



Course Outline

หลักสูตร พัฒนาการคิดและการสื่อสารด้วยเทคนิคการคิดแบบหมวก 6 ใบ

(Effective Working with Six Hat Thinking Technique)

(หลักสูตร 1 วัน)

อาจารย์ วีรพันธ์ เกษสังข์

Performance and Management Coaching & Consulting / Professional Trainer

หลักการ/แนวความคิด

“ทำไมเขาถึงเข้าใจอะไรยากอย่างนี้ !!! ”

“ นำเสนอไป ที่ประชุมก็ไม่ฟังเราอยู่ดี....อยู่เฉยๆดีกว่า ”

“ ปัญหานี้ยากเกินความสามารถเรา.....ทำอย่างไรดี ?? ”

พฤติกรรมหรือคำพูดที่พนักงานแต่ละคนแสดงออกมา...เกิดจากกรอบความคิด(Mindset)ที่เขามีต่อเรื่องนั้นๆ ซึ่งกรอบความคิดมาจาก ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ ที่สะสมมาจากอดีตของแต่ละบุคคล ดังนั้น การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยให้ความรู้ หรือเทคนิคต่างๆ อาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างยั่งยืนถ้าพนักงานยังคงใช้กรอบความคิดแบบเดิม การสร้างกรอบความคิดที่ดีกับงานที่รับผิดชอบ ทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมุมมองต่อองค์กร จึงมีความสำคัญเช่นกัน

- ❖ การคิดแบบหมวก 6ใบซึ่งถูกคิดค้นโดยผู้ที่ถือเป็นปรมาจารย์ด้านการคิด คือ Mr. Edward de Bono ถือเป็นเครื่องมือที่มีความโดดเด่น เพราะทำให้ผู้นำไปใช้ได้เห็นมุมมองของเหตุการณ์หนึ่งเหตุการณ์ได้หลายมิติ ช่วยลดกระบวนการคิดแบบ Bias ของตัวเอง และหันไปเพิ่มมุมมองในมุมมองอื่นเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เราไม่รีบด่วนตัดสินใจจากมุมมองเพียงหนึ่งหรือสองด้าน รวมทั้งยังช่วยเพิ่มการทำงานเป็นทีม ลดข้อขัดแย้งจากการเลือกสวมหมวกใบเดียวกันในการมองเหตุการณ์

- ❖ การประยุกต์ใช้หมวก 6 ใบกับการคิดประเภทต่างๆ ทำให้เกิดเป็นกระบวนการคิดอย่างบูรณาการซึ่งสามารถนำไปใช้กับการทำงานได้หลายลักษณะเช่น การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน , การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอหรือเพื่อตัดสินใจ หรือการพัฒนาการทำงานที่อาจจะได้อยู่แล้วในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้นได้
- ❖ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆเกิดผลลัพธ์ที่ดี คือการฟังอย่างตั้งใจ ซึ่งมีพื้นฐานที่สำคัญคือการเข้าใจลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้แต่ละคนมีมุมมองเฉพาะที่เกิดจากความเป็นตัวตน การใช้หลักการหมวกหกใบ จะช่วยลดข้อขัดแย้งในการสื่อสาร รวมถึงการนำเสนอไอเดียในที่ประชุมเพื่อให้เกิดมุมมองที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ได้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

- ⊙ เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตัวเอง มองเห็นและเข้าใจรูปแบบวิถีคิดของตัวเองและประยุกต์ใช้หลักการหมวกหกใบในการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาตัวเอง
- ⊙ เพื่อให้ผู้เรียนได้แนวทาง,หลักการและความรู้เกี่ยวกับการคิดแบบหมวกหกใบ นำไปประยุกต์ใช้ในจัดการกับงานหรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่
- ⊙ พัฒนาทักษะต่างๆที่สำคัญที่ใช้ในการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ และการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อจัดการกับปัญหา รวมทั้งสามารถถ่ายทอดทักษะดังกล่าวให้กับทีมงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- ⊙ เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหมวกหกใบไปประยุกต์ใช้กับการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์ และลดข้อขัดแย้งได้

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- **PART 1 : สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการคิดของตัวเอง**
 - คุณคิดอย่างไรกับเหตุการณ์ต่างๆ
 - ความหมายของการคิด
 - เข้าใจหลักการทำงานของสมองกับจิตใต้สำนึก
 - รูปแบบการคิดเพื่อตอบสนองต่อการทำงานแต่ละประเภท
 - หลุมพรางทางความคิดที่สกัดกั้นศักยภาพในการคิดและการทำงาน
 - เทคนิคเอาชนะหลุมพรางทางความคิด
 - **Workshop : เอาชนะหลุมพรางของตัวเองเพื่อพัฒนากระบวนการคิด**

