

การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด

Potential Unleashed Growth Lab



กล้าลอง:
ไม่ถอยกลับตีความ
ล่าเรื่อเดินๆ

แก้ไขปรับปรุง:
เปลี่ยนความผิดพลาด
เป็นบทเรียน

ชื่นชมตัวเอง:
ภูมิใจกับความสำเร็จเล็กๆ
ระหว่างทาง
เพื่อดับพลังใจ

ครบเครื่องเรื่องการพัฒนาศักยภาพคน:
พบกับความหลากหลายในการพัฒนาคน

สมชาติ กิจจรยง

คำคมและข้อคิดที่แบ่งตามแนวทางพัฒนาศักยภาพ

เพื่อสร้างการเติบโตแบบก้าวกระโดด:

1. ปรับ Mindset: กล้าเปลี่ยน กล้าเติบโต (Growth Mindset)

"หนทางสู่สิ่งที่คุณเป็นไปไม่ได้ คือการเชื่อว่ามันเป็นไปได้"

- การเติบโตแบบก้าวกระโดดเริ่มจากทัศนคติที่เชื่อที่เรา
สามารถพัฒนาได้

"อย่ากลัวที่จะล้ม เพราะการล้มคือบทเรียนของการลุกขึ้นอย่าง
แข็งแกร่ง" - มองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

(Fail Fast, Learn Faster)

"ความคิดบวกนำไปสู่การกระทำเชิงบวก ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ
ที่เป็นบวก"

2. ลงมือทำ: เน้นคุณภาพและผลลัพธ์ (Action-Oriented)

"ทำงานเจียบ ๆ แล้วปล่อยให้ผลลัพธ์เป็นคนพูด"

- การสร้างผลงานที่โดดเด่นคือคำตอบที่ชัดเจนที่สุด

"คุณภาพหมายถึงการทำให้ถูกต้องแม้ไม่มีใครเห็น"

- การมีจริยธรรมและความรับผิดชอบในงานสร้างรากฐาน
การเติบโตที่มั่นคง

"ความสำเร็จเริ่มต้นที่คำว่า 'ทำ'" - ลดการวางแผนที่มากเกินไป
แล้วลงมือทำทันที (Agility)

3. พัฒนาศักยภาพ: เรียนรู้ต่อเนื่อง (Continuous Learning)

"การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นขั้นต้นสำหรับความสำเร็จ

ในทุกสาขา" - โลกเปลี่ยนเร็ว บุคลากรต้องเร็วกว่า

"อยากสูงต้องเขย่ง อยากเก่งต้องพยายาม" - การเพิ่มศักยภาพต้องอาศัย
ความเพียรและความพยายามเป็นพิเศษ

"เป้าหมายของการศึกษาคือความเข้าใจ เป้าหมายของการฝึกอบรม
คือการปฏิบัติ" - เรียนรู้แล้วต้องนำมาใช้ให้เกิดผลจริง

4. การเติบโตแบบก้าวกระโดด: คิดต่าง คิดใหญ่ (Exponential Growth)

"คุณภาพสำคัญกว่าปริมาณ โฮมรันหนึ่งครั้งดีกว่าดับเบิลสองครั้ง" -

โฟกัสที่งานเชิงกลยุทธ์ที่สร้าง Impact สูงสุด

"หากคนคนหนึ่งสามารถสร้างความแตกต่างได้
คนอื่น ๆ ก็ควรลองเช่นกัน"

- สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่กล้าคิดนอกกรอบ

"อย่าทำงานแค่ให้หมดวัน แต่ให้มันมีความหมาย"

- หาความหมายและคุณค่าของงาน เพื่อเปลี่ยนงานประจำ
ให้เป็นการสร้างอนาคต

Cr: stepplustraining.com +2ไทยประกันชีวิต +1Jobsdb

Thailand +1Jobsdb Thailand +2Growth Engineering +1ข้อมูลภาพรวม
โดย AI

หน้าลิขสิทธิ์อีบุ๊ก

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด

(Potential Unleashed Growth Lab)

ราคา-200-บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

- การเติบโตแบบก้าวกระโดดเกิดขึ้นเมื่อเราเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองว่า
“เป็นไปได้”

- ลงมือทำอย่างมีเป้าหมาย และไม่หยุดที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจาก
สื่อต่างๆทั่วไป

- เพื่อให้เกิดการเติบโตแบบก้าวกระโดด(Exponential Growth)เกิดจาก
การเรียนรู้และความสามารถหลากหลาย

- เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจาก "แนวคิด (Mindset) การลงมือทำ (Action)
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง(Learning)"

ISBN (E-BOOK)-978-616-95198-4-3

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววิวรรณ์ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาวสุภารัตน์ ตายี่จั่น

อีเมล sudarat.tyj@gmail.com

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด

(Potential Unleashed Growth Lab)

