

การพัฒนา AQ&EQ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Adversity & Emotional Quotient for Motivation)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



วิทยากรประจำสถาบัน

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การพัฒนา AQ&EQ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Adversity & Emotional Quotient for Motivation)

SK 1.7

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

การประสบความสำเร็จในการทำงาน ในการใช้ชีวิต และมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มิได้เกิดจากการมี IQ สูงเท่านั้น เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงในอดีต แม้ว่าเราจะมีควมฉลาดทางความรู้ (IQ) สูงแต่สิ่งนั้นไม่ได้รับประกันความสำเร็จและไม่เพียงพอต่อความสำเร็จ การประสบความสำเร็จต้องเกิดจากการพัฒนาแต่ละ Quotient ให้สูงขึ้น อันได้แก่ IQ, EQ และที่สำคัญที่สุดคือ AQ หรือ Adversity Quotient

AQ หรือ Adversity Quotient คือ “ความสามารถในการพัฒนาความฉลาดในด้านการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤต” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต AQ มีองค์ความรู้หลายด้านที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้

- ความสามารถในการควบคุมและการตอบสนองเหตุการณ์ (Control & Response) ซึ่งใช้ศาสตร์ความรู้ทางด้านจิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) เน้นการตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้วยทัศนคติเชิงบวกและการมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ – Emotional Quotient) ซึ่งมีผลกระทบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานในมิติของการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน
- การเรียนรู้ การปรับพฤติกรรม และการกล่าวโทษ (Origin) ผู้ที่มี AQ สูงจะเรียนรู้จากเหตุการณ์ และเกิดการปรับพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหา และจะไม่ตำหนิตนเองอย่างรุนแรง เป็นการตำหนิตนเองอย่างพอเหมาะ เกิดเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่สำคัญ
- ความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ (Ownership) ผู้ที่มี AQ สูงจะรับผิดชอบผลลัพธ์ของปัญหามากขึ้น ไม่สนใจถึงสาเหตุที่เกิดขึ้น แต่เน้นการแก้ปัญหาเต็มที่ เต็มใจลงมือกระทำเต็มที่ และเต็มใจพัฒนาตนเองเต็มที่
- การกำหนดขอบเขตของปัญหา (Reach) ผู้ที่มี AQ สูงจะมีสติไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้น เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสมเหตุสมผล ไม่ขยายปัญหาให้ใหญ่โต หรือเรียกว่า ไม่ทำเรื่องเล็กให้กลายเป็นเรื่องใหญ่
- ความอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา (Endurance) ผู้ที่มี AQ สูงจะสื่อสารกับตนเองในทางบวก และเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการกระทำใหม่ ๆ ได้

แนวคิดของการพัฒนา AQ ดังกล่าวข้างต้นจะครอบคลุมการพัฒนา Quotient หลาย ๆ ตัว การพัฒนา AQ ให้สูงขึ้นส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ ทำงานร่วมกัน สุขภาพและอื่น ๆ ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา AQ & EQ และจูงใจให้พัฒนา AQ & EQ ให้สูงขึ้นผ่านการเรียนรู้จากกรณีศึกษา
- เพื่อให้ผู้เรียนมีกรอบทางความคิดของ C – Or – Ow – R – E สำหรับการพัฒนา AQ & EQ ของตนเองและทีมงานให้สูงขึ้น

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- การประเมินสถานะของ Q (Quotient) แต่ละตัว
- ความสำคัญของ Quotient กับการพัฒนาศักยภาพ (Potential)
- Adversity Quotient (AQ) ตัวแบบทำนายความสำเร็จ
- ความหมายของ Adversity Quotient
- Adversity Quotient กับบุคคล 3 ประเภท
- การแสดงออกของบุคคล 3 ประเภท
- Workshop 1: สำรวจ Adversity Quotient ของตนเอง

สภาพการณ์ที่แท้จริงกับการพัฒนา Adversity Quotient

- ความจำเป็นในการพัฒนา Adversity Quotient ในยุคปัจจุบัน
- สาเหตุ 3 ประการที่จุดรั้งการพัฒนา Adversity Quotient

การพัฒนา Adversity & Emotional Quotient อย่างเป็นระบบ

- แนวคิดของโครงสร้างแห่งความสำเร็จ
- องค์ประกอบ 5 ประการของ Adversity Quotient
- ความสามารถในการควบคุมและตอบสนอง (Control & Response)
 - ทัศนคติเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ (Positive Thinking & EQ)
 - จิตวิทยาการสื่อสารเชิงบวก
- การเรียนรู้ การปรับพฤติกรรม และการกล่าวโทษ (Origin)
- ความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ (Ownership)
- รูปแบบการเรียนรู้และความรับผิดชอบ (Origin & Responsibility)
- การกำหนดขอบเขตของปัญหา (Reach)
- ความอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา (Endurance)
 - การสื่อสารกับตนเองด้วยหลักการ NLP (Neuro Linguistic Programming)
 - ความเชื่อเกี่ยวกับ “สาเหตุที่เปลี่ยนแปลงได้”
- ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง จิตสำนึก และจิตใต้สำนึก
- กรณีศึกษา: วิเคราะห์กรณีศึกษาทั้ง 5 รูปแบบ (C – Or – Ow – R – E)

การพัฒนานิสัยผู้ที่มี Adversity & Emotional Quotient สูง

- แนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อ AQ & EQ
- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนา AQ & EQ
- แนวคิด “Knowledge is not Understanding”





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 ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ 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 (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (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