

หลักสูตร

ศิลปะการตั้งคำถาม เพื่อการพัฒนามนุษย์ และการสร้างความไว้วางใจ

The Power of Formative Questions

หลักสูตร 2 วัน





KCT ACADEMY

The Power of Formative Questions

ที่มาและความสำคัญของการฝึกอบรม

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมิได้เกิดจากการมีคำตอบที่ดีที่สุดเสมอไป แต่เกิดจากการตั้งคำถามที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้อีกฝ่ายรู้สึกได้รับการยอมรับ ปลอดภัย และกล้าสำรวจความคิด ความรู้สึก และศักยภาพของตนเอง

คำถามที่ดีไม่เพียงช่วยให้เกิดข้อมูล แต่ยังช่วยสร้างความไว้วางใจ พัฒนาความสัมพันธ์ กระตุ้นการคิดเชิงลึก ส่งเสริมการเรียนรู้ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน

หลักสูตรนี้พัฒนาจากแนวคิด **Formative Question** ซึ่งพหุศาสตร์ด้านการโค้ช การสื่อสาร การพัฒนาภาวะผู้นำ จิตวิทยาเชิงบวก และการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการสร้างการเติบโตของบุคลากร ทีมงาน และองค์กร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อสิ้นสุดการอบรม ผู้เข้าอบรมจะสามารถ

1. อธิบายหลักการของ Formative Question ได้
2. เข้าใจผลกระทบของคำถามต่อความคิด อารมณ์ และความสัมพันธ์
3. ออกแบบคำถามที่สร้างความไว้วางใจและการเรียนรู้
4. ใช้คำถามในการโค้ช พัฒนาทีม และบริหารบุคลากร
5. ประยุกต์ใช้เทคนิคการตั้งคำถามกับสถานการณ์จริงในการทำงาน



เนื้อหาหลักสูตร (Course outline) Day 1

Session	Time	Detail (Course)
1	09:00-12:00	เข้าใจพลังของคำถามที่เปลี่ยนคน เข้าใจว่าทำไม "คำถาม" จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ พัฒนาผู้คน และเปลี่ยนบทสนทนาธรรมดาให้เกิดการเรียนรู้ และการเติบโต หัวข้อการเรียนรู้ • ทำไมคำถามจึงสำคัญกว่าการรับให้คำตอบ • คำถามที่ดีสร้างความไว้วางใจได้อย่างไร • ความแตกต่างระหว่าง "คำถามเพื่อหาคำตอบ" กับ "คำถามเพื่อพัฒนาคน" • หลักจิตวิทยาที่ทำให้คนอยากเปิดใจ • วิธีสร้างบรรยากาศที่ทำให้คนกล้าพูดความจริง • ข้อผิดพลาดของการตั้งคำถามที่ทำให้คนปิดใจ Workshop ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ "คำถามที่เคยเปลี่ยนชีวิตของตนเอง" และสรุปปัจจัยที่ทำให้คำถามนั้นทรงพลัง
2	13:00-16:00	เทคนิคการตั้งคำถามที่ทำให้คนอยากตอบ เรียนรู้หลักการและเทคนิคการออกแบบคำถามที่ช่วยให้ผู้ฟังรู้สึกได้ รับความเข้าใจ เปิดใจ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง หัวข้อการเรียนรู้ สูตรคำถามที่สร้างการเติบโต • เริ่มต้นด้วยความจริงใจและความห่วงใย • สร้างความรู้สึกปลอดภัยก่อนถาม • ชวนให้เผชิญความจริงอย่างไม่ตัดสิน • เคารพเสรีภาพในการตัดสินใจ • ช่วยให้อีกฝ่ายค้นพบคำตอบและแนวทางของตนเอง ลักษณะของคำถามที่ดี • ถามเพื่อเข้าใจ ไม่ใช่จับผิด • ฟังให้มากกว่าพูด • เคารพความคิดเห็นของอีกฝ่าย • กระตุ้นการคิด มากกว่าชี้นำคำตอบ • สร้างกำลังใจและความเชื่อมั่น ข้อควรหลีกเลี่ยง • คำถามชี้นำ • คำถามจับผิด • คำถามแบบสอบถาม • การรับให้คำแนะนำ • การใช้คำถามเพื่อควบคุมหรือกดดัน Workshop ออกแบบชุดคำถามจากสถานการณ์จริงในการทำงาน