ในยุคที่ธุรกิจขับเคลื่อนด้วยความเร็วและเทคโนโลยี การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (People Development) ไม่ใช่เพียงทางเลือกแต่เป็น "กลยุทธ์หัวใจสำคัญ" ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตแบบก้าว กระโดด (Exponential Growth) ทูมนมนุษย์ที่มีความสามารถสูง (High Potential) คือชุมพลังที่แท้จริงที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากคู่แข่ง และ สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว หัวใจของการ พัฒนาศักยภาพเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดดประกอบด้วยสี่ประเด็น หลักก็คือ

1. การปรับเปลี่ยนแนวคิด (Mindset Shift): ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ใฝ่รู้ (Growth Mindset) กล้าคิดนอกกรอบ และมองเห็นโอกาส ใหม่ๆ ท่ามกลางอุปสรรค
2. Upskill & Re skill ทันยุคสมัย: ยกระดับทักษะเดิมและสร้าง ทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและทิศทางธุรกิจในอนาคต
3. การเรียนรู้แบบ 70:20:10: เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง 70% (Experience), การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Exposure - Coaching/Mentoring), และการฝึกอบรม 10% (Education) และ

4. การสร้างภาวะผู้นำและคนเก่ง (Talent Management): มุ่งเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่สามารถดึงศักยภาพของทีมงานออกมา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี HREX.asia +5

สำหรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ก็เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (High Performance): บุคลากรมีทักษะความรู้ที่จำเป็นทำให้ทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างชัดเจน การที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน: องค์กรที่คนเก่งกว่าจะชนะในระยะยาว การได้เสริมสร้างความผูกพัน และลดอัตราการลาออก: การลงทุนในตัวพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมเติบโตไปกับองค์กร โดยได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จึงเป็นรากฐานที่มั่นคงที่สุดในการเปลี่ยนผ่านองค์กรจากการเติบโตแบบค่อยเป็นค่อยไป (Linear Growth) ไปสู่การเติบโตแบบก้าวกระโดด

SIAMRAJATHANEE PCL +2HREX.asia +5+Happily.ai +1 ข้อมูลภาพรวม โดย AI

คำว่า "คน" นั้นหมายถึง "มนุษย์" อีกคำหนึ่งของความหมายจากคำว่า "คน" ที่เป็นคำกริยาหมายถึง กวน หรือคนให้เข้ากัน สำหรับคำว่า มนุษย์ คำว่ามนุษย์นี้แปลว่า ผู้มีใจสูง ในระยะหลังเรามากจะพบกับคนในความหมายของคำว่าคนที่เป็นคำกริยามากกว่าคือ มักจะพบกับบุคคลที่มักชอบก่อกวน พวกเราทั้งทางด้านความคิดหรือจิตใจอยู่ค่อนข้างบ่อย

สำหรับคนที่ทำงานแล้ว ทดลองเปรียบคนทำงานผู้เขียนขอ
แบ่งเป็น 6 ประเภทคือ

1. ไม่รู้ ไม่ชี้ = คูดาย ไม่รับผิดชอบ,
2. ไม่รู้ แล้วชี้ = อวดดี หลงทาง,
3. ไม่รู้ จึง ไม่ชี้ = รู้ตัว ตรงไปตรงมา,
4. รู้แล้ว ไม่ชี้ = เห็นแก่ตัว ไม่มีน้ำใจ,
5. รู้แล้ว จึงชี้ = รับผิดชอบ กัลยาณมิตร,
6. ชี้แล้ว ไม่รู้ = บัวเหล่าที่ 3-4

หากจะให้เรามาจัดอันดับใหม่ก็จะเป็นได้ดังนี้คือ

1. รู้แล้ว จึงชี้ = รับผิดชอบ กัลยาณมิตร
2. ไม่รู้ จึง ไม่ชี้ = รู้ตัว ตรงไปตรงมา
3. ไม่รู้ ไม่ชี้ = คูดาย ไม่รับผิดชอบ
4. รู้แล้ว ไม่ชี้ = เห็นแก่ตัว ไม่มีน้ำใจ
5. ไม่รู้ แล้วชี้ = อวดดี หลงทาง และสุดท้ายคือ ชี้แล้ว ไม่รู้=บัว

เหล่าที่ 3-4 ถึงอย่างไรก็ตามผู้เขียนเชื่อว่า คนสามารถที่จะพัฒนาได้
เสมอ คือคนต้องพัฒนาได้เหมือนกับคนชอบพัฒนาเปรียบเสมือนต้นไม้
ที่รอวันที่จะเจริญเติบโตไปได้ไม่หยุดยั้ง ถ้าคนหยุดพัฒนาเปรียบเสมือน
ท่อนไม้ ที่รอจะนำไปทำฟืน เผาถ่านหรือถูกทำลายในที่สุด

