

วันเสาร์ที่ 13 มิถุนายน 2558 ผมได้รับเกียรติจาก GETEC มาจัดการเรียนรู้ หลักสูตร [การสร้างและบริหารทีมอย่างมีประสิทธิภาพในธุรกิจ SMEs](#) ([Effective Teamwork for SMEs](#)

)ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่นกรุงเทพฯ

เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ (VISION) –Shared Vision ร่วมกำหนดเป้าหมาย (GOALS) พันธกิจ (MISSION) และกลยุทธ์ (STRATEGIES) ขององค์กร
สร้างทัศนคติที่พร้อมต่อการทำงานเชิงรุก สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร
รวมทั้งการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทีมเวิร์คของทุก ๆ ส่วน ทุก ๆ ระดับในองค์กร เป็นการจุดประกาย
สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดพลังในการเรียนรู้และพัฒนา และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สุดท้ายนี้ ผมจึงได้เปิด Blog เพื่อเป็นคลังความรู้ของพวกเรา และแบ่งปันความรู้เหล่านี้ไปสู่สังคมของเราครับ

จีระ หงส์ลดารมภ์

สรุปโดยทีมงานวิชาการ Chira Academy

หลักสูตร การสร้างและบริหารทีมอย่างมีประสิทธิภาพในธุรกิจ SMEs

วันที่ 13 มิถุนายน 2558

ณ โรงแรม มิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่

เปิดโครงการฯ โดย ผู้บริหารจาก GETEC

คุณสาวนิตลักษณ์การ

ปีนี้เป็นปีแรกที่จัดสัมมนากลางปี เพื่อรู้เป้าหมายบริษัท ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงไปจะปรับตัวอย่างไรเพื่อโตไปพร้อมกับเศรษฐกิจได้

คุณกฤษณ ยมจินดา

การเรียนรู้ในวันนี้เป็นเรื่องการพัฒนาบุคลากร จึงอยากให้ท่านทั้งหลายได้ตั้งใจฟังเพราะเป็นการพัฒนาตัวท่านและคนในองค์กร

คุณอุกฤษฏ์ คลังสิน

วันนี้ถือเป็นโอกาสพิเศษจริง ๆ ที่ได้มีการจัดหลักสูตรหลังจากไม่ได้จัดมา 5 ปี

จึงอยากให้การจัดหลักสูตรในครั้งนี้เป็นไปเพื่อการเรียนรู้และนำผลจากการสัมมนาไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อไป

คุณอุทิศ ต่อวิริยะตระกูล

การร่วมกันตั้งใจสัมมนารั้งนี้ไปเปิดใจตามจุดมุ่งหมายการสัมมนาเพื่อให้องค์กรมั่นคงและก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Learning Forum & Workshop

หัวข้อ ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา GETEC ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

โดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ร่วมด้วย อาจารย์พิชญ์ภูริจันทร์กมล

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ขอขอบคุณคนรุ่นใหม่ ในวันนี้แสดงให้เห็นถึงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงจัดการกับความเสี่ยงไปสู่ความยั่งยืน

คนสร้างตายไปแล้วแต่บริษัทยังอยู่ สิ่งที่เราต้องมองคือการมองระยะยาว และ Sustainability

การมีสมอง และมีประสบการณ์ และการนำโครงสร้างต่าง ๆ เป็นธุรกิจที่ต้องใช้ทั้งวิเศษ และความเสี่ยงที่ต้องเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการ

โจทย์คือเราจะอยู่อย่างยั่งยืนอย่างไร เพราะธุรกิจทุกธุรกิจมีความเสี่ยง และเราต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด

คุณพิชญ์ภูรี จันทรมล

รู้สึกเป็นโอกาสดีที่อาจารย์จีระได้มาแนะนำให้กับธุรกิจ SMEs เพราะปกติเป็นธุรกิจที่ใหญ่

การมาในวันนี้นอกจากการบรรยายยังมีเรื่องกระบวนการที่น่าสนใจ

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

การปลูกมนุษย์ต้องใช้เวลาลดชีวิตถ้างาล 1 แต่ทำได้ 10 ถือว่าคุ้ม แต่ในประเทศไทยการใส่ 1 ขอให้ได้ 1 ก่อน แล้วค่อยก้าวกระโดด

การปลูกแตงกวา 3 เดือน ปลูกมะม่วง 1 ปี แต่ปลูกมนุษย์ทั้งชีวิต

การเรียนรู้ในวันนี้ต้องมีกระบวนการไปสู่ความเป็นเลิศ

ยุคต่อไปต้องไปถึงความเป็นเลิศออกมา

คุณพิชญ์ภูรี จันทรมล

การขาย การตลาด การบัญชี การติดต่อต่าง ๆ ตัวสุดท้ายคือ M – Man

บริษัทอยู่ไม่ได้ถ้ายอดขายไม่ขึ้น

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

การค้นหาในเวลาจำกัด ต้องดูว่าลูกค้าคือใคร ไม่ว่าจะเป็นลูกค้าระดับโลก ประเทศ หรือชุมชน

