

COURSE OUTLINE

การคิดเชิงตรรกะและการแก้ปัญหาเชิงระบบ
(Logical Thinking and Systematic Problem Solving)



BANANA TRAINING

“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเทรนนิ่ง”



วิทยากรโดย
อาจารย์ธนายุทธ สิริบุญตานนท์
Coach & Professional Trainer
HRM & Productivity Consultant

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.bananaatraining.com

หลักการและเหตุผล

- ❖ ปัญหาคือ “ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและไม่ตรงกับความคาดหวังหรือสิ่งที่ควรจะเป็น” การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเกี่ยวข้องกับการทำงานของสมอง (การคิด) และพฤติกรรมที่ใช้แก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาผ่านเข้ามาสู่ระบบการรับรู้ของมนุษย์ (Sensing) มนุษย์แต่ละคนมีวิธีการจัดการกับปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งส่งผลให้เกิดการสะสมเป็นประสบการณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละคน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Experience) ในการแก้ปัญหาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก
- ❖ หนึ่งในวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพคือ “การคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking)” เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ 9 ข้อ ดังนี้
 - การคิดเชิงตรรกะให้ความสำคัญกับการมองภาพรวมของปัญหา (Big Picture)
 - การคิดเชิงตรรกะมุ่งเน้นการกำหนด Framework ในการแก้ปัญหา
 - การคิดเชิงตรรกะมีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุอย่างชัดเจน (Goal)
 - การคิดเชิงตรรกะแสดงลำดับขั้นตอนของความเป็นเหตุและผล (Cause and Effect)
 - การคิดเชิงตรรกะวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อหาทางป้องกัน
 - การคิดเชิงตรรกะประเมินอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นเพื่อหาทางหลีกเลี่ยง
 - การคิดเชิงตรรกะหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
 - การคิดเชิงตรรกะเน้นการจัดลำดับแก้ปัญหาจากสิ่งที่ให้ผลลัพธ์สูง
 - การคิดเชิงตรรกะเน้นการแสวงหาความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา
- ❖ การคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลว แสดงลำดับขั้นตอนของเรื่องราวอย่างชัดเจน และอื่น ๆ ดังกล่าวข้างต้นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาในทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อาจกล่าวได้ว่าการคิดเชิงตรรกะคือ “การตัดสินใจแบบมีเหตุผลรองรับ” ดังนั้นความคิดเชิงตรรกะถือว่าเป็นกระบวนการสร้างนิสัยการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ และหลีกเลี่ยงการคิดแก้ปัญหาที่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการทำงานของสมองและพฤติกรรมแก้ปัญหาโดยธรรมชาติของมนุษย์และความสำคัญของ Logical Thinking
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเสริมสร้าง Logical Thinking ของตนเองให้สูงขึ้นด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัย 6 ประการ
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างเป็นระบบของ Logical Thinking โดยเรียนรู้ความสำคัญและประโยชน์ของการใช้ Framework and Technique ในการแก้ปัญหา



รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

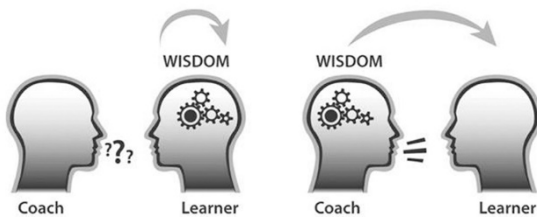
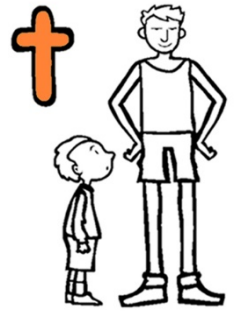
- ➡ พื้นฐานการคิดเชิงตรรกะและการแก้ปัญหาเชิงระบบ
 - กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
 - กระบวนการทำความเข้าใจปรากฏการณ์
 - หลักการสำคัญของการแก้ปัญหาเชิงระบบ
 - ความหมายของการคิดเชิงตรรกะ
 - ทำไมต้องเรียนรู้ความคิดเชิงตรรกะ
 - ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของความคิดเชิงตรรกะ
 - Activity I: สำรวจปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของตนเอง
- ➡ ปัจจัย 6 ประการส่งเสริมการสร้างการคิดเชิงตรรกะ
 - ฝึกก้าวข้ามอุปสรรคของตนเอง
 - ความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์และวิธีการ
 - การฝึกค้นหาสาเหตุที่แท้จริง
 - การมองภาพใหญ่ก่อนแก้ปัญหา (Big Picture)
 - การขยายกรอบความคิดให้ใหญ่ขึ้น
 - แนวคิดการจัดการข้อมูลด้วย Keyword และการจัดกลุ่ม
- ➡ การคิดเชิงตรรกะและแก้ปัญหาด้วย Framework and Technique
 - กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
 - ความสำคัญและประโยชน์ของ Framework
 - Framework แบบการวิเคราะห์ปัญหา
 - Framework แบบการจัดระเบียบข้อมูล
 - Framework แบบค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา
 - Framework แบบแสดงความสัมพันธ์
 - Framework แบบเพื่อการตัดสินใจ
 - Main Technique ของทุก Framework
 - ◆ สภาพการณ์ที่ไม่มีการตกหล่นหรือความซ้ำซ้อน (MECE - Mutually Exclusive Collectively Exhaustive)
 - ◆ Option Thinking and Brainstorming
 - ◆ การจัดลำดับสิ่งให้ผลลัพธ์สูง (Priority – ABC Concept)
 - Technique ของแต่ละ Framework
 - ตัวอย่างเพื่อเรียนรู้การแก้ปัญหา Framework and Technique
 - Activity II: การแก้ปัญหาด้วยความคิดเชิงตรรกะ
- ➡ การพัฒนานิสัยการคิดเชิงตรรกะอย่างยั่งยืน
 - แนวคิด “Knowledge is not Understanding”



