

หลักสูตร

“ผู้จัดการสู่ผู้นำอนาคต”

มองอนาคต กำหนดทิศทาง
และนำคนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

KCT Human Formation
for Visionary Leaders

หลักสูตร 4 วัน

โดย วิทยากรประจำ KCT Academy



02-003-2125



www.kctathailand.com



nartiya@kctathailand.com



หลักการและแนวคิด

KCT Human Formation for Visionary Leaders

ในบริบทที่ธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ พฤติกรรมผู้บริโภค โครงสร้างประชากร สังคม และความคาดหวังของบุคลากร องค์กรไม่สามารถพึ่งพาผู้จัดการที่บริหารงานประจำวันและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เพียงพออย่างเดียว

องค์กรต้องการผู้จัดการที่สามารถยกระดับตนเองเป็น “ผู้นำที่มองไกล” ซึ่งมองเห็นการเปลี่ยนแปลงก่อนที่ผลกระทบจะมาถึง เข้าใจความหมายของสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น กำหนดทิศทางที่เหมาะสม และนำทีมให้พร้อมต่ออนาคต

การเป็นผู้นำที่มองไกล (Visionary Leader) ไม่ได้หมายถึงการคาดการณ์อนาคตได้อย่างแม่นยำ หรือมีความคิดที่ยิ่งใหญ่เพียงพออย่างเดียว แต่หมายถึงความสามารถในการ

- 1.มองเห็นสัญญาณและการเปลี่ยนแปลงที่กำลังก่อตัว
- 2.เชื่อมโยงข้อมูลจากหลายด้านและมองเห็นภาพรวม
- 3.ตีความว่าสิ่งที่เกิดขึ้นมีความหมายต่อองค์กรอย่างไร
- 4.มองเห็นทั้งความเสี่ยงและความเป็นไปได้ใหม่
- 5.กำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจน มีคุณค่า และเป็นไปได้
- 6.แปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นประเด็นสำคัญและการลงมือทำ
- 7.สื่อสารให้คนเข้าใจ เชื่อมโยง และเห็นบทบาทของตนเอง
- 8.ตัดสินใจอย่างรอบด้านภายใต้ความไม่แน่นอน
- 9.นำทีมผ่านการเปลี่ยนแปลงโดยไม่สูญเสียทิศทาง
- 10.รับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับงาน คน และองค์กร

หลักสูตรนี้ใช้กรอบการพัฒนามนุษย์ของ KCT (KCT Human Formation Framework) เป็นกรอบหลักในการพัฒนา โดยไม่ได้มุ่งเพียงให้ผู้เรียนมีความรู้เรื่องภาวะผู้นำ แต่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนา “วิธีมอง วิธีคิด วิธีตัดสินใจ และวิธีนำผู้คน” ผ่านประสบการณ์ การทบทวน การเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ และการนำไปใช้กับสถานการณ์จริง ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาใน 3 ระดับ ได้แก่

- 1.มองเห็นสิ่งที่กำลังเปลี่ยนแปลง (Seeing)
- 2.ตีความและกำหนดทิศทางได้ (Sensemaking and Direction)
- 3.นำคนให้ร่วมสร้างอนาคตนั้นได้จริง (Mobilizing People)

จุดเด่นและความแตกต่างของหลักสูตร

หลักสูตรนี้ได้รับการออกแบบเพื่อยกระดับผู้จัดการจากผู้รับผิดชอบงานประจำ ไปสู่ผู้นำที่สามารถมองเห็นอนาคต กำหนดทิศทาง ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และขับเคลื่อนผู้คนให้เกิดผลลัพธ์ร่วมกัน โดยใช้กรอบการพัฒนามนุษย์ของ KCT (KCT Human Formation Framework Universal) เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาผู้จัดการ

หลักสูตรไม่ได้มุ่งเพียงให้ผู้เรียนมีความรู้หรือสามารถใช้เครื่องมือบริหารจัดการ แต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีคิด วิจารณ์ญาณ วุฒิภาวะ คุณค่า และพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อให้ความสามารถที่เรียนรู้ได้รับการนำไปใช้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาความสามารถในการอ่านบริบทและแรงเปลี่ยนแปลง ตีความข้อมูลที่ซับซ้อน มองเห็นโอกาสและความเสี่ยง สร้างภาพอนาคต และกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับทีมและหน่วยงาน โดยเป็นการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารควบคู่กับวุฒิภาวะภายใน

