วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดย
ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ
และ ประธาน Chira Academy

www.ChiraAcademy.com

1.Quotations

“The world is changing very fast and unpredictable”

Michael Hammer

“**คน** คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร”

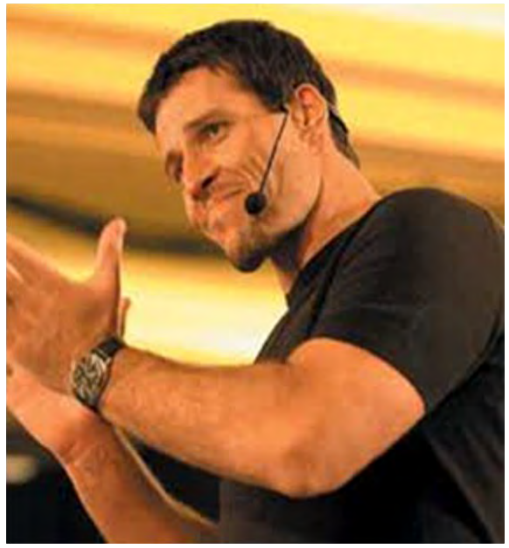
พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา

จีระ หงส์ลดารมภ์

“ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในปัจจุบัน ไม่ใช่เงิน สิ่งของหรือเครื่องจักร แต่เป็นคน เช่น สิงคโปร์ หรืออิสราเอล”

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

“People have unlimited Potential”



Antony Robbins

His philosophy of work is “curiosity and thirst for learning.”

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

“Cultivation is necessary but harvesting is more important”

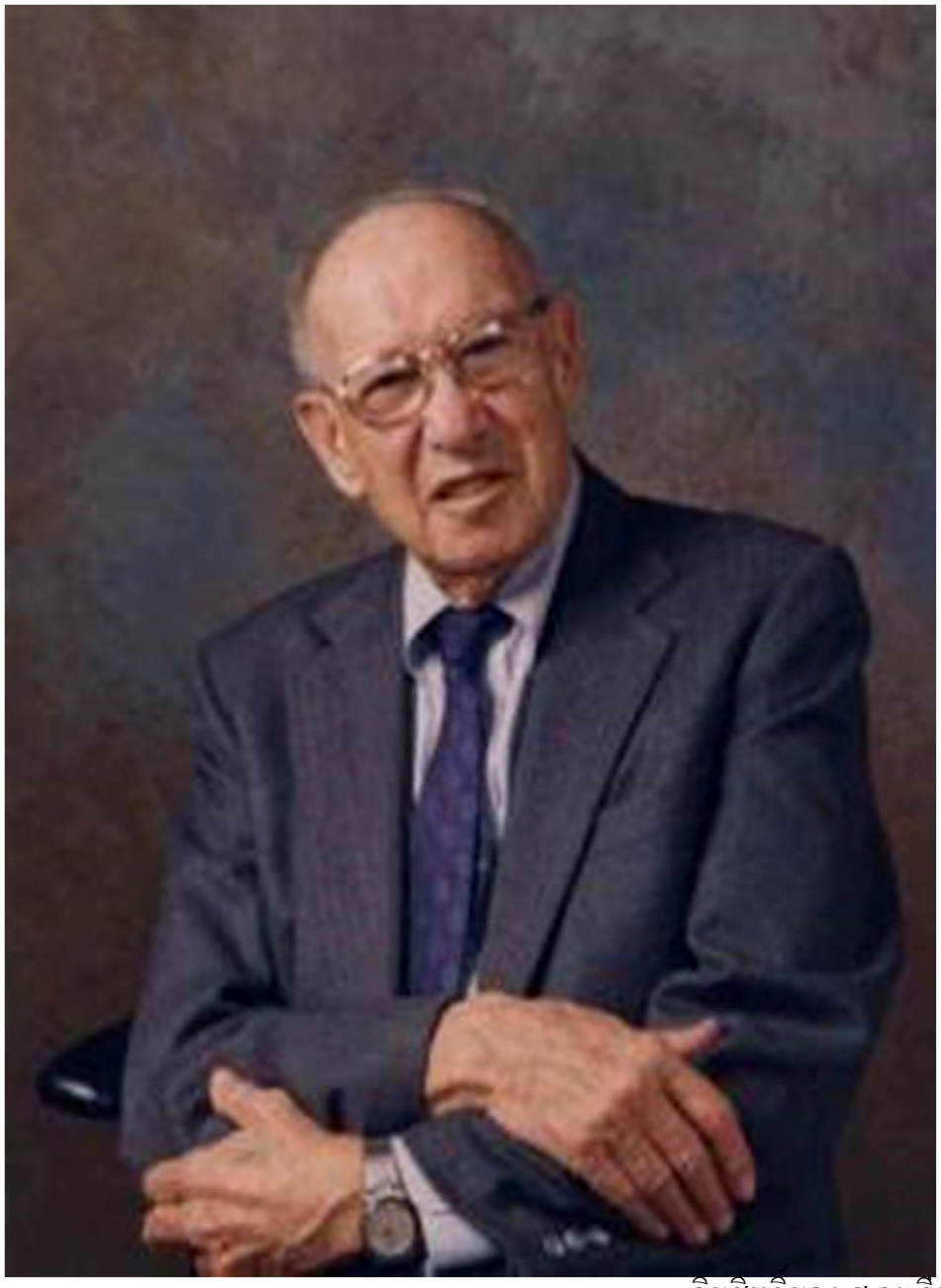
ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

“การมองภาพทรัพยากรมนุษย์

จาก Macro สู่ Micro”

จีระ หงส์ลดารมภ์

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์



“If we don’t change, we perish”