มิติใหม่ในการพัฒนาบุคลากรต่างๆในองค์กรนั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้มีลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ โดยการมุ่งเน้นถึงเป้าหมายหลักขององค์กรธุรกิจ คือ ทั้งปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ จึงควรที่จะกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะก่อประโยชน์แก่องค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สำหรับเนื้อหาสาระที่อยู่ใน E-BOOK เล่มนี้ผู้เขียนได้รวบรวมจากการพัฒนาบุคลากรของสถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรซึ่งบริหารโดยไอบีซีกรุ๊ปที่ผู้เขียนบริหารสถาบันฯและโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆมานานเกือบ 40 ปี ในหลักสูตรต่างๆ 10 หมวดประมาณ 1,000 กว่าหลักสูตรที่เคยใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม นำมาเสนอเพื่อให้ท่านผู้อ่านสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับงานในองค์กรของท่านไม่ว่าองค์กรของท่านจะดำเนินการด้านอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรม รวมถึงองค์กรธุรกิจหรือการตลาดต่างๆทั้งขนาดเล็ก กลางหรือใหญ่ก็ตามซึ่งสามารถนำตัวอย่างรูปที่ปรากฏนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมากมายเช่นกันอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ต่อแผนกหรือฝ่ายต่างๆ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อฝ่ายบริหารหรือปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้เกิดทางลัดที่จะทำให้ท่านและองค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดด้วยดีนั่นเอง

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจยรรยง

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development and human resource development)	1
นำเข้าสู่การพัฒนาบุคลากร	1
การพัฒนาบุคลากรในระดับธุรกิจ	2
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
ความรอบรู้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)	7
มูลค่าเพิ่มของคนในองค์กร	10
การพัฒนาองค์กร	11
องค์กรแห่งการเรียนรู้	14
สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร	15
โครงการ/กิจกรรมเพิ่มผลผลิต	16
คุณภาพกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	17
การพนักงานสัมพันธ์	18

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 2 การพัฒนาบุคลากรจากฝึกอบรมสู่การเรียนรู้ (From training to learning)	23
มนุษย์พันธุ์ใหม่ที่องค์กรต้องการ	23
เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	23
การเรียนรู้ของคนในองค์กร	24
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	25
ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง	26
รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	28
ข้อคำนึงในการพัฒนาบุคลากร	30
ปัจจัยสำคัญจะให้การพัฒนาสำเร็จหรือล้มเหลว	32
บทที่ 3 การพนักงานสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ (Employee Relations for Empowerment)	34
โครงการ/กิจกรรมเพิ่มผลผลิต	35
คุณภาพกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	36
การพนักงานสัมพันธ์	37
องค์กรแห่งความสุข	41

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 4 การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการฝึกอบรม (Human resource development beyond training)	44
ผู้พัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการฝึกอบรม	44
ประโยชน์ที่องค์กร และบุคคลจะได้รับในการพัฒนา	45
เทคนิคการอบรมทั่วไปที่ไม่ใช่เทคนิคการฝึกอบรมที่ได้จาก การสอน และแนะนำงานที่ถูกต้องวิธี	46
วิธีการในการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการฝึกอบรม	
บทที่ 5 เทคนิคการอบรมทั่วไปที่ไม่ใช่เทคนิคการฝึกอบรม (General Training Without Technical Training)	48
ประโยชน์ที่องค์กร และบุคคลจะได้รับในการพัฒนา	51
ประโยชน์ที่ได้จากการสอนและแนะนำงานที่ถูกต้องวิธี	52
เทคนิคการอบรมทั่วไปที่ไม่ใช่เทคนิคการฝึกอบรม	53
รายละเอียดเทคนิคการฝึกอบรมทั่วไปที่ไม่ใช่เทคนิค การฝึกอบรม A-Z	55

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 6 เทคนิคการฝึกอบรมทั่วไป A-Z ที่ไม่ต้องใช้เทคนิคการฝึกอบรม (A-Z general training techniques that don't require training techniques)	63
เทคนิคการฝึกอบรมทั่วไป A-Z	63
บทที่ 7 แนวทางในการประเมินผลการอบรม (Guidelines for evaluating training results)	71
ความหมายการวัดผลกับการประเมินผล	71
ทำไมจึงต้องมีการทำการประเมินผล	72
ปัจจัยพิจารณาในการประเมินผลการฝึกอบรม	73
ประโยชน์ของการประเมินผลการฝึกอบรม	73
ประเภท หรือกรอบการประเมิน	76
กระบวนการประเมินผล	77
กำหนดข้อมูลที่ต้องการสำหรับการประเมินผลโครงการ	80
กำหนดแหล่งข้อมูล	81
กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	81