หลักสูตรจึงเชื่อมโยงความรู้และเครื่องมือด้านการบริหารเข้ากับการตระหนักรู้ในตนเอง ความรับผิดชอบ คุณค่า เป้าหมาย และผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจ เพื่อสร้างผู้นำที่มีทั้งความสามารถและความน่าไว้วางใจ โดยใช้ใจจริงจากการทำงานเป็นฐานของการพัฒนา ผู้เรียนจะนำสถานการณ์และความท้าทายจากงานจริงมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้ ทำให้เนื้อหามีความเชื่อมโยงกับบริบทขององค์กร และช่วยเพิ่มโอกาสในการถ่ายโอนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงาน (Learning Transfer)

พัฒนาผ่าน 9 กลไกที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการเรียนรู้ใช้กลไกการพัฒนา (Formation Engine) ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ การทบทวน การเรียนรู้ การพิจารณาอย่างรอบด้าน การตัดสินใจ การฝึกปฏิบัติ ข้อมูลป้อนกลับ การสร้างนิสัย และการแสดงออกผ่านตัวตน เพื่อให้การเรียนรู้พัฒนาไปสู่พฤติกรรมที่น่าที่สังเกตได้ และยกระดับคุณภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ซับซ้อน ด้วยกระบวนการพิจารณาตัดสินใจของผู้นำ (Leadership Discernment Process) และเส้นทางพัฒนาการของภาวะวิกฤต (Crisis Trajectory) เพื่อวิเคราะห์ข้อเท็จจริง สมมติฐาน ผู้เกี่ยวข้อง คุณค่า ความเสี่ยง และผลกระทบระยะยาวก่อนตัดสินใจ

นอกจากนี้ ตลอดหลักสูตร ผู้เรียนจะจัดทำเครื่องมือและแผนงานที่เชื่อมโยงกับบทบาทของตนเอง เช่น แผนที่ภาพอนาคต แผนเปลี่ยนผ่านภาวะผู้นำ แผนขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ บันทึกการตัดสินใจ และวาระผู้นำเพื่อขับเคลื่อนอนาคต 90 วัน

กล่าวโดยสรุป หลักสูตรนี้แตกต่างจากหลักสูตรพัฒนาผู้จัดการทั่วไปตรงที่ ไม่ได้มุ่งเพียงพัฒนาสิ่งที่ผู้จัดการต้องรู้และต้องทำ แต่พัฒนาให้ผู้เรียนเติบโตเป็นผู้นำที่องค์กรสามารถมอบความไว้วางใจให้รับผิดชอบต่อผู้คน ผลลัพธ์ และอนาคตได้อย่างมั่นใจ เพราะ**ผู้นำที่มองไกลไม่ใช่ผู้ที่รู้ว่าอนาคตจะเกิดอะไรขึ้น แต่คือผู้ที่มองเห็นความเป็นไปได้ เตรียมองค์กรให้พร้อม และนำคนไปข้างหน้าอย่างมีทิศทาง**



วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อจบหลักสูตร ผู้เรียนจะสามารถ

1. เปลี่ยนมุมมองจากผู้จัดการที่บริหารงานประจำวันสู่ผู้นำที่รับผิดชอบอนาคตของทีม
2. วิเคราะห์แรงเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ลูกค้า บุคลากร และรูปแบบการทำงาน
3. สังเกตสัญญาณเตือน ความเสี่ยง และโอกาสใหม่ที่กำลังก่อตัว
4. เชื่อมโยงข้อมูลจากหลายด้านและตีความสถานการณ์ได้อย่างเป็นระบบ
5. สร้างภาพอนาคตที่ชัดเจน มีความหมาย และเชื่อมโยงกับทิศทางองค์กร
6. แปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นประเด็นสำคัญ เป้าหมาย และการลงมือทำ
7. สื่อสารทิศทางให้ทีมเข้าใจและมองเห็นบทบาทของตนเอง
8. สร้างความร่วมมือและความเป็นเจ้าของในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
9. ใช้กระบวนการคิดพิจารณาสำหรับผู้นำก่อนตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
10. ประเมินทิศทาง ความรุนแรง ความเสี่ยง และผลกระทบของสถานการณ์
11. นำทีมผ่านความไม่แน่นอน แรงต้าน และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
12. จัดทำวาระผู้นำระยะ 90 วันที่สามารถนำกลับไปใช้กับงานจริงได้