Peter Drucker

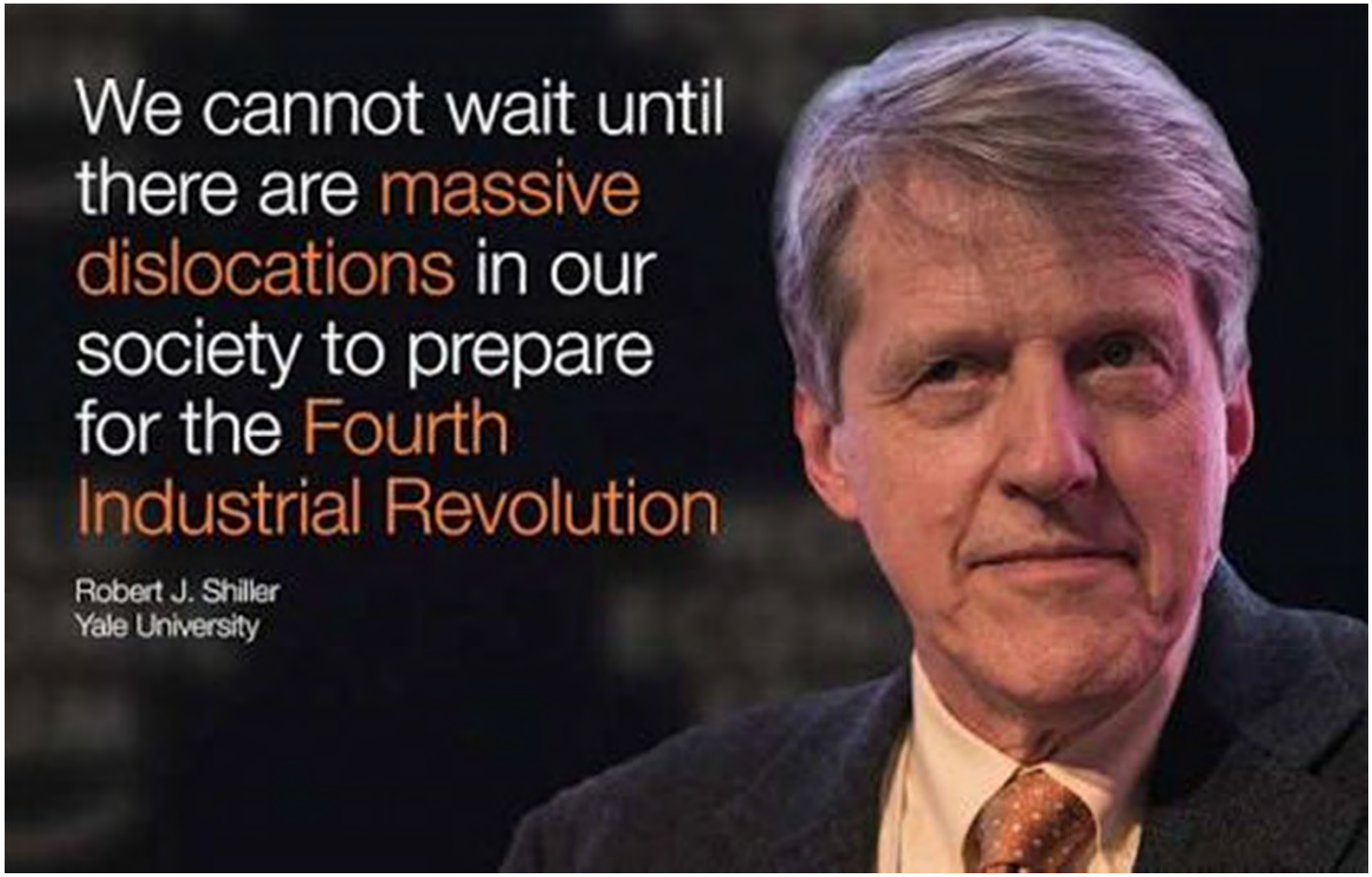
“Change before you are forced to change”

Jack Welch

“ The more we think about how to harness the technology revolution, the more we will examine ourselves and the underlying social models that these technologies embody and enable, and the more we will have an opportunity to shape the revolution in a manner that improves the state of the world.

Professor Klaus Schwab
The founder of
World Economic Forum

The Fourth Industrial Revolution is still in its nascent state. But with the swift pace of change and disruption to business and society, the time to join in is now
Gary Coleman
Global Industry and
Senior Client Advisor,
Deloitte Consulting


We cannot wait until there are massive dislocations in our society to prepare for the Fourth Industrial Revolution
Robert J. Shiller
Yale University

Economic Growth
doesn't mean
anything unless it is
inclusive growth
John Green
Author and Vlogger

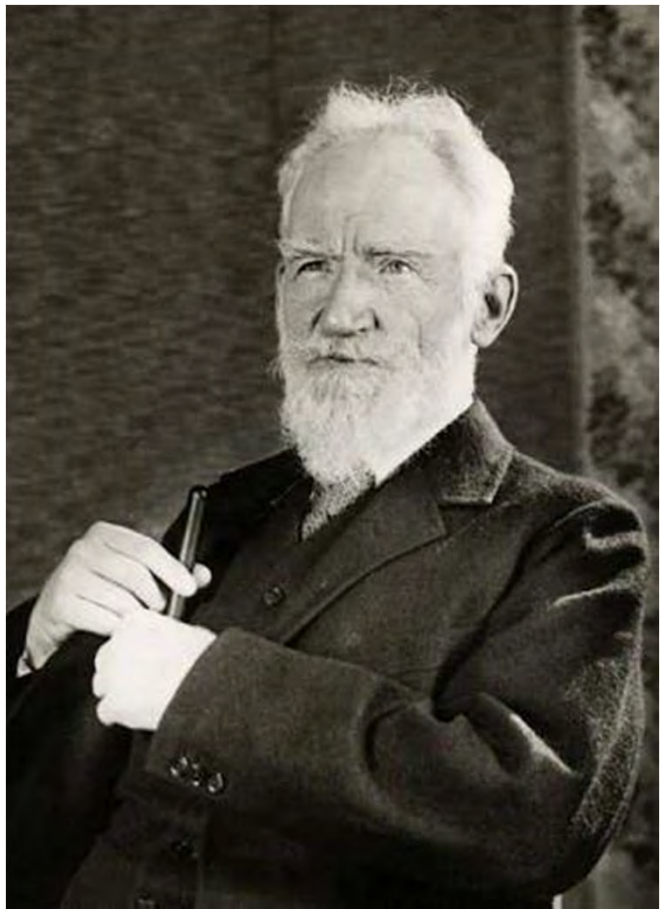
WORLD ECONOMIC FORUM
This Fourth Industrial Revolution will create more jobs than it destroys. Not only in the long term, but also in the short term
Joko Widodo
President of Indonesia

The Fourth Industrial Revolution should be a revolution of values
Amira Yahyaoui
Founder and Chair, Al Bawsala

“Progress is impossible without change,

and ***those who cannot change their minds***

cannot change anything”



George Bernard Shaw

นักวิจารณ์สังคม

นักเคลื่อนไหวทางการเมืองชาวไอริช

และผู้ได้รับ***รางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรม***ในปี ค.ศ. 1925 (พ.ศ.2468)

ที่มา: http://3.bp.blogspot.com/-ByaVOKKGK4E/VUcCVDYS8CI/AAAAAAAAFUE/qrda-3BHKzg/s1600/Shaw.jpg

2.วัตถุประสงค์

หารือเกี่ยวกับแนวคิด Chira Way เพื่อประยุกต์กับผู้เรียนเรื่องทุนมนุษย์และหวังว่า จะทำให้ได้ความรู้เป็นหลักการแล้วนำไปประยุกต์

3.Basics ของ Chira Way

1.มองสภาพแวดล้อมและไปกระทบองค์กร เรียกว่า Macro to Micro ทุกๆคน ต้องเห็นภาพใหญ่ก่อนจะเข้าใจภาพเล็ก คือ การเรียนจาก What ไปสู่ How and Why เน้นความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา และบริหารคุณภาพของทุนมนุษย์ ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลง

(1) Macro - Micro

(2) ปลูก - พัฒนา

(3) เก็บเกี่ยว - บริหาร

(4) ทำให้เกิดผลสำเร็จ/สร้างคุณค่า (Execution)

(5) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

4. Concept ของ Chira Way

1) Gary Becker, Human Capital
2) HR Architecture
3) 8K's และ 5K's (ใหม่)
4) ทฤษฎี 3 วงกลม
5) 2R's และ 2I's, 3V's
6) HRDS

เรื่องทรัพยากรมนุษย์
คือ การลงทุน

การลงทุน คือ การเสียโอกาสวันนี้ เพื่อจะให้ได้ประโยชน์ หรือผลตอบแทนที่มากขึ้นในวันหน้า และสิ่งที่สำคัญของการทำงานเรื่องคนให้สำเร็จ คือ ผู้นำหรือองค์กรจะต้องมอง “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นการลงทุน

นั่นคือ หากเราต้องการคนเก่ง – คนดี เราต้องพัฒนา..และทำอย่างต่อเนื่อง..วัดผล

ทุนคืออะไร?