Session	Time	Detail (Course)
3	09:00-12:00	การใช้คำตามเพื่อบริหารคนและพัฒนาทีม สามารถประยุกต์ใช้คำตามในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากร และสร้างความร่วมมือภายในทีม หัวข้อการเรียนรู้ • การตั้งคำตามเพื่อโค้ชลูกน้อง • การตั้งคำตามในการประเมินผลการปฏิบัติงาน • การใช้คำตามเพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา • การใช้คำตามเพื่อลดความขัดแย้ง • การสร้างการมีส่วนร่วมของทีม • การใช้คำตามเพื่อค้นหาศักยภาพของบุคลากร • การสนทนาเพื่อวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ Workshop Role Play ฝึกบทสนทนากับลูกน้อง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์จริง
4	13:00-16:00	ออกแบบบทสนทนาที่สร้างการเปลี่ยนแปลง สามารถออกแบบการสนทนาที่ทำให้ผู้ฟังเกิดการตระหนักรู้ ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง หัวข้อการเรียนรู้ • การวางลำดับการสนทนาอย่างเป็นธรรมชาติ • เทคนิคการฟังอย่างลึกซึ้ง • วิธีสะท้อนความคิดและความรู้สึก • เทคนิคการถามต่อยอดให้คิดลึกขึ้น • วิธีสร้างความเป็นเจ้าของในการตัดสินใจ • การเปลี่ยนจาก "การรู้" ไปสู่ "การลงมือทำ" Workshop Case Study ออกแบบชุดคำตามสำหรับ • การโค้ชลูกน้อง • การสร้างแรงจูงใจ • การแก้ปัญหา • การพัฒนาทีม • การสนทนาเรื่องการเติบโตในสายอาชีพ • การสนทนาในสถานการณ์ที่ยากและละเอียดอ่อน



KCT ACADEMY

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ผู้บริหาร
- หัวหน้างาน
- HR
- Trainer
- Coach
- Mentor
- ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสื่อสารกับผู้คน

ระยะเวลาการฝึกอบรม

การอบรมใช้ระยะ 2 วัน (6 ชั่วโมง 09.00 น. - 16.00 น.) โดยการอบรมจะประกอบด้วยการบรรยายทฤษฎีและหลักการ กิจกรรมปฏิบัติการกลุ่มและการฝึกประยุกต์ความรู้จากการฝึกอบรม (ตามความเหมาะสม)

แนวทางที่ใช้ในการอบรม

ทฤษฎี 30 : ปฏิบัติ 70 ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

บรรยาย: ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป “มีส่วนร่วม”

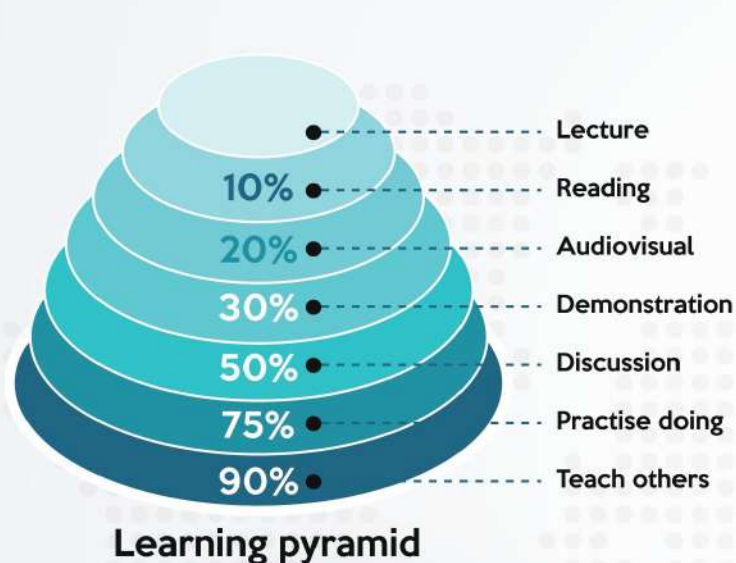
กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด: เพื่อเห็น “ภาพที่ชัดเจน” มากยิ่งขึ้น

ตัวอย่าง/กรณีศึกษาประกอบ: วิเคราะห์เพื่อเข้าใจให้เชิงลึกเพื่อการ

การเสวนาตีความ: ประยุกต์ใช้

- การสัมมนาใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ด้วยวิธีการบรรยายควบคู่กับการปฏิบัติ เน้นการบรรยายแบบให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นศูนย์กลางการอบรมการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที
- เนื้อหาของโปรแกรมมีทั้งการบรรยายให้ความรู้, การฝึกปฏิบัติการ (Work Shop), กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case Study and Simulation) และ การนำเสนอ (Present) ทำให้การเรียนรู้ เกิดเข้าใจด้วยตัวเองอย่างแท้จริง

KCT ACADEMY LEARNING STYLES



- การสัมมนาใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ด้วยวิธีการบรรยายควบคู่กับการปฏิบัติ เน้นการบรรยายแบบให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นศูนย์กลางการอบรมการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที
- เนื้อหาของโปรแกรมมีทั้งการบรรยายให้ความรู้ พร้อม VDO ประกอบการบรรยาย, กิจกรรมกลุ่มการระดมความคิด (Brainstorming) , การฝึกปฏิบัติการ (Work Shop), กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case Study and Simulation) และ การนำเสนอ (Present) ทำให้การเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน และสามารถเข้าใจด้วยตัวเองอย่างแท้จริง



KCT ACADEMY

“Our vision is to deliver quality, innovative HR programs & training courses that inspire people to reach their full potential for success”



KNOWLEDGE CASTLE TRAINING CO.,LTD. (HEAD OFFICE)
บริษัท โนว์เลดจ์ คาสเซิล เทรนนิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)

16 ซอยพระรามเก้า 43 (ซอย 1 เสา 4) แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250



02-003-2125



nartiya@kctathailand.com



<https://kctathailand.com>