วันที่
1

เปลี่ยนจากผู้จัดการงานสู่ผู้นำอนาคต From Manager to Visionary Leader

การพัฒนาผู้เรียนให้เข้าใจว่าบทบาทของผู้จัดการไม่ได้จำกัดอยู่ที่การควบคุมงานในปัจจุบัน แต่รวมถึงการเตรียมทีมและองค์กรให้พร้อมต่ออนาคต

1. ความแตกต่างระหว่างผู้จัดการที่บริหารปัจจุบันกับผู้นำที่สร้างอนาคต
2. บทบาทและความรับผิดชอบของผู้นำต่อเป้าหมาย คน ทรัพยากร และอนาคตขององค์กร
3. การประเมินรูปแบบการนำ จุดแข็ง ข้อจำกัด และกรอบความคิดของตนเอง
4. การเปลี่ยนจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นการมองเห็นความเป็นไปได้
5. การสร้างความชัดเจน ความกล้าหาญ และความไว้วางใจในฐานะผู้นำ
6. การกำหนดภาพของผู้นำที่ตนเองต้องการพัฒนาไปสู่

คำถามสำคัญประจำวัน

“จากวิธีที่ฉันกำลังบริหารอยู่ ฉันกำลังพัฒนาตนเองเป็นผู้นำแบบใด?”

เครื่องมือและผลงาน

แผนเปลี่ยนผ่านจากผู้จัดการสู่ผู้นำที่มองไกล

(Visionary Leadership Shift Map)



KCT ACADEMY

วันที่
2

อ่านการเปลี่ยนแปลงและมองเห็นอนาคต Seeing the Future

การพัฒนาความสามารถในการอ่านบริบท มองเห็นสัญญาณ และเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อธุรกิจ ทีม และรูปแบบการทำงาน

1. การวิเคราะห์แรงเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี AI สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมผู้บริโภค
2. การค้นหาสัญญาณเตือน ความเสี่ยง และโอกาสใหม่ที่กำลังก่อตัว
3. การแยกกระแสระยะสั้นออกจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง
4. การคิดเชิงระบบและการเชื่อมโยงผลกระทบต่อธุรกิจ ลูกค้า และบุคลากร
5. การสร้างภาพอนาคตหลายรูปแบบ (Scenario Thinking)
6. การระบุความสามารถที่ทีมและองค์กรต้องเตรียมสำหรับอนาคต

คำถามสำคัญประจำวัน

“มีอะไรที่กำลังเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความหมายต่อทีมของเราอย่างไร?”

เครื่องมือและผลงาน

แผนที่แรงเปลี่ยนแปลงและภาพอนาคต

(Future Landscape and Scenario Map)



KCT ACADEMY

วันที่ 3

เปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นพลังขับเคลื่อน Turning Vision into Movement

การพัฒนาความสามารถในการเปลี่ยนภาพอนาคตให้เป็นทิศทางที่ชัดเจน และสร้างการมีส่วนร่วมของทีมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความหมาย และเชื่อมโยงกับทิศทางองค์กร
2. การแปลงภาพอนาคตให้เป็นประเด็นสำคัญ เป้าหมาย และลำดับความสำคัญ
3. การกำหนดสิ่งที่ต้องเริ่มทำ สิ่งที่ต้องเปลี่ยน และสิ่งที่ต้องหยุดทำ
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทีมเข้าใจและมองเห็นบทบาทของตนเอง
5. การสร้างความร่วมมือ ความเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
6. การกำหนดโครงการทดลองและตัวชี้วัดความก้าวหน้า

คำถามสำคัญประจำวัน

“เราจะทำให้ภาพอนาคตกลายเป็นทิศทางที่คนเข้าใจและร่วมลงมือทำได้อย่างไร?”