ทุนก็คือสิ่งที่ต้องเสียแล้วถึง
ได้ คือจะไม่ได้มาง่าย ๆ
หรือที่เราเรียกว่า Investment
คือ ต้องลงทุนก่อน และหวัง
ว่าผลตอบแทนจะคุ้มกับที่
ลงทุนไป

ในโลกปัจจุบันมีทุนทางเศรษฐกิจ และธุรกิจหลาย ๆ ตัว เช่น

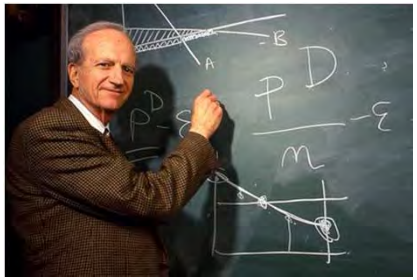
- ทุนที่มาจากธรรมชาติ – ที่ดิน
- ทุนที่มาจากการเงิน
- ทุนที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งอาจจะหมายถึงเทคโนโลยีหรือเครื่องจักร
- และสุดท้ายก็คือ ทุนมนุษย์ ก็คือคุณภาพของคนนั่นเอง

เพียงแต่คนนั้นจะแตกต่างจากทุนในด้านอื่น เพราะ

1. คิดได้ มีอารมณ์อยากทำหรือไม่อยากทำก็ได้ และต้องศึกษามนุษย์มากกว่าวัตถุ
2. ทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับทุนอื่น ๆ มาก เพราะจะเกี่ยวข้องกัน และหากทุนการเงินไม่มีทุนมนุษย์ก็จะไม่เกิดผลผลิตขึ้นมา จึงเป็นทุนที่สำคัญมาก ๆ และในการทำกิจการทางเศรษฐกิจหรือธุรกิจจึงขาดไม่ได้ ถึงแม้ว่าตอนหลังตอนหลังจะมีการทดแทนด้วยเทคโนโลยี เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ ATM แต่ก็ต้องมีอาชีพใหม่ทุนมนุษย์ที่มีความสามารถมากขึ้นในระบบธนาคาร เช่น จะต้องเป็นนักการตลาด เป็นนักวิเคราะห์ เป็นต้น

3. ในด้านวรรณกรรม มีใครในโลกทางเศรษฐศาสตร์เขียนเกี่ยวกับทุนมนุษย์ไว้บ้าง ที่เด่น ๆ มากก็คือ

- **Adam Smith** ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์รุ่นเก่ามาก ๆ สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจุบันอาจจะพูดได้ว่าเป็นผู้ริเริ่ม คำว่า “ทุนมนุษย์” แต่ในช่วงแรกไม่ได้เรียกว่าทุนมนุษย์โดยตรง Adam Smith ยกตัวอย่างว่า.. ค่าจ้างของแรงงาน 2 คน ไม่เท่ากัน และก็ถามว่าทำไม? ส่วนหนึ่งก็มาจากบุคคลหนึ่งอาจจะมีความรู้ทักษะมากกว่าอีกคนหนึ่ง



GARY S. BACKER

ต่อมาอีกคนหนึ่งที่ University of Chicago คือ **Prof. Gary Becker** ก็ได้วิเคราะห์ว่า ถ้าแรงงานมีการลงทุนด้านการศึกษาไม่เท่ากัน แค่วัดจากปีที่เรียนก็พอว่ารายได้ก็ไม่เท่ากัน จึงเป็นการค้นพบว่า การศึกษา คือ การลงทุนที่สำคัญของทุนมนุษย์ ใครมีการศึกษามากกว่าคนนั้นก็จะมีรายได้มากกว่า หรือมีทุนมนุษย์มากกว่า

$$E = \alpha_0 + \alpha_1 Y_1 + \alpha_2 Y_2 + \xi$$

E= รายได้, Y= Education

α1คือ ถ้า Y เพิ่ม E เพิ่มเท่าไหร่? ซึ่งได้มีการวิจัยว่า α1มีนัยยะสำคัญทางสถิติและเป็น+

ซึ่งการวิเคราะห์ของ Becker ก็เป็นที่มาของรางวัล Nobel ทางเศรษฐศาสตร์

ส่วนอีกท่านหนึ่ง คือ P. Schultz จาก University of Chicago ก็ทำวิจัยใช้หลักของ Becker พบว่าชาวนาในสหรัฐ ถ้าคนไหนมีความรู้หรือปัญญามาก.. ผลผลิตของสินค้าเกษตรหรือ Labor Productivity ของเขาก็เพิ่มขึ้น

ปัจจุบันปี 2553 การวิเคราะห์ทุนมนุษย์ก็ได้เปลี่ยนไปมาก ซึ่งก็คือประเด็นที่เราจะพูดกันในวันนี้

Hypothesis แรกก็คือ ปริมาณหรือการมองการศึกษาแบบเป็นทางการว่าจบอะไร ปริญญาตรีต้องดีกว่า ม.6 ก็ยังสำคัญอยู่ แต่จะสำคัญน้อยลง เพราะพบว่าคนเรียนน้อยก็อาจจะมีคุณภาพดีเท่ากับหรือมากกว่าคนเรียนมากก็ได้หรือที่มีคำว่า“ปัญญาอาจจะไม่ใช่ปริญญา”

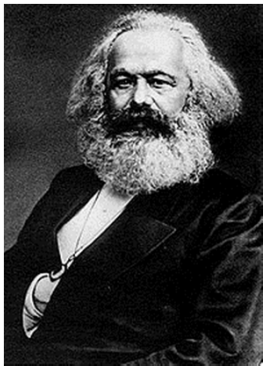
บุคคลที่เป็นตัวอย่างในเรื่องนี้คือ

“Bill Gates”

Bill gates

ดังนั้น ตัวผมเองก็เลยได้วิเคราะห์ตัวเองซึ่งถือว่าได้ลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์มามากพอควร แต่จบปริญญาเอกก็คงไม่ได้ดีกว่าคนจบปริญญาตรีอีกต่อไป อยู่ที่ว่าจบมาแล้วมีคุณสมบัติอย่างไร?

..จึงเป็นที่มาของทฤษฎี 8 K's และ 5 K's (ใหม่)