1

การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

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



การฝึกอบรมใช้กระบวนการ "Effective Group Coaching"

2

กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process)

เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง สามารถดึงศักยภาพ

ภายในออกมาใช้มากขึ้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching) ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

3

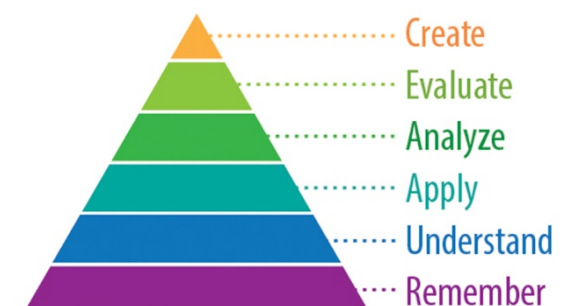
การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้อาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ

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



BLOOM'S TAXONOMY



4

การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย นำไปปรับใช้ได้จริง



- **การบรรยาย 40-50%** : เนื้อหาตามทฤษฎีและยกตัวอย่างที่มีความสอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ด้วยตนเอง
- **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)

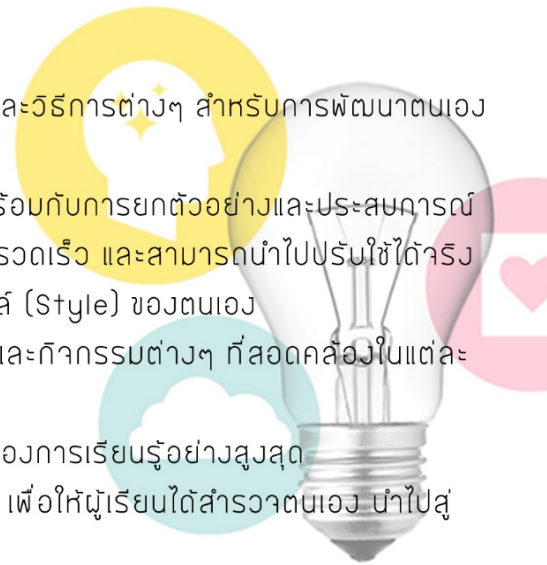


1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- คำถามสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- บอกเล่าเก๋าสืบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่อาจารย์ใช้ในห้องบรรยาย
- ความหมายของการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และโค้ชชิ่ง (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
- การฝึกอบรมเน้นความรู้ลึกผ่านคลาย ไม่เครียด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนรู้สูงสุด
- การบรรยายมีการสอดแทรกกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น

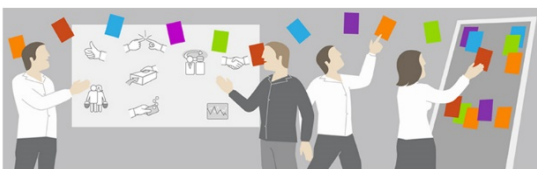


3 เวิร์คช็อปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Workshop)

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

4 วิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน (Case Study)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
- ตัวแทนกลุ่มแบ่งปันผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน



5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร (Activity)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อกำหนดกิจกรรม
- ผู้เรียนร่วมแบ่งปันกิจกรรมหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

6 ผู้เรียนแชร์ความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม

- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ของรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่มาแชร์ความรู้สึก (สวจนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

