

การพัฒนาค่านิยมองค์กรด้วย GROWTH MINDSET (Core Value & Growth Mindset)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

การพัฒนาค่านิยมองค์กรด้วย Growth Mindset (Core Value & Growth Mindset)

HO 1.13

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

ธุรกิจจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรภายในองค์กร เป็นแรงขับเคลื่อน บุคลากรที่ทำงานร่วมกันต้องมีความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม และอุปนิสัยที่สอดคล้องกันจึงจะทำงานร่วมกันได้ดี หรือเรียกว่ามีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน องค์กรทุกองค์กรมีค่านิยมหลัก (Core Values) ที่อยากให้บุคลากรทุกคนนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน เนื่องจากค่านิยมหลักที่กำหนดหรือสร้างสรรค์ขึ้นล้วนมีผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานในทุกระดับ ถ้าทุกคนในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร ย่อมส่งผลเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และจะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ

ค่านิยม (Values) คือ “สิ่งที่มีคุณค่าแล้วบุคคลยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือรับไว้เป็นความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม” ดังนั้นแต่ละคนจะมีค่านิยมแตกต่างกัน แต่การทำงานร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ๆ จำเป็นต้องมีค่านิยมหลัก (Core Values) เหมือนกัน เพื่อนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และบุคลากรที่มีค่านิยมส่วนตนสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร มีแนวโน้มทำงานได้ดี มีความเครียดน้อย และมีความสุขในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่มีค่านิยมไม่สอดคล้องจำเป็นต้องมีกระบวนการปรับเปลี่ยนค่านิยมอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยมองค์กร (Core Value) เป็นเสมือนกรอบความคิดอย่างหนึ่ง (Mindset) ที่พนักงานต้องพัฒนาตนเองไปสู่ค่านิยมดังกล่าวให้ได้ เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีความสุขและร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นพนักงานต้องพยายามละทิ้งความเชื่อเดิมว่าตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หรือมีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) ไปสู่ความเชื่อใหม่ที่ว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ หรือมีกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset)

กรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) เน้นการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาความสามารถให้เก่งขึ้น (Learning) และมาพร้อมกับการมีมุมมองที่ถูกต้องต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ (Point of View) ซึ่งทั้งสองอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์คือการกระทำที่ถูกต้องของการพัฒนาตนเอง (Right Action) - โดยหลักการแล้วการกระทำที่ถูกต้องจะนำไปสู่การสร้างนิสัย ดังนั้นความเป็นเลิศจึงไม่ได้อยู่ที่การกระทำ แต่ความเป็นเลิศอยู่ที่การมีนิสัยที่ดีหรือมีค่านิยมที่ตนเอง - หรืออาจกล่าวได้ว่า Growth Mindset ต้องการการกระทำที่ถูกต้องและสอดคล้องกับค่านิยมจนบ่มเพาะเป็นนิสัยที่ดี (Core Value)

การปรับค่านิยมส่วนตนให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร จำเป็นต้องใช้กระบวนการปรับเปลี่ยนแนวคิดและการกระทำที่มีความต่อเนื่อง (Growth Mindset Process) เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และค่อย ๆ ซึมซับค่านิยมหลักที่องค์กรต้องการให้มี ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนดังนี้

- เรียนรู้ค่านิยมและความสำคัญของค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values)
- สำรวจค่านิยมส่วนตน (Personal Values)
- ตรวจสอบความสอดคล้องค่านิยมส่วนตนกับค่านิยมหลัก
- การพัฒนาค่านิยมส่วนตนให้สอดคล้องค่านิยมหลัก

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) และกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) ด้วยการเรียนรู้จากตัวอย่าง
- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมองค์กร และสามารถแสดงพฤติกรรมในหน้าที่ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจองค์ประกอบและขั้นตอนของการสร้างค่านิยมองค์กร
- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงพฤติกรรมที่จำเป็นของ Growth Mindset เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานของการพัฒนาตนเอง (Mindset)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
- สำรวจ Mindset ของการพัฒนาตนเอง
- Mindset กับกระบวนการโค้ชตนเอง
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ Fixed Mindset
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ Growth Mindset
- ความหมายของ Fixed Mindset & Growth Mindset

พื้นฐานของการพัฒนาตนเอง (Potential)

- ศักยภาพกับการพัฒนาตนเอง
 - แนวคิด “คนเป็นจุดศูนย์กลางของวงกลมที่ไม่มีเส้นรอบวง”
- ความเชื่อที่เป็นข้อจำกัด (Limiting Beliefs)
- Workshop I: ทบทวนศักยภาพของตนเอง

การพัฒนาค่านิยมองค์กรด้วย Growth Mindset

- ความสำคัญของค่านิยมองค์กร (Core Value)
- ทบทวนค่านิยมขององค์กร
- การเชื่อมค่านิยมส่วนตนกับค่านิยมองค์กร
- Workshop II: การแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
- องค์ประกอบ 3 ประการของการสร้างค่านิยมองค์กร
- 6 ขั้นตอนการสร้างค่านิยมองค์กร
- Workshop III: ออกแบบแนวทางการรณรงค์ค่านิยมองค์กร

พฤติกรรมที่จำเป็นของ Growth Mindset เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร

- การกำหนดเป้าหมาย (Target)
- ความมีวินัย (Discipline)
- ความพยายาม (Effort)
- การฝึกฝนนำไปสู่ความเป็นเลิศ (Practice)
- 6 ขั้นตอนของการตั้งเป้าหมายแบบ Growth Mindset

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแบบ Growth Mindset

- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนา Growth Mindset
- แนวคิด “Knowledge is not Understanding”





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565
✉ sale@bananatraining.com
🌐 www.bananatraining.com

1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างทฤษฎีที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



4.Coaching (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan