COURSE OUTLINE

ใจพร้อม – งานสำเร็จ: EQ & AQ เพื่อเพิ่มพลังการทำงาน

(Stronger Mind for Better Work: EQ & AQ for Motivation and Performance)

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

- การทำงานในยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังของลูกค้า ความกดดันจากงานเร่งด่วน ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจ ปัญหาด้านการประสานงาน การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน ตลอดจนความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ ความร่วมมือในทีม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง การมีเพียงความรู้ความสามารถ (IQ) ไม่เพียงพอต่อความสำเร็จอีกต่อไป พนักงานจำเป็นต้องมี ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพื่อรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง – เข้าใจผู้อื่น ควบคุมปฏิกิริยา และสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงต้องมี ความฉลาดในการรับมืออุปสรรค (AQ) เพื่อมองปัญหาอย่างเป็นระบบ รับแรงกดดันได้ดี ลุกขึ้นใหม่ได้รวดเร็ว และเปลี่ยนสถานการณ์ยากให้เป็นโอกาสในการเติบโต

- งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าสองปัจจัยนี้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม ความคิดริเริ่ม และระดับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยตรง พนักงานที่มี EQ สูงจะสามารถจัดการอารมณ์เชิงลบ ลดความขัดแย้ง และมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขณะที่ผู้มี AQ สูงจะสามารถข้ามผ่านงานซับซ้อน รักษาประสิทธิภาพแม้ในสถานการณ์กดดัน และมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา EQ และ AQ จึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกระดับ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมืออาชีพ มีความสุข และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

- หลักสูตร “การพัฒนา AQ & EQ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” จึงถูกออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้เรียนตระหนักรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น ABC Model, Reframing, STOP Model, Empathy, CO_2RE Model รวมถึงกิจกรรมเชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เพื่อฝึกทักษะการจัดการอารมณ์ การคิดอย่างเป็นระบบ การรับมือความกดดัน และการสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้ทันที

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- เข้าใจหลักการของ EQ และ AQ อย่างลึกซึ้ง รวมถึงความสำคัญของทั้งสองทักษะต่อประสิทธิภาพงาน ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงานในยุคปัจจุบัน
- ตระหนักรู้และประเมิน EQ และ AQ ของตนเอง ผ่านกิจกรรมสำรวจอารมณ์และสถานการณ์จริง
- พัฒนาทักษะการบริหารอารมณ์อย่างมืออาชีพ ด้วยเทคนิค ABC Model, Reframing, STOP, Emotional Pause, Empathy รวมถึงการสื่อสารในสถานการณ์กดดัน
- เพิ่มความสามารถในการรับมืออุปสรรคและความกดดัน (AQ) ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ การจำกัดขอบเขตปัญหา การรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการฟื้นฟูพลังใจอย่างสร้างสรรค์
- เชื่อมโยง EQ & AQ เข้ากับการสร้างแรงจูงใจภายใน ผ่านกรอบคิด Meaning – Progress – Competence – Connection เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบแรงขับเคลื่อนเชิงบวกของตนเอง
- วางแผนพัฒนาตนเองด้วย “My Motivation Map” เพื่อระบุจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา สิ่งที่เพิ่มพลัง สิ่งที่ลดพลัง และวิธีนำเทคนิค EQ/AQ ไปใช้ในชีวิตการทำงานจริงอย่างยั่งยืน
- ส่งต่อพลังบวกภายในทีม ด้วยการสื่อสารที่สร้างสรรค์ การเข้าใจผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- พื้นฐานและความสำคัญของ EQ & AQ
  - กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
  - การประเมินสถานะของ Q (Quotient) ของตนเอง
  - ความสำคัญของ Quotient กับการพัฒนาศักยภาพ (Potential)
  - Activity I: "Emotional Card Mapping"
  - EQ คืออะไร? 5 องค์ประกอบสำคัญของ EQ ในคนทำงาน
  - AQ คืออะไร? 4 Dimension ของ AQ

    (CO_2RE Model = Control / Ownership / Reach / Endurance)
  - ความสัมพันธ์ระหว่าง EQ – AQ – Motivation
- เทคนิคพัฒนา EQ เพื่อบริหารอารมณ์อย่างมืออาชีพ
  - ABC Model: ความคิด ⟶ อารมณ์ ⟶ พฤติกรรม
  - เทคนิคเปลี่ยนความคิดเชิงลบ (Reframing)
  - Emotional Pause 6 วินาที (เทคนิคหยุดปะทุ)
  - เทคนิค S.T.O.P. เพื่อหยุดอารมณ์ลบในงาน
  - Empathy – ทักษะเข้าใจผู้อื่น