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	82
กำหนดรายละเอียดในการเก็บข้อมูล	83
กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	85
กำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ	85
กำหนดข้อมูลที่น่าเสนอในรายงานผลการประเมิน	87
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	91
บทที่ 8 การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการฝึกอบรม	98
(Personnel development in addition to training)	
สรุปวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการฝึกอบรม	98
บทที่ 9 จัดให้มีบทเรียนสำเร็จรูป	102
(Have a finished lesson.)	
บทที่ 10 การจัดการศึกษาทางไกล	108
(Distance Education)	
บทที่ 11 การจัดโปรแกรมการศึกษา	112
(Educational Programs)	

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 12 เทคนิคการจัดทำวารสารสื่อสัมพันธ์ในองค์กร (Organize media journal in organization)	119
บทที่ 13 ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน (Study Working Guide)	125
บทที่ 14 ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ (Study of the audiovisual media)	131
บทที่ 15 จัดให้มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ (Consciousness and responsibility)	140
บทที่ 16 ส่งเอกสารให้สรุปรายงานเสนอ (Provide a summary of the proposed report)	145
บทที่ 17 การมอบหมายให้วิพากษ์วิจารณ์หนังสือ (How Criticize the book)	151
บทที่ 18 ใช้เกมเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Games for Human Development)	160
บทที่ 19 เกมกิจกรรมวอล์คแรลลี่เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทีมงาน (Effective Walk Rally)	168

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 20 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (Information Technology for Education)	179
บทที่ 21 การให้รักษาการแทน (Action)	188
บทที่ 22 การทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ (Performing is committee)	201
บทที่ 23 การให้ความร่วมมือขณะทำงาน (Corporate Work)	205
บทที่ 24 การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม (Stand Activity Group)	218
บทที่ 25 การให้คำปรึกษาหารือ (Coaching) (Information Technology for Education)	227
บทที่ 26 การให้ออกไปสังเกตการณ์ (Event Neptune)	235
บทที่ 27 การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม (See Example Experience)	168
บทที่ 28 การเป็นตัวอย่างที่ดี (Be Formed Type)	247
บทที่ 29 การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ (Apply)	254
บทที่ 30 วิธีการศึกษาดูงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Observe Activities)	260

สารบัญ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด
(Potential Unleashed Growth Lab)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 31 การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)	267
บทที่ 32 การพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงาน (Job Instruction)	276
บทที่ 33 การเสริมสร้างพัฒนาไปสู่ผู้เชี่ยวชาญ (Job Apprenticeship)	289
บทที่ 34 การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมเฉพาะในงาน (On The Job Training-OJT)	300
บทที่ 35 การพัฒนาทีมงานด้วยวิธีฝึกหัดงาน (Apprentice Training)	313
บทที่ 36 การพัฒนาทีมงานด้วยวิธีการมอบหมายภาระหน้าที่ (Job Assignment)	317
บทที่ 37 การบริหารที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม (Management that engages employees)	323
บทที่ 38 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Personnel development test in addition to training)	329

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด (Potential Unleashed Growth Lab)

การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการเติบโตแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ไม่ใช่แค่การทำงานหนักขึ้น แต่เป็นการเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และวิธีการทำงาน (Methodology) เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สูงกว่าเดิมหลายเท่าภายในเวลาอันสั้น โดยมีแนวทางหลักในการเริ่มต้นดังนี้:

1. ปรับกรอบความคิด (Mindset Shift)

Growth Mindset: เชื่อมั่นว่าทักษะ และความสามารถพัฒนาได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่กลัวความผิดพลาด แต่เรียนรู้จากมัน

High-Performance Mindset: ปรับวิธีคิดสู่ความเป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (เช่น ใช้หลัก OKRs: Objectives and Key Results) เพื่อผลักดันตัวเองออกจากความเคยชินเดิมๆ

2. แนวทางการพัฒนาทักษะ (Skill Development)

เป็นคนมีความสามารถหลากหลาย (Generalist): พัฒนาทักษะที่หลากหลาย (เปรียบเหมือนเปิดที่เก่งรอบด้าน) เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน

สร้างจุดแข็งที่โดดเด่น: หาจุดแข็งตัวเองแล้วพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น เพื่อสร้างผลงานที่โดดเด่น (Unfair Advantage)

เรียนรู้จากคนเก่ง: อยู่ร่วมหรือศึกษาจากคนที่เก่งกว่าเพื่อยกระดับมาตรฐานของตัวเอง

3. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน (Working Approach)

ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี: ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การทำระบบอัตโนมัติ (Automation)

คัดกรองงาน: จัดลำดับความสำคัญและตัดงานที่ไม่จำเป็นออกเพื่อโฟกัสกับงานที่สร้างผลตอบแทนสูงสุด (High Impact)