สิ่งสำคัญที่ควรมีก็คือทุนทางจริยธรรม

Entrepreneur เป็น Concept ทางเศรษฐศาสตร์ คือ 1+1 ต้องเป็น 2 ก่อน Friedman พูดเรื่อง Entrepreneur คือ จิตวิญญาณของคนแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อาทิ การผลิตที่มีต้นทุนต่ำก็อาจทำได้กำไรมากขึ้น

บริษัท GETEC อยู่ในยุค generation 2 และ 3 แล้ว ประเด็นคือจะทำให้ยั่งยืนต่อไปได้อย่างไร

คุณพิชญ์ภูรี

สิ่งที่เรียนรู้จะเกิดการกระเด็น ทำให้ได้กระบวนการใหม่ ๆ ถ้าทำให้เกิด Entrepreneur ซ้อน Entrepreneur จะแก้ปัญหาได้ อาจารย์จีระจะมีกระบวนการตรงนี้

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

เอาความรู้ที่ตรงประเด็นและถูกต้องมา Share ให้ฟังไปในตัว DNA มีประเด็นที่น่าสนใจและโปะเซให้จดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของตัวเองอาจโชคดีได้ประเด็นที่เกิดขึ้นในระหว่าง moment ที่อยู่กับ ดร.จีระ แล้ว moment นั้นนำไปปรับพฤติกรรมตัวเอง เรียกว่า Life Changing Moment

วัตถุประสงค์หลักคือ

1. พัฒนาวิสัยทัศน์
2. สร้างทัศนคติทำงานร่วมกันเชิงรุก
3. ค้นหาตัวเอง
4. จะไปทางไหน ไปอย่างไร และไปให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารในองค์กร Learn Share Care
6. พัฒนาประสิทธิภาพทุกส่วน มีการจุดประกาย
7. ศักยภาพคนแตกต่างกัน ต้องดึงออกมา

สรุปคือการรวมพลัง เป็นการมองการทำงานอย่างยั่งยืนในอนาคตของบริษัทร่วมกัน และทำการบ้านร่วมกัน

Quotations

1. การเปลี่ยนแปลงเร็วและไม่มีอะไรแน่นอน
2. ถ้าเราจะอยู่รอดในองค์กรของเรา เงิน ตลาด เทคโนโลยี แต่ที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพของคน
3. Financial KPIs สำคัญน้อยกว่า คน KPIs

สนใจคนเป็น Human Capital คุณภาพคนเป็นตัวตัดสินคนในท้องถิ่น และช่วยในการพัฒนาองค์กรเพิ่มขึ้น

ถ้าไม่มีคนจะทำได้หรือไม่ บางคนคิดไม่เป็น เห็นแก่ตัว บ้าอำนาจ ปรับตัวในเรื่องคนยากมาก

4. การเงิน การตลาดสำคัญน้อยกว่าคน

5. ทรัพยากรมนุษย์มีทั้งลบและบวก ถ้าทำเป็นจะได้ผลมหาศาล

ประเทศไทยมีทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไปเลยให้ความสำคัญกับคนน้อย ไม่เหมือนสิงคโปร์ เนื่องจากเขาไม่มีทรัพยากรธรรมชาติเพียงพอเข้าจึงมุ่งเน้นไปที่คน

การพัฒนาคนต้องใช้เวลา

การพัฒนาจิตใจ ต้องใช้เวลา

การทำงานที่ต่อเนื่องจะทำให้พฤติกรรมของคนเปลี่ยน

2R's

Reality – เอาความจริงมาพูดกัน

Relevance – เลือกประเด็นที่ตรงมาทำ

ถ้าเราจะทำให้ประสบความสำเร็จ เราต้องแน่ใจว่าเราพูดความจริง การก้าวไปสู่ตลาดหุ้น ให้เกิดพื้นฐานเปลี่ยนแปลงจะอย่างไร

การเลือกข้อเท็จจริงให้ดูว่าคืออะไร

3 V

Value Added การเพิ่มจากมูลค่าที่มีอยู่แล้ว

Value Creation อาจเพิ่มจากศูนย์หรือติดลบก็ได้แล้วสร้างขึ้นมา

Value Diversity มูลค่าเพิ่มจากความหลากหลาย อาจเป็นทั้งคน สินค้า หรือบริการที่หลากหลายแล้วคิดร่วมกัน

ความรู้ที่มีอยู่ นำไปใช้ได้ไหมในบริบทต่าง ๆ หรือไม่

C-U-V

Copy การทำตามอย่าง ต้องแน่น

Understanding ต้องเข้าใจ

Value Creation / Value Add สร้างคุณค่า หรือมูลค่าเพิ่ม

คนที่เป็นสมาชิกครอบครัวต้องยอมรับคนที่มาจากข้างนอกด้วยเพราะเป้าหมายคือความเป็นมืออาชีพ ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวการเปลี่ยนแปลง
เปิดโอกาสให้คนอย่าง ดร.จีระ มาพูด

