



KCT ACADEMY

Signature

Course

© 2026 KCT Academy



หลักสูตร

ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

Creative Thinking & Innovation Skills

หลักสูตร 1 วัน

 02-003-2125

 nartiya@kctathailand.com



kctathailand.com

Knowledge That Moves You



หลักการและแนวคิด

ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรไม่ควรหมายถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่เพียงอย่างเดียว เพราะแนวคิดใหม่ที่ไม่ได้เริ่มจากความจริง ไม่เข้าใจผู้ใช้ หรือไม่คำนึงถึงผลกระทบ อาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้จริงและอาจสร้างภาระใหม่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง การสร้างนวัตกรรมจึงต้องเริ่มจากการฟัง การสังเกต และการทำความเข้าใจมนุษย์ก่อนคิดหาคำตอบ

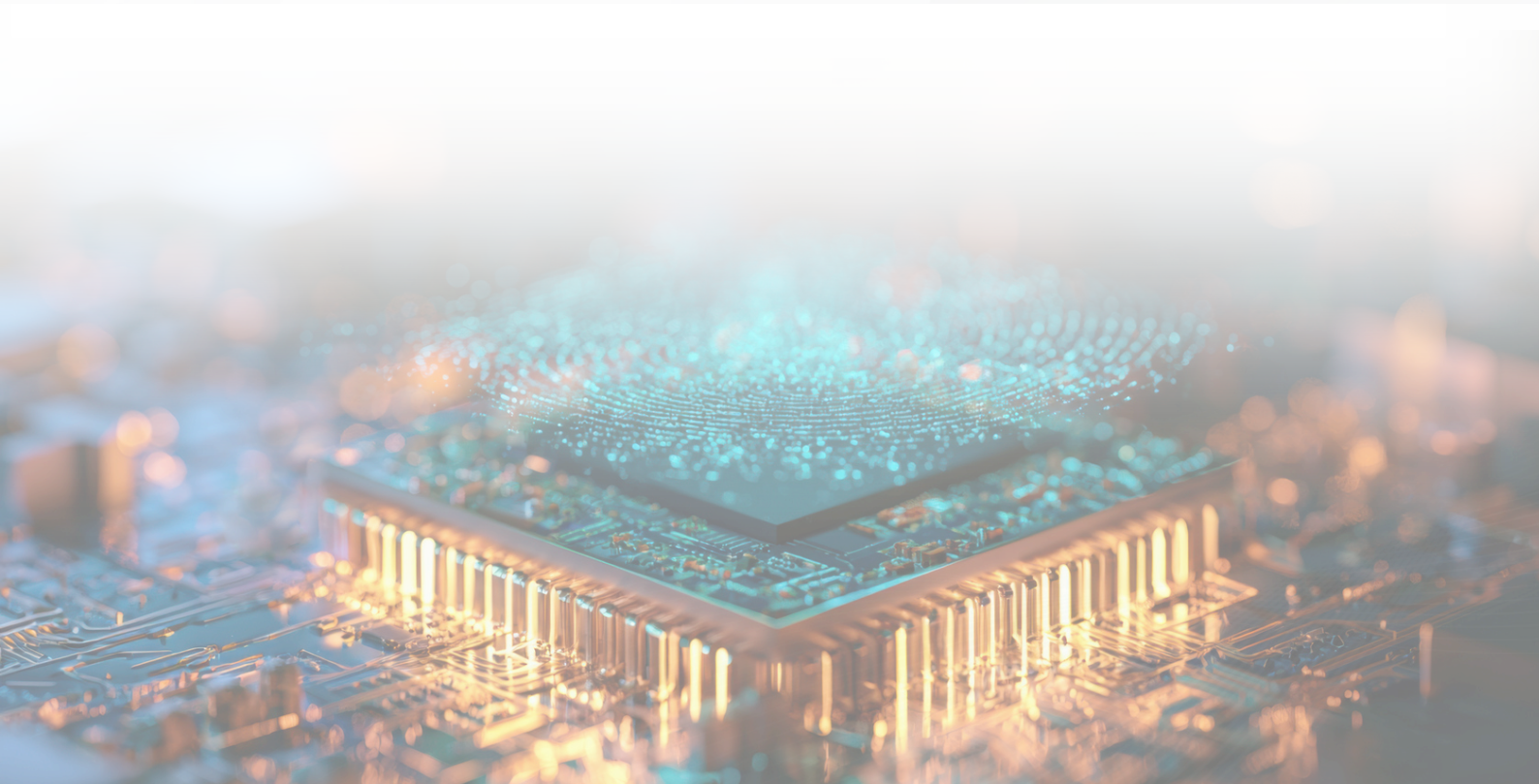
อุปสรรคของการสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดจากการขาดเทคนิคหรือความคิดเท่านั้น แต่อาจเกิดจากความกลัว ความผิดพลาด การยึดติดกับประสบการณ์เดิม ความต้องการพิสูจน์ว่าความคิดของตนถูกต้อง หรือการรับเสนอแนวทางก่อนเข้าใจปัญหา หลักสูตรนี้จึงใช้กระบวนการสร้างนวัตกรรมเป็นพื้นที่ให้ผู้เรียนตรวจสอบตนเอง เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง กล้าทดลอง และเรียนรู้จาก Feedback โดยไม่ปกป้องความคิดของตน

