

หลักสูตร “การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร”

1. หลักการและเหตุผล

ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากการมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น ทรัพยากร, วัตถุดิบ, เครื่องมือเครื่องจักร, การบริหารจัดการ ที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญมาก คือต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ และ มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือ คนในองค์กรมาจากหลากหลายต่างท้องถิ่น ต่างวัฒนธรรม ดังนั้น หากคนเหล่านี้ไม่มีแนวทางหรือกรอบให้ปฏิบัติที่ชัดเจน ย่อมมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป ซึ่งมีผลเสียมากกว่าผลดี

การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมาย แผนงานที่สอดคล้องกันแล้ว การปรับทัศนคติ พฤติกรรม นิสัยใจของของคนในองค์กร ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการปรับ ทัศนคติ นิสัย พฤติกรรม ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ดีที่สุดคือ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรม
- 2.2 เพื่อออกแบบค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 เพื่อเข้าใจแนวทาง กระบวนการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในองค์กร

3. โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

ขั้นตอนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดขึ้นในองค์กร

1. ขั้นตอนออกแบบ ค่านิยมและวัฒนธรรม (โดยวิทยากรจากภายนอก)
2. ขั้นตอนการ นำไปลงมือปฏิบัติ (โดยทีม Change Agent)
3. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลระบบ (ผู้บริหาร)

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 1

1. ความเชื่อมโยงของเป้าหมายทิศทางองค์กร กับ ค่านิยม-วัฒนธรรม

ผู้บริหารและพนักงานต้องมองเห็นภาพทิศทางองค์กรภาพเดียวกัน เพื่อออกแบบค่านิยม วัฒนธรรมที่ตอบโจทย์องค์กรอย่างแท้จริง

- อ้างอิง วิสัยทัศน์ (Vision)
- อ้างอิง พันธกิจ (Mission)
- เป้าหมาย (Goal) ตัวชี้วัดสำคัญ (KPIs)
- ทบทวน คุณค่า (Value) องค์กรในด้านต่างๆ
- ทำไมต้องมี ค่านิยมองค์กร (Core Value) และ วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

2. ค่านิยมขององค์กร คืออะไร What, Why, How

Workshop 1 : ภาพองค์กรที่อยากเห็น

- อยากเห็นภาพความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างไร
- อยากให้คนในองค์กรเป็นแบบไหน อย่างไร
- อยากเห็นบรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมเราเป็นอย่างไร

ผลที่ได้จากกิจกรรม : ภาพฝันขององค์กร ในด้านต่างๆ

2.1 ค่านิยมคืออะไร WHAT, WHY, HOW?

2.2 ค่านิยมที่ดี ต้องมีลักษณะอย่างไร

2.3 ค่านิยม สะท้อนผ่านอะไรได้บ้าง

2.4 การบวสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม

- ขั้นตอนการออกแบบ
- การนำไปปฏิบัติ
- การประเมินผล

3. กระบวนการออกแบบค่านิยม และวัฒนธรรม

3.1 แนวทางการกำหนด ค่านิยมองค์กร

- กำหนดจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าขององค์กร
- กำหนดจากภาพที่เราอยากเห็น
- กำหนดจากจุดเด่นที่เราเป็นอยู่

3.2 การกำหนดค่านิยม และ ภาพความเข้าใจที่ตรงกันของค่านิยม

3.3 การประเมินความเหมาะสมของค่านิยม

3.4 รูปแบบการเขียนค่านิยม และ ค่านิยม

Workshop 2 : ออกแบบ และสรุปค่านิยมองค์กร

WS 2.1 ออกแบบค่านิยม

- ออกแบบค่านิยมให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
- ออกแบบค่านิยม ให้ตอบโจทย์ภาพองค์กรที่อยากเห็น
- ออกแบบค่านิยมจาก สิ่งดีๆเด่นที่เราเป็น

WS 2.2 คัดเลือกค่านิยมสำหรับองค์กร จากค่านิยมที่ออกแบบ

WS 2.3 กำหนดค่านิยม (กำหนดอักษรย่อ) เรียงร้อยคำให้ง่ายต่อการจำจด

WS 2.4 กำหนดค่านิยมของค่านิยม แต่ละข้อ

ผลที่ได้จากกิจกรรม : ค่านิยม อักษรย่อ และ ค่านิยมของค่านิยม

4. หาเจ้าภาพ ในการสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร (Change Agent)

4.1 ทีม Change Agent ควรประกอบด้วยใครบ้าง

4.2 เข้าใจบทบาทหน้าที่ และโครงสร้างของทีม Change Agent

4.3 Role Model คนต้นแบบของแต่ละค่านิยม คืออะไร มีบทบาทอย่างไร

Workshop 3 : คัดเลือกและแต่งตั้ง Change Agent & Role Model (เบื้องต้น)

- กำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของทีม Change Agent
- เสนอชื่อ และคัดเลือก ทีม Change Agent ในตำแหน่งต่างๆ
- เสนอชื่อ และ คัดเลือก Role Model ประจำค่านิยมแต่ละข้อ

ผลที่ได้จากกิจกรรม : ได้ผู้รับผิดชอบในฐานะ Change Agent และ ได้ Role Model

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 2

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

5.1 วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร ทำไมต้องมีวัฒนธรรมองค์กร

