



การถอดบทเรียน “คุณธรรม จริยธรรมสำหรับ
การบริหารจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ”

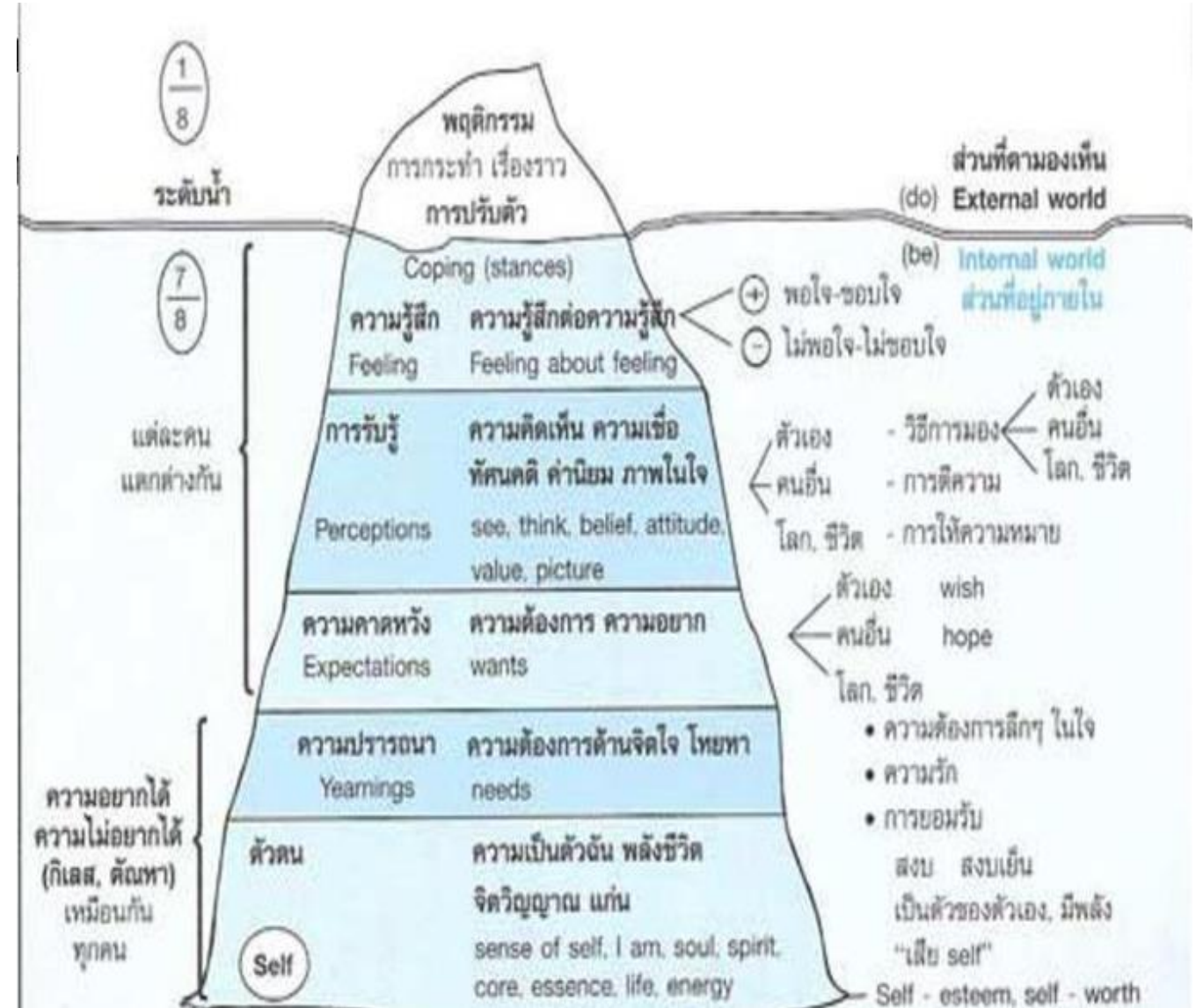
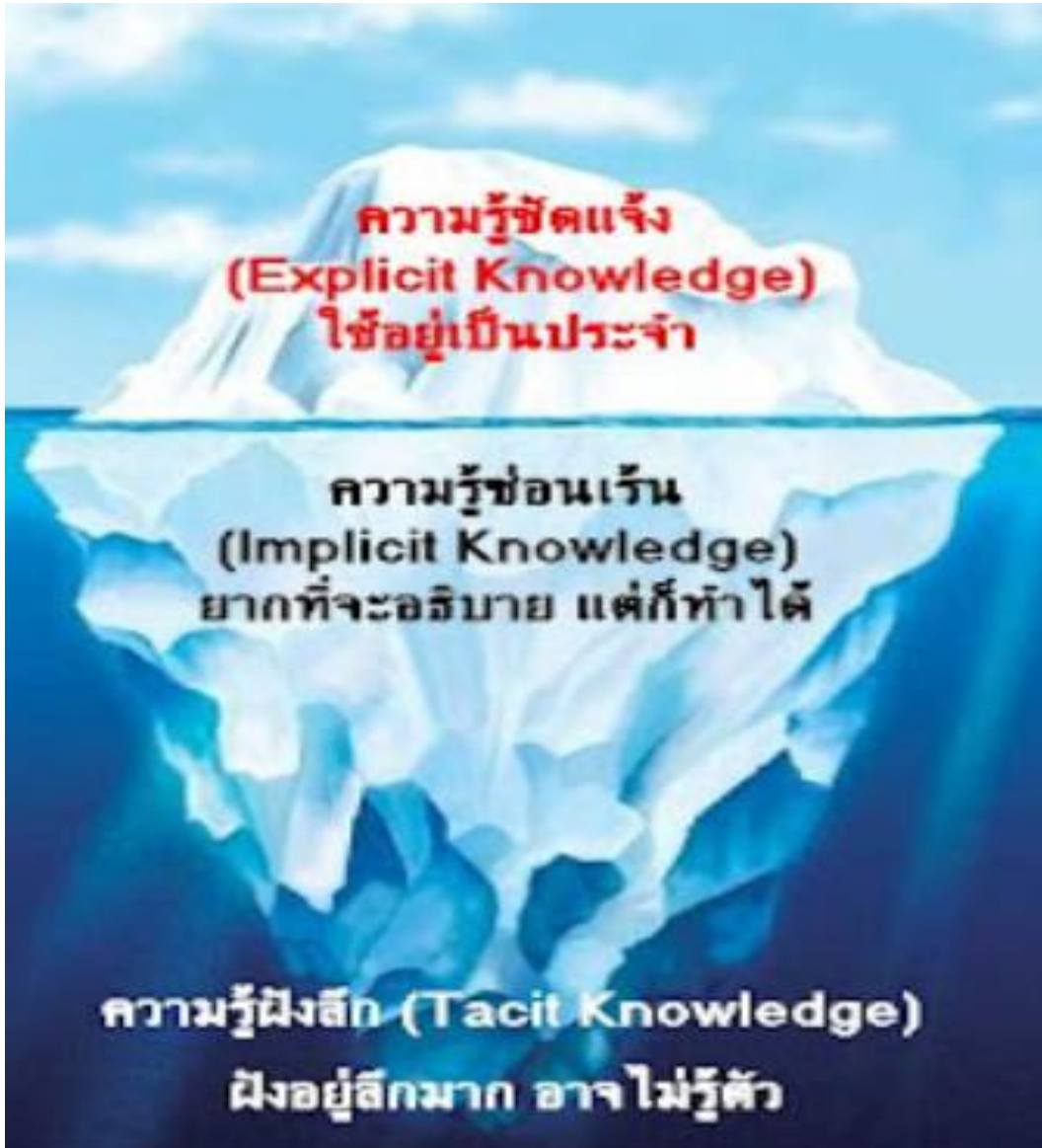
โดย ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม
วันที่ 12 กันยายน 2564