รับ Feedback ตรงไปตรงมา: รับฟังคำวิจารณ์และคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงอย่างรวดเร็ว

4. การรักษาวินัย และการพัฒนาต่อเนื่อง

สร้างนิสัยใหม่: เรียนรู้ที่จะพัฒนาตัวเองต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนนิสัยที่ลดทอนศักยภาพ

ทบทวนตัวเอง (Self-Evaluation): ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนาแบบก้าวกระโดดเริ่มต้นจากการเปลี่ยน "ความคิด" แล้วจึงลงมือทำด้วย "วิธีการที่ฉลาดขึ้น" เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาทวิคูณ

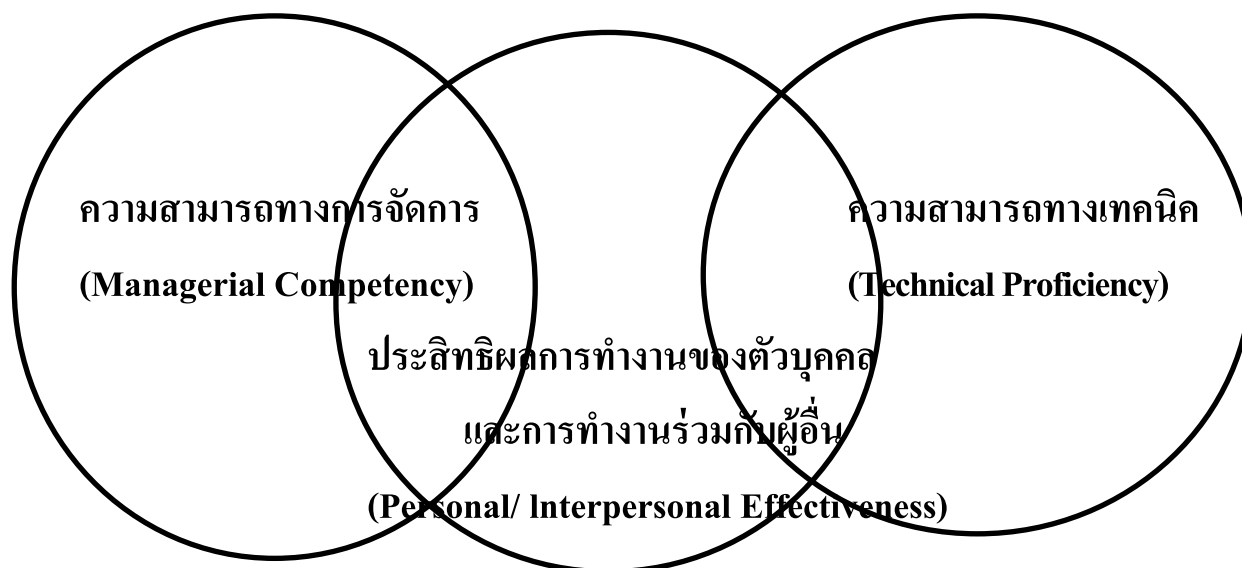
AP Thai +3AP Thai +2+teachme-biz.com +1+Lemon8-app +1+Jobsdb Thailand +1+ข้อมูลภาพรวมโดย AI

บทที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development and human resource development)

นำเข้าสู่การพัฒนาบุคลากร

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างจริงจังตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 8 คือปี 2540–2544 เป็นต้นมา ซึ่งในขณะที่ทั้งโลกโดยเฉพาะประเทศแถบทวีปเอเชียก็ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวแต่ละประเทศก็มุ่งเน้นให้ประชากร มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมเพียงพอต่อการแข่งขัน

จำนวนประชากรไทยในปี 2543 มีจำนวน 62.43 ล้านคน มีอัตราการเพิ่มในอัตราที่ลดลง อย่างไรก็ตามจำนวนประชากรชนก็มีได้ก่อให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบในเรื่องการค้าการลงทุนระหว่างประเทศเช่นในอดีต เนื่องจากการมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ดังนั้นความได้เปรียบในการแข่งขันจึงอยู่ที่พลังความรู้ ความคิดของคน และคุณภาพของประชากรในแต่ละประเทศ



วงล้อที่มีประสิทธิภาพ (The “Efficacy Wheel”)

การพัฒนาบุคลากรในระดับธุรกิจ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ให้มีวิสัยทัศน์(Vision) ว่า “คน” เป็นปัจจัยชี้ขาดของความสำเร็จในธุรกิจ ผู้ทำหน้าที่ในการทำงานบุคคล ต้องทำงานเพื่อธุรกิจจึงต้องทำตัวเป็นนักธุรกิจที่มาทำงานทรัพยากร มนุษย์มีใจกว้างแผนทรัพยากรมนุษย์มาทำงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ ดังนั้นจะต้องมีการบริหารคนให้มีจำนวนที่ความเหมาะสม หากคน ประเภทที่ต้องการได้เพื่อมาทำในสิ่งที่ควรทำโดยวิธีการที่ถูกต้องด้วย ทัศนคติที่ดีต่อลูกค้าและองค์กรภายใต้ค่าใช้จ่ายที่ทำให้แข่งขันได้ ด้วย เหตุนี้จึงต้องมีการสร้างความแข็งแกร่งของ “คน” เพื่อการแข่งขันใน ธุรกิจ และช่วยหา “คำตอบ” ในปัญหาเรื่องคนให้กับธุรกิจ



