

สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ

(Building the Sustainable Growth of Organization
with Ownership Quotient)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริรัตนนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ (Building the Sustainable Growth of Organization with Ownership Quotient)

SK 1.8

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

องค์กรในปัจจุบันต้องการให้พนักงานมี “จิตสำนึกกรังองค์กร (Organization Awareness) และจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ (Ownership Quotient)” ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องปกติทั่วไปของแนวคิดดังกล่าวนี้ เพราะว่าถ้าปลูกจิตสำนึกความเป็นเจ้าของให้กับพนักงานได้นั้นย่อมหมายความว่า องค์กรนั้น ๆ มีโอกาสเติบโตได้อย่างยั่งยืนภายในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพนักงานรู้สึกว่าการเป็นองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของเขา เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง ซึ่งต้องดูแลถนอมบ้านหลังนี้

การปลูกจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ คงไม่สามารถทำได้ง่าย ๆ เพียงแค่ออกนโยบายหรือเป็นคำสั่งของหัวหน้า แล้วให้พนักงานปฏิบัติตาม แต่สิ่งดังกล่าวต้องเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในนั้นเกิดจากการสร้าง “ความรักในงาน” ที่ทำอยู่ ซึ่งความรักในงานเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้พนักงานต้องมีทัศนคติที่ถูกต้อง มองเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และที่สำคัญที่สุดคือ การมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อตนเอง

การมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง จะก่อให้เกิดการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อการพัฒนาตนเองโดยตรง พร้อมกันนี้จะต้องมองเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นโอกาสแห่งการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านของชีวิต มิใช่แค่เพียงพัฒนาทักษะ (Skill) ในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาด้านอื่น ๆ อันได้แก่ การพัฒนาความสัมพันธ์, การเสียสละ หรือความอดทน เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาการยกระดับจิตใจ (Mind) อีกด้วย

การปลูกจิตสำนึกความเป็นเจ้าของต้องสร้างปัจจัยภายนอกให้เกิดขึ้น พนักงานจะรักและผูกพันกับองค์กรต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกละเอียดจะเกิดขึ้นได้ ตัวของพนักงานควรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจแก้ปัญหา และเป็นผู้รับผิดชอบผลของความคิดดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรยังสามารถสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ โดยการพัฒนาประเด็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) และการพัฒนาองค์กรด้วยทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งใช้ได้ผลในเชิงรูปธรรมต่อการพัฒนางาน ที่สุดแล้วผลลัพธ์จากการสร้างปัจจัยภายในและภายนอกคือ “จิตสำนึกความเป็นเจ้าของ” จะเกิดขึ้นอัตโนมัติโดยไม่ต้องมีใครบังคับ

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวคิดที่ถูกต้องต่อการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นเจ้าของในตนเอง สามารถมอบพาเจตสำนึกความเป็นเจ้าของผ่านการมองเห็นคุณค่าในงาน การเพิ่มศักยภาพตนเอง และยกระดับจิตใจ
- เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางพัฒนาตนเองให้มีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของมากขึ้น ด้วยการเรียนรู้จากคำสำคัญเพื่อพัฒนาจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ (Keywords to Ownership Quotient)
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Teamwork Activity) และสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรมที่ร่วมกัน

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานของการสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- แนวคิดในการทำความเข้าใจของธุรกิจสมัยใหม่
- สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของด้วย “กรณีศึกษา”
- สำรวจแนวความคิดของจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ
- ความหมายของจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ (Ownership Quotient)
- **ปัจจัยภายใน** สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ
 - การมองเห็นคุณค่าของงาน
 - การพัฒนาศักยภาพตนเอง
 - การพัฒนาจิตใจ
- **ปัจจัยภายนอก** สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ
 - การพัฒนาองค์กรด้วยทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)
 - การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)
 - การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- **Workshop I:** การพัฒนาปัจจัยภายในและภายนอกของตนเอง

แนวทางการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ

- กั้นดักทางความคิดปิดกั้นการพัฒนา Ownership Quotient
- คำสำคัญ (Keywords) เพื่อการพัฒนา Ownership Quotient
 - เป้าหมายองค์กร (Organization Goal)
 - เป้าหมายตนเอง (My Goal)
 - ทัศนคติเชิงบวก (Positive Thinking)
 - ศักยภาพ (Potential)
 - พื้นฐานนิสัยที่ดี (Behavior)
 - การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- **Workshop II:** การพัฒนาตนเองจากคำสำคัญ

การเรียนรู้จิตสำนึกความเป็นเจ้าของผ่าน Teamwork Activity

- **Activity I:** รวมพลังความคิดพิชิตเป้าหมาย
 - สรุปข้อคิดที่ได้จาก Activity I - กำไรและการลดต้นทุน
- **Activity II:** คนเวิร์ค ทีมเวิร์ค องค์กรเวิร์ค
 - สรุปข้อคิดที่ได้จาก Activity II - การวิเคราะห์คุณสมบัติของทีมทำงาน
- บทสรุปของ Teamwork ที่มีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงตนเองสู่ความมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของอย่างยั่งยืน

- แนวคิด “Knowledge is not Understanding”
- การให้ความสำคัญกับคำว่า “ปัจจุบัน”
- คำถามกระตุ้นเตือนจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ





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 (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