

การคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Thinking for Innovation Development)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริनुตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Thinking for Innovation Development)

TH 1.14

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

นวัตกรรม (Innovation) คือ “สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม (เครดิตข้อมูล: วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 33 ฉบับที่ 128 ตุลาคม-ธันวาคม 2553) – ถ้าจะกล่าวในระดับองค์กร ความหมายของนวัตกรรมข้างต้น มีประเด็นของการสร้างความแตกต่าง (Differentiation) การตอบโจทยความต้องการ (Needs) และปัญหาขององค์กรนั่นเอง (Pain Point)

การสร้างนวัตกรรมในองค์กร อาจเป็นสิ่งที่สร้างความกังวลให้กับพนักงาน เนื่องจากมองว่าเป็นเรื่องการใช้เทคโนโลยีหรือต้องประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ แต่ในความเป็นจริง การสร้างนวัตกรรมไม่ใช่เรื่องซับซ้อนและน่ากังวลจนเกินไป เนื่องจากเป็นการคิดแก้ปัญหาในกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่ (Pain Point) หรือการคิดแก้ปัญหาในสิ่งที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการหน่วยงาน (Needs) โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคิดถึงในสิ่งที่แตกต่าง (Differentiation) ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากวิธีการเดิมไม่สามารถแก้ปัญหาได้นั่นเอง

การสร้างนวัตกรรมสามารถทำได้ในระดับบุคคลและหน่วยงาน ในระดับบุคคล มีขั้นตอนการสร้างอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดงานในความรับผิดชอบ (What) และวิเคราะห์ว่ากระบวนการทำงานอย่างไร (How) เพื่อกำหนดว่าควรมีการดำเนินงานใดบ้างต้องนำไปปรับปรุง หลังจากนั้นจึงใช้ทักษะ ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ สร้างทางเลือกหรือนวัตกรรมใหม่เพื่อแก้ปัญหา (Which) และนำนวัตกรรมใหม่ไปใช้และประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Implement) - ในระดับหน่วยงานสามารถใช้เทคนิคการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาช่วยสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีแนวคิดเหมือนกันในเรื่องการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาขององค์กร (Needs & Pain Point) เช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของนวัตกรรม (Innovation) และมีแนวคิด (Mindset) ที่ถูกต้องต่อการสร้างนวัตกรรม
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการคิดและสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล สามารถนำงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่มาสร้างนวัตกรรมใหม่ได้
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการคิดและสร้างนวัตกรรมในระดับหน่วยงานหรือองค์กร โดยการใช้เทคนิคการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study)

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานการคิดเพื่อการสร้างนวัตกรรม

- กิจกรรมตัวต่อเนกประสงค์ (ก่อนฝึกอบรม)
- เหตุผลสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการคิด
- การทำงานของสมองซีกซ้ายและซีกขวา
- แบบทดสอบ การคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม
- Growth Mindset ของการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม
- แนวคิดของการสร้างนวัตกรรมด้วย Design Thinking

การค้นหาคำถามในกระบวนการเพื่อสร้างนวัตกรรม

- ความหมายของนวัตกรรม (What is Innovation?)
 - ความแตกต่าง (Differentiation)
 - ตอบโจทย์ความต้องการ (Needs)
 - ตอบโจทย์ปัญหา (Pain Point)
- องค์ประกอบของนวัตกรรม
- แนวทางค้นหาคำถามเพื่อนำมาสร้างนวัตกรรม
- Activity I: ค้นหาคำถามเพื่อนำมาสร้างนวัตกรรม

กระบวนการคิดและสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล

- ขั้นตอนการสร้างนวัตกรรม
 - กำหนดงานในความรับผิดชอบ (What)
 - วิเคราะห์งานที่จำเป็นต้องสร้างนวัตกรรม (How)
 - การสร้างและประเมินทางเลือก (Which)
 - การนำนวัตกรรมไปใช้และประเมินผล (Implement)
- ตัวอย่างเรียนรู้: การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
- การใช้ตัววัดผลมากำหนดในนวัตกรรม
- Activity II: สร้างนวัตกรรมในการทำงาน

กระบวนการคิดและสร้างนวัตกรรมระดับหน่วยงาน

- เทคนิคสร้างนวัตกรรมด้วย Design Thinking
 - การทำความเข้าใจปัญหา (Empathize)
 - การกำหนดขอบเขตของปัญหา (Define)
 - การระดมความคิด (Ideate)
 - ลงมือทำแบบจำลองความคิด (Prototype)
 - ทดลองใช้จริง (Test)
- กรณีศึกษา: การใช้ Design Thinking ของบริษัทควิลลาซ่า สร้าง HR Innovation





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



080-626-9565

sale@bananatraining.com

www.banatraining.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 ตัวอย่างทฤษฎีที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ 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 (โค้ชซิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (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