หลักการทำงานของสมอง (Brain Working)



สมองส่วนหน้า

- ◆ คิด
- ◆ วิเคราะห์
- ◆ ตัดสินใจ
- ◆ เหตุผล
- ◆ แก้ไขปัญหา

สมองส่วนหลัง

- อารมณ์
- ความจำ
- อุปนิสัย
- พฤติกรรม
- ความกลัว

พลังของจิตใต้สำนึก

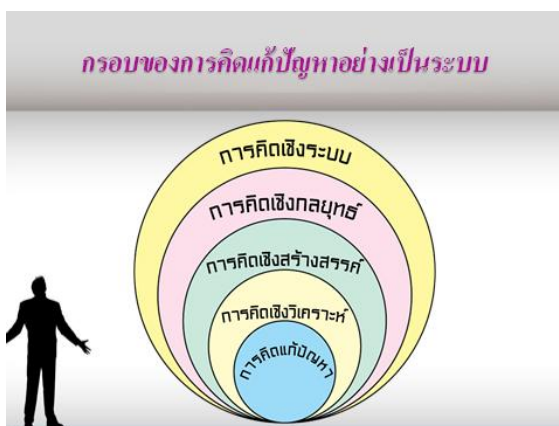


จิตใต้สำนึก (Sub-Conscious)

- 😊 พฤติกรรม (คำพูด, การกระทำ)
- 😊 ความรู้สึก (Feeling)
- 😊 ความคิด (Thinking)
- 😊 ความเชื่อ (Belief)
- 😊 ค่านิยม (Value)
- 😊 ประสบการณ์ (Experience)

➤ **PART 2 : สร้างทักษะการคิดแบบครบเครื่องอย่างเป็นระบบของตัวเอง**

- การคิดแก้ปัญหา (Problem Thinking)
- การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity Thinking)
- การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
- การคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking)
- **Workshop: กระประยุกต์ใช้ทักษะการคิดกับกิจกรรม**



การคิดเชิงสร้างสรรค์

“กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตของความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม”

Workshop II

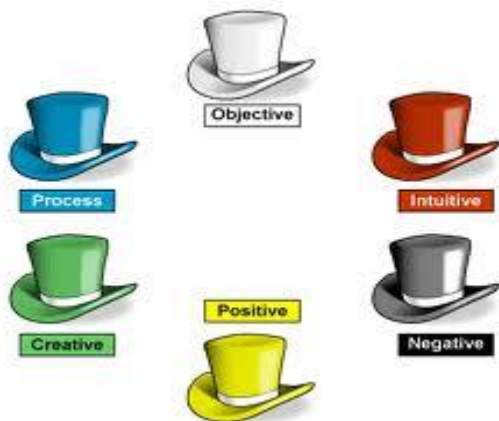
เลือกหลักการคิดที่จะไปพัฒนา

- ◎ คุณชอบหลักการคิดในลักษณะใด ?
- ◎ สาเหตุที่เลือกเพราะเหตุใด ?
- ◎ คุณจะนำหลักการคิดนี้ ไปพัฒนาตัวเองอย่างไร ?

- องค์ประกอบของการคิด**
- 1) สิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้น
 - 2) การรับรู้ผ่านประสาททั้ง 5 อย่าง
 - 3) จุดมุ่งหมายในการคิด
 - 4) วิธีคิดที่เลือกใช้
 - 5) ข้อมูล หรือเนื้อหาประกอบความคิด
 - 6) ผลของการคิด

➤ **PART 3 : เรียนรู้และเข้าใจเทคนิคการคิดแบบหมวก 6 ใบ**

- หมวกสีแดง.. การใช้ความรู้สึก สัญชาตญาณ → เหตุการณ์หรือปัญหา
- หมวกสีดำ.. การคิดเชิงระวัง → การคิดแก้ปัญหา
- หมวกสีขาว.. การใช้ข้อมูล → การคิดเชิงวิเคราะห์
- หมวกสีเขียว.. การคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ → การคิดสร้างสรรค์
- หมวกสีเหลือง.. การคาดการณ์ที่เป็นเชิงบวก → การคิดกลยุทธ์
- หมวกสีฟ้า.. การควบคุม การบริหารกระบวนการคิด → การคิดเชิงระบบ
- **กรณีศึกษา : การประยุกต์ใช้การคิดแบบหมวก 6 ใบกับเหตุการณ์**