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คุณวิฑูรย์ สิมะโชคดี ได้กล่าวถึงความแตกต่างหรือการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ตอนไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ผู้จัดการกับผู้นำ ผู้บริหาร มีทัศนคติอย่างไรกับพนักงาน งานได้รับการวางแนวทางอย่างไร สไตล์ และการจัดการขององค์กร การฝึกอบรมและความมั่นคง ค่าจ้างมีความหมายอย่างไร ความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกน้อง

ผู้จัดการกับผู้นำ

ผู้จัดการ (MANAGER)	ผู้นำ (LEADER)
<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินงานประจำและควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้ ● ต้องการความแน่นอน ● ยึดกฎระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มุ่งมั่นที่จะสร้างพลังและความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย ● มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ● มีความยืดหยุ่น

ผู้บริหารมีทัศนคติอย่างไรกับพนักงาน

แบบเก่า	แบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานไม่ต้องการอะไรจากงานที่ทำนอกจากเงินเดือน ● พนักงานจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ● พนักงานต้องการการควบคุมบังคับ 	<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานต้องการงานที่ท้าทายและเขาจะแสวงหาความรับผิดชอบ ● พนักงานต้องการปกครองตัวเองถ้าฝ่ายบริหารอนุญาต

งานได้รับการวางแนวทางอย่างไร

แบบเก่า	แบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ● งานไม่ต่อเนื่องไม่ปะติดปะต่อกัน และไม่เพิ่มความเชี่ยวชาญในงานให้แก่นักงาน ● พนักงานถูกจำกัดให้อยู่ในวงงานแคบ ๆ ● การกระทำและความคิดมักไม่ตรงกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานจะช่วยเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญและความรอบรู้แก่นักงาน ● งานจะดำเนินไปได้ด้วยทีมเวิร์คเสมอ ● พนักงานสามารถทำให้ระบบทั้งหมดดีขึ้น ● การกระทำ และความคิดจะไปด้วยกัน

สไตล์และการจัดการขององค์กร

แบบเก่า	แบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ● สั่งงานข้างบนลงมาข้างล่างโดยผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ● พนักงานต้องเชื่อฟังคำสั่งที่ถ่ายทอดลงมาโดยไม่มีอำนาจใด ๆ จะคัดค้าน 	<ul style="list-style-type: none"> ● โครงสร้างของบริษัทเรียบง่ายไม่มีขั้นตอนมาก ● พนักงานสามารถให้คำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็น และมีอำนาจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบริษัท

การฝึกอบรมและความมั่นคง

แบบเก่า	แบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานคือสิ่งที่ทดแทนได้ ● พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมและได้รับการสนับสนุนให้มีความริเริ่มน้อยมาก รวมทั้งไม่มีการฝึกฝนงานใหม่ ๆ เลย ● การพักผ่อนหรือการให้คนออกจากงานเป็นเรื่องปกติเมื่อธุรกิจเริ่มหดตัว 	<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าของบริษัท และจะได้รับการฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ อยู่เสมอ ● การพักผ่อนหรือการให้คนออกจากงานเป็นสิ่งที่จะพยายามหลีกเลี่ยงมากที่สุด

ค่าจ้างมีความหมายอย่างไร

แบบเก่า	แบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ● เงินค่าจ้างเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นงานไม่ใช่กระตุ้นคน ● ปริมาณค่าจ้างขึ้นอยู่กับการประเมินค่ารวมทั้งระบบการแจกจ่ายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● เงินค่าจ้างขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญความสามารถที่คน ๆ นั้นมีอยู่ ● การปันผลกำไรหรือการจ่ายเพื่อก่อให้เกิดปณิธานในการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกน้อง

แบบเก่า	แบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ● ความคิด ความสนใจของผู้บริหาร และลูกน้องมักไม่ลงรอยกันเสมอ ● ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเสมอเมื่อต้องมีการเจรจาตกลงกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความคิดของทั้งผู้บริหารและลูกน้องได้รับความสนใจจากกันและกัน ● ผู้บริหารมักจะถ่ายทอดข่าวสารและความเคลื่อนไหวของบริษัทแก่พนักงานและในขณะเดียวกันลูกน้องก็จะแบ่งปันกันรับผิดชอบและทำให้สำเร็จ

