



Course outline การคิดเชิงตรรกะ

พัฒนาอัจฉริยะนักคิด...พิชิตความสำเร็จ

(Logical Thinking for management and modern employees)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

อาจารย์ไรรยวัฒน์ บุญสวัสดิ์

Executive Coach and Management Consultant

หลักการ/เหตุผล

จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของบุคลากรชาวไทยในองค์กรต่างๆของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานของภาครัฐด้วย คือ ความสามารถหรือศักยภาพในการคิด ซึ่งรวมถึงทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล คิดอย่างเป็นระบบในเชิงเหตุผล ซึ่งการคิดในเชิงวิเคราะห์นี้ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานทุกประเภท เช่น ในการวางแผนงาน การแก้ปัญหา การตัดสินใจต่างๆ การบริหารจัดการภารกิจงานประจำวันให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหาความสามารถในการคิดนี้มีขึ้นในทุกระดับชั้นของบุคลากร แม้กระทั่งเจ้าของกิจการที่เป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก็ยังสมควรที่จะต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์เช่นกัน ความสามารถในการคิดเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่ว่า “คิดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” ทั้งนี้เนื่องจากความคิดจะนำมาซึ่งการกระทำและการกระทำจะนำไปสู่ผลลัพธ์ ผลลัพธ์จะดีหรือไม่ จุดเริ่มต้นที่สำคัญจึงอยู่ที่ประสิทธิภาพของการคิดของบุคลากรในระดับต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในระดับบริหารทั้งระดับสูงและระดับกลางที่ต้องเปลี่ยนแปลงความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสูงสุดหรือเจ้าของกิจการ ไปสู่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หากอาศัยกฎ 80/20 มาอ้างอิง จะพบว่าในองค์กรหนึ่งๆ จะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการคิดเพียงไม่เกิน 20% ของบุคลากรทั้งหมดเท่านั้น และที่เป็นนักคิดที่มีประสิทธิผลเป็นเลิศอย่าง

แท้จริงก็จะมีเพียง 20% ของ 20% ของนักคิดที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งปริมาณนักคิดในระดับนี้เพียงพอหรือไม่ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ มีความก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืน คำตอบคือมีความเป็นไปได้น้อยมาก จึงไม่น่าแปลกใจที่องค์กรสมัยใหม่จะให้ความสนใจ ทুমเทและให้ความสำคัญต่อการบ่มเพาะนักคิดขึ้นในองค์กรของตน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร จึงมักจะถูกกำหนดเป็นวาระเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรต่างๆ ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร การจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าการบรรลุผลลัพธ์ของโครงการเหล่านี้จะเป็นไปได้ยากหากบุคลากรยังไม่สามารถที่จะคิดเป็น การปลูกฝังความสามารถในการคิดให้กับบุคลากรจึงควรเป็นแผนงานริเริ่มในลำดับแรกๆ ที่จะต้องดำเนินการ หากถามว่าองค์กรมีความจำเป็นเร่งด่วนเพียงใด สำหรับการพัฒนาระดับความสามารถทักษะในการคิดให้กับบุคลากร องค์กรก็จะต้องสำรวจความรุนแรงของอาการแห่งโรคของการคิดไม่เป็นที่มีขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน อาทิ การทำงานที่ไม่สอดคล้องประสานกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร แผนงานต่างๆ ไม่บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ การตัดสินใจล่าช้าและอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การรุกรามและขยายตัวของปัญหาเล็กๆ จนเป็นปัญหาที่ใหญ่และแก้ไขได้ยาก ปัญหาเดิมๆ เกิดขึ้นซ้ำซาก การประชุมทั้งในลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีขึ้นบ่อยครั้ง ใช้เวลานานและไม่เกิดผลผลิต การล่าช้าข้อมูล ไม่มีสิ่งใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นในองค์กรมาแล้วเป็นระยะเวลายาวนานมากกว่า 1 ปี ผู้บริหารเห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาเป็นนักปฏิบัติที่ดีแต่ไม่ใ้ชนะกรเริ่มที่ดี ซึ่งมักจะได้ยินคำพูดจากนักปฏิบัติเหล่านี้ว่า “ขอให้สั่งมาเถอะว่าจะให้ทำอะไร จะทำให้สุดความสามารถ” แต่จะไม่มีคำถามหรือข้อเสนอแนะใดๆ เลย ฯลฯ

ท่านอาจจะคาดคิดไม่ถึงว่าการคิดไม่เป็นของบุคลากรนั้นจะนำมาซึ่งภัยอันตรายอย่างไรต่อองค์กร ผลกระทบของการคิดไม่เป็นของบุคลากรที่จะเกิดกับองค์กรซึ่งปรากฏสังเกตได้อย่างชัดเจน ที่จะเสนอไว้เป็นตัวอย่าง อาทิ รายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความเหมาะสม ความไม่พึงพอใจของลูกค้า ผลผลิตต่ำ เป็นต้น

หลักสูตรนี้ ต้องการบ่มเพาะพื้นฐานการคิดเชิงตรรกะ คิดเชิงวิเคราะห์ให้กับบุคลากรขององค์กร แนะนำหลักการ เทคนิคและเครื่องมือช่วยในการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ สอนแนะฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการคิดและสามารถถ่ายทอดเทคนิคไปประยุกต์ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้บังคับบัญชาต่อไป

จุดประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคิดของมนุษย์ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบของกระบวนการคิดที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล แบบแผนพื้นฐานที่ครอบงำการคิดหลักของแต่ละบุคคล
2. เพื่อเรียนรู้หลักการพื้นฐานและเทคนิคของการคิดเชิงตรรกะการวิเคราะห์ โครงสร้างและองค์ประกอบพื้นฐานของการคิดแบบตรรกะ
3. เพื่อเรียนรู้เทคนิคและเครื่องมือใช้ประกอบในกระบวนการคิดแบบตรรกะ ที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการคิด
4. เพื่อปรับปรุงทักษะการคิดแบบตรรกะสร้างความคุ้นเคยและฝึกฝนทักษะการคิดเชิงตรรกะ ที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์และถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป
5. เพื่อแนะนำการนำเทคนิคการคิดไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน การนำเสนองาน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน ฯลฯ ที่สามารถวัดประเมินผลเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรได้

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ธรรมชาติและแบบแผนหลักของการคิดในแต่ละบุคคล
- หลักการพื้นฐานของการคิดแบบตรรกะ
 - ความหมายของการคิดแบบตรรกะ (Definition of Logical Thinking)
 - กระบวนการคิดแบบตรรกะ (Logical Thinking Process)
 - การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
 - โครงสร้างและการมองภาพรวมแบบที่ปรึกษาชั้นนำ (Top Consultant's Structured Thinking)
- เทคนิคสนับสนุนการคิดแบบตรรกะ
 - เทคนิคการคิดด้วยข้อมูลจริง (Fact Based Thinking)
 - เทคนิคการคิดด้วยหลักวิชาการและทฤษฎี (Theory and Principle Based Thinking)
 - เทคนิคการคิดด้วยการระดมสมอง (Brainstorming)
 - NGT (Nominal Group Technique)
 - เทคนิคการคิดด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบและทางเลือก (Cause-Effect and Alternative)

- การแก้ปัญหาและเครื่องมือการคิด
 - นิยามของปัญหา
 - กระบวนการออกแบบวิธีการแก้ปัญหาแบบตรรกะ
 - เครื่องมือการคิดเพื่อการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
 - 5Whys และ Why-Why Analysis
 - Affinity Diagram
 - Cause & Effect Diagram
 - Fault Tree Analysis
 - Failure Mode and Effect Analysis
 - Pay-Off Table and Decision Tree
 - Pareto Diagram
 - Graphs

- การนำเสนอรายงานเชิงตรรกะและการประยุกต์ในการทำงาน
 - แนวคิด PDCA และการรายงานผล
 - เทคนิคการนำเสนอเชิงตรรกะขององค์กรชั้นนำและองค์กรแบบลิ้น
 - กรณีศึกษา (Workshop)** : ฝึกปฏิบัติการนำเสนอรายงานตามแบบอย่างองค์กรแห่งลิ้น

- แนะนำการฝึกฝนการประยุกต์ใช้หลักการ เทคนิคการคิดเชิงตรรกะในการบริหารงานและการปฏิบัติงานประจำวัน
 - Daily Operation Management
 - Suggestion Activity

หมายเหตุ

** แต่ละกลุ่มจัดเตรียมปัญหาหรือแผนงาน โครงการมาเป็นกรณีศึกษา

แนวทางในการดำเนินหลักสูตรฝึกอบรม

1. เน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักการและได้พัฒนาทักษะการคิด โดยวิธีการอบรมประกอบด้วยการบรรยายเนื้อหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมกลุ่ม กรณีศึกษาและการฝึกปฏิบัติ
2. เพื่อให้การถ่ายทอดองค์ความรู้สามารถนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์กรและสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจของแต่ละองค์กร กรณีศึกษาและการฝึกฝนเทคนิคการคิดจะได้รับการออกแบบ

ให้เหมาะสมในรูปแบบการคิดที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของแต่ละองค์กร (Customized) โดยดำเนินการจัดอบรมภายในองค์กร (In House Training) ในวันและเวลาที่องค์กรสะดวกและบุคลากรมีความพร้อมในการเข้าอบรมอย่างพร้อมเพียง

ระยะเวลาดำเนินงานฝึกอบรมตามหลักสูตร

การอบรมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นจำนวน 1 วัน (09.00 – 16.30 น.)

กลุ่มเป้าหมายของการอบรม

บุคลากรขององค์กรที่ต้องการพัฒนาทักษะทางการคิดเชิงตรรกะ และการคิดวิเคราะห์
ในระดับ

1. หัวหน้างาน
2. ผู้จัดการและผู้บริหารระดับกลาง
3. ผู้บริหารระดับสูง

จำนวนผู้เข้าอบรม

เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพในการส่งมอบองค์ความรู้ จำนวนผู้เข้าอบรมที่เหมาะสม ไม่เกิน 30 คน (5 กลุ่มๆละ 6 คน)