คุณพิชญ์ภูรี

วัตถุประสงค์ต้องมีทั้ง Vision ,Mission ,Goal

แต่จะสำเร็จด้วยยุทธศาสตร์คือทีมที่ไปด้วยกัน ทำให้การทำงานง่ายขึ้น และเพิ่มขึ้น เพราะจะมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักรู้ในแต่ละฝ่าย เป็นการรู้จักกัน
และรู้จักที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

Learn – Share- Care คือสำคัญ

กระบวนการที่ดร.จีระ ให้ เป็นการเอาองค์ความรู้ที่ได้ให้ทุกคนมาแลกเปลี่ยนกัน และให้แต่ละส่วนมีความเข้าใจกัน

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

การ Share ในความหลากหลาย

บริษัทจะอยู่ได้ต้องดึงเอาความเป็นเลิศของบริษัทเข้ามา

มองอนาคต 20 ปีข้างหน้า พื้นฐาน Learn – Share – Care จึงสำคัญ ดร.จีระ เป็นเสมือนการฉายไฟฉายให้เห็น

หลักสูตร คือการกระตุ้นให้คิดสิ่งที่เป็นส่วนสำคัญต่อเรา และใส่ความรู้ใหม่ ๆ เข้าไป

อนาคตข้างหน้า ถ้า Invest เป็นเรื่องคน และเริ่มปลูกฝังความคิดที่ต่างกันไป เห็นเป้าหมายร่วมกัน จะเกิดการ Share Vision

ต้องเริ่มจากเจ้าของก่อน ต้องมีการปรับทัศนคติของคุณด้วย ต้องมีการรับฟังความคิดเห็น และ Care ความต่างกันไป

คุณพิชญ์ภูรี

อยากให้ศึกษาเรื่อง Learn – Share- Care และนำไปใช้ได้

การเรียนรู้เรื่องใดก็ตาม ต้องนึกถึง Reality คือเอาความจริงมา แล้วหาทางแก้ด้วย Relevance คือประเด็นที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
ช่วยให้ไม่หลงทางแม้บางครั้งเจออุปสรรคก็ต้องก้าวข้าม

8K's 5K's เป็นพื้นฐานของคน ให้ศึกษาดูว่าเรามีพื้นฐานและทักษะอะไรบ้าง ควรพัฒนาและเพิ่มทักษะใด

การทำให้บริษัทดีขึ้น ให้ Turn idea into action

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

เสนอว่าต้องเอาไปทำในสิ่งที่รู้ ช่วยคิด ช่วยทำ ทำเป็นทีม เอาไอเดียใหม่ ๆ ไปทดลอง ไปทำ ต้องเลือกประเด็นที่สำคัญต่อบริษัทจริง ๆ ไม่ใช่ไปลอกทุกเรื่อง ต้องเลือกประเด็นที่จะพูด

สำหรับบริษัทของเรา ต้องตอบว่าสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร (Where are we?) บริษัทอยากไปไหน (Where do we want to go?/Vision/Goal) แล้วจะใช้ยุทธวิธี ยุทธศาสตร์อย่างไรไปสู่เป้าหมาย (How to do it?) และเมื่อเจออุปสรรคจะเอาชนะอุปสรรคนั้นอย่างไร (How to overcome Difficulty?)

การพัฒนา GETEC ไปสู่ความยั่งยืน

1. ค้นหาจุดแข็งของตนเอง

- Competitiveness

- ช่วงแรกเป็นอย่างไร จิตวิญญาณของผู้บุกเบิกในการสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นอย่างไร ส่วนใหญ่ผู้บุกเบิกใช้ 2R's ไม่ได้เน้นตำรา และรู้ว่าอะไรสำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ

- ศึกษาปัจจัยภายในเป็นอย่างไร

- สร้าง Network และความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

2. การวิเคราะห์จุดอ่อน

ค่านิยม การตัดสินใจ ไม่ฟังคนอื่น ให้ดูทั้งองค์ภาพ เพราะเปลี่ยนไปจากแต่ก่อน

3. ถ้าถามว่าจะมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างในอนาคต ต้องบริหารลูกน้องด้วย Respect and Dignity เพราะคนเก่งก็สามารถอยู่ที่ไหนก็ได้

คำถามคือจะปรับตัวเองให้รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้ Change (รวดเร็ว Fast, ไม่แน่นอน Uncertainty ไม่สามารถคาดเดาได้ Unpredictable)