ตามแนวทาง KCT Human Formation เป้าหมายของหลักสูตรจึงไม่ใช่เพียงการสร้าง “คนที่คิดไอเดียเก่ง” แต่เป็นการก่อรูป Responsible Value Creator ที่มี Character ในการรับฟังและยอมรับความจริง มี Wisdom ในการเข้าใจคนและใคร่ครวญผลกระทบ มี Competence ในการสร้างและทดลองแนวคิด และมี Stewardship ในการใช้ความคิด เวลา และทรัพยากรเพื่อสร้างคุณค่าที่ดีต่อผู้ใช้ องค์กร และสังคม

วัตถุประสงค์

เมื่อจบหลักสูตร ผู้เรียนสามารถ

- 01 ค้นหาความต้องการและปัญหาที่แท้จริงจากประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องได้
- 02 ตรวจสอบสมมติฐาน อคติ และกรอบความคิดเดิมที่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของตน
- 03 สร้างแนวทางแก้ไขที่หลากหลายและไม่ยึดติดกับวิธีเดิมเพียงอย่างเดียว
- 04 ประเมินแนวคิดโดยพิจารณาคุณค่า ความเป็นไปได้ และผลกระทบอย่างรอบคอบ
- 05 สร้างต้นแบบ ทดลอง รับ Feedback และพัฒนาแนวคิดอย่างต่อเนื่องได้



หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
1	9:00-10:30 น.	Receive Reality & Human Needs รับความจริงและเข้าใจมนุษย์ก่อนคิดคำตอบ • ความหมายของ Creativity และ Innovation ในบริบทการทำงาน • ความแตกต่างระหว่างความคิดใหม่กับนวัตกรรมที่สร้างคุณค่า • เหตุใดการสร้างสรรค์ต้องเริ่มจากมนุษย์และสถานการณ์จริง • การสังเกตพฤติกรรม ประสบการณ์ และบริบทของผู้ใช้ • การฟังเพื่อเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และข้อจำกัด • การแยกสิ่งที่ผู้ใช้กล่าว สิ่งที่ใช้ทำ และความต้องการที่แท้จริง • การแยกข้อเท็จจริง การตีความ และสมมติฐานของผู้สังเกต • การค้นหา Pain Point, Unmet Need และ Opportunity ทฤษฎีและแนวคิด • Human-Centered Design • Design Thinking: Empathize • Jobs, Pains and Gains • Fact–Interpretation–Assumption เทคนิคและเครื่องมือ • Empathy Map • User Observation Guide • Pain–Need–Opportunity Map • Insight Statement Workshop: See the Person Before the Solution ผู้เรียนศึกษากรณีหรือสถานการณ์จริง ฝึกสังเกต ฟัง และค้นหาความต้องการที่อยู่เบื้องหลังปัญหา โดยยังไม่รับเสนอวิธีแก้ไข

หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
2	10:45-12:00 น.	Review & Reframe the Challenge ตรวจสอบและนิยามโจทย์ใหม่ - อุปสรรคภายในที่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ - ความกลัวความผิดพลาดและความกลัวการถูกประเมิน - การยึดติดกับวิธีการที่เคยประสบความสำเร็จ - Fixed Mindset และ Growth Mindset ในการสร้างสรรค์ - อคติและสมมติฐานที่มีผลต่อการนิยามปัญหา - ความแตกต่างระหว่างอาการ ปัญหา สาเหตุ และโอกาส - การเปลี่ยนมุมมองจากข้อจำกัดไปสู่คำถามที่เปิดทางเลือก - การกำหนดโจทย์นวัตกรรมให้ชัดเจนและมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ทฤษฎีและแนวคิด - Problem Framing and Reframing - Growth Mindset - Divergent and Convergent Thinking - Ladder of Inference เทคนิคและเครื่องมือ - Assumption Busting - Five Whys - Point-of-View Statement - How Might We Question - Perspective Shift Workshop: Reframe the Real Challenge ผู้เรียนเลือกปัญหานึงเรื่อง ตรวจสอบสมมติฐานเดิม และเขียนโจทย์ใหม่ในรูปแบบ “เราจะทำอย่างไรให้...” เพื่อเปิดพื้นที่สำหรับแนวทางที่แตกต่าง