วิชา MHE5508

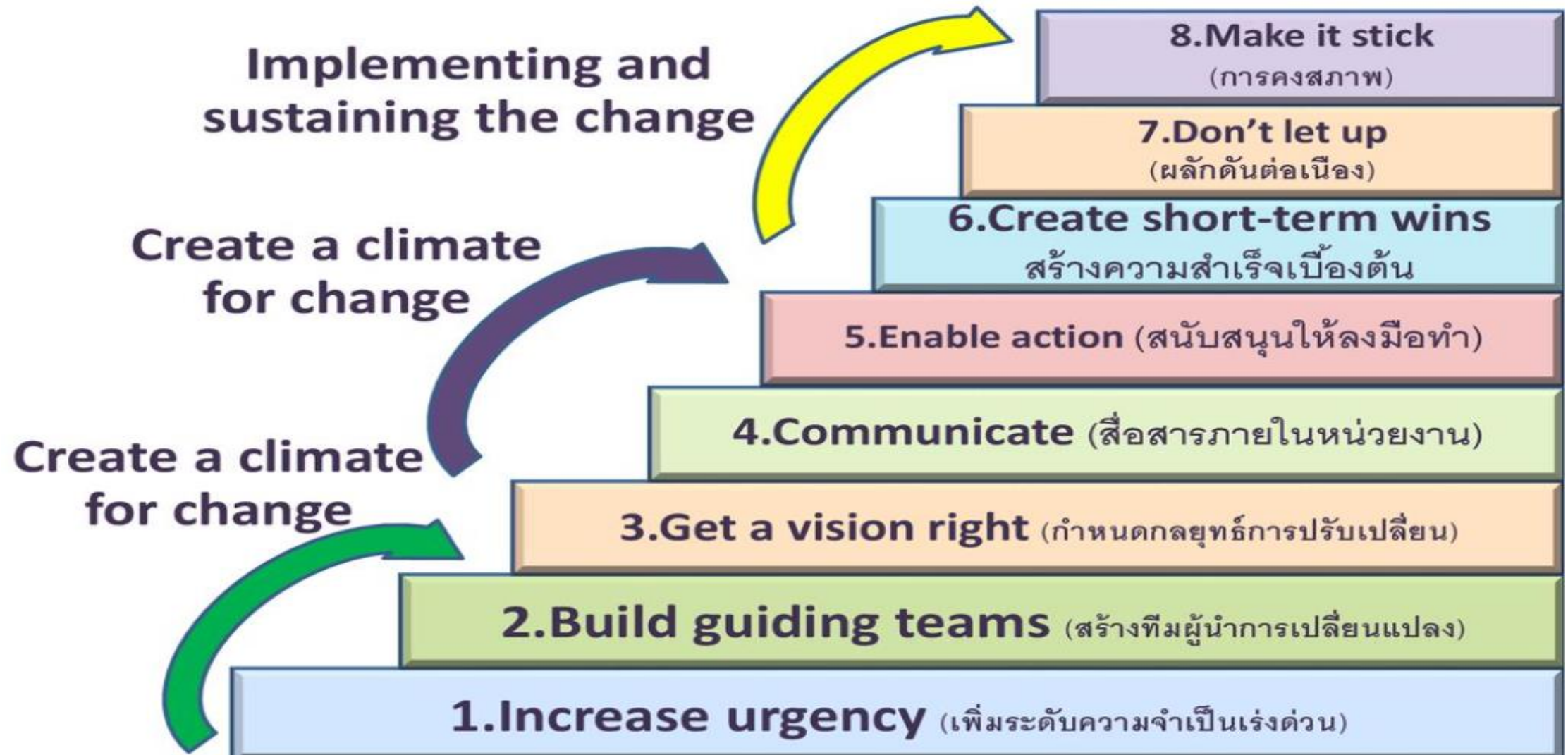
จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับนักจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