เครื่องมือและผลงาน

แผนขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
(Vision-to-Action Map)



วันที่ 4

นำการเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจในความไม่แน่นอน Leading Change with Wisdom and Courage

การพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและนำทีมเมื่อข้อมูลไม่ครบถ้วน สถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือมีผลประโยชน์และความต้องการที่แตกต่างกัน

1. การแยกแยะปัญหาทั่วไป ความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และวิกฤต
2. การใช้กระบวนการคิดพิจารณาสำหรับผู้นำ (Leadership Discernment Process)
3. การใช้กรอบวิเคราะห์ทิศทางและความรุนแรงของสถานการณ์ (Crisis Trajectory Framework)
4. การประเมินข้อมูล ทางเลือก ผู้เกี่ยวข้อง ความเสี่ยง และผลกระทบระยะยาว
5. การตัดสินใจและสื่อสารทิศทางเมื่อข้อมูลยังไม่ครบถ้วน
6. การนำทีมผ่านแรงต้าน พร้อมจัดทำวาระผู้นำระยะ 90 วัน

คำถามสำคัญประจำวัน

“ภายใต้ข้อจำกัดและความไม่แน่นอน ทางเลือกใดเหมาะสมและรับผิดชอบต่อนาคตมากที่สุด?”

เครื่องมือและผลงาน

บันทึกการตัดสินใจเชิงผู้นำ

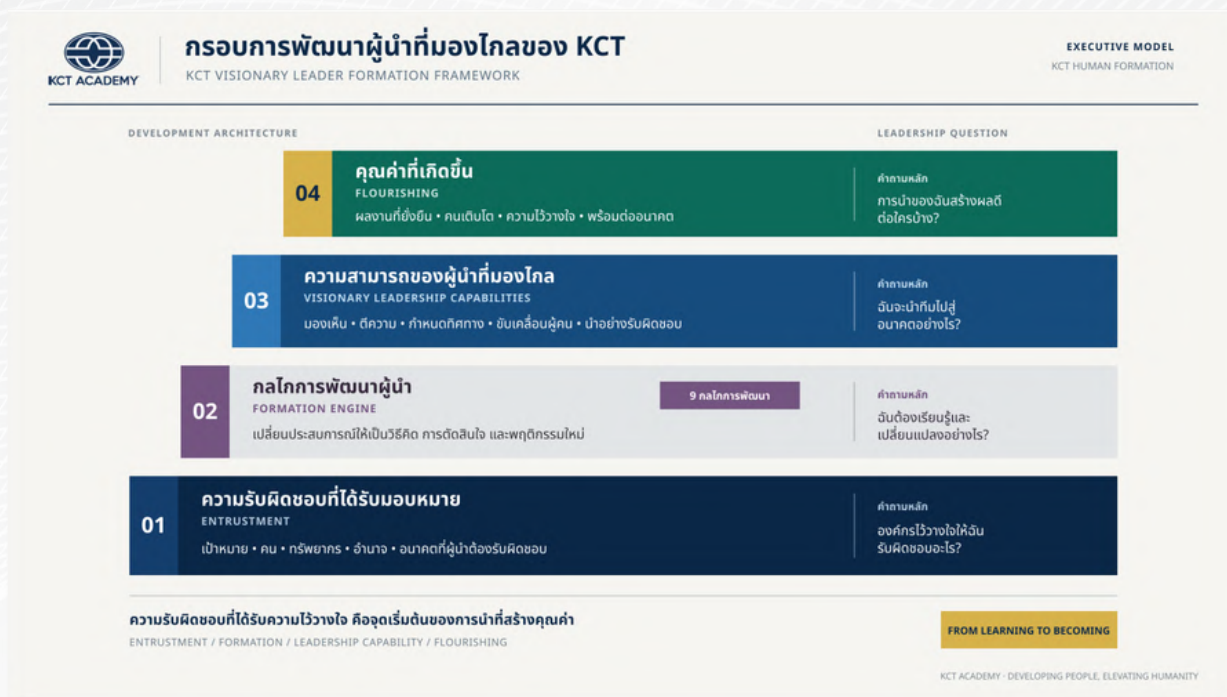
(Leadership Decision Brief)

วาระผู้นำเพื่อขับเคลื่อนอนาคต 90 วัน

(90-Day Visionary Leadership Agenda)



FRAMEWORK





KCT ACADEMY

FRAMEWORK

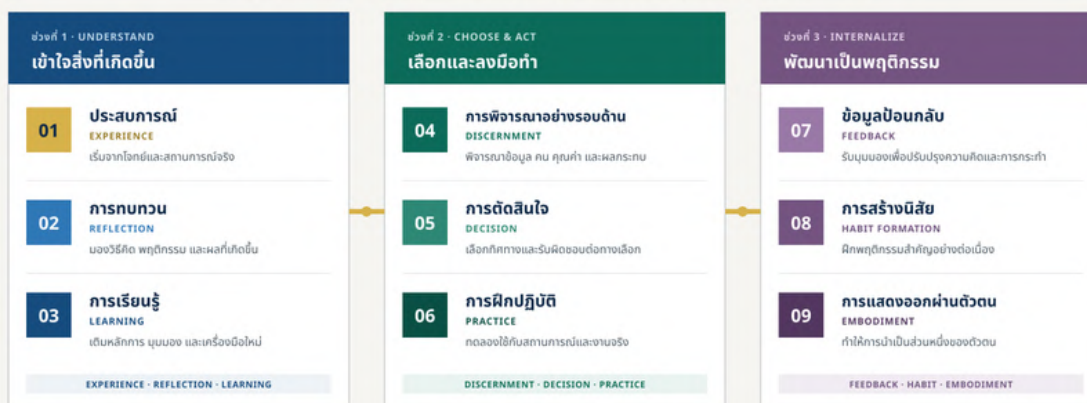


กลไกการพัฒนาผู้นำ 9 ประการ

FORMATION ENGINE · FROM LEARNING TO BECOMING

FORMATION MODEL · 03
KCT HUMAN FORMATION

การพัฒนาเกิดขึ้นเมื่อประสบการณ์ได้รับการทบทวน นำไปสู่การตัดสินใจ การฝึกปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง



การพัฒนาไม่จบเมื่อเข้าใจ แต่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เรียนกลายเป็นวิถีคิด พฤติกรรม และตัวตนของผู้นำ

UNDERSTAND EXPERIENCE / CHOOSE & ACT / INTERNALIZE & BECOME

FORMATION IS CONTINUOUS

KCT ACADEMY · DEVELOPING PEOPLE. ELEVATING HUMANITY



เส้นทางการเรียนรู้ 4 วัน

KCT VISIONARY LEADER · 4-DAY LEARNING JOURNEY

PROGRAM MODEL · 04
KCT HUMAN FORMATION

จากการพัฒนาตัวผู้นำ สู่การมองอนาคต กำหนดทิศทาง ขับเคลื่อนผู้คน และนำอย่างรับผิดชอบ

LEAD SELF / SEE THE FUTURE / CREATE DIRECTION / MOBILIZE PEOPLE / LEAD RESPONSIBLY

4 DAYS · 2 WEEKS

KCT ACADEMY · DEVELOPING PEOPLE. ELEVATING HUMANITY

FRAMEWORK



FRAMEWORK



แผนที่แรงเปลี่ยนแปลงและภาพอนาคต
FUTURE LANDSCAPE AND SCENARIO MAP

STRATEGIC FORESIGHT CANVAS
KCT VISIONARY LEADER

01 SCAN THE LANDSCAPE
สำรวจแรงเปลี่ยนแปลง

มีอะไรเปลี่ยนไป และมีหลักฐานหรือสัญญาณใดรองรับ?

เศรษฐกิจและตลาด
ECONOMY & MARKET

สังคมและกำลังคน
SOCIETY & WORKFORCE

กฎระเบียบและภูมิรัฐศาสตร์
REGULATION & GEOPOLITICS

ลูกค้าและการแข่งขัน
CUSTOMER & COMPETITION

เทคโนโลยีและ AI
TECHNOLOGY & AI

สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
ENVIRONMENT & RESOURCES

สัญญาณที่ต้องจับตา
Signals to Watch

สัญญาณหรือหลักฐาน

ความหมายที่อาจเกิดขึ้น

ตัวอย่าง: ปีฐาน • อนาคต • อนาคต

02 INTERPRET
ตีความผลกระทบ

สัญญาณอ่อน
WEAK SIGNALS

สิ่งเล็กๆ ที่อาจกลายเป็นเรื่องสำคัญ

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
POTENTIAL IMPACT

จุดแข็ง • จุดอ่อน • โอกาส • อุปสรรค

ความไม่แน่นอนสำคัญ
CRITICAL UNCERTAINTIES

แผนที่ 1

แผนที่ 2

แผนที่ 1: "การมอง" และ "การมอง"