5. การคาดหวังของลูกค้าสำคัญ และต้องมีความสุข

6. เปลี่ยนความหลากหลายมาสู่ความเป็นเลิศ คนรุ่นใหม่ต้องดูแลให้ดี งานมีศักดิ์ศรี

พัฒนาจาก Good to Great

ธุรกิจครอบครัวจะยั่งยืนได้อย่างไร ตัวเลขใน Global อาจแย้งว่านี่ ช่วงนี้เป็นช่วง Transition ต้องระวัง ให้ดูเรื่องการเปลี่ยนแปลง เรื่อง Vision เรื่อง Role Clarity

การวางแผนธุรกิจอย่างยั่งยืน

การ Transition จาก Family Business ไปสู่ความยั่งยืน จำเป็นต้อง Share กันเปิดโอกาสให้คิดร่วมกัน

การมีปัจเจกบุคคล ทักษะคิดในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร (ถูกกำหนดโดยใคร และแบบใดที่จะเหมาะสมถึงถึงความเป็นเลิศออกมา)

ต้องแบ่งหน้าที่กัน บางครั้งอย่ารู้ทุกเรื่อง ไม่เช่นนั้นเรื่องใหญ่จะไม่ได้ทำ

เรื่องทรัพยากรมนุษย์

อย่ามอบให้ HR ทำอย่างเดียว บางครั้งอาจไม่เข้าใจแล้วอยากรู้ไปทุกเรื่อง ก็ไม่จำเป็น

ทรัพยากรมนุษย์ต้องเชื่อมกับเป้าหมายขององค์กร ต้องรู้ว่า Vision ของ GETEC เป็นอย่างไรในอนาคต ให้คิดและขับเคลื่อนองค์กรให้มีส่วนร่วมกัน
ทั้งในเรื่องความโปร่งใส

เรื่อง Balance Score Card ทรัพยากรมนุษย์สำคัญเมื่อ Balance กับเรื่องอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน การตลาด เทคโนโลยี

การสร้างทรัพยากรมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นเทคนิคยก Human Capital ให้สูงกว่าการเงิน การตลาด เวลาวัด KPIs วัดศักยภาพเงินอย่างเดียวไม่พอ
ต้องวัดความคิดสร้างสรรค์ด้วย เพราะคนเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ต้องเน้นการทำให้สำเร็จ

ในอนาคตข้างหน้า คือการปลูกทุนมนุษย์ที่นอกเหนือจากเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นการปลูกยกกำลังสอง ต้องไม่แก่เกินเรียน ต้องเรียนระหว่างที่เราทำงาน
ต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดเวลา เรียกได้ว่าต้องต่อเนื่อง ต่อเนื่อง และต่อเนื่อง

ทุนมนุษย์ในบริษัทของเรา ศักยภาพของคน ในคนที่ 2 – 8 เราอยู่ในอันไหนบ้าง แต่ต้องมีพื้นฐานคือทุนทางจริยธรรม จะช่วยให้บริษัทก้าวไป 40 %
แล้วค่อยเพิ่มทุนอื่น ๆ และ 5K's ก็ต้องมาหลัง 8K's

ถ้าบริษัทเราจะทำการปลูกต้องทำการปลูกให้มีศักยภาพคนที่รองรับการเปลี่ยนแปลงได้

ทุนแห่งความสุขคือ Happy at work เป็น Individual Capability ที่สามารถต่อยอดบริษัท GETEC ให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืน

สร้างโปรเจกใหม่ ๆ ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อขยายงานต่อไป

การทำเรื่องคน

HRM – ถ้าเราได้คนเก่งมาคนนึงในบริษัท จะบริหารอย่างไร ต้องบริหารให้เป็น

ยกตัวอย่างทฤษฎี 3 วงกลม

1. Incentive/Motivation องค์กรนำอยู่ มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว

2. Inspiration

3. Empowering ต้องรู้ว่ามีอะไรแล้วทำได้

การขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นเลิศเพื่อให้รองรับให้ยั่งยืน ให้ลองพิจารณาทฤษฎี Intangible ต้องสร้าง Happiness และ Share Happiness ในองค์กร ต้อง Respect ซึ่งกันและกัน ต้องมีการยกย่องคนอื่น เพราะบริษัทต้องขับเคลื่อนด้วยองคาพยพหลายกลุ่ม และต้องให้เกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายเพื่อให้บริษัทมุ่งไปสู่ความยั่งยืน

การทดแทนคนเก่งคนนิ่งใช้เงินมหาศาล เนื่องจากเขารู้วัฒนธรรมองค์กรของเขา เขาถึงทำสิ่งนี้ได้ ต้องปรับเปลี่ยน Mindset ของเรา

คุณพิชญ์ภูรี พึ่งสำราญ

Change – เราต้องเจอแน่นอน ให้คิดร่วมกันแล้วเกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ให้ดูตัวอย่างว่าปูนซีเมนต์ไทย Change แบบไหน