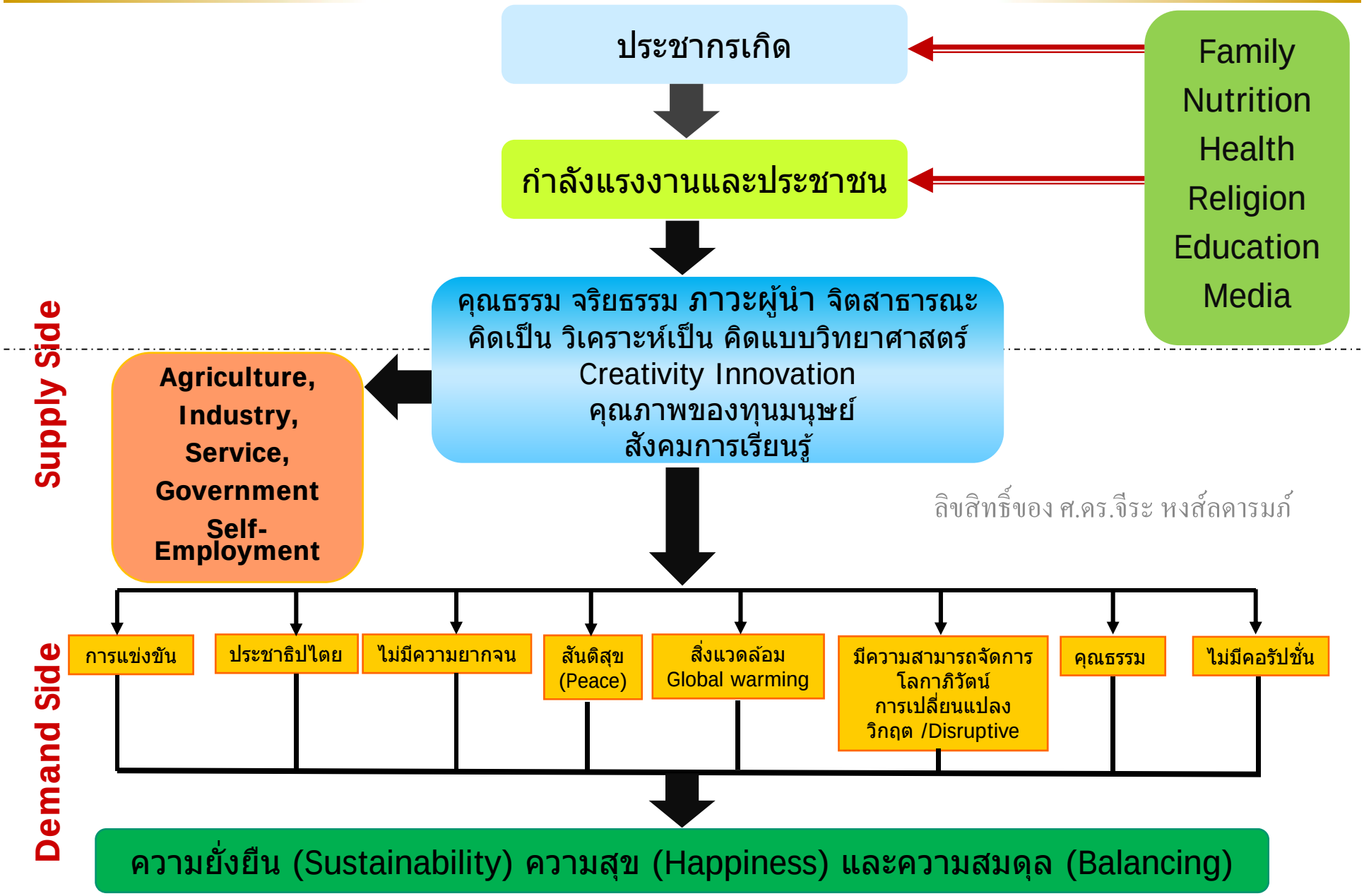


Karl Mark

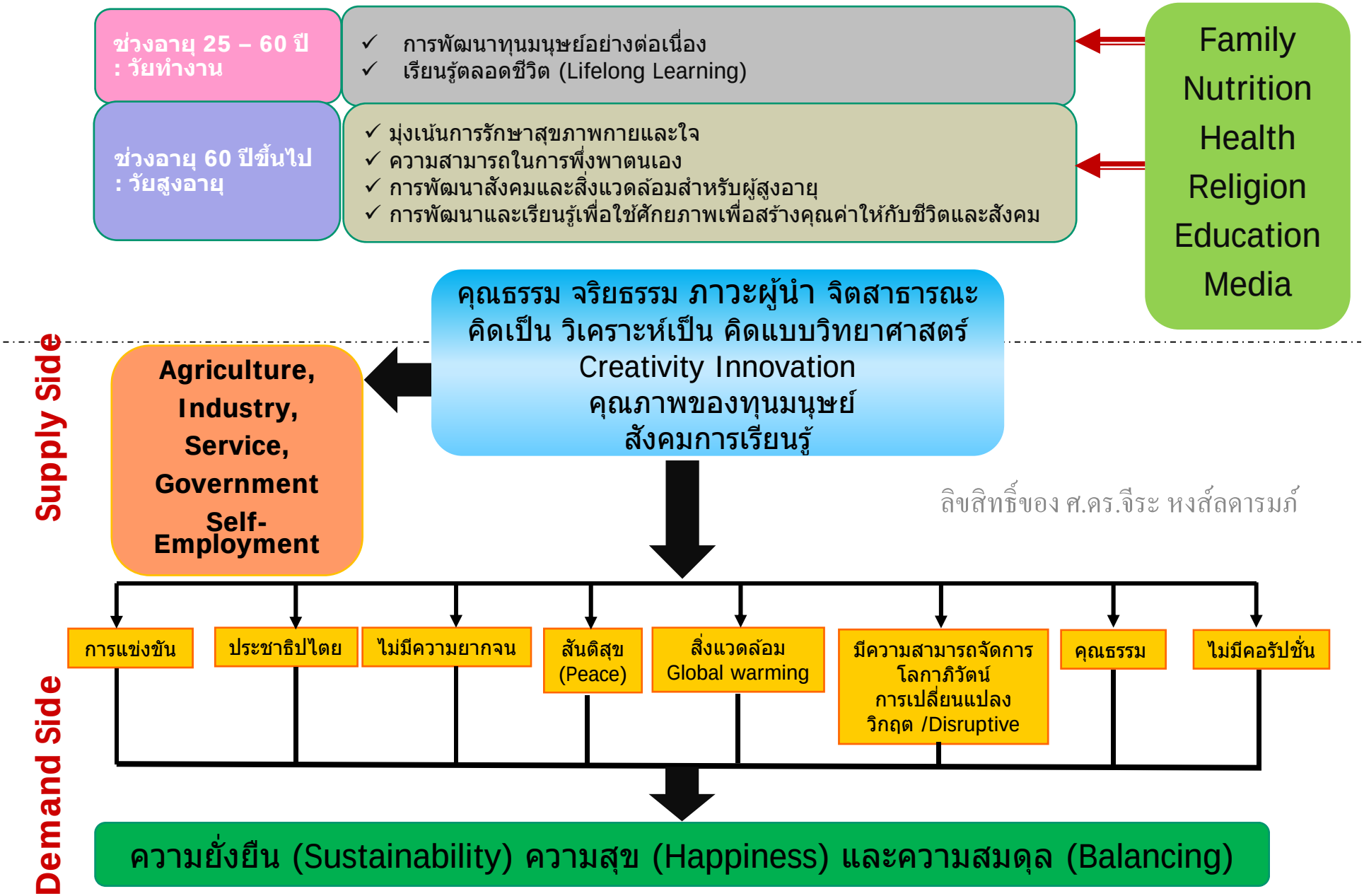
ที่ใช้ "K" แทนคำว่าทุนนั้นเพราะ "K" มาจากคำว่า Kapital เป็นภาษาเยอรมัน แปลว่า "ทุน" หมายถึงทุนทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่ง Karl Mark ได้เขียนทฤษฎี "**The Kapital**" ไว้กว่าร้อยปีแล้ว

ใน 8 K's ผมเริ่มด้วย Human Capital แต่ Human Capital ไม่ใช่วัดจากปริมาณมากแต่ต้องเน้นคุณภาพจึงเป็นที่มาของทุนที่สำคัญอีก 7ทุน

Chira Way: HR Architecture (I)



Chira Way: HR Architecture (II)



8 K's Theory

8 K's

Human Capital

- Ethical Capital
- Intellectual Capital
- Happiness Capital
- Social Capital
- Sustainability Capital
- Digital Capital
- Talented Capital