สมมติฐานที่ต้องท้าทาย
ASSUMPTIONS

03 IMAGINE & PREPARE
สร้างภาพอนาคตและเตรียมการตอบสนอง

หากความไม่แน่นอนทั้งสองแบบเปลี่ยนไป อนาคตอาจมีรูปแบบใดบ้าง?

แผนที่ 2: อนาคต / อนาคต

ภาพอนาคต A

ชื่อภาพอนาคต:

ลักษณะสำคัญ

ภาพอนาคต B

ชื่อภาพอนาคต:

ลักษณะสำคัญ

ภาพอนาคต C

ชื่อภาพอนาคต:

ลักษณะสำคัญ

ภาพอนาคต D

ชื่อภาพอนาคต:

ลักษณะสำคัญ

แผนที่ 1: อนาคต / อนาคต

โอกาส OPPORTUNITIES

ความเสี่ยง RISKS

ความสามารถที่ต้องเตรียม CAPABILITIES

สิ่งที่ควรเริ่มทำตั้งแต่วันนี้ ไม่ว่าสถานการณ์ใดจะเกิดขึ้น

NO-REGRET MOVES

มองอนาคตหลายรูปแบบ เพื่อเตรียมทางเลือก ไม่ใช่เพื่อกำหนดคำตอบเพียงหนึ่งเดียว

KCT ACADEMY - DEVELOPING PEOPLE, ELEVATING HUMANITY



แผนขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
VISION-TO-ACTION MAP

STRATEGIC EXECUTION CANVAS
KCT VISIONARY LEADER

FROM SHARED DIRECTION TO MEASURABLE PROGRESS

01 DEFINE THE VISION
กำหนดภาพอนาคต

วิสัยทัศน์องค์กร (VISION STATEMENT)

อนาคตที่เราต้องการสร้าง

เหตุผลที่อนาคตนี้สำคัญ

กลุ่มที่เกี่ยวกับลูกค้า กับ และองค์กร

ภาพความท้าทายที่ทุกกลุ่มต้องเผชิญ

02 MAKE STRATEGIC CHOICES
เลือกประเด็นสำคัญ

3 เรื่องสำคัญที่ต้องเลือกทำ TOP PRIORITIES

1

2

3

สิ่งที่ต้องเริ่มต้นเพื่อให้เกิดผล

เริ่มทำ

เปลี่ยนวิธี

หยุดทำ

ขอขมและสิ่งที่เราจะไม่ทำ

03 MOBILIZE PEOPLE
ขับเคลื่อนผู้คน

แผนที่ผู้เกี่ยวข้อง (STAKEHOLDERS)

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

ผู้ที่เกี่ยวข้องทางอ้อม

เจ้าของผลประโยชน์และผู้สนับสนุน

สารสำคัญที่ต้องสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน

แรงจูงใจและการสนับสนุนที่ต้องมี

04 EXECUTE & LEARN
ลงมือและเรียนรู้

3 โครงการหรือการทดลองสำคัญ KEY INITIATIVES

01 งานสำคัญ

เป้าหมาย

ผู้เกี่ยวข้อง

02 งานสำคัญ

เป้าหมาย

ผู้เกี่ยวข้อง

03 งานสำคัญ

เป้าหมาย

ผู้เกี่ยวข้อง

สมมติฐานและความเสี่ยงที่ต้องติดตาม

แผนขับเคลื่อน 30-60-90 วัน

30-60-90 DAY EXECUTION RHYTHM

0-30 วัน

ทำไปศึกษาข้อและสร้างความเข้าใจ

สิ่งที่ต้องเรียนรู้

เป้าหมาย

31-60 วัน

ทดลองจนกว่าจะเห็นข้อดี และเรียนรู้

สิ่งที่ต้องเรียนรู้

เป้าหมาย

61-90 วัน

ขยายผลและสร้างเป็นวิถีการทำงาน

สิ่งที่ต้องเรียนรู้

เป้าหมาย

สัญญาณความก้าวหน้า (LEADING INDICATORS)

