

การเสริมสร้าง

วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร



ความคาดหวังของการเรียนรู้ครั้งนี้



- ทราบและเข้าใจความสำคัญและความแตกต่างของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- ตระหนักในความสำคัญของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

- ระบุถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร ทั้งทางบวกและทางลบได้
- ทราบและเข้าใจถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร



ความหมาย ความแตกต่างของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร

คือ "ความเชื่อหลัก" หรือหลักการที่องค์กรยึดถือ และต้องการให้เกิด เปรียบเหมือนเข็มทิศ ที่ชี้แนะแนวทางในการทำงาน



วัฒนธรรมองค์กร

คือ "พฤติกรรมที่แสดงออกจริง" ในการทำงานประจำวัน เปรียบเสมือนบุคลิกภาพหรือวิถีชีวิตขององค์กร

ค่านิยมองค์กร



วัฒนธรรมองค์กร

↓
สิ่งที่ควรจะเป็น

↓
สิ่งที่เกิดขึ้นจริง

since
estimated to
10-years event.

Culture

ภาษาสร้างวัฒนธรรมของตัวเองดีกว่ากับใคร

วัฒนธรรมองค์กร

ไม่ได้วัดจากพฤติกรรมที่ดี

แต่ยังวัดจาก
พฤติกรรมแย่ๆ
ที่องค์กรปล่อยให้ผ่านด้วย

ร่วมสนุกตอบคำถามเกี่ยวกับพวกเรา

1

พฤติกรรมอะไรที่พวกเรา

ควรแก้ไข



2

พฤติกรรมอะไรที่พวกเรา

ควรจะทำ



MENTI

6252 4722

SCAN ME



**“ถ้าอยากพัฒนาตนเอง
พัฒนาหน่วยงาน
เราต้องไม่ทำงานเพียง
งานเดียว”**

นพ.อัครฐาน จิตนุยานนท์
รองอธิบดีกรมการแพทย์
9 ก.พ. 2569





**“แม้จะเป็นหน่วยงานเฉพาะทาง
ที่ไม่ใหญ่มาก..แต่ก็ต้องพัฒนา
ไม่ใช่อยู่ไปวันๆ ”**

**นพ.ณัฐพงศ์ วงศ์วิวัฒน์
อธิบดีกรมการแพทย์**

11 ก.พ. 2569

การทำงานไปวันๆ หมายถึง

ภาวะที่พนักงานทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปในแต่ละวัน

โดยขาดความกระตือรือร้น

ไม่มีเป้าหมายในการเติบโตและพัฒนา

ทำเพียง "ขั้นต่ำ" ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

ยึดติดกับเวลางานอย่างเคร่งครัด



- มาสายได้ กลับช้าไม่ได้
- เก็บของรอเวลาเลิก
- ไม่อยากใช้เวลาแม้แต่นาทีเดียวให้
องค์กรเกินจำเป็น

- **ทำแค่ "ขอบเขตงาน" ขึ้นต่ำ เท่านั้น**
- **ทำเฉพาะสิ่งที่สั่ง ไม่มีการอาสา**



- **ไม่มองหาจุดที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้**
- **หากเกิดปัญหานอกเหนือหน้าที่ จะปล่อยผ่านโดยไม่แจ้งใคร**

- **หลีกเลี่ยงการประชุมหรือการแสดงความเห็น**
- **เมื่อเข้าประชุมจะนั่งเงียบ ไม่เสนอ ไม่คัดค้าน**
- **มักจะตอบว่า "เห็นด้วย" หรือ "ไม่มีข้อสงสัย" เพื่อให้การประชุมจบไวที่สุด**



ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับเรื่องส่วนตัว

แอปโซเชียลมีเดีย ดูไลฟ์

ช้อปปิ้งออนไลน์

หรือคุยเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานในเวลาว่างบ่อยครั้ง

จนกลายเป็นกิจวัตรหลักมากกว่าการทำงาน

ไม่มีแผนการพัฒนาตัวเอง

ปฏิเสธการเข้าอบรม

หรือถ้าถูกบังคับให้ไปก็จะไปนั่งให้ครบเวลา

โดยไม่นำความรู้มาประยุกต์ใช้

ไม่สนใจเทคโนโลยีหรือทักษะใหม่ๆ

ในสายงานตัวเอง

ERROR



ทำงานแบบ "ขอไปที"

ส่งงานที่ขาดความละเอียดรอบคอบ ผิดซ้ำๆ

ต้องคนอื่นตามเช็คตามล้างอยู่เสมอ

เพราะเน้นแค่ให้งาน "พ้นตัว"

เฉยเมยต่อเป้าหมายของทีมหรือองค์กร

เมื่อองค์กรประสบความสำเ็จหรือปัญหาใดๆ จะรู้สึกว่

"ไม่ใช่เรื่องของฉับ"

