

การคิดเชิงวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริनुตันนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

การคิดเชิงวิจารณ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)

TH 1.15

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

การคิดเชิงวิจารณ์ คือ “การคิดใคร่ครวญเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง โดยใช้ปัญญาคิดหาเหตุผล จนเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ และนำไปสู่การให้ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนั้นการคิดเชิงวิจารณ์จึงต้องมีความรอบคอบ พิจารณาทุกส่วนอย่างรอบด้าน และไม่ด่วนตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ จนกว่าจะได้รับข้อมูลและพิสูจน์อย่างถี่ถ้วน

ปัญหาต่างของการทำงานในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายในองค์กรหรือนอกองค์กร ปัญหาต่าง ๆ จึงต้องใช้ทักษะการคิดแบบต่างๆ มาร่วมบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งการคิดเชิงวิจารณ์นั้นสามารถนำทักษะการคิดแบบต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสม และการคิดเชิงวิจารณ์ที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

- มีความชัดเจน
- มีความถูกต้อง
- มีความแม่นยำ
- มีความเกี่ยวข้อง
- มีความลึก
- มีความกว้าง
- ความเป็นเหตุเป็นผล
- มีความยุติธรรม

แม้ว่าความคิดอย่างมีวิจารณ์ เป็นการคิดค่อนข้างเป็นไปทางนามธรรม (Soft skill) แต่ทักษะทางความคิดนี้เป็นไปเพื่อการให้ความคิดเห็นและการตัดสินใจแก้ปัญหา ดังนั้นย่อมต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสามารถปรับใช้เครื่องมือใช้บางชนิดได้อย่างเหมาะสมกับปัญหา โดยขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณ์มีดังนี้

- Empathize: ข้อมูล + เข้าใจ
- Define: กำหนดขอบเขตปัญหา + เป้าหมาย
- Ideate: ระดม “ความคิด” (ทุกความคิด “เป็นไปได้”)
- Prototype: ลงมือทำตามแบบจำลอง
- Test: ทดสอบ + ปรับปรุงและพัฒนา

ความคิดอย่างมีวิจารณ์สามารถปรับใช้ได้ตั้งแต่เรื่องเล็ก ในระดับการมองปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แล้วมีความคิดเห็นอย่างไร ไปจนถึงระดับใหญ่ขึ้น เช่น การแก้ปัญหาขององค์กร การออกผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นต้น โดยส่วนที่ยากที่สุดของขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณ์ คือ Empathize ซึ่งเป็นการหาและมองข้อมูลให้ครบถ้วน เช่น พนักงานในองค์กรต้องการอะไร, อะไรเป็น Pain point ของลูกค้า เป็นต้น ซึ่งขั้นตอน Empathize นี้จะอยู่ภายใต้องค์ประกอบ 8 ประการ

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจการทำงานของสมองในการแก้ปัญหาและความหมายการคิดเชิงวิจารณ์
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจสามารถคิดอย่างมีวิจารณ์ด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจขั้นตอนการแก้ปัญหาด้วยการคิดอย่างมีวิจารณ์
- เพื่อให้ผู้เรียนฝึกสร้างนิสัยการคิดอย่างมีวิจารณ์

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานความเข้าใจการคิดเชิงวิจารณ์

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
- การทำงานของสมองในการแก้ปัญหา
- อุปสรรคของการคิดเชิงวิจารณ์
- ความหมายของการคิดเชิงวิจารณ์
- Activity I: ฝึกฝนการคิดวิจารณ์
- ทำไมต้องคิดอย่างมีวิจารณ์

องค์ประกอบของการคิดเชิงวิจารณ์

- มีความชัดเจน
- มีความถูกต้อง
- มีความแม่นยำ
- มีความเกี่ยวข้อง
- มีความลึก
- มีความกว้าง
- ความเป็นเหตุเป็นผล
- มีความยุติธรรม

ความคิดสนับสนุนให้เกิดความคิดอย่างมีวิจารณ์

- ความคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- ความคิดเชิงวิเคราะห์
- ความคิดเชิงเหตุผล
- ความคิดเชิงระบบ
- Activity II: การตัดสินใจอย่างมีวิจารณ์
- เครื่องมือช่วยจัดระเบียบความคิด

ขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณ์

- Empathize: ข้อมูล + เข้าใจ
- Define: กำหนดขอบเขตปัญหา + เป้าหมาย
- Ideate: ระดม “ความคิด” (ทุกความคิด “เป็นไปได้”)
- Prototype: ลงมือทำตามแบบจำลอง
- Test: ทดสอบ + ปรับปรุงและพัฒนา

เรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณ์

- ตัวอย่างเรียนรู้: Dream workplace
- ตัวอย่างเรียนรู้: เด็กสมัยนี้
- Activity III: ช่วยแก้ปัญหาเด็กสมัยนี้
- Activity IV: แก้ปัญหาองค์กรอย่างมีวิจารณ์ (ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน)

การสร้างนิสัยการคิดอย่างมีวิจารณ์

- คำพูดที่มักปิดกั้นความคิดอย่างมีวิจารณ์
- Growth mindset ของการคิดอย่างมีวิจารณ์



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 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% ที่เกี่ยวข้องับหลักสูตร (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