8 K's : ทฤษฎีทุน 8 ประเภท

พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Human Capital	**ทุนมนุษย์**
Intellectual Capital	**ทุนทางปัญญา**
Ethical Capital	**ทุนทางจริยธรรม**
Happiness Capital	**ทุนแห่งความสุข**
Social Capital	**ทุนทางสังคม**
Sustainability Capital	**ทุนแห่งความยั่งยืน**
Digital Capital	**ทุนทาง IT**
Talented Capital	**ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ**

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลักษณ์

5 K's (New) Theory

: Quality of Human Resource Development in globalization

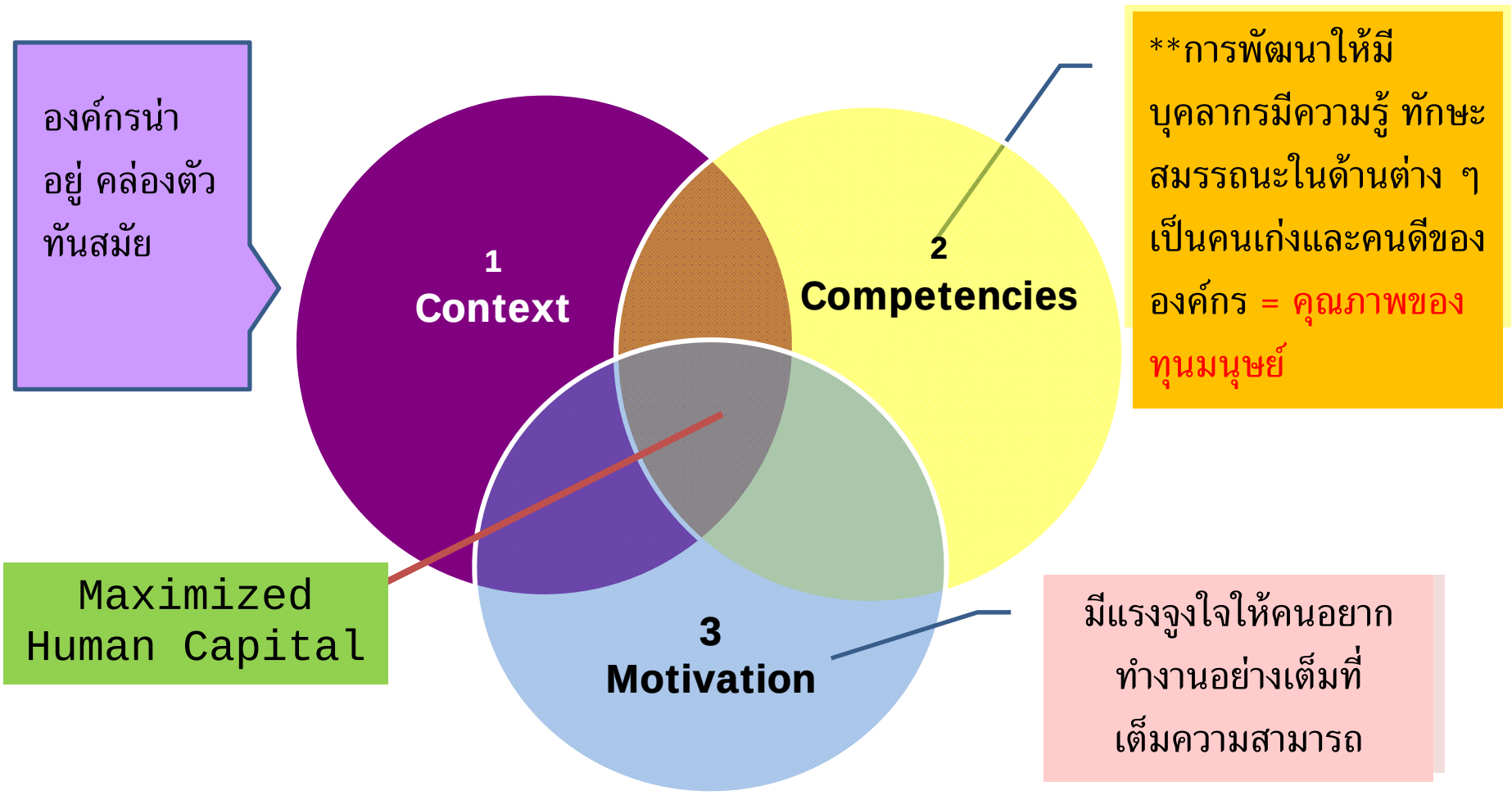
5 K's (New)

- Creativity Capital
- Knowledge Capital
- Innovation Capital
- Cultural Capital
- Emotional Capital

5 K's (ใหม่) : ทฤษฎีทุนใหม่ 5 ประการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์

Creativity Capital	**ทุนแห่งการสร้างสรรค์**
Knowledge Capital	**ทุนทางความรู้**
Innovation Capital	**ทุนทางนวัตกรรม**
Emotional Capital	**ทุนทางอารมณ์**
Cultural Capital	**ทุนทางวัฒนธรรม**

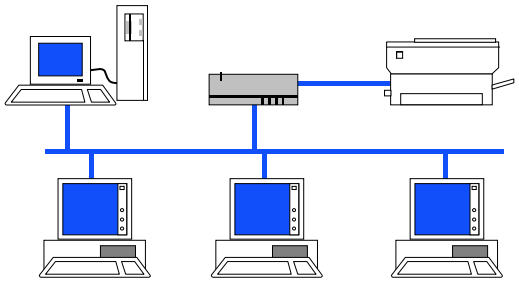
ทฤษฎี 3 วงกลม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ



วงกลมที่ 1

ดู contextในองค์กรว่าเอื้ออำนวยหรือเปล่า

- จะเอา IT มาใช้
- ระบบองค์กรที่คล่องตัว
- process ของงาน
- การนำ data และ knowledge มาสร้างมูลค่าเพิ่ม



วงกลมที่ 2

มองดูคุณภาพจาก gap analysis

ว่ามี skills และ competencies อะไร

และขาดอะไร แล้วพยายามลดช่องว่าง

Competencies ที่ผมได้เกริ่นไว้ในตอนต้น

ประกอบด้วย 5 เรื่องที่สำคัญ ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

1. Functional Competency

คือ ความรู้ที่เราต้องเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น วิศวกรต้องฝึกเรื่องช่าง บัญชีก็ต้องฝึกเรื่องบัญชี

2. Organizational Competency

เน้นเรื่องความรู้ที่มีประโยชน์ให้องค์กร มีการศึกษาเรื่อง Reengineering, Six Sigma, การปรับองค์กร, TQM, วัฒนธรรมองค์กร, การทำงานเป็นทีม, การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. Leadership Competency

- เน้นเรื่อง People Skill
- เน้นเรื่อง Vision
- เน้นเรื่องการสร้าง Trust

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

4. Entrepreneurial Competency

(1.) มีความคิดริเริ่ม

(2.) มีความคิดในเชิงผู้บริหาร

(3.) เผชิญหน้ากับความล้มเหลว

(4.) บริหารความเสี่ยง

5. Macro and Global Competency

(1.) รู้ทันเหตุการณ์ว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่ทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก

(2.) แสวงหาโอกาส และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง

ผมว่าคนไทยยังไม่มี...