ตัวชี้วัดความก้าวหน้า

วิสัยทัศน์มีพลัง เมื่อคนเข้าใจความหมาย เห็นบทบาทของตน และร่วมลงมือทำ

KCT ACADEMY - DEVELOPING PEOPLE, ELEVATING HUMANITY

FRAMEWORK

KCT ACADEMY · DEVELOPING PEOPLE. ELEVATING HUMANITYKCT ACADEMY - DEVELOPING PEOPLE, ELEVATING HUMANITY.



ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรเหมาะสำหรับ

- ผู้จัดการใหม่และผู้บริหารระดับต้น
- หัวหน้างานที่กำลังเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการ
- บุคลากรศักยภาพสูง (High-Potential Employees)
- บุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Development)
- ผู้จัดการที่ต้องรับผิดชอบการเปลี่ยนแปลงหรือโครงการเชิงกลยุทธ์
- ผู้จัดการที่ต้องนำทีมภายใต้ความซับซ้อนและความไม่แน่นอน
- ผู้จัดการที่องค์กรต้องการพัฒนาให้เป็นผู้นำในอนาคต

จำนวนผู้เรียนที่เหมาะสมคือ 20–30 คนต่อรุ่น

ระยะเวลาการฝึกอบรม

การอบรมใช้ระยะ 4 วัน (6 ชั่วโมง 09.00 น. - 16.00 น.) โดยการอบรมจะประกอบด้วยการบรรยายทฤษฎีและหลักการ กิจกรรมปฏิบัติการกลุ่มและการฝึกประยุกต์ความรู้จากการฝึกอบรม (ตามความเหมาะสม)

แนวทางที่ใช้ในการอบรม

ทฤษฎี 30 : ปฏิบัติ 70

บรรยาย: ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป “มีส่วนร่วม”

กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด: เพื่อเห็น “ภาพที่ชัดเจน” มากยิ่งขึ้น

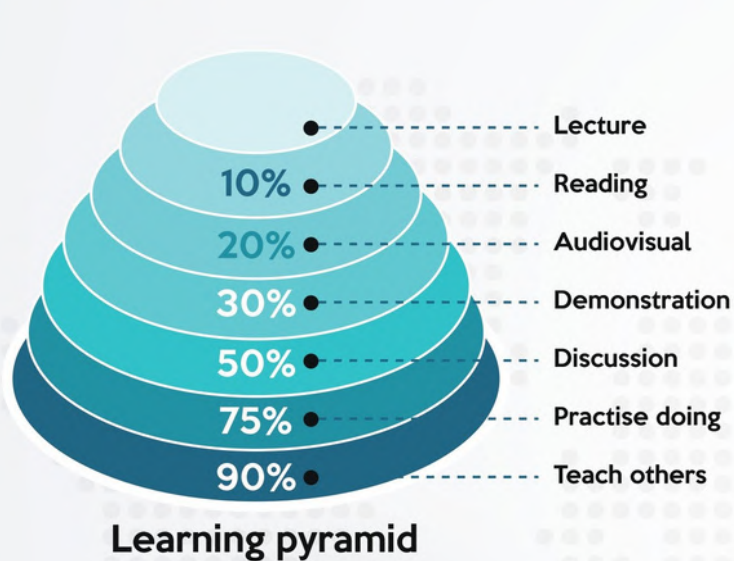
ตัวอย่าง/กรณีศึกษาประกอบ: วิเคราะห์เพื่อเข้าใจให้เชิงลึกเพื่อการ

การเสวนาตีความ: ประยุกต์ใช้

ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

- การสัมมนาใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ด้วยวิธีการบรรยายควบคู่กับการปฏิบัติ เน้นการบรรยายแบบให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นศูนย์กลางการอบรมการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที
- 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 ซอยพระรามเก้า43 (ซอย 1 เสรี 4) แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250



02-003-2125



nartiya@kctathailand.com



<https://kctathailand.com>