1. ไปคุมขายสินค้าต่าง ๆ

2. ไปเป็น Agent ขายความรู้

ถ้าสร้าง Entrepreneur ใหม่ ๆ ขึ้นมา เนื่องจากโอกาสเปิดกว้าง

SCG คุณค่าคือคน+นวัตกรรม เอาของที่มีมาปรับให้ดีขึ้น

ตัวอย่าง R1 ของ SCG

1. คือดูแลของที่มีอยู่มาขาย

2.การโตแบบ Green Growth ตาม Trend ของโลก

ตัวอย่างสินค้าของ SCG คือ สินค้าสวย ใช้งาน และประหยัดพลังงาน

GETEC

R1 ต้องมีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศ และเป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดี จะมุ่งไปสู่ R2 ได้

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

อยากให้เน้นผู้นำที่มีส่วนร่วมจากฐานสู่ฐาน อย่ามองคนแบบแคบ ๆ ให้มองคนแบบยุทธศาสตร์ทั้ง Tangible และ Intangible

ผู้นำที่ดีคือ เอาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ต้องมีความทะเยอทะยาน

การแสดงความคิดเห็นจากในห้องประชุม

1. มุมมองทัศนคติการทำงานในปัจจุบันที่เผชิญอยู่ เรื่องอายุ การศึกษา ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ความต้องการของแต่ละบุคคล คำถามคือการปรับทัศนคติของพนักงานแต่ละคนต้องใช้เวลา จะปรับอย่างไรให้ทิศทางเดียวกันเพื่อประโยชน์องค์กร

2. การเราจัดประกายให้พนักงานอย่างไร และความเห็นคนส่วนใหญ่จะเป็นความเห็นถูกต้องหรือไม่

ตอบ จุดประกายให้คนอยากทำหรือคล้อยตามอาจมาจาก Energy คือความคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์ เปิดให้ทำงานร่วมกับเรา และวิธีการที่กระตุ้นเขา
ความเห็นส่วนใหญ่น่าจะรับฟังไว้วกก่อน แต่ถ้ามีความเห็นส่วนบุคคลน่าจะนำเสนอด้วย ใช้ความเห็นส่วนใหญ่เป็นหลักก่อน แล้วค่อยมาพิจารณาทีหลัง

3. อาจารย์มีการให้คะแนนแนวคิด รูปแบบ องค์กรที่ทำให้การทำงานมีความสุขอย่างไรบ้าง

ตอบ เน้นเรื่องสุขภาพ มี Passion ในการทำงาน มี Purpose แล้วทำให้เกิด Meaning เน้นเรื่องเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีทั้งในเรื่องส่วนบุคคล และองค์กร

ทำ Survey แต่ละวันว่ามีความสุขเท่าไร ถ้า Happy workplace กับ Happy at work สูงจะสร้างมูลค่าองค์กรให้มีมูลค่ามหาศาล เพราะเป็น Work
ที่มีความหมายต่อเขาด้วย สร้าง Productivity ขององค์กร และให้ Balance ไปกับครอบครัวด้วย

4. บุคลากร หรือบุคคล ถ้ามีปัญหา 3 ปัญหา เช่น ความเครียดในการทำงานตามหน้าที่ศักยภาพของบุคลากร และการทำงานระหว่างองค์กร

บริษัทที่ประสบความสำเร็จและเปลี่ยนแปลงจะมีแนวทางอย่างไร

ตอบ บริษัทที่ประสบความสำเร็จ ต้องค้นหาสถานการณ์ของเขา และสิ่งที่เขาควรจะไป หรือยุทธวิธี GETEC ต้องเริ่มศึกษาปัญหาของบริษัทที่ทำร่วมกับคนอื่นว่ามีไหม
แล้วมาดูตัวเอง และมาพัฒนาตนเองด้วย แต่ยังมีคำตอบให้ไม่ชัดเจน

Workshop

- ในการมองอนาคตของบริษัทฯ ปัจจัยท้าทาย 3 เรื่อง มีอะไรบ้าง และมีแนวทางการจัดการอย่างไร
- เพื่อให้บริษัทไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต วิเคราะห์จุดอ่อน 3 เรื่อง และจุดแข็ง 3 เรื่อง จะแก้ไขจุดอ่อนอย่างไร? และนำจุดแข็งมาใช้อย่างไร?
- ถ้าจะมีการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง คิดว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จและควรจะเน้นหัวข้อใด เพราะเหตุใด อธิบาย

ตั้งชื่อทีม

1. สามพยางค์

2. มีคำหัวใจ

กลุ่มใจถึงใจ

1) ในการมองอนาคตของบริษัทฯ บัณฑิตทำทาย 3 เรื่อง มีอะไรบ้าง และมีแนวทางการจัดการอย่างไร

- การบริหารบุคคลและการเปลี่ยนแปลง

ทำให้องค์กรเข้มแข็งได้อย่างไร แนวทางเป็นอย่างไร

จัดอบรมสร้างความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้องค์กร มีการจัดอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เทคโนโลยีไปเร็วมาก ต้องมีความรู้ความเข้าใจและพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากร

อบรมและสร้างจิตสำนึก สร้างใจคนอย่างไรให้คนรักในองค์กร ครีธาในสิ่งที่ตนเองทำ เชื่อว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร และทำให้ต่อเนื่องในตลอด

เป้าหมายการทำงาน ต้องเป็นเป้าหมายเดียวกัน เข้าใจ ญจุดเดียวกันว่าไปไหนอย่างไร

- การเปิดตลาดและขยายตลาดไป AEC

การแข่งขันองค์กรภายนอก สร้างมาตรฐานให้เทียบเท่าองค์กรสากล ทุกคนต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เข้าใจวัฒนธรรม ความเป็นอยู่

สร้างความพร้อมให้บุคลากร ชาติอะไร จุดแข็งมีอะไร ให้การสนับสนุน สิ่งอะไรที่ขาดเติมเพื่อให้แข่งกับคู่แข่งได้

ศึกษาคู่แข่งและตลาด ศึกษาวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ต้องเข้าใจสิ่งที่เขาคิด ต้องรู้ให้ได้ว่าเขาต้องการอะไร และทำสิ่งนั้น ทำให้แข่งขันกับตลาดได้

- การรักษาคุณภาพ

กำหนดนโยบายคุณภาพที่ชัดเจน ต้องมีมาตรฐานเดียวกัน ทำอย่างไรให้คุณภาพงานเป็นที่ยอมรับในองค์กร เป็นคุณภาพเดียวกัน

ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล ติดตามผล

ปรับปรุงและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง อะไรที่ขาดอยู่ ต้องปรับปรุง และแก้ไข เพื่อรักษาที่หนึ่งตลอดไป

2) เพื่อให้บริษัทไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต วิเคราะห์จุดอ่อน 3 เรื่อง และจุดแข็ง 3 เรื่อง จะแก้ไขจุดอ่อนอย่างไร? และนำจุดแข็งมาใช้อย่างไร?

จุดอ่อน คือ ไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อาจทำให้มีปัญหาทางเดินเส้นทางอ้อมและช้า

จุดอ่อน คือ ไม่มีข้อมูลของแต่ละประเทศ จุดแข็ง มีประสบการณ์มากกว่า 34 ปี

จุดอ่อนด้านการบริหารงานคือการละเลย จุดแข็งคือมีมาตรฐานที่ดีอยู่แล้ว อันนี้คือมาตรฐานที่ดี

3) ถ้าจะมีการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง คิดว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จและควรเน้นหัวข้อใด เพราะเหตุใด อธิบาย

กลุ่มกำลังใจ

1) ในการมองอนาคตของบริษัทฯ ปัจจัยท้าทาย 3 เรื่อง มีอะไรบ้าง และมีแนวทางการจัดการอย่างไร

- การจัดการบุคลากร ทำอย่างไรให้บุคลากรมีคุณภาพที่สามารถนำองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มั่นคงและยั่งยืนในอนาคต ให้มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง

- การสร้างบรรยากาศให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และมีความสุขในการอยู่ในที่ทำงาน เมื่อทุกคนสามารถมีความสุข จะสามารถสร้างความศรัทธาและความภักดีต่อองค์กรให้องค์กรอยู่กับเราไปยาวนาน

- การเชื่อมต่อกับลูกค้ากับองค์กรภายนอกในส่วนที่เราทำงานด้วย ทำอย่างไรให้เขารู้สึกประทับใจในองค์กรเรา จะได้มีงาน มีเงินในองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ

2) เพื่อให้บริษัทไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต วิเคราะห์จุดอ่อน 3 เรื่อง และจุดแข็ง 3 เรื่อง จะแก้ไขจุดอ่อนอย่างไร และนำจุดแข็งมาใช้อย่างไร

- บุคลากร จุดอ่อน การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าต่าง ๆ

จุดแข็ง เมื่อถ่ายทอดดีบุคลากรจะสามารถทำงานหลากหลายได้

- การสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข จุดอ่อนคือการแบ่งกลุ่ม แบ่งพวก ทำให้ไม่มีความสุข สร้างจุดแข็งคือการสร้างความสามัคคี

- การสร้างความประทับใจลูกค้า บางครั้งแก้ไขทันที เราจะสามารถแก้ไขอย่างไร จะทำให้ลูกค้าใช้บริการต่อไปเรื่อย ๆ

3) ถ้าจะมีการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง คิดว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จและควรจะเน้นหัวข้อใด เพราะเหตุใด อธิบาย

ต้องเข้าใจว่าบุคลากรต้องการพัฒนาในด้านไหน ต้องมีการวางแผน จัดอบรมเรื่องศักยภาพ ต้องมีการพัฒนาคนละด้านในสายงาน
ต้องมีการวางแผนในส่วนจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรได้

การสร้างบรรยากาศ สร้างให้บรรยากาศทำงานดี และมีความสุขในการทำงาน จะให้คนมีความจงรักภักดีและทำงานต่อเนื่อง

