

# COURSE OUTLINE

การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ  
**(Train The Trainer)**



BANANA TRAINING

“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเกรนนิ่ง”



วิทยากรโดย  
อาจารย์ธนายุทธ สิริบุญตานนท์  
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](http://www.thanayut.com)



[www.bananastraining.com](http://www.bananastraining.com)

## หลักการและเหตุผล

- ❖ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีหลายวิธี การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือตัวหนึ่งที่ช่วยลดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนสามารถใช้การฝึกอบรมกับการพัฒนาทักษะด้านอ่อน (Soft Skill or Soft Side) ให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น ทักษะคน ความฉลาดทางอารมณ์ หรือภาวะความเป็นผู้นำ เป็นต้น เพื่อสร้างและปรับแนวคิด ไปสู่การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน และการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุขได้
- ❖ วิทยากรภายในองค์กรและ/หรือหัวหน้าตามสายปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Training) มีความสามารถในการนำเสนอหรือถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่ดีในการเป็นวิทยากร และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของวิทยากร หรือเรียกว่ามี “Mindset of Trainer” ที่ถูกต้องต่อวิชาชีพวิทยากรฝึกอบรม
- ❖ การวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพควรใช้หลักการ 6P ดังนี้
  - P1: Purpose การกำหนดวัตถุประสงค์ฝึกอบรม
  - P2: People คำถามสำหรับการวิเคราะห์ผู้ฟัง
  - P3: Period เนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับเวลา
  - P4: Point เนื้อหาสาระที่ต้องการนำเสนอ
  - P5: Provide สอนอย่างไรจึงเหมาะสมและดีที่สุด
  - P6: Progress การประเมินผลของการฝึกอบรม
- ❖ การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร (Train The Trainer) ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมจะไม่น่าเบื่อ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง เพียงแต่วิทยากรผู้ฝึกอบรมต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในหลักการ 6P และให้ความสำคัญกับการฝึกฝนการถ่ายทอด (Delivery Skill) สม่ำเสมอ ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นล้วนตกอยู่กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

## วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานแนวคิดที่ถูกต้องของการเป็นวิทยากรฝึกอบรม
- ❖ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจหลักการ 6P ของการฝึกอบรม และสามารถสร้างวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกอบรมในหลักสูตรของตนเองได้
- ❖ เพื่อให้บุคลากรได้ออกแบบและฝึกการสร้างหลักสูตรด้วยตนเอง และจำลองเหตุการณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน พร้อมทั้งร่วมกันเป็นกรรมการติชมการฝึกปฏิบัติ



## รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

### การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ Day I

- ➔ พื้นฐานที่ถูกต้องของการเป็นวิทยากรมืออาชีพ
  - กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
  - Mindset of Trainer ในความคิดของคุณ
  - ความหมายและบทบาทของวิทยากร
  - องค์ประกอบของการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ
  - ความหมายของการนำเสนออย่างมืออาชีพ
  - Workshop I: กิจกรรมอุ่นเครื่องวิทยากร
  - หลักการ 6P สำหรับการเตรียมแผนการสอน
    - ◆ Purpose การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
    - ◆ People คำถามสำหรับการวิเคราะห์ผู้ฟัง
    - ◆ Period เนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับเวลา
    - ◆ Point เนื้อหาสาระที่ต้องการนำเสนอ
    - ◆ Provide สอนอย่างไรจึงเหมาะสมและดีที่สุด
    - ◆ Progress การประเมินผลของการฝึกอบรม
- ➔ การพัฒนาทักษะการจัดวางเนื้อหาอย่างมีระบบ
  - โครงสร้างของการฝึกอบรมแบบมืออาชีพ
  - แนวคิด “ทฤษฎีข้าง” กับเทคนิคการวางเนื้อหาสาระ
  - องค์ประกอบของการนำเสนอในแต่ละช่วง
  - เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ (Provide)
  - เทคนิคการฝึกอบรมแบบจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ (วิทยากร/ผู้เรียน/อุปกรณ์)
  - ตัวอย่างการเตรียมแผนการสอนด้วย “แบบฟอร์ม โครงสร้างแผนการสอน”
  - Workshop II: การเตรียมแผนการสอน
- ➔ เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรม
  - Slide ประเภทต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้
  - การประยุกต์ใช้ Slide ประเภทแผนภาพ
  - การเตรียมสื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 7 อุปกรณ์พื้นฐานสำหรับการนำเสนอ
  - ปัจจัยส่งเสริมความน่าเชื่อถือของผู้นำเสนอ
    - ◆ การใช้น้ำเสียงสำหรับการนำเสนอ
    - ◆ อารมณ์ของภาษากายมีผลต่อการนำเสนอ
    - ◆ ภาษากายที่ควรหลีกเลี่ยงของนักนำเสนอ