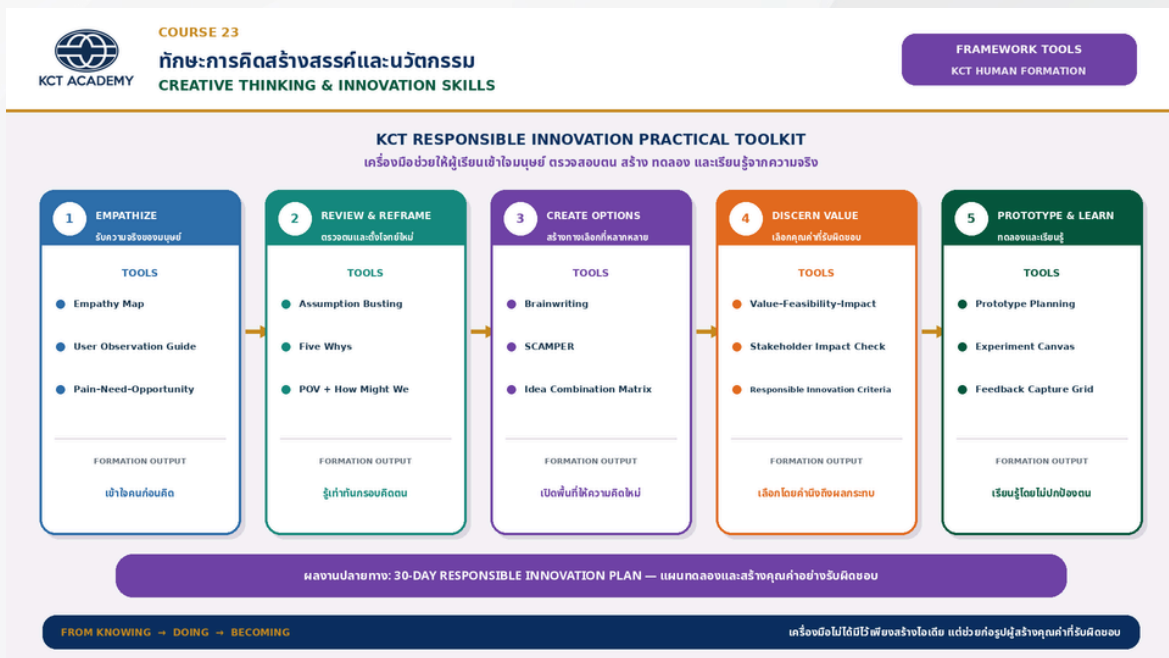
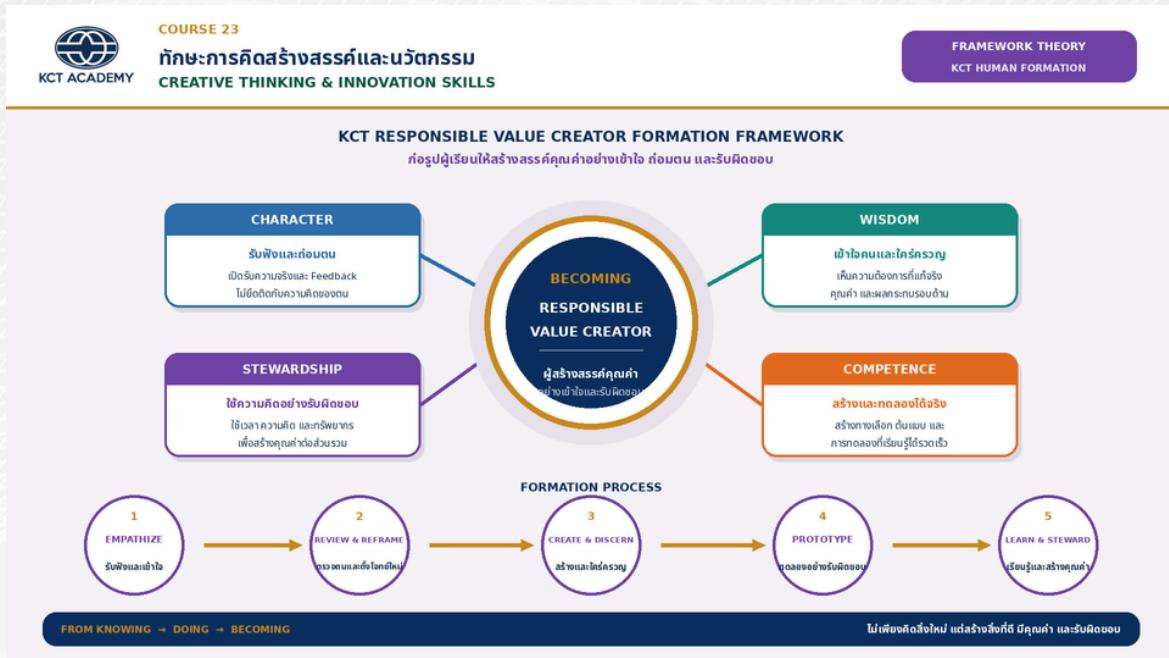
หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
3	13:00-14.30 น.	Discern & Create Responsible Options สร้างทางเลือกและใคร่ครวญคุณค่าที่ควรสร้าง • หลักการแยกช่วงสร้างแนวคิดออกจากช่วงประเมินแนวคิด • การเปิดมุมมองและสร้างทางเลือกที่หลากหลาย • การต่อยอด ผสมผสาน และปรับเปลี่ยนแนวคิด • การใช้ข้อจำกัดเป็นแรงกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ • การสร้างบรรยากาศที่ทุกคนกล้าเสนอความคิดเห็น • การเลือกแนวคิดโดยไม่ยึดติดกับเจ้าของความคิด • การประเมินคุณค่าต่อผู้ใช้ ความเป็นไปได้ และทรัพยากรที่ต้องใช้ • การพิจารณาผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง สังคม และสิ่งแวดล้อม • การแยกแนวคิดที่ดูน่าสนใจออกจากแนวคิดที่ควรรับผิดชอบและนำไปพัฒนา ทฤษฎีและแนวคิด • Divergent–Convergent Thinking • SCAMPER • Analogical Thinking • Desirability–Feasibility–Viability • Responsible Innovation เทคนิคและเครื่องมือ • Brainwriting • SCAMPER Question Set • Idea Combination Matrix • Value–Feasibility–Impact Matrix • Stakeholder Impact Check Workshop: Responsible Idea Portfolio แต่ละกลุ่มสร้างทางเลือกหลายแนวทาง ก่อนประเมินและเลือกแนวคิดโดยพิจารณาคุณค่าต่อผู้ใช้ ความเป็นไปได้ และผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง

หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
4	14:45-16:00 น.	Prototype, Learn & Steward ทดลอง เรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมอย่างรับผิดชอบ • ความแตกต่างระหว่างแนวคิด แผนงาน ต้นแบบ และผลิตภัณฑ์สมบูรณ์ • เหตุใดควรทดลองก่อนลงทุนเต็มรูปแบบ • การกำหนดสมมติฐานสำคัญที่ต้องพิสูจน์ • การเลือกสิ่งที่ควรสร้างเป็นต้นแบบ • รูปแบบของ Prototype สำหรับสินค้า บริการ และกระบวนการ • การออกแบบการทดลองที่ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม • การกำหนดกลุ่มทดลองและหลักฐานที่ต้องการเรียนรู้ • การขอ Feedback โดยไม่ปกป้องแนวคิด • การตัดสินใจว่าจะปรับปรุง ทดลองต่อ หยุด หรือขยายผล • การติดตามผลกระทบและเรียนรู้หลังนำแนวคิดไปใช้ ทฤษฎีและแนวคิด • Prototype–Test–Learn • Lean Experiment • Build–Measure–Learn • Experiential Learning • Responsible Stewardship เทคนิคและเครื่องมือ • Prototype Planning Sheet • Assumption and Experiment Canvas • Feedback Capture Grid • Review and Learning Log • 30-Day Responsible Innovation Plan Workshop: Responsible Innovation Prototype ผู้เรียนสร้างต้นแบบเบื้องต้น นำเสนอเพื่อรับ Feedback และจัดทำแผนทดลองที่ระบุสมมติฐาน ผู้เกี่ยวข้อง ทรัพยากร เกณฑ์ความสำเร็จ และผลกระทบที่ต้องติดตาม

Framework



ผู้เข้ารับการอบรม

- พนักงาน
- หัวหน้างาน
- ผู้จัดการ
- ทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ และทีมปรับปรุงกระบวนการ

ระยะเวลาการฝึกอบรม

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

แนวทางที่ใช้ในการอบรม

ทฤษฎี 30 : ปฏิบัติ 70

ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

บรรยาย: ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป “มีส่วนร่วม”

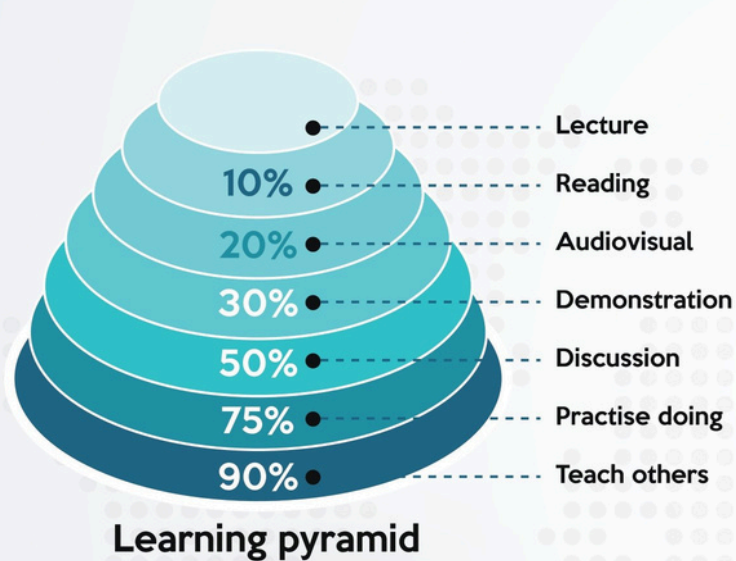
กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด: เพื่อเห็น “ภาพที่ชัดเจน” มากยิ่งขึ้น

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 ซอยพระรามเก้า43 (ซอย 1 เสรี 4) แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250



02-003-2125



nartiya@kctathailand.com



<https://kctathailand.com>