แรงจูงใจ จะทำให้ช่วยต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

ควรเน้นหัวข้อใดสำหรับ GETEC คือทัศนคติระหว่างผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

เน้นให้ทั้งผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีทัศนคติที่ตรงกันจะได้รู้ว่าเราจะดำเนินการไปอย่างไร ถ้าเข้าใจกันจะทำให้การทำงานไปได้ดีและมีความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มแรงจูงใจ

1) ในการมองอนาคตของบริษัทฯ ปัจจัยท้าทาย 3 เรื่อง มีอะไรบ้าง และมีแนวทางการจัดการอย่างไร

- ความพึงพอใจของลูกค้า คือสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากองค์กรของเรา คือผลที่เราทำออกไป คือสิ่งที่ทำออกไปลูกค้ายอมรับใช้งานได้

- ความสุขในการทำงาน ร่วมมือทำงาน รักงานที่ทำ แล้วผลจะสำเร็จ เสร็จ และมีประสิทธิภาพ

- แรงจูงใจที่จะพัฒนาบริษัทไปสู่ระดับสูงขึ้นในระดับต่างประเทศ แรงจูงใจพนักงาน มีสวัสดิการที่ดี สร้างความสามัคคีในองค์กร มีบรรยากาศทำงานที่ดี

2) เพื่อให้บริษัทไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต วิเคราะห์จุดอ่อน 3 เรื่อง และจุดแข็ง 3 เรื่อง จะแก้ไขจุดอ่อนอย่างไร? และนำจุดแข็งมาใช้อย่างไร?

- ความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ จุดแข็งของลูกค้าคือการทำงานที่ตรงต่อเวลา มีเวลาจำกัดในการทำงาน คุณภาพมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ใช้หลักวิชาการเป็นข้ออ้างอิง เป็นจุดแข็งที่สร้างความพึงพอใจลูกค้า จุดอ่อนคือการเปลี่ยนแปลงเวลาของลูกค้าทำให้ทำงานไม่ทันกระชั้นชิดเกิน การจ่ายเงินที่ไม่ตรง

- การสร้างความสุขในการทำงาน จากสวัสดิการที่ดีที่พนักงานทุกคนเรียกร้องเป็นจุดแข็งที่สามารถสร้างความสุขได้ไม่ยาก การเปิดรับความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์กร

- การถ่ายทอดประสบการณ์ จุดอ่อนคือไม่เสนอ ไม่แนะไม่สอนรุ่นน้อง

สวัสดิการเพิ่มสวัสดิการเพื่อสร้างความสุข เช่น โบนัส เงินเดือน ตำแหน่ง หลากอย่างประสมกันสร้างความสุขได้ จุดอ่อน ความขัดแย้งในองค์กร ความไม่เห็นแก่ส่วนรวม

- แรงจูงใจ จุดแข็งการพิจารณาผลตอบแทนสามารถพิจารณาจากหลายสาเหตุ เช่นการตรงต่อเวลา การทำงาน การขยายงานที่สาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จุดอ่อนคือ ผลตอบแทนน้อยระหว่างเศรษฐกิจ การขยายงานมีจุดอ่อนคือขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

3) ถ้าจะมีการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง คิดว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จและควรจะเน้นหัวข้อใด เพราะเหตุใด อธิบาย

ความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ที่เลือกมาคือแรงจูงใจ ต้องมีการอบรมพนักงานทุกแผนกที่เกี่ยวข้องในสาขาที่มีความรู้มากขึ้น จะเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

การเพิ่มทักษะทางด้านภาษา ควรมีภาษาที่เป็นพื้นฐาน ทุกคนต้องเป็น

การสร้างความน่าสนใจองค์กรคือเอาจุดเด่นองค์กรว่ามีจุดเด่นเรื่องใด ด้านคุณภาพ ชื่อเสียง การมีฝีมือที่ทุกคนยอมรับ และพัฒนาให้เติบโตยิ่ง ๆ ขึ้นไป

กลุ่มใจเกินร้อย

1) ในการมองอนาคตของบริษัทฯ ปัจจัยท้าทาย 3 เรื่อง มีอะไรบ้าง และมีแนวทางการจัดการอย่างไร

- ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน พบว่าคุยเป็นเรื่อง ๆ คือ เรื่องงานกับเรื่องเงิน และส่วนใหญ่จะขึ้นอารมณ์ เป้าหมายคือสามารถพูดคุยทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้ปัจเจกบุคคลกลายเป็นเนื้อเดียวกัน ให้มีการปรับทัศนคติ เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน ละลายพฤติกรรม พัฒนาประสิทธิภาพในการสื่อสารพัฒนาการควบคุมอารมณ์