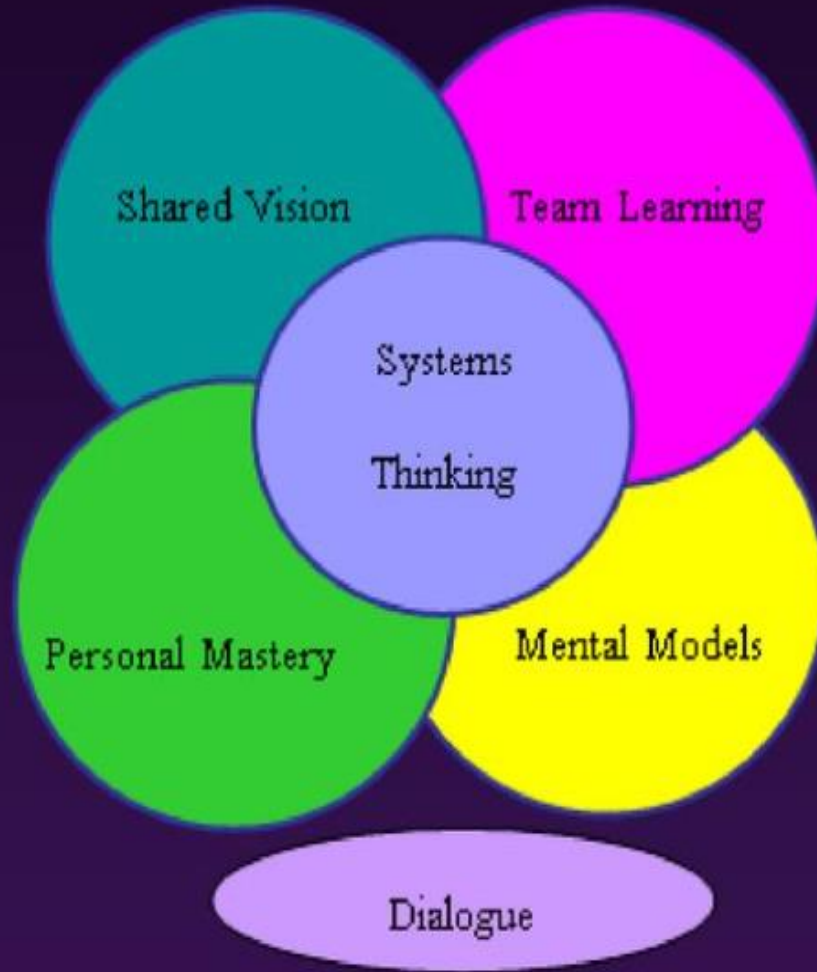
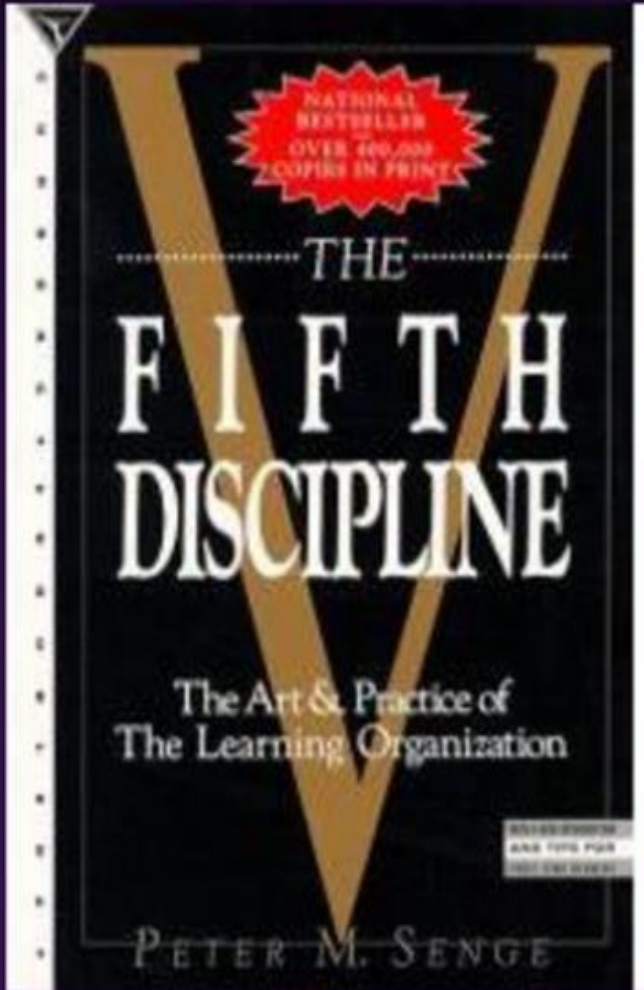
สาขาวิชา นวัตกรรมจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ
วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) by Dr.David McClenlland



8 ขั้นตอนในการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดย John Kotter





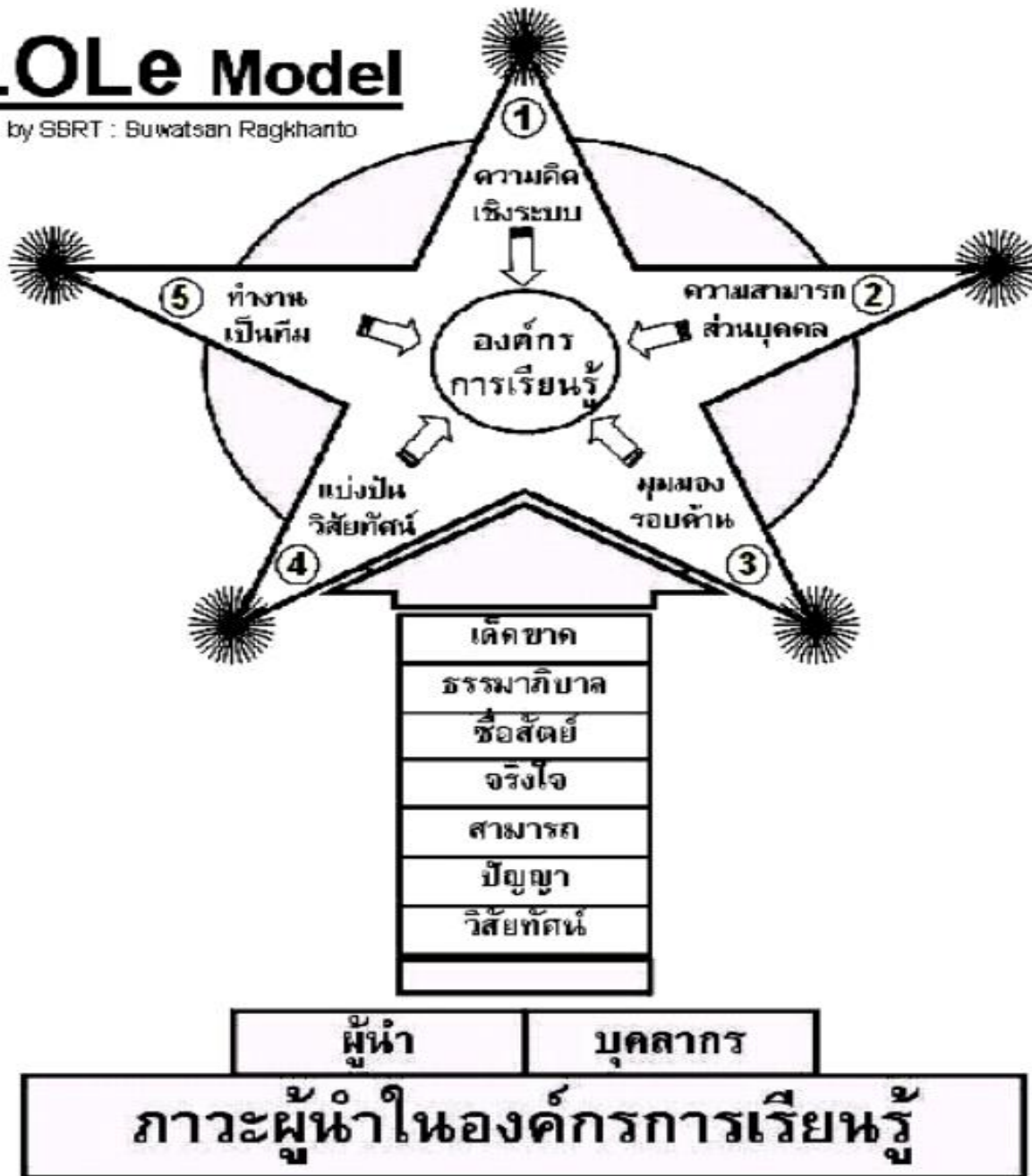
รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter Senge