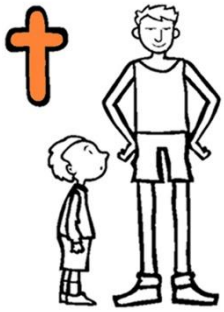
    (มีกิจกรรมย่อย สอดแทรกในแต่ละเทคนิคพัฒนา EQ)
  - Activity II: "สถานการณ์จริงในที่ทำงาน – ฉันจะรับมืออย่างไร?"
- AQ – ทักษะรับมืออุปสรรคระดับมืออาชีพ
  - Mindset ของคนที่มี AQ สูง
  - การจัดการความกดดัน
  - วิธีคิดเป็นระบบเมื่อเจอปัญหา
  - ปรับอุปสรรค ⟶ เป็นพลัง ⟶ เป็นโอกาส
  - Activity III: "AQ Challenge — ฝ่าด่านอุปสรรค"
- EQ & AQ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
  - Intrinsic Motivation vs Extrinsic Motivation
  - เทคนิคสร้างแรงจูงใจภายใน 4 มิติ

    1) ความหมายของงาน (Meaning)
    2) ความก้าวหน้า (Progress)
    3) ความสามารถ (Competence)
    4) ความสัมพันธ์ในทีม (Connection)
  - การส่งต่อพลังบวกให้ทีม
  - Activity IV: "My Motivation Map — แผนที่แรงจูงใจส่วนตัว"
- รายละเอียดของโครงสร้าง My Motivation Map
  - สิ่งที่ฉันอยากพัฒนา (My Growth Goal)
  - สิ่งที่ทำให้ฉันหมดพลัง (Energy Drainers)
  - สิ่งที่ทำให้ฉันมีพลัง (Energy Boosters)
  - 3 เทคนิค EQ & AQ ที่ฉันจะนำไปใช้
  - สัญญากับตัวเอง "ฉันจะเริ่มทำอะไรทันทีหลังอบรม?"

5 รูปแบบการอบรม

อ.ธนายุทร สิรินุตานนท์

1 การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Leaning)



- ผู้ใหญ่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับชีวิต ดังนั้นการเรียนรู้สิ่งใหม่จึงมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีอยู่
- ผู้ใหญ่ต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ และต้องรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นมีความจำเป็นและสำคัญต่อตัวเขา
- ผู้ใหญ่มีอิสระและควบคุมตนเองได้ ดังนั้นจึงต้องการมีอิสระในการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีความสำคัญ และสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งเกิดการปรับใช้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง
- ผู้ใหญ่สนใจเรียนรู้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปรับใช้แก้ปัญหาของตนได้ทันที

2 การฝึกอบรมใช้กระบวนการ "Effective Group Coaching"

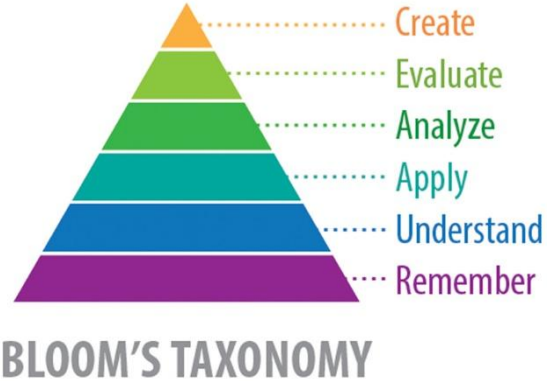
กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง สามารถดึงศักยภาพภายในออกมาใช้มากขึ้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching) ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