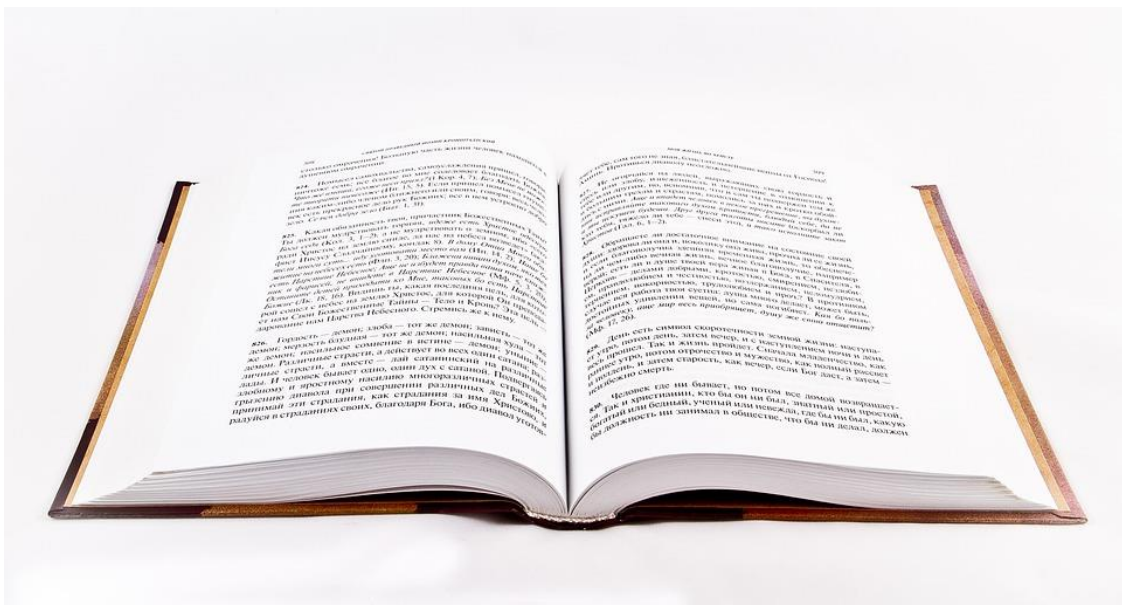


## รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- ➡ เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรม (ต่อ)
  - การพัฒนาวิทยากรมืออาชีพด้วยแนวคิด Content / Delivery Skill / Attitude
  - เทคนิคการจัดการความประหม่าและความเครียด
  - แนวทางในการจัดการข้อซักถาม
- ➡ เตรียมสไลด์และโครงสร้างแผนการสอนของ Workshop II (การบ้าน)

## การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ Day II

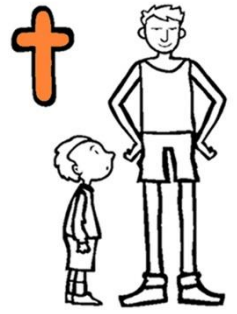
- ➡ การฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร
  - \*\*\*\*\*ส่ง โครงสร้างแผนการสอนและไฟล์นำเสนอ
  - กำหนดกรอบในการควบคุมเวลา
  - กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการฝึกปฏิบัติการ (แบบฟอร์มการประเมินการสอน)
  - Activity I: การฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร
  - การประเมินผลการฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร โดยผู้เรียน
  - การประเมินผลการฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร โดยอาจารย์
  - แשרความร่วมมือร่วมกัน





## 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

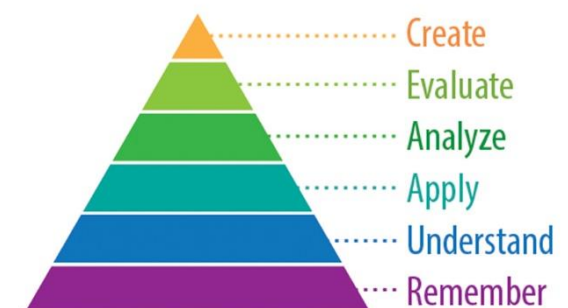
## 3 การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

\*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



\*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้อมาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 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)

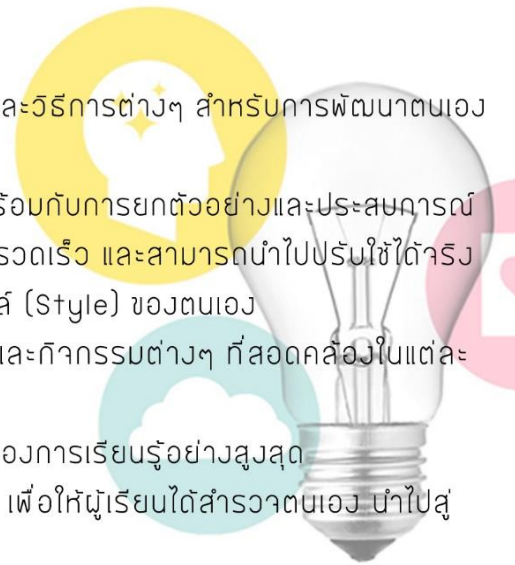


## 1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- 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 พร้อมกับบ่งชี้ให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่เป็นสไตล์ (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
- ขอรางวัลพิเศษสำหรับผู้ออกมาแฮร์ความรู้สึก (สงวนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

