

# เทคนิคการปลูกจิตสำนึกองค์กรให้ได้ผล (Organization Awareness Growing)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



วิทยากรประจำสถาบัน

## 8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

## เทคนิคการปลูกจิตสำนึกองค์กรให้ได้ผล (Organization Awareness Growing)

SK 1.2

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

### หลักการและเหตุผล

องค์กรในปัจจุบันต้องการให้พนักงานมีจิตสำนึกองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องปกติทั่วไปของแนวคิดดังกล่าวนี้ เพราะว่าถ้าปลูกจิตสำนึกองค์กรให้กับพนักงานได้นั้นย่อมหมายความว่า องค์กรนั้น ๆ มีโอกาสเติบโตได้อย่างยั่งยืน ภายในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของเขา เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง ซึ่งต้องดูแลถนอมบ้านหลังนี้

การปลูกจิตสำนึกองค์กร คงไม่สามารถทำได้แค่เพียงออกนโยบาย หรือเป็นคำสั่งของหัวหน้าแล้วให้พนักงานปฏิบัติตาม แต่สิ่งดังกล่าวต้องเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในนั้นเกิดจากการสร้าง “ความรักในงาน” ที่ทำอยู่ ซึ่งความรักในงานเป็นแรงจูงใจสำคัญ ที่ทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้พนักงานต้องมีทัศนคติถูกต้องงาน มองเห็นคุณค่าของงาน และที่สำคัญคือทัศนคติต่อตนเอง

การมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำและตระหนักในคุณค่าของตนเอง จะก่อให้เกิดการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อตนเองโดยตรง พร้อมทั้งจะต้องมองเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นโอกาสแห่งการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านของชีวิต มิใช่แค่เพียงการพัฒนาด้านทักษะ (Skill) ในการทำงานเท่านั้น อันได้แก่ การพัฒนามนุษยสัมพันธ์, การเสียสละ และความอดทน เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาทางด้านกายระดับจิตใจ (Mind) อีกด้วย

การปลูกจิตสำนึกองค์กร ต้องสร้างปัจจัยภายนอกให้เกิดขึ้น พนักงานจะมีความรักและความผูกพันกับองค์กร เพราะการได้มีส่วนร่วม มีส่วนได้รับผิดชอบ หรือการรู้สึกว่ามีส่วนได้เป็นเจ้าของ (Ownership Quotient) นั่นเอง ความรู้สึกนี้ต้องสร้างผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ ต้องรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งเช่นกัน เป็นต้น ดังนั้นผลลัพธ์จากการสร้างเหตุปัจจัยภายในและภายนอกคือ “ความรักในองค์กร” จะเกิดขึ้นอัตโนมัติโดยไม่ต้องมีใครบังคับ

### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวคิดที่ถูกต้องต่อการปลูกจิตสำนึกองค์กรของตนเอง สามารถบ่มเพาะจิตสำนึกองค์กรผ่านการมองเห็นคุณค่าในงาน การเพิ่มศักยภาพตนเอง และยกระดับจิตใจ
- เพื่อให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจจิตสำนึกองค์กร ผ่านการกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Teamwork Activity) และสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมที่ทำร่วมกัน
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้มีจิตสำนึกองค์กรมากขึ้น ผ่านการเรียนรู้บนพื้นฐานของคำว่า “Personal Accountability” และทัศนคติเชิงบวก 360 องศา

### รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

#### พื้นฐานความเข้าใจในการปลูกจิตสำนึกองค์กร

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- สำรวจแนวความคิดทางด้านจิตสำนึกองค์กร
- ความหมายของจิตสำนึก & องค์กร
- ความหมายของจิตสำนึกองค์กร
- “Personal Accountability” ระดับจริยธรรมที่สูงขึ้น
- ปัจจัยที่สำคัญของการปลูกจิตสำนึกองค์กร
  - ปัจจัยภายใน (คุณค่าของงาน, เพิ่มศักยภาพพัฒนาจิตใจ และ OQ)
  - ปัจจัยภายนอก (ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ)
- คำสำคัญ (Keywords) เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีจิตสำนึกองค์กร
- Workshop I: เขียนสิ่งที่คุณอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

#### กระบวนการพัฒนาการปลูกจิตสำนึกองค์กร

- กับทิศทางความคิดสกัดกั้นจิตสำนึกองค์กร
- แนวคิดที่ดีเพื่อเอาชนะกับทิศทางความคิด
- Workshop II: กระบวนการพัฒนาจิตสำนึกองค์กร

#### การเรียนรู้จิตสำนึกองค์กรผ่าน Teamwork Activity

- ทักษะสำคัญของการปลูกจิตสำนึกองค์กร
- Activity I: คุณว่าทำงานแบบไหนเร็วกว่ากัน
- สรุปข้อคิดของ Activity I
- Activity II: ความสำเร็จขึ้นอยู่กับพวกเราทุกคน
- สรุปข้อคิดของ Activity II
- Activity III: การนิยามการทำงานเป็นทีม
- การวิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรของทีม
- บทสรุปของทีมหัตถกรรม
- จิตสำนึกองค์กรกับทัศนคติเชิงบวก 360 องศา

#### การเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

- แนวคิด “Knowledge is not Understanding”
- การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยทฤษฎี “ICEBERG”
- การให้ความสำคัญกับคำว่า “ปัจจุบัน”
- คำถามสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่การปลูกจิตสำนึกองค์กร





# 5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565  
✉ sale@bananatraining.com  
🌐 www.banatraining.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 จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

## 5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



## โครงสร้างการฝึกอบรม

### COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมอง (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