Peter Senge's มีความคิดว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มการพัฒนาคนก่อน
KM > LO

LOLe Model

by SBRT : Suwatsan Ragkhanto



Model LoLe (Learning Organization Leadership)

ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ทั้งผู้นำ (Leader) และ ทีมงาน (Team) นอกจากนี้มีภาระงานตามขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ต้องทำงานสอดคล้องประสานกันอย่างลงตัว รวมทั้ง ต้องมีวิสัยทัศน์องค์กรร่วมกัน (Vision) มีปัญญารอบรู้ในภาระงาน (Intelligence) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency) มีความจริงใจทั้งต่อคนและต่อองค์กร (Honesty) มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (Integrity) มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Accountability) มีความเด็ดขาด แน่วแน่ (Decisiveness) (สุวัฒน์ รักขันโท : 2553)

Road Map ๑
องค์กรเรียนรู้

แรงผลักดัน

Organization
Sub System

People
Sub System

Learning
Sub System

Knowledge
Sub System

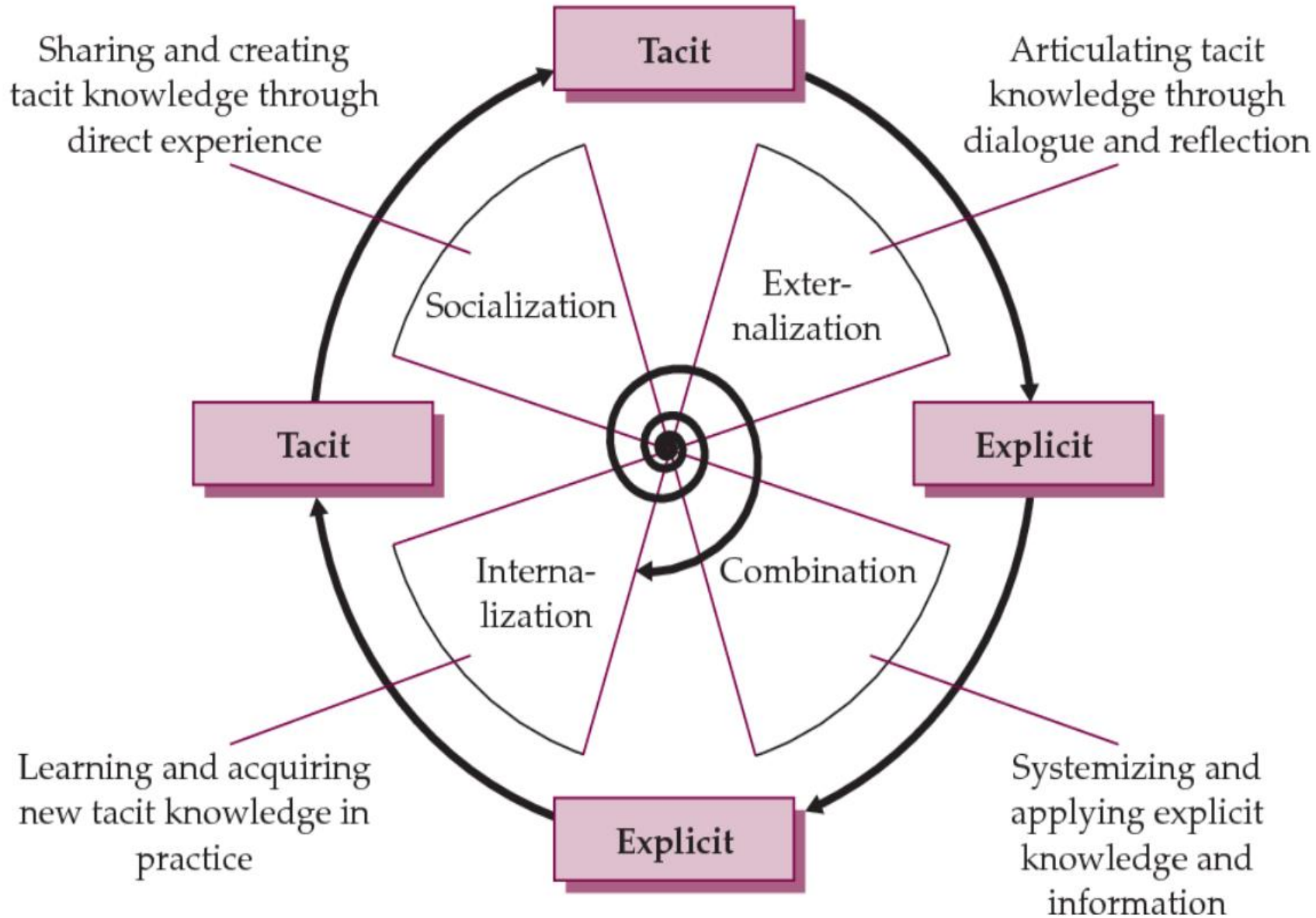
Technology
Sub System

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

การเรียนรู้
แบบใหม่ของคน

จากหนังสือ Building the Learning Organization
แต่งโดย Michael J. Marquart



The first detailed analysis was published in 1995 by Nonaka and Takeuchi in a study titled The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.