- ✓ การแสวงหาความรู้ (Learning Culture)
- ✓ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ✓ ภาวะผู้นำ
- ✓ การมองโลกทัศน์ที่กว้างและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี
- ✓ Innovation
- ✓ การบริหารเวลา (Time Management)
- ✓ Creativity
- ✓ การมีทัศนคติเป็นบวก (Positive Thinking)
- ✓ ทำงานเป็นทีม
- ✓ การบริหารความรู้ (Knowledge Management)
- ✓ Change management
- ✓ การกระจายอำนาจให้ได้ผล
- ✓ ความสามารถในการตัดสินใจ
- ✓ ความสามารถในการรับฟังและยอมรับความจริง เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วงกลมที่ 3

จะทำอย่างไร ให้การ motivation มีประสิทธิภาพ และเกิดผลจริงกับงาน

MOTIVATION

- โครงสร้างเงินเดือน
- การมีส่วนร่วม
- การทำงานที่ท้าทาย
- การทำงานเป็นทีม
- การให้รางวัลพิเศษ
- การไปเพิ่มพูนความรู้
- ค่าตอบแทนที่เป็นไปได้ เช่น โบนัส
- วัฒนธรรมองค์กร
- การประเมินผลอย่างโปร่งใส
- ความเป็นธรรม
- Style การบริหาร
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- Empowerment
- อื่นๆ

2 R's

Reality – มองความจริง

Relevance – ตรงประเด็น

2 i's

- **Inspiration – จุดประกาย สร้างแรงบันดาลใจ**
- **Imagination – สร้างจิตนาการ**

ทฤษฎี 3V's

- Value Added

  สร้างมูลค่าเพิ่ม
- Value Creation

  สร้างคุณค่าใหม่
- Value Diversity

  สร้างคุณค่าจากความหลากหลาย

Copyright reserved: Chira Hongladarom

4 L's

- **Learning Methodology**

  มีวิธีการเรียนรู้ที่ดี

- **Learning Environment**

  สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

- **Learning Opportunities**

  สร้าง/เกิดโอกาสจากการเรียนรู้

- **Learning Communities**

  สร้าง/เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

3 L's

- ✓Learning from pain

  เรียนรู้จากความเจ็บปวด

- ✓Learning from experiences

  เรียนรู้จากประสบการณ์

- ✓Learning from listening

  เรียนรู้จากการรับฟัง

C & E Theory

- **Connecting**
- **Engaging**

C – U – V

- **Copy**
- **Understanding**
- **Value Creation/Value added**

ทฤษฎี HRDS

เพื่อการสร้างทุนแห่งความสุข การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- **H**appiness
- **R**espect
- **D**ignity
- **S**ustainability

Copyright reserved: Chira Hongladarom

ในการบริหารคน

1. ลดแรงจูงใจทางลบ Negative Incentives
2. เพิ่ม Motivation ด้าน Inspiration
3. เพิ่ม Motivation ด้าน Empowerment

5. ความสำเร็จเรื่องคนช้า ต้องอดทน
อย่างวันนี้ จุดเริ่มต้น สุภาษิตจีนบอกว่า

“ปลูกพืชล้มลุก.. 3-4 เดือน

ปลูกพืชยืนต้น.. 3-4 ปี

พัฒนาคน.. ทั้งชีวิต”

6. ตัวผมเองโชคดีที่ได้ตั้งสถาบันทรัพยากรมนุษย์ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กว่า 40 ปี และได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง

ได้ทฤษฎี 2R’s คือ มองเรื่องความจริง (Reality) และปรับมาเป็นประเด็นที่สำคัญ เรียกว่า Relevance

อย่างวันนี้ ต้องเน้น 4 แนวของ Chira Way

1.Where are we?

2.Where do we want to go?

3.How is your strategy?

4.ทำให้สำเร็จ Overcome difficulties

จุดอ่อนของเมืองไทยและตำรา

มักจะมองแคบคือแค่บริหารคน

แยกจากปลูกคน

จริงๆแล้ว ปลูกเราบริหารหรือเก็บเกี่ยวหรือ

Motivation

อาจจะคาบเกี่ยวกัน ไม่ได้แยกออกจากกัน

กรณี Case Study ที่ผมทำอยู่ การบริหารคนต้อง

1.ลดแรงจูงใจทางลบก่อน (Negative Incentives)

2.เพิ่มแรงจูงใจที่มองไม่เห็น หรือเรียกว่า Intangible

หรือ Soft Skills เช่น

-การสื่อสาร

-การแก้ปัญหาและตัดสินใจ

-การสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

-การปรับวิธีคิดเพื่อความสำเร็จของงาน

-ต้องไม่มองคนเดียว อาจจะมองเป็นทีม หรือทีมที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอกองค์กรด้วย ซึ่งเรียกว่า Stakeholders

-ต้องมองเรื่องความยั่งยืนด้วย

ผมขอเสนอแนวคิด อีกเรื่องหนึ่งคือ

ทฤษฎี 3V's

- Value Added

  สร้างมูลค่าเพิ่ม

- Value Creation

  สร้างคุณค่าใหม่

- Value Diversity

  สร้างคุณค่าจากความหลากหลาย

Copyright reserved: Chira Hongladarom

โดยเฉพาะ Value Creation และ Value Diversity

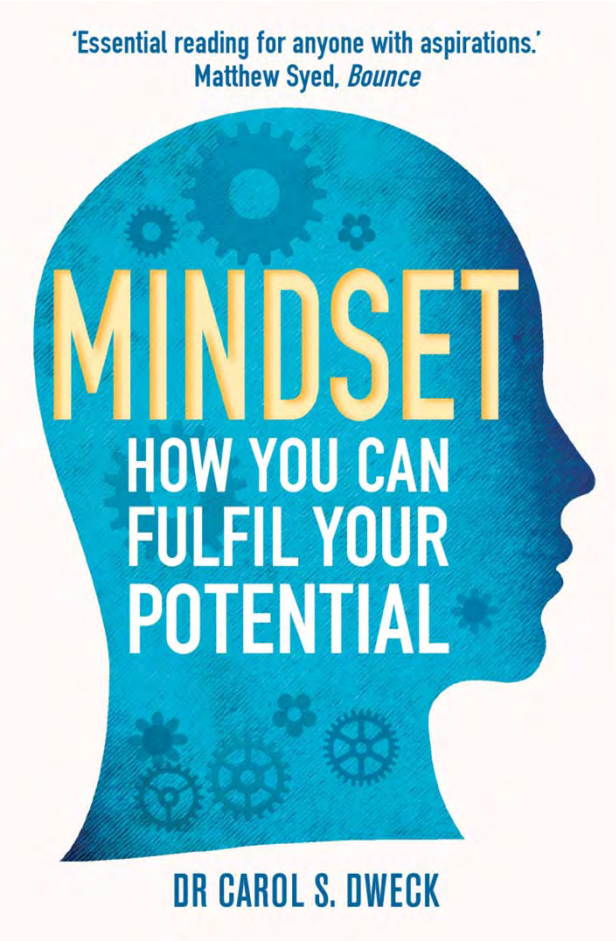
การ Motivation ให้คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

