นและสำคัญต่อตัวเขา
- ผู้ใหญ่มีอิสระและควบคุมตนเองได้ ดังนั้นจึงต้องการมีอิสระในการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีความสำคัญและสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งเกิดการปรับใช้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง
- ผู้ใหญ่สนใจเรียนรู้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปรับใช้แก้ปัญหาของตนได้ทันที



2 การฝึกอบรมใช้กระบวนการ "Effective Group Coaching"

กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง สามารถดึงศักยภาพ

ภายในออกมาใช้มากขึ้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching) ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

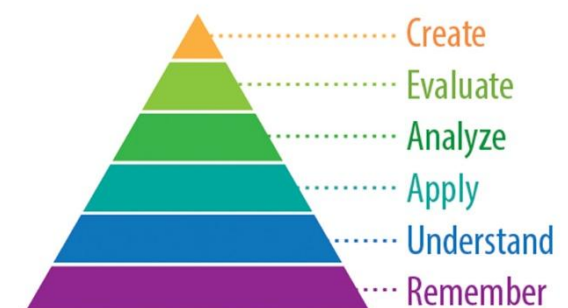
3 การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้อมาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ

- การสร้างสรรค์ (Creat)
- การประเมินผล (Evaluate)
- การวิเคราะห์ (Analyze)
- การประยุกต์ (Apply)
- การเข้าใจ (Understand)
- การจำ (Remember)



BLOOM'S TAXONOMY



4 การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย นำไปปรับใช้ได้จริง



- **การบรรยาย 40-50%** : เนื้อหาตามทฤษฎีและยกตัวอย่างที่มีความสอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ด้วยตนเอง
- **Workshop 20%** : กระตุ้นให้เกิดการสร้างกระบวนการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Coaching Process)
- **กรณีศึกษา 0-20%** : สร้างบรรยากาศการวิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน โดยนำความรู้จากในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาในกรณีศึกษา และแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Activity 0-40%** : การทำกิจกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือสำหรับแก้ปัญหา (Problem Solving Devices) ในหลักสูตรหมวดการคิด (Thinking) โดยลงมือปฏิบัติบนโจทย์ที่กำหนดด้วยผู้เรียนเอง และแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Role Playing 0-20%** : การแสดงบทบาทตามเหตุการณ์ที่กำหนดให้ เป็นการทบทวนและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมา
- **อื่นๆ 0-30%** : กิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตร เช่น กิจกรรมรับฟังคู่สนทนาผ่านการเล่าเรื่อง (Telling my story), กิจกรรมแบ่งลักษณะนิสัยของมนุษย์ (สัตว์ 4 ทิศ), กิจกรรมสุนทรียสนทนา (Dialogue) หรือกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

การเรียนรู้แบบไม่ตึงเครียด สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จนใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5

ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ ผู้เรียนต้องรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดในการอบรม (คลื่นสมองมีความถี่อยู่ในช่วงอัลฟา Alpha) ดังนั้นก่อนเรียนจึงมี "กิจกรรมปรับคลื่นสมองก่อนการเรียนรู้" ซึ่งเป็นที่มาของวลีว่า **"เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผลสไตล์บานาน่า เทรนนิ่ง"**



โครงสร้างและเทคนิคสำหรับการดำเนินการฝึกอบรม (Framework and Technique)

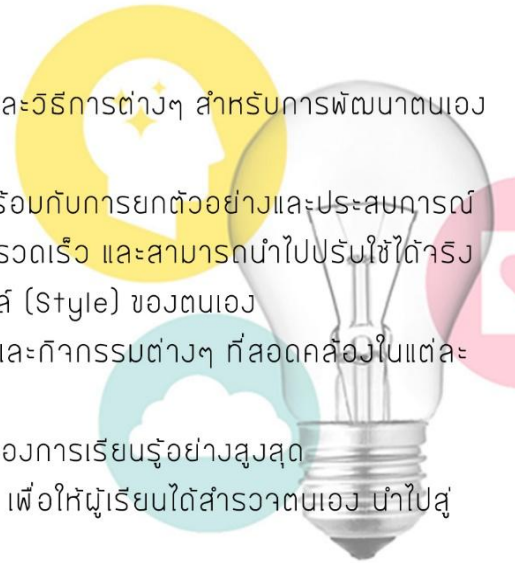


1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- คำถามสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- บอกเล่าเก้าสิบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่อาจารย์ใช้ในห้องบรรยาย
- ความหมายของการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และโค้ชซิ่ง (Coaching)
- แนวคิดการฝึกอบรมด้านทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization)

2 เนื้อหาและแนวความคิดด้านการฝึกอบรมในห้องอบรม

- การบรรยาย (Training) เนื้อหาตามหลักสูตร เพื่อสร้างแนวคิด เทคนิค และวิธีการต่างๆ สำหรับการพัฒนาตนเองให้ทำงานดีขึ้น
- การบรรยายเนื้อหาเน้นที่หลักการตามทฤษฎี (Concept of Theory) พร้อมกับการยกตัวอย่างและประสบการณ์ต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ผู้เรียนมองเห็นภาพ เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง พร้อมกับบ่งชี้ให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่เป็นสไตล์ (Style) ของตนเอง
- มีกระบวนการเสริมการเรียนรู้มากขึ้นผ่านการทำเวิร์คช็อป, กรณีศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหลักสูตร
- การฝึกอบรมเน้นความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างสูงสุด
- การบรรยายมีการสอดแทรกกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น



3 เวิร์คช็อปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Workshop)

- ผู้เรียน/กลุ่ม ทำกิจกรรม Workshop
- Workshop จัดทำในรูปแบบของกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process)

4 วิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน (Case Study)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
- ตัวแทนกลุ่มแบ่งปันผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน



5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร (Activity)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อทำกิจกรรม
- ผู้เรียนร่วมแบ่งปันกิจกรรมหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

6 ผู้เรียนแฮร์ความรู้สึที่ได้ รับจากการอบรม

- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ของรางวัลพิเศษสำหรับผู้ออกมาแฮร์ความรู้สึก (สงวนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