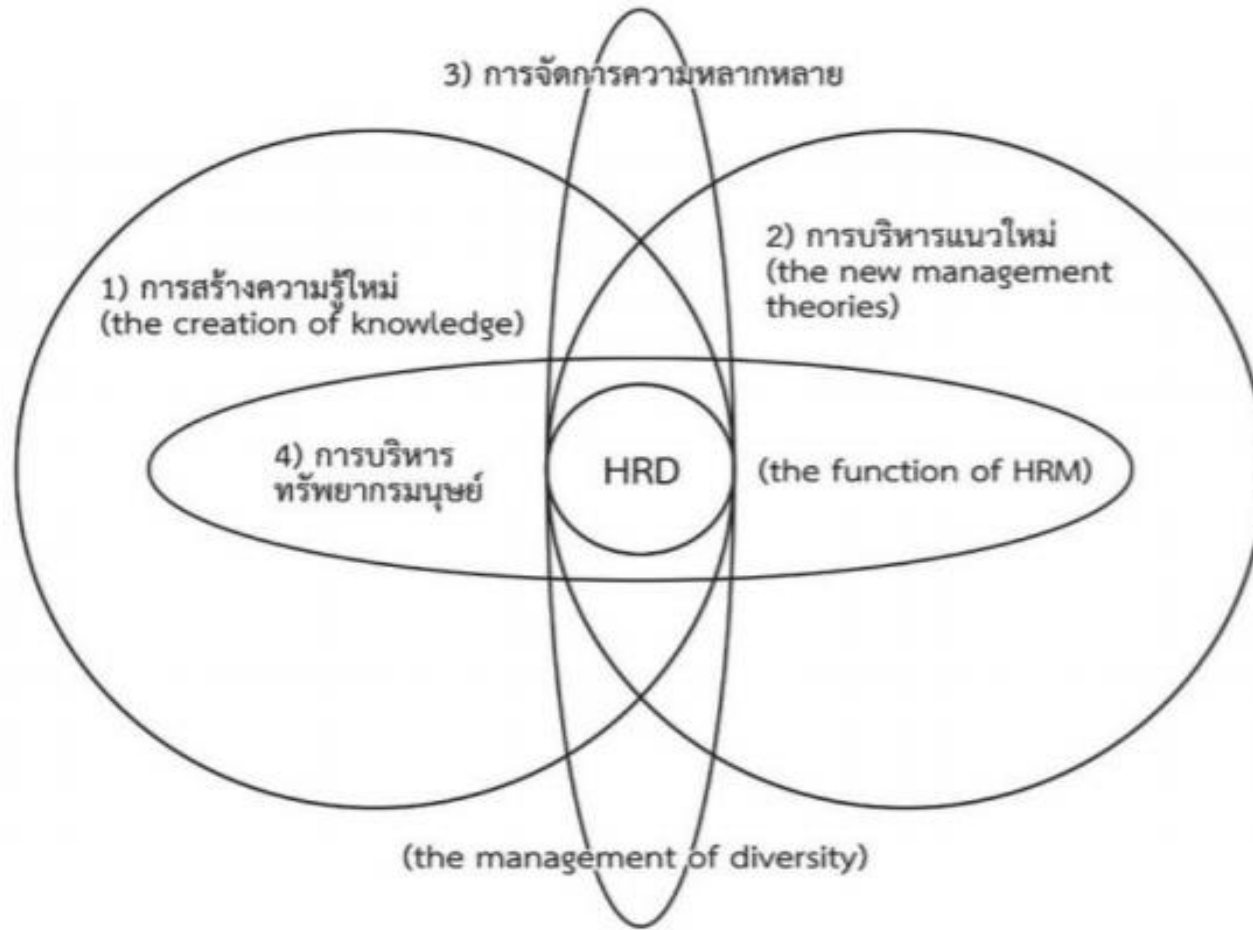
ที่มา : ดนัย เทียนพูน (2537)



ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Swanson, 2001

ตัวแบบเชิงทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของดีลาฮาเย ค.ศ.2000



ที่มา : Delahaye, 2000 : 17

ที่มา : จากงานวิจัย พลอากาศตรี ชาติา เกี่ยมทองคำ



(Modern Adult Learning Theory)

โดย Malcolm Shepherd Knowles
(1913 - 1997) ได้สรุปเป็นพื้นฐาน
ของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้
ผู้ใหญ่สมัยใหม่ ปี 1954

ที่มา : สุวัฒน์ ธรรมสุนทร (2018)

เข้าใจความต่างคน 4 เจเนอเรชั่น

Gen B
2489-2507

เกิดช่วงบ้านเมืองสงบหลังจากสงคราม
ทุกคนที่มีชีวิตรอดต้องเร่งกลับมาฟื้นฟู
ให้ประเทศกลับมาแข็งแกร่งอีกครั้ง

- ลักษณะนิสัยจะเป็นคนจริงจัง

เคร่งครัดเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี
เป็นเจ้าของคน ชีวิตทุ่มเทให้กับการทำงาน
มีความอดทนสูง ประหยัดอดออม
ซึ่งมักถูกจัดเป็นพวก "อนุรักษนิยม"

Gen X
2508-2522

เกิดมาในยุคมั่งคั่ง ใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย
โตมากับการพัฒนาของวิดีโอเกม
คอมพิวเตอร์ เป็นยุคที่มีการควบคุมการเกิด

- ลักษณะนิสัยที่เด่นชัดคือ ชอบอะไรง่าย ๆ

ไม่ต้องเป็นทางการ มีแนวคิดสร้างสมดุล
ในเรื่องงานและครอบครัว คือทำงานตาม
หน้าที่ ไม่บ้างาน ไม่ทุ่มเท ทำทุกอย่างได้เพียง
ลำพัง ไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง

Gen Y
Millennials
2523-2540

โตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล
มีความเป็นสากล การเชื่อมสัมพันธ์ต่างชาติ
มีเทคโนโลยีพกพา รักความสะดวกสบาย

- ต้องการความชัดเจนในการทำงาน

คาดหวังที่จะมีเงินเดือนสูงๆ
คาดหวังค่าชม แต่ไม่อดทนต่องานที่ทำ
ชอบเปลี่ยนงานอยู่บ่อยๆ

เกิดมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกรอบด้าน
เรียนรู้การดำเนินชีวิตในสังคมแบบดิจิทัล
การติดต่อสื่อสารไร้สาย

- เปิดกว้างทางความคิด วัฒนธรรมที่แตกต่าง

ยอมรับความแตกต่าง ไม่แบ่งแยก
แต่มีแนวโน้มเป็นมนุษย์หลายงาน เพราะอดทนต่ำ
ต้องการคำอธิบายมากขึ้น ต้องมีเหตุผล
ต้องรู้สึกว่าได้เข้าใจกับทุกเรื่องในชีวิต

