

Signature

Course

© 2026 KCT Academy



KCT ACADEMY

ศูนย์อบรม และ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เคซีที

หลักสูตร

ทักษะ การปรับตัว และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Adaptability & Lifelong Learning

Presented By : KCT Academy

หลักสูตร 1 วัน



nartiya@kctathailand.com



02-003-2125



kctathailand.com
Knowledge That Moves You



หลักการและแนวคิด

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน ความต้องการของลูกค้า และทักษะที่องค์กรต้องการ ทำให้ความรู้และวิธีทำงานที่เคยใช้ได้ผลอาจไม่เพียงพออีกต่อไป บุคลากรจึงจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับวิธีคิด และพัฒนาความสามารถให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม การปรับตัวไม่ได้หมายถึงการยอมตามทุกการเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีหลักคิด แต่ต้องเริ่มจากการรับความเป็นจริง ตรวจสอบอารมณ์และกรอบคิดของตน แยกแยะสิ่งที่ควรรักษา สิ่งที่ต้องปรับ และสิ่งใหม่ที่ควรเรียนรู้ ก่อนเลือกการตอบสนองที่เหมาะสมและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

หลักสูตรนี้ใช้แนวทาง **KCT Human Formation** เพื่อก่อรูปผู้เรียนให้มี **Character** ที่เปิดใจ และรับผิดชอบต่อการเติบโตของตน มี **Wisdom** ในการเข้าใจการเปลี่ยนแปลง มี **Competence** ในการเรียนรู้ ทดลอง และปรับวิธีทำงาน และมี **Stewardship** ในการนำการเรียนรู้ไปสร้างคุณค่าให้แก่ทีม องค์กร และผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

เมื่อจบหลักสูตร ผู้เรียนสามารถ

- 01 เข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อบทบาท งาน และความสามารถของตน
- 02 ตระหนักถึงกรอบคิด อารมณ์ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการปรับตัว
- 03 ใช้ Growth Mindset และ Learning Agility รับมือกับความผิดพลาดและสถานการณ์ใหม่
- 04 ออกแบบการเรียนรู้และการทดลองปรับวิธีทำงานจากสถานการณ์จริง
- 05 จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้



หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
1	9:00-10:30 น.	รับความจริงของการเปลี่ยนแปลง Receive Reality and Understand Change • การเปลี่ยนแปลงที่กำลังกระทบต่อองค์กร งาน และบทบาทของตน • ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เปลี่ยนแปลง สิ่งที่ยังไม่แน่นอน และสิ่งที่ควบคุมได้ • รูปแบบการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ต่อต้าน หลีกเลียง ยอมจำนน หรือเรียนรู้ • การแยกข้อเท็จจริงออกจากความกลัว การคาดการณ์ และสมมติฐาน • การมองการเปลี่ยนแปลงเป็นทั้งความเสี่ยงและโอกาสในการเติบโต Framework / Theory • Change Response Framework • Circle of Control and Influence • Fact–Interpretation–Assumption • Transition Curve • KCT Leadership Discernment Process: Receive Reality Techniques & Tools • Change Reality Scan • Control–Influence–Concern Map • Fact and Assumption Check • Change Impact Map Workshop: My Change Reality ผู้เรียนวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงหนึ่งเรื่องที่กำลังเผชิญ โดยระบุ • สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นจริง • ผลกระทบต่อบทบาทและการทำงาน • สิ่งที่ควบคุมหรือมีอิทธิพลได้ • สิ่งที่ต้องเริ่มยอมรับและเรียนรู้

หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
2	10:45-12:00 น.	ตรวจสอบตนเองและปรับกรอบคิด Review Myself and Build a Growth Mindset - Fixed Mindset และ Growth Mindset ในสถานการณ์ทำงานจริง - การตอบสนองเมื่อไม่รู้ ทำไม่ได้ หรือถูกท้าทาย - ความกลัวต่อความผิดพลาด การสูญเสียความมั่นใจ และการถูกประเมิน - การรับ Feedback โดยไม่ปกป้องตนเอง - การเปลี่ยนความผิดพลาดให้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา - ความแตกต่างระหว่าง “ฉันทำไม่ได้” กับ “ฉันยังทำไม่ได้” Framework / Theory - Growth Mindset - Learning Zone Model - Self-Awareness and Emotional Regulation - Defensive Routine - KCT Leadership Discernment Process: Review Myself Techniques & Tools - Fixed-to-Growth Reframing - Trigger–Emotion–Response Reflection - Feedback Reflection Guide - Learning Barrier Check Workshop: Reframe the Challenge ผู้เรียนเลือกสถานการณ์ที่ตนรู้สึกต่อต้าน กลัว หรือไม่มั่นใจแล้วฝึก - ระบุสิ่งกระตุ้นและอารมณ์ - ตรวจสอบความเชื่อหรือสมมติฐานของตน - ปรับคำอธิบายสถานการณ์ใหม่ - กำหนดการตอบสนองที่ช่วยให้ตนเรียนรู้และเติบโต

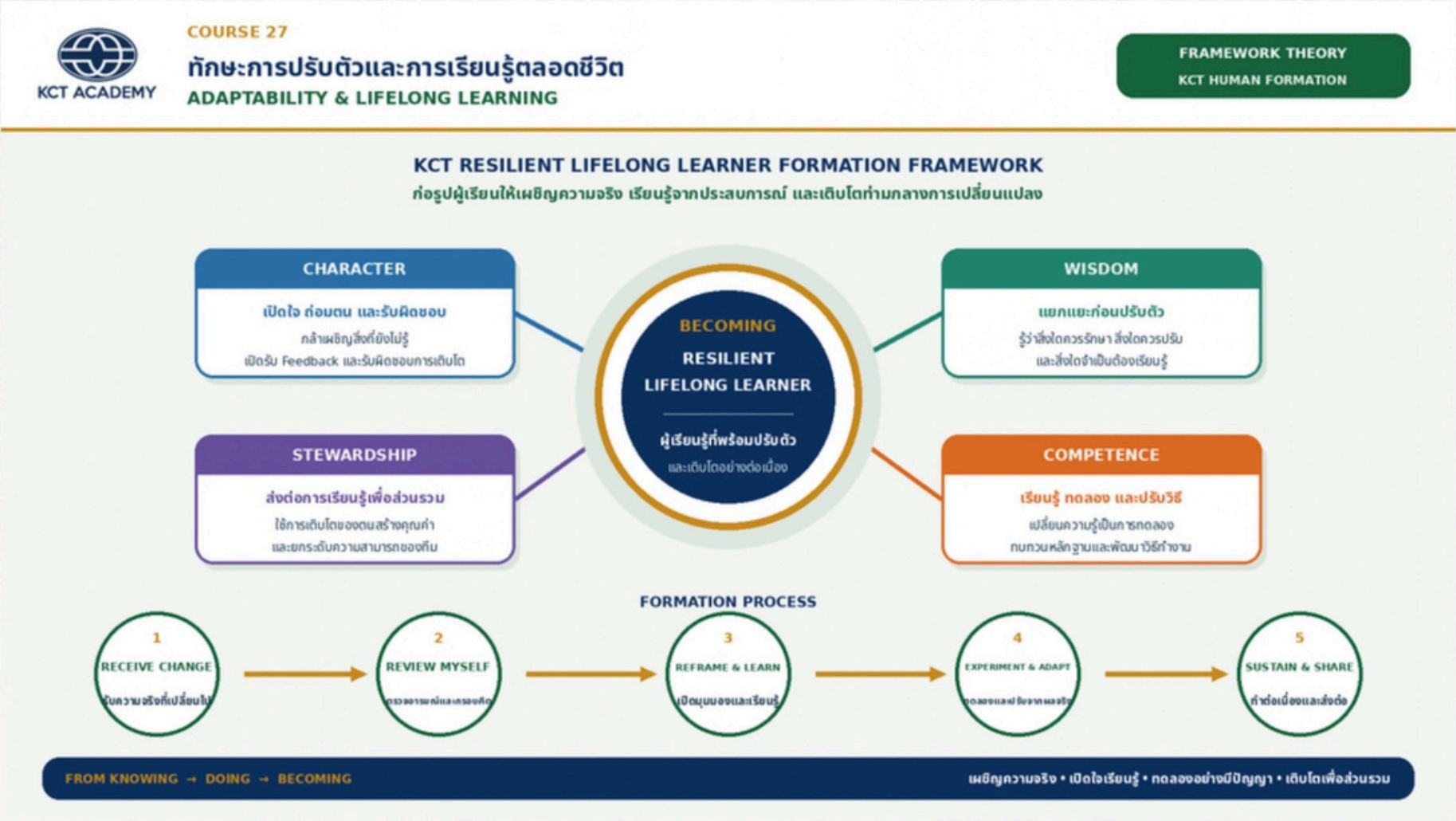
หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
3	13:00-14.30 น.	เรียนรู้เร็ว ทดลองเล็ก และปรับอย่างมีปัญญา Learn Fast, Experiment Small and Adapt Wisely • Learning Agility และความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ • การตั้งคำถามเพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่รู้ • การเลือกทักษะที่จำเป็นต่อบทบาทและงานในอนาคต • การเรียนรู้จากการลงมือทำ ความผิดพลาด และ Feedback • การออกแบบการทดลองขนาดเล็กที่มีความเสี่ยงเหมาะสม • การแยกความล้มเหลวที่ควรเรียนรู้ออกจากความประมาทที่ควรป้องกัน • การทบทวนผลและปรับวิธีการอย่างต่อเนื่อง Framework / Theory • Learning Agility Framework • Experiential Learning Cycle • Deliberate Practice • Build–Measure–Learn • Psychological Safety for Learning Techniques & Tools • Skill Gap Canvas • Learn–Try–Review–Adapt Cycle • Small Experiment Canvas • Feedback Loop • After Action Review Workshop: Learning Experiment Lab ผู้เรียนออกแบบการทดลองพัฒนางานหรือทักษะหนึ่งเรื่อง โดยกำหนด • สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ • สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ • การทดลองขนาดเล็กที่จะทำ • หลักฐานหรือ Feedback ที่ต้องเก็บ • เกณฑ์การตัดสินใจว่าจะทำต่อ ปรับ หรือหยุด

หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
4	14:45-16:00 น.	สร้างระบบการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง Build a Sustainable Lifelong Learning Practice • การเปลี่ยนเป้าหมายการพัฒนาให้เป็นพฤติกรรมที่ทำได้จริง • การจัดลำดับทักษะที่จำเป็นต่อบทบาทและอนาคตของงาน • การสร้างวงจรเรียนรู้จากงานประจำ • การหาผู้สนับสนุน แหล่งเรียนรู้ และ Feedback Partner • การแบ่งปันความรู้เพื่อยกระดับการเรียนรู้ของทีม • การติดตามความก้าวหน้าโดยไม่รอผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบ • การรักษาวินัยในการพัฒนาตนเองท่ามกลางภาระงาน Framework / Theory • 70–20–10 Development Framework • Habit Formation • Self-Directed Learning • Communities of Practice • Stewardship of Learning Techniques & Tools • Personal Learning Agenda • Learning Habit Planner • Learning Support Network Map • Progress and Reflection Log • 30-Day Adaptability and Learning Plan Workshop: My 30-Day Learning Journey ผู้เรียนจัดทำแผนพัฒนา 30 วัน ประกอบด้วย • ทักษะหรือพฤติกรรมเป้าหมาย • เหตุผลที่ทักษะนี้สำคัญต่อบทบาท • กิจกรรมเรียนรู้จากงานจริง • บุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่ต้องใช้ • วิธีรับ Feedback และวัดความก้าวหน้า • คุณค่าที่จะส่งต่อให้ทีมและองค์กร

Framework



ผู้เข้ารับการอบรม

- พนักงาน
- หัวหน้างาน
- ผู้จัดการ
- บุคลากรด้าน ESG และผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์กร

ระยะเวลาการฝึกอบรม

- การอบรมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นจำนวน 1 วัน (09.00 น. - 16.00 น.) โดยการอบรมจะประกอบด้วย การบรรยายทฤษฎีและหลักการ กิจกรรมปฏิบัติการกลุ่มและการฝึกประยุกต์ความรู้จากการฝึกอบรม ความท้าทายหรือวาระที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (ตามความเหมาะสม)

แนวทางที่ใช้ในการอบรม

ทฤษฎี 30 : ปฏิบัติ 70

บรรยาย: ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป “มีส่วนร่วม”

กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด: เพื่อเห็น “ภาพที่ชัดเจน” มากยิ่งขึ้น

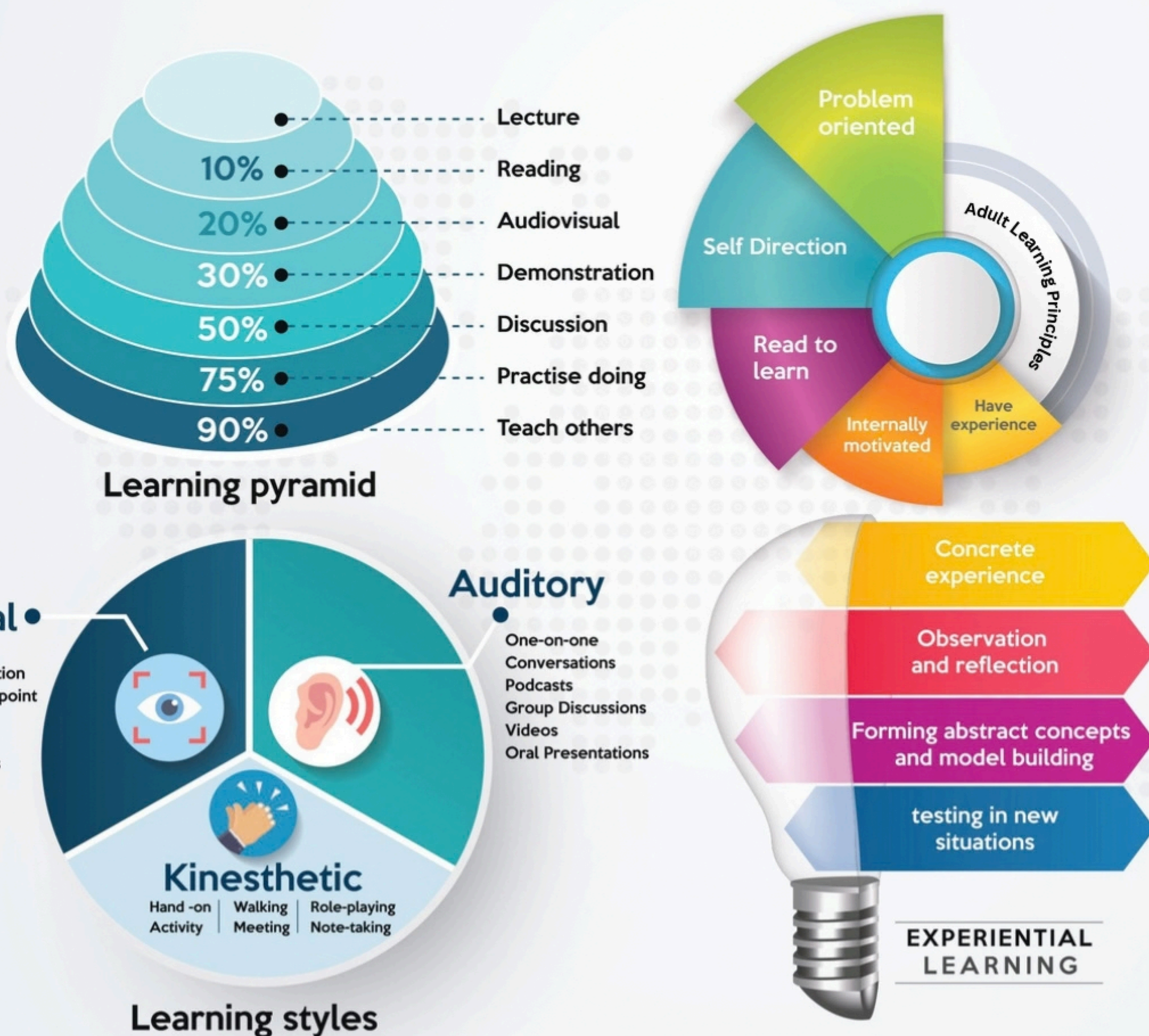
ตัวอย่าง/กรณีศึกษาประกอบ: วิเคราะห์เพื่อเข้าใจให้เชิงลึกเพื่อการ

การเสวนาตีความ: ประยุกต์ใช้

ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

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



02-003-2125



nartiya@kctathailand.com



<https://kctathailand.com>