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

*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง

*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ

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



5 รูปแบบการอบรม

อ.ธนายุทร สิรินุตานนท์

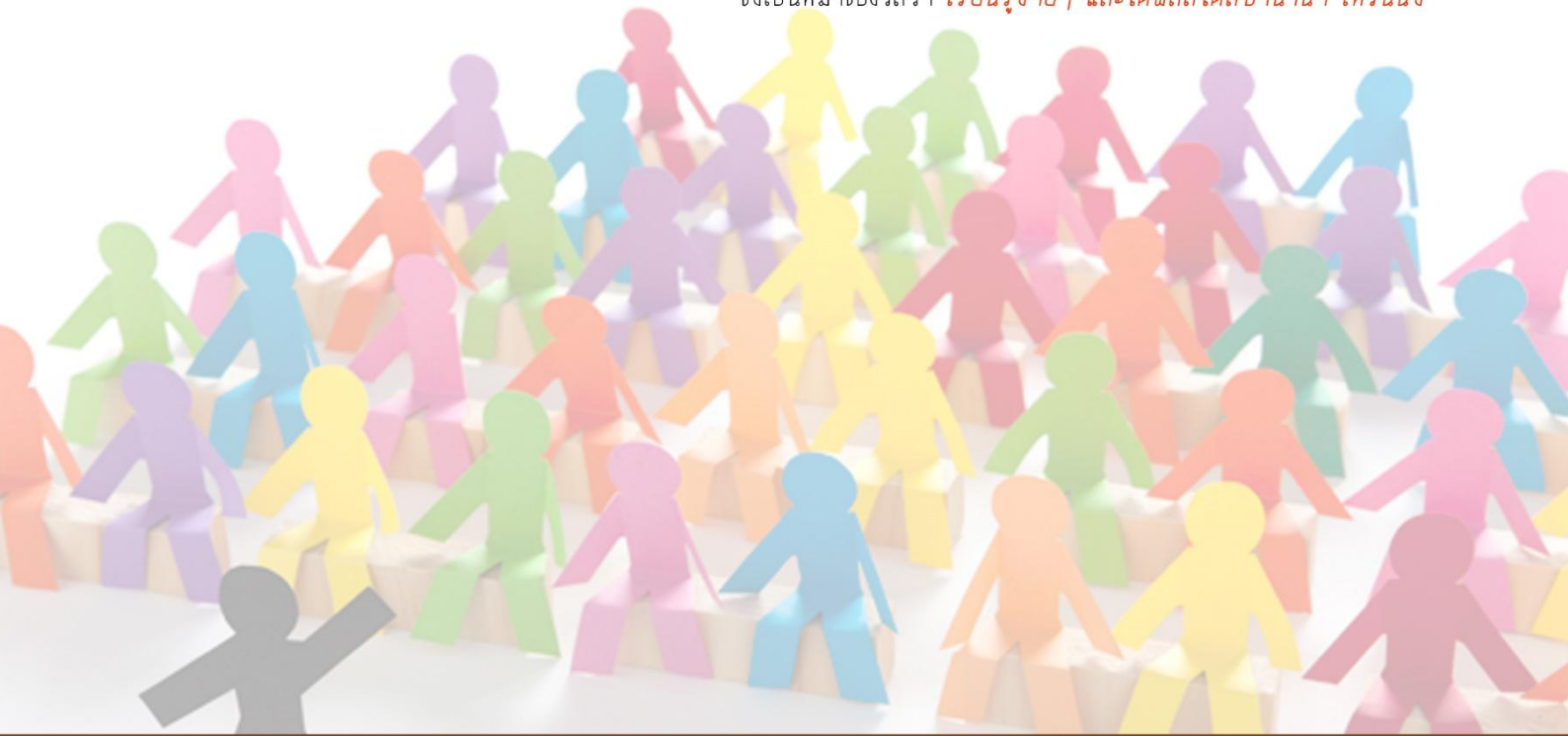
BANANA Training & Consultancy

4 การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย นำไปปรับใช้ได้จริง

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

5 การเรียนรู้แบบไม่ตึงเครียด สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

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



โครงสร้างและเทคนิคสำหรับการดำเนินการฝึกอบรม (Framework and Technique)

1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- คำถามสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- บอกเล่าเก้าสิบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่อาจารย์ใช้ในห้องบรรยาย
- ความหมายของการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และโค้ชชิ่ง (Coaching)
- แนวคิดการฝึกอบรมด้านทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalzation)

2 เนื้อหาและแนวความคิดด้านการฝึกอบรมในห้องอบรม

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

3 เวิร์คช็อปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Workshop)

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

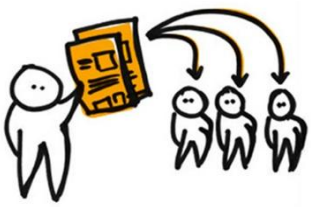
4 วิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน (Case Study)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
- ตัวแทนกลุ่มแบ่งปันผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร (Activity)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อทำกิจกรรม
- ผู้เรียนร่วมแบ่งปันกิจกรรมหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

6 ผู้เรียนแชร์ความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม



- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ของรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่ออกมาแชร์ความรู้สึก(สงวนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)