

# การพัฒนาค่านิยมส่วนตัวให้ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

(Personal Values and Core Values)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์  
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

## 8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

## การพัฒนาค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Personal Values and Core Values)

SK 1.5

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

### หลักการและเหตุผล

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

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

การปรับค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร จำเป็นต้องใช้กระบวนการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และค่อย ๆ ซึมซับค่านิยมหลักที่องค์กรต้องการให้มี ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนดังนี้

- เรียนรู้ค่านิยมและความสำคัญของค่านิยม
- ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อค่านิยมหลักองค์กร (Core Values)
- สำรวจค่านิยมส่วนบุคคล (Personal Values)
- กระบวนการเรียนรู้และซึมซับค่านิยมหลักองค์กร
- การตรวจสอบความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลัก
- การพัฒนาค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก

### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของค่านิยมในระดับบุคคลและองค์กร และมองเห็นความสำคัญของค่านิยมหลักองค์กร (Core Values) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ
- เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และซึมซับค่านิยมหลักองค์กร จากกรณีศึกษาและกิจกรรมภายในห้องเรียน (Case Study & Activity)
- เพื่อให้ผู้เรียนสำรวจค่านิยมส่วนบุคคล ตรวจสอบความสอดคล้องกับค่านิยมหลักองค์กร และตั้งใจให้พัฒนาหรือปรับค่านิยมส่วนบุคคลให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักองค์กรมากขึ้น

### รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

#### พื้นฐานความเข้าใจค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลักองค์กร

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
- กิจกรรมก่อนการเรียนรู้: เรียนรู้ค่านิยมจากกิจกรรม
- ความหมายและความสำคัญของค่านิยม
- ค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value)
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ของค่านิยมส่วนบุคคล
- ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและองค์กร
- Activity I: สำรวจค่านิยมของตนเอง

#### กระบวนการเรียนรู้และซึมซับค่านิยมหลักองค์กร

- Case Study: ค้นหาคำสำคัญ (Keywords) ประกอบค่านิยมหลัก
  - กรณีศึกษาออกแบบให้แต่ละองค์กรแตกต่างกัน
  - แบ่ง 4 กลุ่ม ตามความเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน
  - ค้นหาคำสำคัญประกอบค่านิยมหลักจากกรณีศึกษา
- Activity II: รวบรวมคำสำคัญประกอบค่านิยมหลัก
  - แต่ละกลุ่มรวบรวมคำสำคัญให้ครบจากกลุ่มอื่น
  - ดำเนินการรวบรวมคำสำคัญตามกติกาที่กำหนด
- Activity III: ประมวลค่านิยมหลักจากคำสำคัญ
  - ใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้ความหมายของค่านิยม
  - นำคำสำคัญจากกิจกรรมก่อนหน้าแต่งประโยคความหมาย
  - ให้อาจารย์ผู้ให้ความหมายที่ดีที่สุดของแต่ละค่านิยม

#### การบริหารการเปลี่ยนแปลงค่านิยมส่วนบุคคล

- ทบทวนค่านิยมหลักองค์กร
- ทบทวนค่านิยมส่วนบุคคล
- การตรวจสอบความสอดคล้องของค่านิยม
- จัดสำนึกความเป็นเจ้าของกับค่านิยม
- Activity IV: การพัฒนาค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก

#### การเปลี่ยนแปลงค่านิยมส่วนบุคคล

- แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนค่านิยม
- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาค่านิยม
- การคงค่านิยมอย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด “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 ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ 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 (โค้ชซิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จัดวิทยาการ บริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะ การโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

## 5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยาการ 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