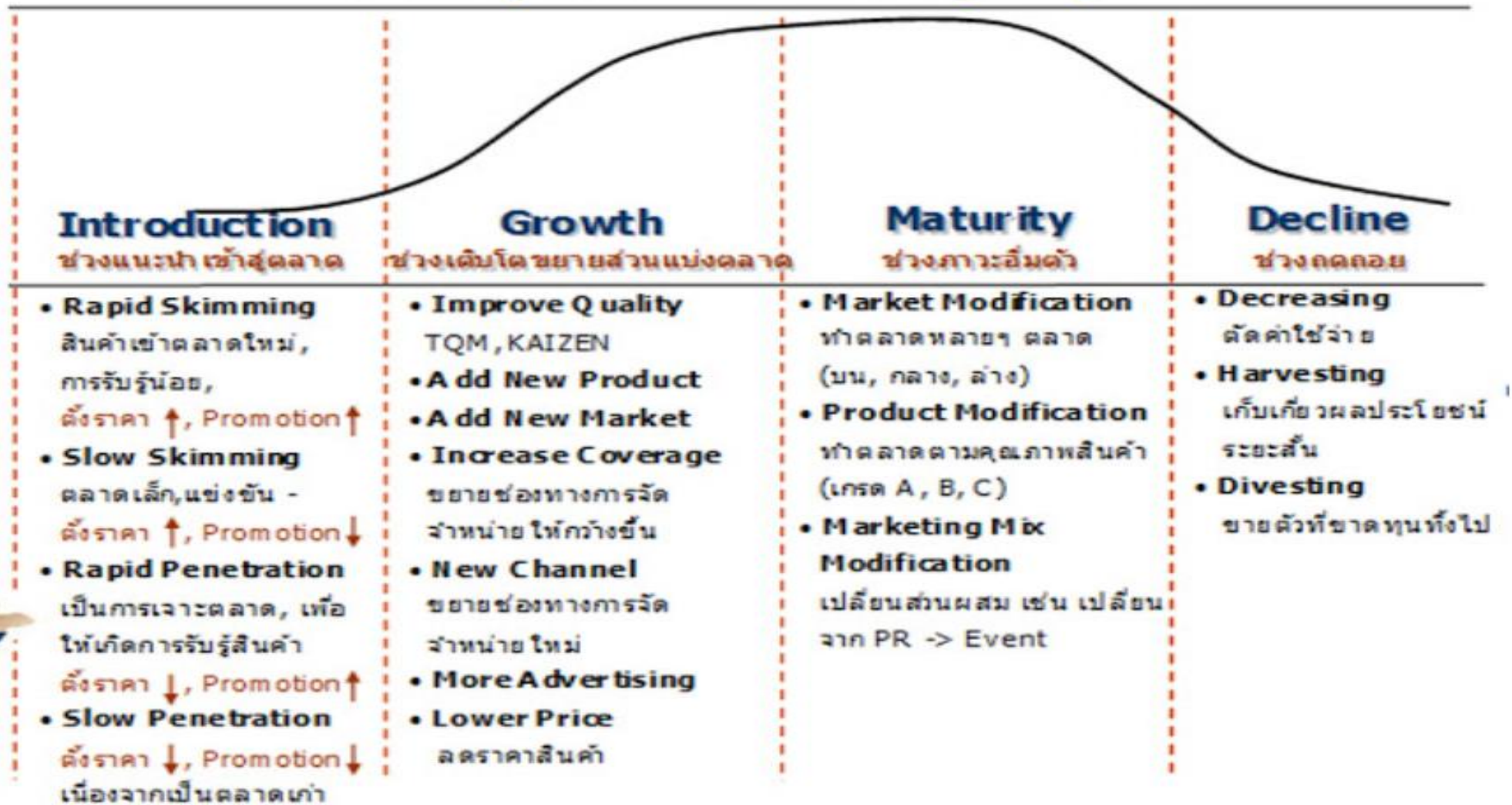
Gen Z
หลังพ.ศ. 2540

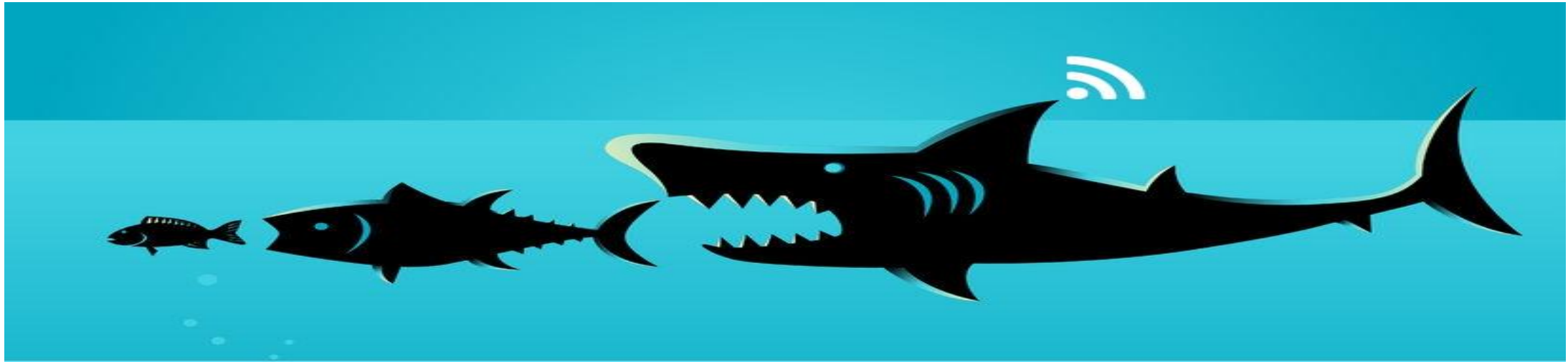


ตารางเปรียบเทียบ

กลยุทธ์น่านน้ำสีแดง	กลยุทธ์น่านน้ำสีน้ำเงิน	กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว
แข่งขันในตลาดเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	เน้นมองหาและสร้างตลาดใหม่ที่ยังไม่มีการแข่งขัน	ทำให้พื้นที่ตลาดเป็นประเด็นที่ไม่สำคัญ
เน้นการเอาชนะคู่แข่ง	ทำให้การแข่งขันไร้ความสำคัญ	ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์และเป็นผู้ชนะร่วมกัน
จับความต้องการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	สร้างและจับความต้องการใหม่	จับทั้งความต้องการเก่าและใหม่
ต้องเลือกระหว่างคุณค่าหรือต้นทุน	ทำลายข้อจำกัดที่ต้องเลือกระหว่างคุณค่าหรือต้นทุน	สร้างความสมดุลระหว่างคุณค่าและต้นทุน
ผสมระบบทั้งหมดของบริษัทในการเลือก ใช้กลยุทธ์อย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างกลยุทธ์การสร้างความแตกต่างหรือกลยุทธ์ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน	ผสมระบบทั้งหมดของบริษัทเพื่อใช้ทั้งกลยุทธ์การสร้าง ความแตกต่างและกลยุทธ์ความเป็นผู้นำด้านต้นทุนไปพร้อมๆ กัน	ผสมระบบทั้งหมดของบริษัท เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวมโดยสร้างผมกำไรอย่างพอเหมาะและสร้างความยั่งยืนให้กับบริษัท

PLC (Product Life Cycle)





กลยุทธ์ ผลิตภัณฑ์สินค้า (ใกล้เคียงกัน)