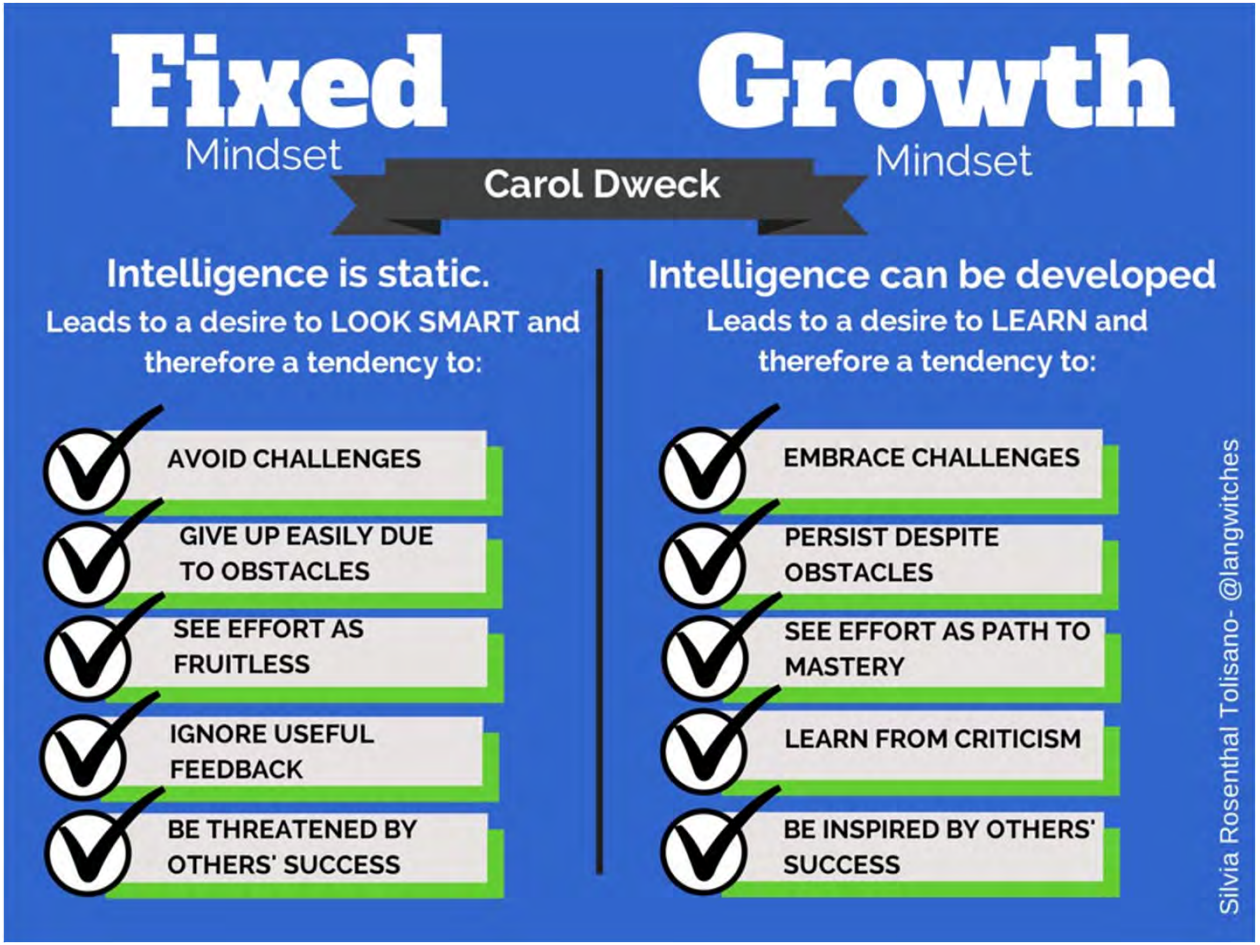
ก็มีความจำเป็นมาก

เพราะถ้ามี Creativity ก็อาจจะไปถึง Innovation ได้

คือ S-curve ใหม่ๆ

Fixed and growth mindset





การปรับ Fixed Mindset เป็น Growth Mindset

1.***ยอมรับตัวเองว่า ยังมีปัญหา***ในการดำรงชีวิต
และการทำงาน
2.***เมื่อถูกท้าทาย***จากสังคมหรือกดดันจากนาย
หรือเพื่อนร่วมงาน ก็***เผชิญอย่างองอาจ***
3.***ตั้งใจฟังคำวิจารณ์***และความคิดของบุคคล
รอบด้าน อย่าโกรธ แต่***ทำและแก้ไขปัญหาไปด้วย***
4.***อย่ารอแค่คำชม***จากคนรอบข้าง
เพราะคำชมอาจจะไม่จริงใจ
5.***ควรมองเรื่องของแท้จริง (Authenticity)
ให้ลึกๆว่า คืออะไร***

ที่มา: บทความบทเรียนจากความจริง กับ ดร.จีระ
เรื่อง** ปรับความคิดที่คงที่ **Fixed Mindset
เป็นความคิดพร้อมจะเปลี่ยน Growth Mindset
วันเสาร์ที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2562
https://www.naewna.com/politic/
columnist/41325

เราไม่เข้าใจของแท้ หลงอยู่ในความเชื่อผิดๆ เช่น คนบอกว่า เราสำเร็จ
แต่จริงๆแล้วยังไม่สำเร็จ ต้องอยู่กับของแท้

การปรับ Fixed Mindset เป็น Growth Mindset

ที่มา: บทความบทเรียนจากความจริง กับ ดร.จีระ

เรื่อง ปรับความคิดที่คงที่ Fixed Mindset

เป็นความคิดพร้อมจะเปลี่ยน Growth Mindset

วันเสาร์ที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2562

https://www.naewna.com/politic/

columnist/41325

6.ปลูกฝังว่า ***เป้าหมาย (Purpose) การทำงานคืออะไร***

7.วิเคราะห์ให้ดีว่า ***ความสามารถที่แท้จริงของเราคืออะไร นำมาใช้ในการปรับตัว*** ไม่ใช่เรียนเก่งเท่านั้น แต่ใช้จุดแข็ง จุดอ่อนให้ถูกจังหวะ หลีกเลี่ยงจุดอ่อน แต่ใช้จุดแข็งให้ได้ผลสูงสุด

8.ยอมรับว่า ***การวิจารณ์***จะทำให้เจ็บปวด แต่***ถ้าบริหารสำเร็จอาจได้คือรางวัล***

9.การทำงานต้อง***ดู Process กระบวนการมากกว่าแค่ Results***

10. ***เรียนรู้***จาก***ความล้มเหลว***

การปรับ Fixed Mindset เป็น Growth Mindset

11.***เจออุปสรรค***แล้วไม่พอ ***เอาชนะมันให้ได้***
ถือเป็นส่วนหนึ่งของ Chira Way เรื่องคน

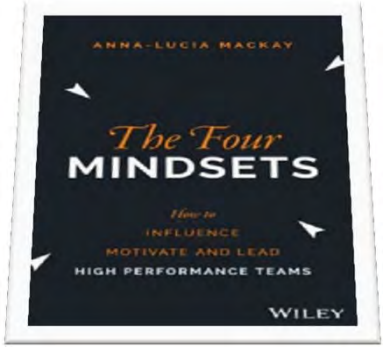
12.ต้อง Take risk ***ทำงานที่เสี่ยง*** อาจจะ***ทำร่วมกับทีม แต่ไม่ควรจะกลัวผิดหวัง*** แล้วไม่ทำสิ่งที่เป็นความกล้าหาญ

13.***ศึกษาค้นคว้าข้อมูลใหม่***ใน Google ***เน้น Reskill และ New Skill***

14.***ความสำเร็จอาจจะสำคัญเท่ากับ***ทำงานให้ทุกๆ คนได้รับทราบ ก็มีส่วนร่วมและจะ***ให้เกียรติทีมงานทุกๆคน***

15.สุดท้าย เมื่อปรับทัศนคติแล้ว คนก็คือเจ้าของ และ***จะต้องเข้มแข็ง Resilience ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น***