ความรู้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)

ด้วยเหตุนี้ นัก Human Resources (HR) ที่มีศักยภาพ จะต้องมีส่วนช่วยผลักดันให้ธุรกิจสำเร็จได้นั้น นัก HR จะต้องประกอบไปด้วยความรู้เรื่องต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. ความรู้เรื่องธุรกิจ (Business)
2. ความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง (Change)
3. ความรู้เรื่องการบริหารบุคคล (HR Practices)

ความรอบรู้เรื่องธุรกิจ

นัก HR ที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและความสามารถในด้านธุรกิจจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเข้าใจสินค้าและบริการหลัก ตำแหน่งทางตลาด และคู่แข่งหลัก
2. การรู้จักปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อธุรกิจและความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวมีอย่างไร
3. อ่านแนวโน้ม และโอกาสการเปลี่ยนแปลงด้านตลาด และเทคโนโลยีได้ชัด
4. รู้ปัจจัยที่ใช้ประเมินผลสำเร็จของธุรกิจ
5. รับรู้กลยุทธ์ของธุรกิจในการสร้างคุณค่าต่อลูกค้าและผู้ถือหุ้น
6. สามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดการเพิ่มคุณค่าต่อผู้ถือหุ้นและลูกค้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ
7. ทราบความสำคัญและความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างภารกิจหลักกับภารกิจสนับสนุน
8. สามารถเข้าใจรายงานสถานะทางการเงินบริษัท เครื่องชี้บ่งเกี่ยวกับผลประกอบการ และแนวโน้ม
9. ทำให้แน่ใจว่ากลยุทธ์บุคคลสอดคล้องและปรับตามกลยุทธ์ธุรกิจ
10. กลยุทธ์บริหารการเปลี่ยนแปลง

ความรอบรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง

นัก HR ที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในด้านการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. เข้าใจ และอธิบายถึงความจำเป็นที่ธุรกิจต้องมีการเปลี่ยนแปลงได้
2. ศึกษาหาช่องทางในการสร้างความสำเร็จต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี
3. แสดง “แบบอย่างที่ดี” ต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. เลือกเทคนิคและรูปแบบของการจัดหรือลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. ช่วยชักจูงโน้มน้าวให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานสนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลง

ความรอบรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล

นัก HR ที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในด้านการบริหารบุคคลจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ปฏิบัติงาน HR ได้อย่างมืออาชีพเทียบเท่ามาตรฐานสากล
2. ผสมผสานและปรับเปลี่ยน กลยุทธ์การบริหารบุคคลให้เข้ากับ ยุทธศาสตร์ธุรกิจ
3. มีทางออกให้กับทุกปัญหาด้านบุคคลเสมอ
4. ช่วยให้ผู้บังคับบัญชา “บริหารคน” ได้ดี

5. รับฟังและสนองตอบต่อความต้องการ และปัญหาของพนักงาน รวมทั้งทำให้แน่ใจว่าทักษะเหล่านั้นถูกนำมาพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

6. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และหาระบบมาสนับสนุนสิ่งดังกล่าว

7. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงงานบุคคลเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มกว่าเดิมตลอดจนสามารถปกป้องและมีส่วนร่วมในทรัพย์สินทางปัญญา การประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน

มูลค่าเพิ่มของคนในองค์กร

มูลค่าเพิ่มของบุคลากรในองค์กรจะต้องมี

1. ความกระตือรือร้นในการหาความรู้ใหม่มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ทักษะและความสามารถที่สามารถปฏิบัติงานได้

3. ทักษะที่ดีต่อตนเอง สังคมและองค์กร

4. การทำงานมีระบบที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

5. คิดอย่างเป็นระบบ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้

6. มีการเรียนรู้ อีกทั้งยังฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลา

7. มีความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้

8. ปรับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น

คนสามารถให้สินค้ามีคุณภาพช่วยลดต้นทุนในการผลิตช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กร ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับคนในองค์กร สิ่งที่จะท้าทายความรู้ความสามารถของท่านคือ จะทำอย่างไรให้คนในองค์กรนั้น รักและผูกพันองค์กร ปฏิบัติงานให้เป็นเลิศ และเทิดทูนจริยธรรม

ที่มา: จากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 30/2545 สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น) โดยคุณณประพัฒน์ โพธิวรคุณ ประธานสภาอุตสาหกรรม

การพัฒนาองค์กร

(HRM.-HUMAN RESOURCE MANAMENT)

ในบทนี้ผู้เขียนขอกล่าวถึงเรื่องการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะเห็นว่ามักจะเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่ว่าด้วยเรื่อง การสรรหา การพัฒนา การรักษาและการใช้ประโยชน์