13 หมายเหตุ สู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน



การเปลี่ยนผ่านทางพลวัตของสังคมยุคปัจจุบัน



เมื่อปลาเร็วกินปลาช้า

หัวหน้าต้อง **SPRINT** ผลงานให้เร็วขึ้น



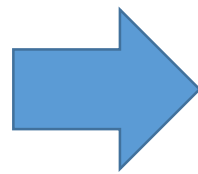
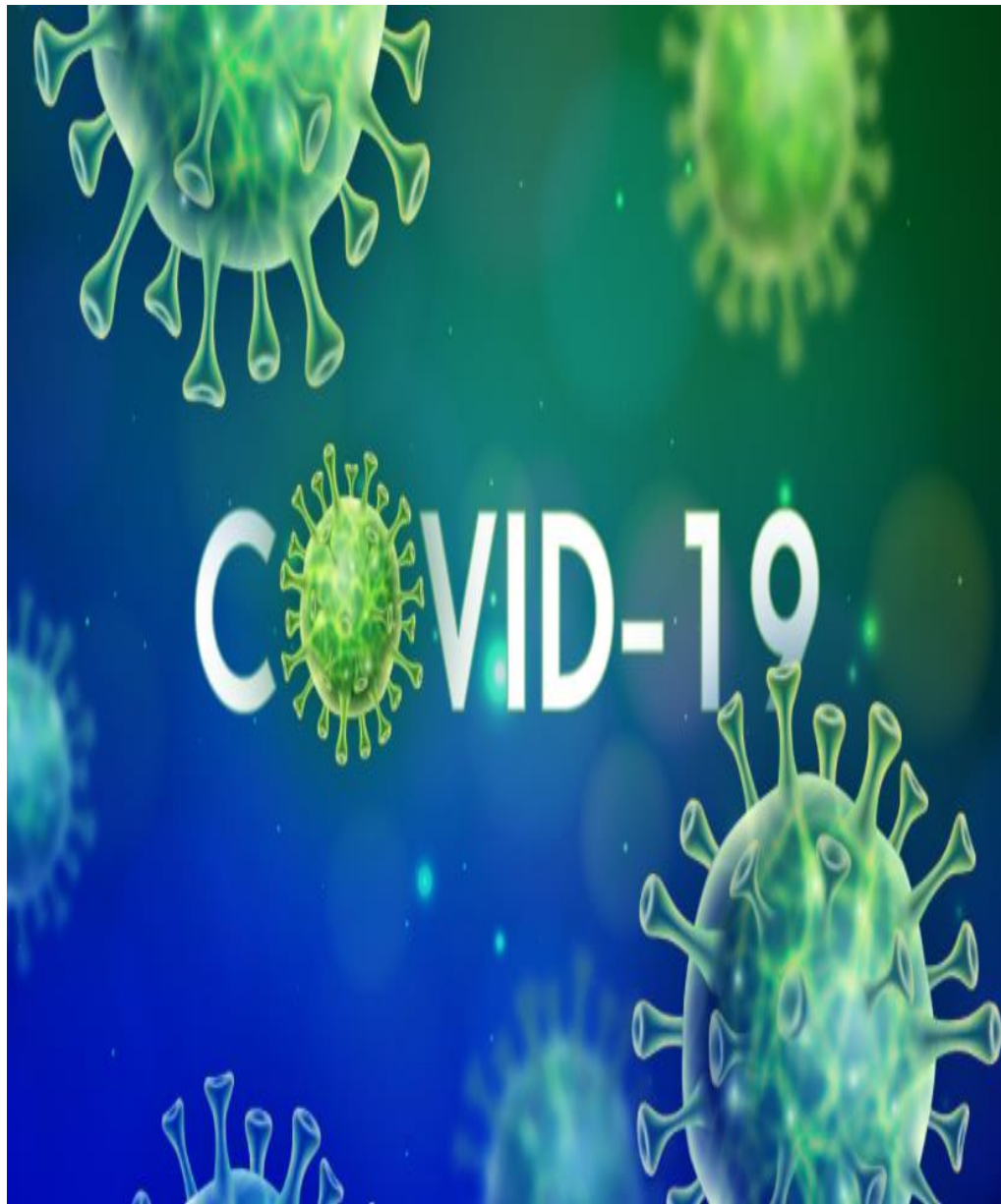
สังคมยุค ดิจิทัลขั้น



SME Thailand

How to

สู้ศึก 'โควิด-19 ดิจิทัลขั้น'
ฉบับผู้นำองค์กร
กับวิธีคิดที่จะพาคุณรอดพ้นวิกฤต



dmชัดลึก | infographic

5 อาชีพแรง แซงโควิด-19

-  นักการตลาดดิจิทัล
-  อาชีพในกลุ่มโลจิสติกส์
-  การสอนออนไลน์และ
ติวเตอร์ออนไลน์
-  อาชีพในกลุ่มเทคโนโลยี
สารสนเทศ
-  ประกันสุขภาพและ
ประกันชีวิต



มุมมองในการทำงานระหว่างไทยและฝรั่ง

พฤติกรรม	มุมมองคนไทย	มุมมองฝรั่ง
มาสาย	ไม่เป็นไร	เวลาเป็นเงินเป็นทอง
เจียบในที่ประชุม	สุภาพ เรียบร้อย	คิดไม่เป็น/ไม่เข้าใจ/ต่อต้าน
รายงานสิ่งที่ทำได้ดี	เสนอหน้า	รับผิดชอบ
รับปากแล้วไม่ทำ	ไม่เป็นไร	ไม่รับผิดชอบ
ส่งงานช้า	ช้าดีกว่าไม่ทำ	ไม่รับผิดชอบ
ส่งสัยแล้วถาม	เข้าใจยาก/ไม่ฉลาด	รับผิดชอบ/ตั้งใจจะทำ