5.2 รูปแบบ และ ตัวอย่างวัฒนธรรม

5.3 แนวทางและ ขั้นตอนการแปลงค่านิยมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

Workshop 4 : แปลงค่านิยมเป็นวัฒนธรรม และสรุปพฤติกรรม

- กำหนดวัฒนธรรม-พฤติกรรมหลัก ของแต่ละค่านิยม (ทุกคนในองค์กรแสดงออกเหมือนกัน)

- กำหนดวัฒนธรรม-พฤติกรรม ของหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการสะท้อนค่านิยม (บางหน่วยงาน)

ผลที่ได้จากกิจกรรม : วัฒนธรรมองค์กรและ พฤติกรรมที่จะนำไปปฏิบัติ

- 5.4 การสะท้อนและแสดงออกถึงค่านิยมวัฒนธรรม ในด้านต่างๆ
- 5.5 กระบวนการสำคัญ ในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 5.6 ตัวอย่าง เครื่องมือ และกิจกรรมในการสร้างค่านิยมวัฒนธรรม
- 5.7 การทำแผนงานโครงการเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง
- 5.8 แนวทางการประเมินผล การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

Workshop 5 : กำหนดกิจกรรมและแผนงานโครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

- ออกแบบกิจกรรม เครื่องมือ ในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม
- กำหนดแผนงาน ในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ผลที่ได้จากกิจกรรม : เครื่องมือ กิจกรรม และแผนงานในการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

4. ตารางกำหนดการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร “การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร”

การฝึกอบรมวันที่ 1

เวลา	รายละเอียด
8.30 -9.00 น.	ลงทะเบียน
9.00-12.00 น.	1. ความเชื่อมโยงของเป้าหมายทิศทางองค์กร กับ ค่านิยมวัฒนธรรม
	2. ค่านิยมขององค์กร คืออะไร What, Why, How 2.1 ค่านิยมคืออะไร WHAT, WHY, HOW? 2.2 ค่านิยมที่ดี ต้องมีลักษณะอย่างไร 2.3 ค่านิยม สะท้อนผ่านอะไรได้บ้าง 2.4 การบวมนสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม
	Workshop 1 : ภาพองค์กรที่อยากเห็น
	3. กระบวนการออกแบบค่านิยม และวัฒนธรรม 3.1 แนวทางการกำหนด ค่านิยมองค์กร 3.2 การกำหนดค่านิยม และ ภาพความเข้าใจที่ตรงกันของค่านิยม 3.3 การประเมินความเหมาะสมของค่านิยม 3.4 รูปแบบการเขียนค่านิยม และ ค่านิยาม
	Workshop 2 ออกแบบค่านิยม และค่านิยาม
12.00-13.00 น.	รับประทานอาหาร
13.00-16.00 น.	Workshop 2 ออกแบบค่านิยม และค่านิยาม (ต่อ)
	4. หาเจ้าภาพ ในการสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร (Change Agent) 4.1 ทีม Change Agent ควรประกอบด้วยใครบ้าง 4.2 เข้าใจบทบาทหน้าที่ และโครงสร้างของทีม Change Agent 4.3 Role Model คนต้นแบบของแต่ละค่านิยม คืออะไร มีบทบาทอย่างไร
	Workshop 3 : คัดเลือกและแต่งตั้ง Change Agent & Role Model
16.00-16.30 น.	กิจกรรมของทางบริษัท (ถ้ามี) จบการอบรมสัมมนา วันที่ 1

การฝึกอบรมวันที่ 2

เวลา	รายละเอียด
9.00-12.00 น.	5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5.1 วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร ทำไมต้องมีวัฒนธรรมองค์กร 5.2 รูปแบบ และ ตัวอย่างวัฒนธรรม 5.3 แนวทางและ ขั้นตอนการแปลงค่านิยมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
	Workshop 4 : แปลงค่านิยมเป็นวัฒนธรรม และสรุปพฤติกรรม
12.00-13.00 น.	รับประทานอาหาร
13.00-16.00 น.	5.4 การสะท้อนและแสดงออกถึงค่านิยมวัฒนธรรม ในด้านต่างๆ 5.5 กระบวนการสำคัญ ในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 5.6 ตัวอย่าง เครื่องมือ และกิจกรรมในการสร้างค่านิยมวัฒนธรรม 5.7 การทำแผนงานโครงการเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง 5.8 แนวทางการประเมินผล การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
	Workshop 5 : กำหนดกิจกรรมและแผนงานโครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
16.00-16.30 น.	กิจกรรมของทางบริษัท จบการอบรมสัมมนา

5.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

สไตส์การบรรยาย แบบ Training & Coaching , Motivation เน้นความเข้าใจ ฝึกปฏิบัติ ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความคิด สร้างสรรค์เพื่อการนำไปใช้ในการบริหารงานจริง บนพื้นฐานของหลักและเหตุผล การฝึกอบรมเป็นแบบครบทุกอารมณ์ ฮา สนุก เน้นกิจกรรมที่ตรงประเด็นได้สาระ บวกสไตส์บรรยายที่เข้าถึงผู้ฟัง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร

กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตามการนำไปใช้กับการทำงานจริง

- บรรยาย 35 %
- การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่ม 65 %

6.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้บริหารระดับสูง ,ผู้จัดการ