

COURSE OUTLINE

วิทยากรภายในเพื่อการสอนงานและพัฒนาคุณภาพการผลิต
(Train the Internal Trainer for Manufacturing)



BANANA TRAINING

“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเกรนนิ่ง”



วิทยากรโดย
อาจารย์ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

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.bananastraining.com

หลักการและเหตุผล

- ❖ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรอุตสาหกรรมการผลิต จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่รวดเร็ว ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการใช้มาตรฐานการทำงาน (Standard, SOP, WI) และกระบวนการผลิตที่ต้องการความแม่นยำสูง การฝึกอบรม (Training) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
- ❖ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่พบในหลายองค์กรการผลิต คือ การถ่ายทอดความรู้และมาตรฐานงานจากหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญไปสู่พนักงานระดับปฏิบัติการยังขาดความเป็นระบบ ทำให้เกิดปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน การทำงานคลาดเคลื่อนจากมาตรฐาน และการเกิดปัญหาซ้ำซ้อนด้านคุณภาพและความปลอดภัย ดังนั้น การพัฒนาวิทยากรภายในองค์กร (Internal Trainer) ให้สามารถสอนงาน ถ่ายทอดมาตรฐาน และถ่ายทอดประสบการณ์หน้างานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม
- ❖ หลักสูตร Train the Internal Trainer for Manufacturing จึงได้รับการออกแบบขึ้นเพื่อพัฒนาหัวหน้างานผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรที่มีบทบาทในการฝึกอบรม ให้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของวิทยากรภายในอย่างถูกต้อง มีแนวคิด (Mindset of Trainer) ที่เหมาะสมกับบริบทโรงงานอุตสาหกรรม และสามารถวางแผน ออกแบบ และดำเนินการสอนงานได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเรียนรู้จากงานจริง การฝึกปฏิบัติ (Workshop) และการนำไปประยุกต์ใช้ในหน้างาน เพื่อให้การฝึกอบรมไม่เพียงเป็นกิจกรรมในห้องเรียน แต่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของการเป็นวิทยากรภายในองค์กรอุตสาหกรรมการผลิต และตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการถ่ายทอดมาตรฐานงานและพัฒนาคนในองค์กร
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวคิดและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการทำหน้าที่วิทยากรภายใน (Mindset of Trainer) สามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถออกแบบและดำเนินการสอนงานโดยใช้โครงสร้างการสอนแบบโรงงาน (Industrial Training Structure) และการสอนงานแบบ On-the-job Training (OJT) ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแปลงมาตรฐานการทำงาน เช่น SOP, WI หรือประสบการณ์หน้างาน ให้เป็นบทสอนงานที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้เรียน และนำไปใช้ได้จริง
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้การสอนงานเป็นเครื่องมือในการข้มมาตรฐาน แก้ปัญหา และป้องกันปัญหาซ้ำซ้อนด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และประสิทธิภาพการทำงาน
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง



รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

Train the Internal Trainer for Manufacturing - Day I (พื้นฐาน + ทักษะการสอนงาน)

- ➡ Module 1: บทบาทวิทยากรภายในในโรงงานอุตสาหกรรม
 - ความหมายของวิทยากรภายในองค์กร
 - บทบาทจริงในโรงงาน: สอนงาน – ย้ำมาตรฐาน – ป้องกันปัญหา
 - ความคาดหวังขององค์กรต่อ Internal Trainer
 - Workshop I: วิเคราะห์ “ใครสอนใคร เรื่องอะไร ในโรงงานของเรา”
- ➡ Module 2: เข้าใจผู้เรียนหน้างาน (Adult Learning in Manufacturing)
 - ลักษณะการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
 - ทำไม “สอนแล้วไม่ทำ” จึงเกิดขึ้น
 - หลักการสอนงานให้เข้าใจเร็วและจำได้นาน
 - เครื่องมือ: Learning Gap & Pain-based Learning
- ➡ Module 3: โครงสร้างการสอนงานแบบโรงงาน (Industrial Training Structure)
 - โครงสร้างการสอน 4 ชั้น (Why – What – How – Check)
 - การแปลง SOP / WI / Standard ให้ “สอนเป็น”
 - Workshop II: แปลงงานจริง 1 งาน → เป็นบทสอนสั้นๆ
- ➡ Module 4: วิทยากรสอนงานแบบ On-the-job training (OJT)
 - ความหมายของการสอนงานแบบ On the job training
 - การทำ OJT ด้วยการสอนแบบสาธิตและปฏิบัติ (Demonstration & Performance)
 - ◆ การอธิบาย (Explanation)
 - ◆ การสาธิต (Demonstration)
 - ◆ ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของพี่เลี้ยง (Mentor)
 - ◆ การประเมินผลในการปฏิบัติงาน (Evaluation)
 - หลักปฏิบัติของการสอนงานของ On The Job Training
 - ◆ การแต่งงานทั้งกระบวนการเป็นองค์ประกอบย่อย
 - ◆ บ่งชี้จุดสำคัญและเหตุผลของจุดสำคัญ
 - ◆ แสดงให้เห็นขณะอธิบายในแต่ละองค์ประกอบย่อย
 - ◆ ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและให้คำชี้แนะตลอดกระบวนการ
 - Workshop III: แปลงงานจริง 1 งาน → เป็นการสอนแบบ OJT



รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร (ต่อ)

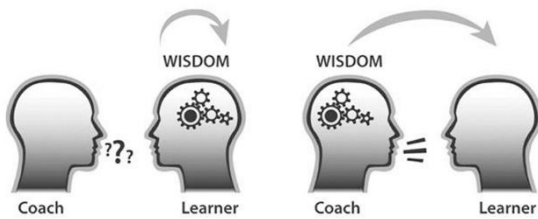
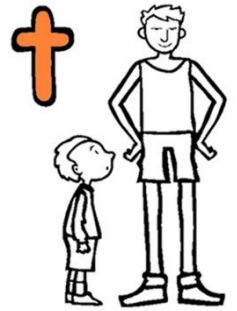
Train the Internal Trainer for Manufacturing - Day II (วิทยากรภายในเพื่อพัฒนาองค์กร)

- ➔ Module 5: การสอนเพื่อแก้ปัญหาและป้องกันปัญหา
 - เทคนิคใช้การสอนเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา (Problem-based Training)
 - เชื่อมการสอนกับ defect, claim, rework
 - การสอนหลังเกิดปัญหา (Lesson Learned)
 - Workshop I: แปลงปัญหาจริง → เป็นหัวข้อฝึกอบรมสั้น
- ➔ Module 6: วิทยากรภายในกับการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ
 - วิทยากร = ผู้นำวัฒนธรรมคุณภาพ
 - การขี้มาตรฐานโดยไม่ใช้อำนาจ
 - การสื่อสารคุณภาพให้ทุกคน “รู้สึกเป็นเจ้าของ”
 - Workshop II: “จากมาตรฐานบนกระดาษ → คุณภาพในพฤติกรรม”
 - ◆ ปัญหาคุณภาพส่วนใหญ่ ไม่ใช่เรื่องเทคนิค แต่คือ พฤติกรรมการทำงาน
 - ◆ พฤติกรรมไหนสร้าง / ทำลายคุณภาพ
 - Internal Trainer สร้างคุณภาพผ่าน
 - ◆ การตั้งคำถามแทนการสั่ง
 - ◆ การเล่าเหตุผลของมาตรฐาน (Why)
 - ◆ การใช้ปัญหาจริงเป็นบทเรียน
 - ◆ การเป็นตัวอย่างที่ดีสม่ำเสมอ
 - Workshop III: “ฉันจะสร้างความเป็นเจ้าของคุณภาพอย่างไร”
- ➔ Module 7: ออกแบบหลักสูตรภายในขององค์กร
 - แนวทางออกแบบ Mini Course ในองค์กร
 - การระบุ: เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย / ปัญหาที่ต้องแก้
 - Workshop IV: ออกแบบ Mini Course 60 นาที



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

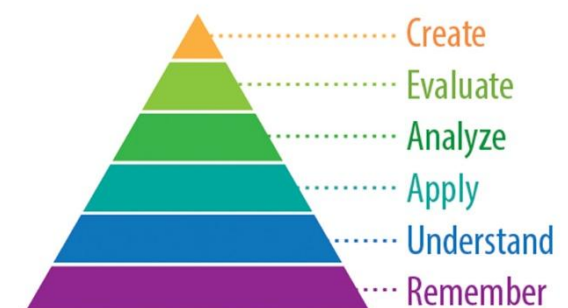
3 การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้อาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 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)

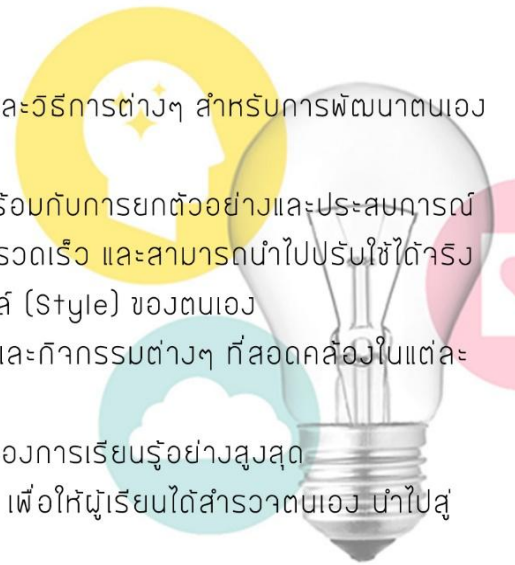


1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- 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 พร้อมกับบุงใจให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่เป็นสไตล์ (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 ผู้เรียนแฮร์ความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม

- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ของรางวัลพิเศษสำหรับผู้ออกมาแฮร์ความรู้สึก (สงวนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