ที่มา: บทความบทเรียนจากความจริง กับ ดร.จีระ
เรื่อง ปรับความคิดที่คงที่ Fixed Mindset
เป็นความคิดพร้อมจะเปลี่ยน Growth Mindset
วันเสาร์ที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2562
https://www.naewna.com/politic/
columnist/41325



หลักที่สำคัญ 4 ข้อ

เพื่อทำให้เกิด Growth Mindset กับทีม

1. Emotional Intelligence Mindset
2. Connection Mindset
3. Growth Mindset
4. Performance Mindset

หลักที่สำคัญ 4 ข้อ เพื่อทำให้เกิด Growth Mindset กับทีม

Emotional Intelligence Mindset

มีความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้ทีมมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ แล้วจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในระดับองค์กร และนำไปสู่การแสดงความสามารถในการทำงานของพนักงาน ถ้าผู้นำมี Emotional Intelligence Mindset จะนำไปสู่ Performance โดยเฉพาะเรื่องของ Loyalty และความเชื่อมั่นในองค์กร

Connection Mindset

หมายความว่า ผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และสิ่งที่องค์กรคาดหวังไปสู่พนักงาน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าใจเป้าหมายและทำให้เกิด Connection ไม่ใช่ Communication คำว่า Connect มีความลึกซึ้งมากกว่าการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร แต่รวมถึง Emotion ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกพร้อมถ่ายทอดเป้าหมายต่างๆ

Growth Mindset

ผู้นำควรมี Growth Mindset และต้องทำหน้าที่เป็น Mentor เป็นโค้ชเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันกับทีม ตอนหลังองค์กรเน้น Self-coaching เป็นการสร้าง Growth Mindset ตรงไปยังตัวพนักงาน

Performance Mindset

สร้าง Performance ให้กับเพื่อนร่วมทีม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.ผมอยากจะฝากเรื่องผู้นำไว้ เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีภาวะผู้นำ

-กรณีศึกษา Nelson Mandela

-กรณีศึกษาจีระ หงส์ลดารมภ์

ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง

Leadership Roles (Chira Hongladarom's style)

กฎ 9 ข้อ Chira-Change Theory

8 Rules of Leadership (Nelson Mandela)

คุณสมบัติของผู้นำตามแนวทางของ Mandela

1. กล้าหาญ
2. ต้องรุกได้ แต่ต้องตั้งรับ และไม่ประมาท
3. การนำอยู่ข้างหลัง จะต้องแน่ใจว่า คนที่เรายกย่องให้มีบทบาทอยู่ข้างหน้า ต้องให้เขามีความรู้สึกว่า เขาได้นำอย่างน่าภูมิใจ และสมศักดิ์ศรี
4. ถ้าจะจัดการบริหารศัตรู ต้องรู้จักศัตรูให้ดี
5. การจะอยู่อย่างผู้นำควรใกล้ชิดกับเพื่อน แต่กับคู่แข่ง หรือคนที่เราไม่ชอบ ต้องใกล้ชิดมากกว่า
6. มีภาพลักษณ์ที่ดี ต้องปรากฏตัวตามที่ต่าง ๆ อย่างมีเกียรติและสง่างามเสมอ
7. ไม่เน้น ถูกหรือผิด แบบ 100% หรือ ขาวหรือดำ 100% มีการประนีประนอมที่เหมาะสม แต่รักษาหลักการไว้ และหาทางตกลงกันได้แบบ Win – Win
8. รู้ว่าจังหวะไหน จะ "พอ" หรือ จะ "ถอย"

Leadership Roles
(Chira Hongladarom's style)

1. Crisis management
   การจัดการภาวะวิกฤต
2. Anticipate change
   คาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงได้
3. Motivate others to be excellent
   การกระตุ้นผู้คนสู่ความยอดเยี่ยม
4. Conflict resolution
   การแก้ไขความขัดแย้ง
5. Explore opportunities
   การสร้างโอกาสแก่ผู้อื่น
6. Rhythm & Speed
   รู้จักใช้จังหวะและความรวดเร็ว
7. Edge (Decisiveness)
   กล้าตัดสินใจ
8. Teamwork
   ทำงานเป็นทีม
9. Uncertainty Management
   การบริหารความไม่แน่นอน

กฎ 9 ข้อ Chira - Change Theory

1. Confidence มั่นใจ
2. Understanding Future มีความเข้าใจอนาคต
3. Learning Culture มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้
4. Creativity มีความคิดสร้างสรรค์
5. Networking มีเครือข่าย
6. Win step by step ชนะเล็กๆ
7. Keep doing and continuous improving ทำต่อเนื่อง 3 ต.
8. Share benefits ผลประโยชน์ต้องกระจายทุกกลุ่ม
9. Teamwork in diversity สร้างทีมเวิร์คที่มีความหลากหลาย

สุดท้ายจริงๆ

3V’s คือ Value Diversity

มีหลายเรื่องแต่ที่มาแรงในระบบราชการก็คือ ความแตกต่างของอายุ

แต่อย่าให้ความแตกต่างเป็นอุปสรรค

ให้ความแตกต่างเป็นพลัง

ที่เป็นแรงจูงใจให้องค์กร

ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎี 3V’s

- Value Added

  สร้างมูลค่าเพิ่ม

- Value Creation

  สร้างคุณค่าใหม่

- Value Diversity

  สร้างคุณค่าจาก

  ความหลากหลาย

สุดท้าย ความสำเร็จของคนในองค์กร

ต้องมีตัวละครครบ

-CEO หรืออธิการบดี

-HR

-Non-HR

-ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้และติดอาวุธทางปัญญากับ Chira Academy's Medias

❑ ติดตามชมรายการโทรทัศน์คิดเป็น..ก้าวเป็.. กับดร.จีระทาง TGN
ออกอากาศทุกวันเสาร์ สัปดาห์ที่ 2 และ 4 ของเดือน เวลา 21.15-21.40 น.
และ Chira Academy Channel ทาง YouTube:
https://www.youtube.com/channel/UCKyulC3wra76rasO-TmdjdA

❑ ติดตามชมรายการโทรทัศน์ สู่ ประเทศไทย 4.0 ทาง TGN
ออกอากาศวันเสาร์สัปดาห์ที่ 1 ของเดือน เวลา 21.15-21.40 น.
และ Chira Academy Channel ทาง YouTube
https://www.youtube.com/channel/UCKyulC3wra76rasO-TmdjdA

❑ ติดตามฟังรายการวิทยุHuman Talk ทุกวันอาทิตย์ เวลา 06.00 – 06.30 น.
ทาง FM 96.5 MHz. หรือทางอินเตอร์เน็ต
https://thinkingradio.mcot.net/program/4ffa9957e3c3566aacd8d289

❑ ติดตามอ่านบทความ "บทเรียนจากความจริง" กับ ดร.จีระ
ทาง นสพ. แนวหน้า ฉบับทุกวันเสาร์ (หน้า 5) หรือ
https://www.naewna.com/columnist/1226

Thank You

Chira Academy

Email :
dr.chira@hotmail.com
Facebook Fanpage:
https://www.facebook.com/dr.chirahongladarom?ref=hl

www.chiraacademy.com

Foundation for International Human Resource Development (FIHRD)

Tel / FAX : 02-014-1471

089-200-1471

To learn about FIHRD's WORK please go to:
https://www.gotoknow.org/posts/422648