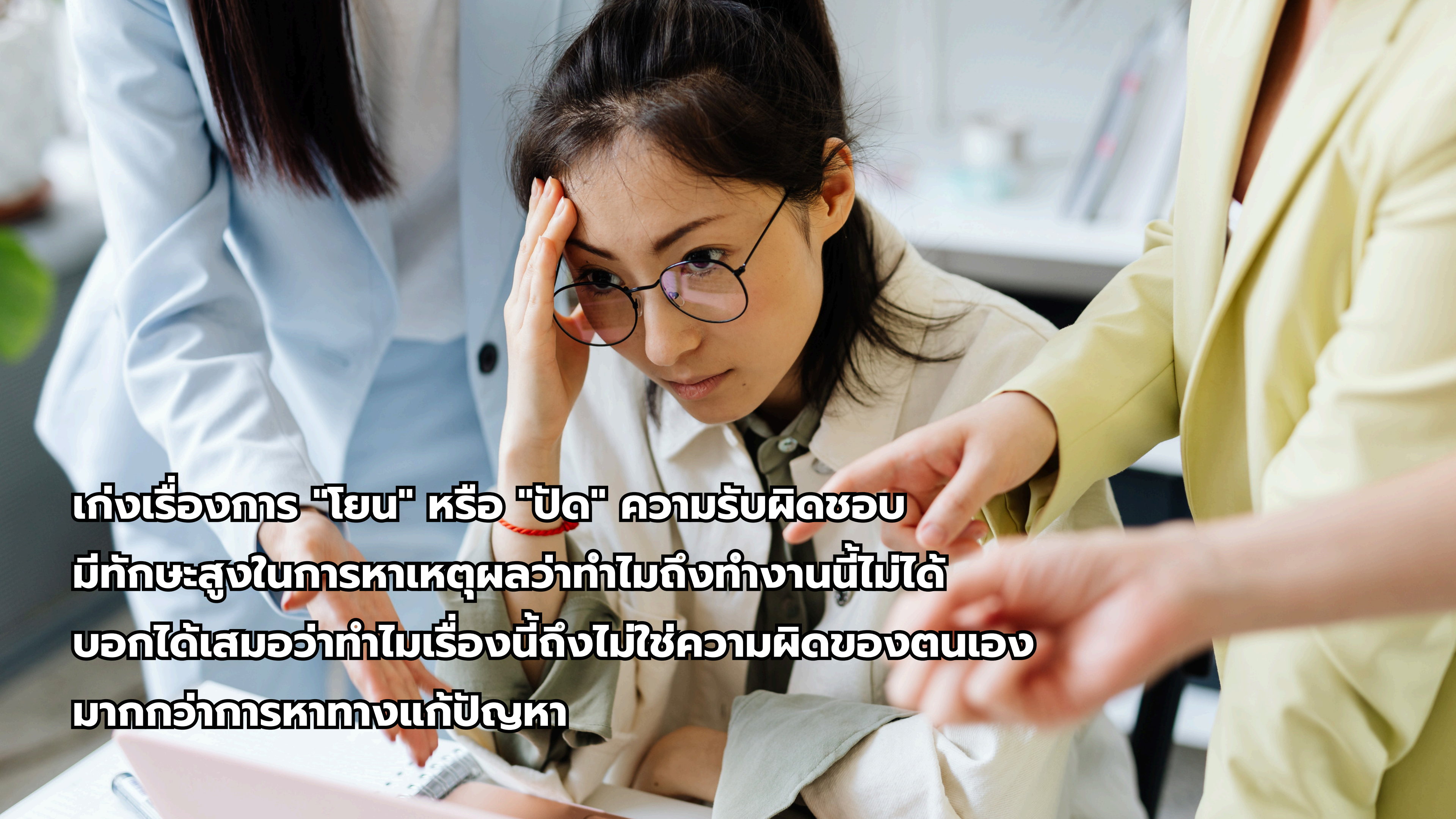


ไม่มีความรู้สึกร่วม

กับความสำเ็จหรือวิกฤตขององค์กร



บ่นเรื่องเดิมๆ แต่ไม่คิดจะแก้ไข
มักจะพูดถึงปัญหาในที่ทำงาน
ในวงกาแפהหรือกลุ่มแชท
แต่เมื่อถามถึงวิธีแก้หรือทางออก
กลับนิ่งเฉยและกลับไปทำพฤติกรรมเดิม

A woman with dark hair and glasses, wearing a white shirt, is sitting at a desk. She has her right hand pressed against her forehead, looking down with a stressed expression. To her left, a person in a light blue blazer is partially visible. To her right, a person in a light green blazer is pointing towards her. The background is a blurred office environment.

**เก่งเรื่องการ "โยน" หรือ "ปิด" ความรับผิดชอบ
มีทักษะสูงในการหาเหตุผลว่าทำไมถึงทำงานนี้ไม่ได้
บอกได้เสมอว่าทำไมเรื่องนี้ถึงไม่ใช่ความผิดของตนเอง
มากกว่าการหาทางแก้ปัญห**

ตัดขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์

ไม่เข้าร่วมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ต่างๆ หรือการกินข้าวกับทีม



เพราะมองว่าเป็นการเสียเวลา

และไม่อยากผูกพันกับใครในที่ทำงาน



THANK YOU!