1. สรรหา

1.1 สรรหาภายใน

1.2 สรรหาภายนอก

- การรับสมัคร
- การคัดเลือก
- การเกลี้ยกำลัคน
- การโอนย้ายภายใน

- การว่าจ้าง

2. การพัฒนา

2.1 การฝึกอบรม

- การจัดฝึกอบรม
- การดูงานภายในประเทศ

2.2 การโอนย้าย

- การโอนย้ายในลักษณะงานเดิม
- การโอนย้ายในลักษณะงานใหม่

2.3 การเลื่อนตำแหน่ง

- การรักษาการ
- การมอบหมายงานพิเศษ

3. การรักษา

3.1 การว่าจ้าง

- ระบบบริหารค่าจ้าง

3.2 สวัสดิการ

- สวัสดิการในการลา
- สวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน
- สวัสดิการในด้านสุขภาพและความปลอดภัย

3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

- ระบบการเลื่อนตำแหน่ง
- ระบบการประเมินผล

- แขนทดแทนตำแหน่ง
- การจัดกลุ่มสายอาชีพ

3.4 แรงงานสัมพันธ์

- วินัย
- การร้องทุกข์
- กิจกรรมพนักงาน
- การเจรจาต่อรอง
- สำรวจความคิดเห็น

4. ใช้ประโยชน์

4.1 การบริหารอัตรากำลังคน

- จัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน
- ระบบข้อมูลการบริหารงาน
- การเคลื่อนย้ายกำลังคน

4.2 การปรับปรุงงาน

- การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
- การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.3 การเกษียณอายุ

- ระบบจ่ายเงินบำเหน็จพิเศษก่อนเกษียณอายุ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING ORGANIZATION)

องค์กรแห่งการเรียนรู้หรือLEARNING ORGANIZATION นั้นจะ บรรลุความสำเร็จหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลายๆประการคือ

1. ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ :- มีแผนกลยุทธ์สู่เป้าหมาย
2. แรงสนับสนุนของผู้บริหาร :- ริเริ่มเจือใจข้อกำหนด
3. ลดช่องว่างผู้บริหารระดับกลาง :- เสนอแนะ/สนับสนุน
ความคิดใหม่
4. บรรยากาศในการทำงาน :- เปิดเผยจริงใจ
5. องค์กรและโครงสร้าง :- ที่สนับสนุนการเรียนรู้
6. การไหลของข้อมูลข่าวสาร :- ทัวถึง และเป็นปัจจุบัน
7. ทีมงานและปัจเจกบุคคล :- มีลักษณะเสริมสร้าง
8. กระบวนการในการทำงาน :- มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน
9. เป้าหมายการประเมินผล :- โดยยึดตัวผู้ให้บริการ
10. การศึกษา และฝึกอบรม :- LEARNING BY DOING
และเทคโนโลยีทันสมัย
11. การพัฒนาบุคคลและทีมงาน :- สนับสนุนพัฒนางาน/ทีม
12. ให้รางวัลตอบแทน/ให้หลักประกัน :- ที่สนับสนุนปัจจัย

สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร

สิ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาองค์กร ซึ่งท่านผู้อ่านควรจะรับรู้หรือเข้าใจในการเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีอยู่หลายประการก็คือ

- การเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนา
- การประชุมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงาน
- การสร้างทีมงาน
- การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ
- การบริหารความขัดแย้ง
- การพัฒนาโครงสร้างและระบบงาน
- โครงการฝึกอบรม / พัฒนา
- การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
- บริหารการเปลี่ยนแปลง
- ศูนย์กำไร
- วิจัยอนาคต

โครงการ / กิจกรรมเพิ่มผลผลิต

(PRODUCTIVITY ACTIVITIES)

โครงการ/กิจกรรมเพิ่มผลผลิตต่างๆ ที่ใช้กันอยู่นั้น

(PRODUCTIVITY ACTIVITIES) พอจะประมวลคร่าวๆ ได้คือ

5S. = กิจกรรม 5ส.

QCC = ควบคุมคุณภาพ

SUGGESTION = กิจกรรมข้อเสนอแนะ

TPM = การบำรุงรักษาทีละผล

JIT = ระบบการผลิตทันเวลาพอดี

TQC = ควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

KAIZEN = การปรับปรุงไม่หยุดยั้ง

ZERO DEFECT = ลดของเสียเท่ากับศูนย์

CUSTOMER SATISFACTION = ความพอใจสูงสุดลูกค้า

OPT = ระบบการผลิตเหมาะสม

WCM = ผู้ผลิตระดับโลก

ISO 9000 = ด้านคุณภาพต่างๆ

ISO 14000 = ด้านสิ่งแวดล้อม

ISO 18000 = ด้านความปลอดภัย

คุณภาพกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต

(QUALITY = PRODUCTIVITY ACTIVITIES)

คุณภาพกับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้