➤ **PART 4 : การประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดแบบหมวก 6 ใบกับการทำงาน**

- การประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- การประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดเพื่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างเข้าใจตรงกัน
- การประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดในการจูงใจและเจรจาต่อรอง
- การประยุกต์ใช้หลักการคิดในการประชุมอย่างสร้างสรรค์
- **Workshop: ประยุกต์ใช้เทคนิคต่างๆกับสถานการณ์จริงในงาน**



รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

❖ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)

ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร

- แนะนำตัวเอง
- คำสำคัญ (Key Words)
- คำถามสร้างแนวความคิด

❖ การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง

❖ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง

การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่ การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง

- ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในเรื่องต่างๆ
- สำรวจพฤติกรรมของตัวเองในด้านต่างๆ
- เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง

❖ กำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงของตัวเอง

กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรม ทดสอบกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองแบบง่ายๆ

- เลือกเรื่องที่จะลองเปลี่ยนแปลง
- เปลี่ยนความคิดในเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเอง
- กำหนดแนวทางของตัวเองใหม่

❖ กำหนดคุณสมบัติที่จะนำไปพัฒนาตัวเองเพิ่มเติม

เลือกวิธี (How to) ที่เหมาะสมกับ Style ของตัวเอง เพื่อการพัฒนาตัวเอง

- การเตรียมความพร้อมของตัวเอง
- วางแผนการพัฒนาตัวเองอย่างมีขั้นตอน
- เลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
- ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่

❖ สร้างความคาดหวังก่อนการฝึกอบรม

เทคนิคการทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคาดหวังและดูผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดการอบรม

- ทำให้ผู้เรียนจดจ่อต่อการเรียนรู้ เพราะอยากเรียนของตัวเอง

- นำเรื่องที่ทำให้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

❖ Workshop ประเด็นสำคัญที่สามารถไปฝึกฝนได้

ดำเนินการ Workshop ในเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจและนำไปฝึกฝนได้จริง

- กระตุ้นให้ คิด → เขียน → พูด
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายใน Class
- การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
- การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง

❖ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม

เรื่องให้ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
- เรื่องที่ชอบ
- เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
- การบ้านของตัวเอง

❖ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน

จัดกิจกรรมให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่เข้าฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหา

- Role Playing
- นิทานให้แนวความคิด
- กรณีศึกษา

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนานก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

รูปแบบและกระบวนการ (Process) ที่ใช้ในการฝึกอบรม

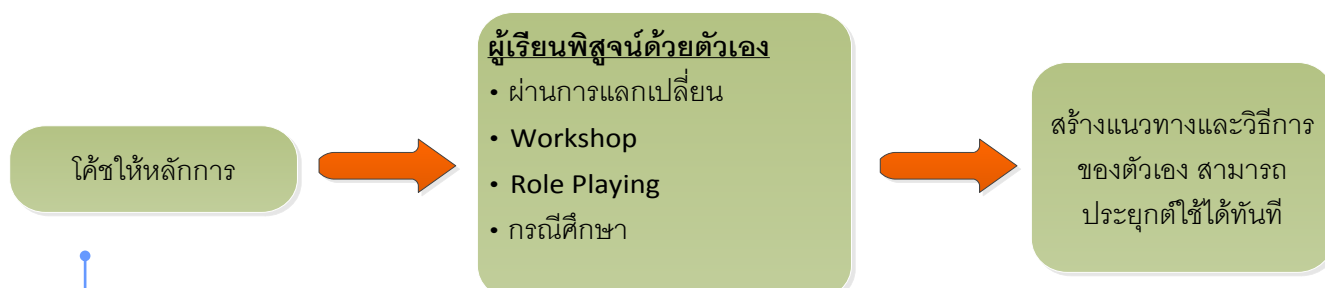
1. รูปแบบ Training & Group Coaching

การใช้กระบวนการ Training & Group Coaching เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและประมวลผลเรื่องที่เรียนผ่านประสบการณ์ของตนเอง แล้วเพิ่มเติมต่อยอดกับสิ่งที่ตัวเองจะนำไปปฏิบัติ ด้วยการคิดวิธีที่เหมาะสมของตัวเอง ไม่ใช่การเข้าใจเนื้อหาอย่างเดียว แต่มีวิธีการประยุกต์เนื้อหากับชีวิตจริงของตนเองได้ทันที