การมองต่างมุม : การเคารพในความคิดเห็นผู้อื่น



ความแตกต่างเชิงรสนิยม





แบรนด์ SACKITEM

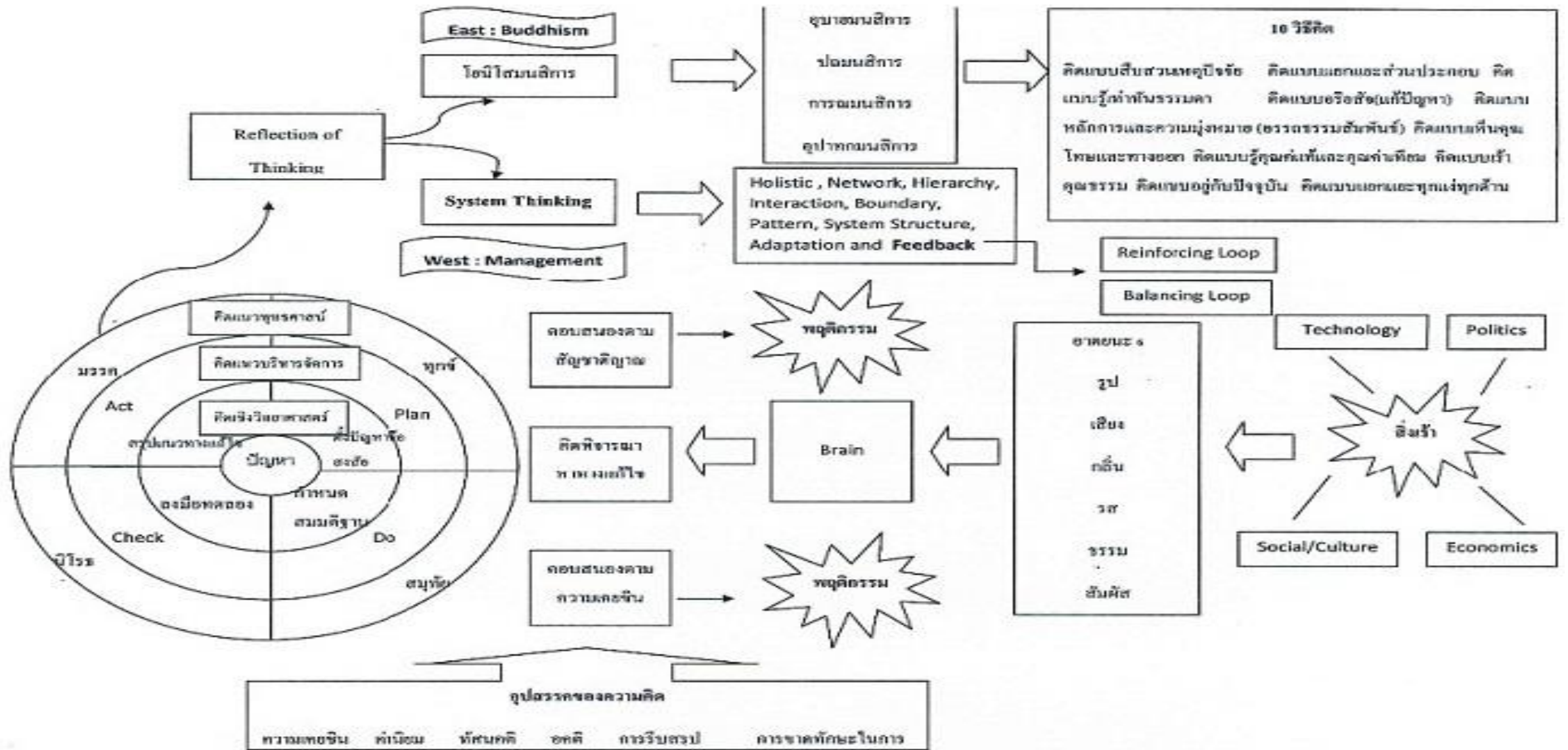


Sneaker High Sneaky Green Tiger – 8,294 THB



ซึ่งหมวกแต่ละใบ จะไม่ซ้ำแบบกัน /cap 1,650 THB

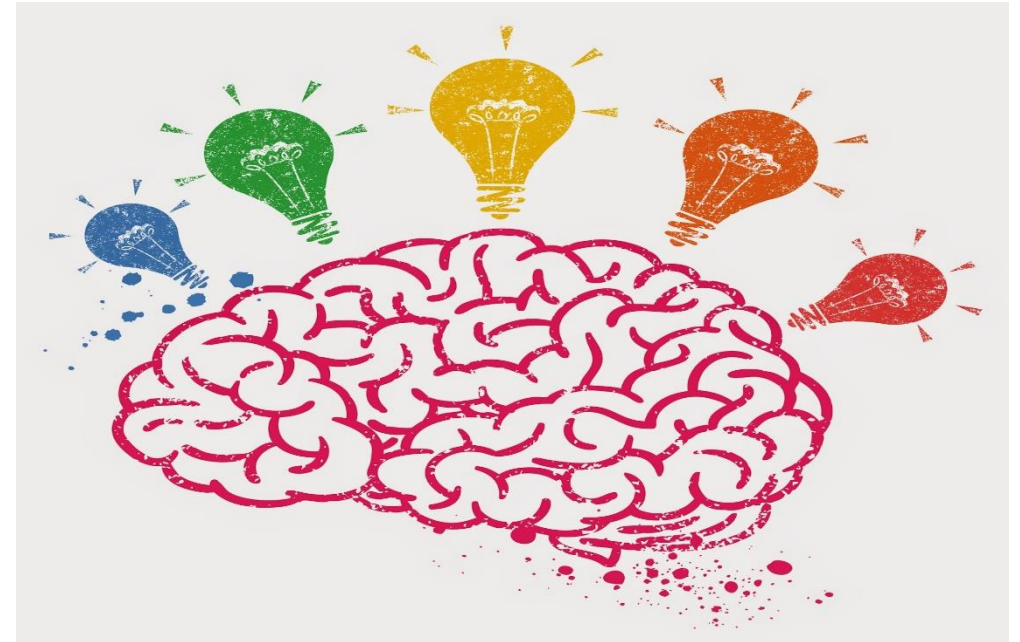
การบูรณาการการคิดเชิงระบบ (System Thinking) กับวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ



ขั้นตอนการระดมความคิด (Brainstorming)

ประโยชน์

- เมื่อต้องการตั้งหัวข้อของปัญหา
- เมื่อต้องการวิเคราะห์ปัญหา
- เมื่อต้องการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น



ขั้นตอนในการระดมความคิดเห็น

1. กำหนดหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม - กำหนดผู้นำวงประชุมและผู้จดบันทึก
2. ระดมความคิด - บันทึกทุกความคิดที่เสนอ โดยไม่อภิปราย
3. จัดเรียงเนื้อหา - ให้เป็นหมวดหมู่
4. สรุปผล - เลือกแนวความคิดที่สอดคล้องกับโจทย์ ไปดำเนินการ

แนวทางการระดมสมองที่ดี

1. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. เน้นให้มีปริมาณของความคิดเห็น ให้ออกมา ยิ่งมากยิ่งดี โดยที่ยังไม่ต้องพิจารณาข้อเท็จจริง และเหตุผล (Free Thinking)
4. พยายามให้สมาชิกมีแนวความคิดออกมาหลากหลาย
5. ไม่ควรมีการวิพากษ์วิจารณ์ข้อดีข้อด้อยของความคิดเห็นที่ถูกเสนอขึ้นมา ในระหว่างที่มีการแสดงความคิดเห็น



กรณีศึกษา : สร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ส่งผลต่อการประกอบการ

- คำสั่ง จากการทำหน้าที่ศึกษา จริยธรรม และคุณธรรม ในการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ ขอให้ท่านนำความรู้ดังกล่าวมาเป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ส่งผลต่อการประกอบการ
- วิธีการ ขอให้นักศึกษา ได้ร่วมกันระดมความคิด และร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในการร่วมกันสร้างรูปแบบดังกล่าว