กระบวนการฝึกอบรมประยุกต์ใช้หลักการ โค้ชผสมผสานกับการให้ความรู้และวิธีการในแนวของการเทรน โดยการใช้คำถาม ซึ่งเป็นการสำรวจความคิดเห็นของตนเอง ของผู้เรียน ในเรื่องที่กำลังจะอบรม ทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและแนวคิดของตัวเองในหัวข้อนั้นๆ การยอมรับในตัวเองจะเกิดขึ้น นำไปสู่การเคารพตนเองที่จะก่อให้เกิดความอยากเปลี่ยนแปลงตนเองในเรื่องนั้นๆ วิทยากรที่ทำหน้าที่เป็น เหมือนกระจกบานหนึ่งเท่านั้นเอง การเปลี่ยนแปลงทั้งหลายมาจากความคิดผู้เรียนทั้งหมด เนื่องจากเห็นว่าไม่มีประโยชน์ที่จะอยู่ในสภาวะเช่นนั้น หรือ เห็นประโยชน์ที่จะเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนเป็นผู้เลือก แนวทางการเปลี่ยนแปลงเองจึงไม่เกิดการต่อต้าน เกิดความภาคภูมิใจ ในแนวทางที่ตัวเองออกแบบ และอยากลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง การเปลี่ยนแปลงจึงสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ



▶ แก่นสำคัญของการฝึกอบรมในรูปแบบ Group Coaching



หมายเหตุ: การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

“การบอกให้ฟัง กับ กระตุ้นให้คิด อย่างไหนดีกว่ากัน?”

“ชี้แนะวิธีการให้ กับ ถามว่ามีวิธีการของตัวเองอย่างไร?” แบบไหนจำได้มากกว่ากัน

❖ แนวทางการบรรยายสไลด์ (Slide)

- ❖ อธิบาย กระตุ้นให้คิด ถามให้ประยุกต์ใช้ จูงใจให้มี Commitment
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วย Keywords และประโยคสำคัญ
- ❖ เปิดโอกาสให้สำรวจตัวเองและสร้างแนวทางแก้ไขด้วยตัวเอง
- ❖ ฝึกให้จับประเด็นสำคัญที่อยู่ในสไลด์ (Slide) ได้ด้วยตัวเอง
- ❖ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกใช้ความรู้ ไม่ได้บังคับ



❖ กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)



- ❖ สร้าง Commitment ในสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ
- ❖ พิสูจน์หลักการและเทคนิคที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วยตัวเองและพร้อมไปประยุกต์ใช้ทันที
- ❖ สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างแนวความคิดใหม่ ของตัวเองผ่านการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2. รูปแบบ Strategic Group Coaching & Consulting

การพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานกันเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องทำให้กลุ่มบุคคลนั้นๆ ยึดถือเป้าหมายเดียวกัน พันธกิจเดียวกัน ค่านิยมเดียวกัน แต่รับผิดชอบงานของตัวเองแล้วดำเนินการให้สอดคล้องกัน เสมือนหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทีมเดียวกัน โดยการทำให้ตัวเองบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล แล้วรวมกันเป็นเป้าหมายทีม

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้กลุ่มบุคคลบรรลุเป้าหมายหลักของทีม แต่ใช้ศักยภาพของตัวเอง ทำหน้าที่ของตัวเองให้สมบูรณ์ที่สุดตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ปัญหาของตัวเองและช่วยเหลือทีมงานแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เรียกว่า “Strategic Group Coaching & Consulting”

กระบวนการพอสังเขปของการดำเนินการ มีดังนี้....

- ✍ กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Strategic Goal Setting)
- ✍ กำหนดเป้าหมายย่อยของบุคคล (Key Success Factor)
- ✍ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (Situation Analysis)
- ✍ ประเมินและตรวจสอบเรื่องสำคัญ (Do & Don't)
- ✍ กำหนดกรอบการดำเนินการที่เหมาะสม (Frame Work)
- ✍ ค้นหาทางเลือกของแต่ละบุคคล (Option)
- ✍ วางแผนปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมาย (Planning)
- ✍ ตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะลงมือทำ (Action)

❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

- ✘ ผู้เรียนควรมีความตั้งใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ด้วยตัวเอง
- ✘ การพัฒนาตัวเองควรปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง
- ✘ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching จะทำให้ผู้เรียนอยากนำสิ่งที่รู้ไปใช้จริง
- ✘ การบ้านเป็นสิ่งที่ผู้เรียนยินดีที่จะกำหนดด้วยตัวเอง
- ✘ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมสามารถวัดได้ที่การบ้านที่ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจริง



ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- * ระดับผู้จัดการ
- * Supervisor
- * Staff / Operation / Officer
- * Line Leader