- ความสัมพันธ์ระหว่าง GETEC กับข้างนอก ทั้งคนไทยและคนต่างประเทศคุณภาพความสัมพันธ์ในแง่ลูกค้าก่อสร้าง ผู้ขายส่วนใหญ่มีอารมณ์ทำให้การสื่อสารไม่ดี บางงานมีปัญหา ลูกค้าอาจฝังใจคือข้อเสีย ทางแก้คือ ขยายความสัมพันธ์ลูกค้า และขยายไปสู่ AEC ปรับปรุงความสัมพันธ์กับลูกค้ามากขึ้น พัฒนาคุณภาพงานกับการสื่อสาร

- ความถดถอยของเศรษฐกิจ จะแก้ไขอย่างไร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพทำงาน ดูแลต้นทุน พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน ดูแลลูกค้า และรักษาสถานลูกค้าเดิม

2) เพื่อให้บริษัทไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต วิเคราะห์จุดอ่อน 3 เรื่อง และจุดแข็ง 3 เรื่อง จะแก้ไขจุดอ่อนอย่างไร? และนำจุดแข็งมาใช้อย่างไร?

3) ถ้าจะมีการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง คิดว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จและควรจะเน้นหัวข้อใด เพราะเหตุใด อธิบาย

ความสามารถทางด้านเทคนิคมีเยอะอยู่แล้ว เรามองเรื่องการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ตอนนี้แยกเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ จะทำอย่างไรให้พัฒนาตรงนี้มากขึ้น

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ขอแสดงความยินดีกับทั้งสี่กลุ่ม ขอชมเชยว่าได้ปลูกพื้นฐานได้ดี ปัญหาเศรษฐกิจช่วงนี้ 2 ปีข้างหน้าไม่ได้ขยายตัว ประเทศไทยบ๊วยเรื่องการศึกษา และเศรษฐกิจขยายตัวไม่ค่อยดี ต้องหาช่องว่างทางการตลาด และ Niche market ต้องคิดเรื่องระหว่างประเทศ จะช่วยทำให้บริษัทเรามีมาตรฐานที่สูงขึ้น

ปัจจัยภายในบริษัท มีปัจจัยระหว่างเจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน ทำอย่างไรถึงให้บรรยากาศในการทำงานเอื้ออำนวย ทำอย่างไรถึงให้ไปด้วยกัน ปรับ Attitude ปรับ Mindset ที่ฝังรากความคิด

การทำงานเป็นทีม มีการพูดเยอะว่าอยากให้ปรับปรุงดีขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ศักยภาพที่ยังไม่เกิดให้วางแผนให้ดี จะกระเด็นไปสู่จุดเหล่านั้น

วงจรของธุรกิจต้องทำให้ Curve ขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ ต้องไม่ประมาทการที่ดร.จีระ ได้มากระตุ้นการทำงานอย่างมีความสุข แยกแยะ Happy at work กับ Happy workplace

ปัจจัยท้าทายที่ใหญ่ที่สุดคือเรื่องเศรษฐกิจใน 2 ปีข้างหน้าเพราะเม็ดเงินน้อยลง ดังนั้นต้องให้ธุรกิจอยู่ได้ เตรียมบุคลากรที่มี Mindset ระหว่างประเทศ

คุณพิชญ์ภูรี

การมีเครื่องมือที่ดีคือ Learn Share Care สิ่งทั้ง 4 กลุ่มนำเสนอ วันใน 3 เรื่อง เรื่อง GETEC 1. เรื่องคนกับคุณภาพงานเป็นจุดอ่อนและจุดแข็งแรง ๆ ที่คนคิดและแรงจูงใจคือส่วนที่แตกคือความสัมพันธ์

Realistic ความจริง แต่ละคนเปิดใจกว้างสำหรับความรู้และวิชาการใหม่ ๆ

2. เรื่องลูกค้าจะอย่างไร มีกลุ่มหนึ่งบอกว่าหาน้ำใหม่ ๆ การตรงประเด็น เรื่องคุณภาพมาตรฐานบริการ สร้างแบรนด์เป็น GETEC ขึ้นมาได้อนาคตเสี่ยงไม่ได้ต้องเดินอยู่แล้ว ต้องหาลูกค้าอื่นมาทดแทน มองทิศทางของประเทศไทยไปทางไหน ต้องหาตัวเชื่อม (Network) เริ่มใกล้ AEC แล้ว กลุ่มแรกพูดเรื่อง Social Network เราขาดข้อมูลอะไรก็ไปหาใน Website

ต้องร่วมไปกับอนาคตได้ การมาใช้บริการ GETEC จะสามารถเติบโตได้ ต้องหาตลาดใหม่ ๆ รวมถึงความโปร่งใส

ต้องมีการรวมดินที่มีอยู่แล้วและมีน้ำ ดินก็สามารถใช้ประโยชน์ได้

แยกกลุ่มการทำกิจกรรม

ระดับผู้บริหาร

Positive Leadership (ระดับบริหาร 37 คน)

โดยอาจารย์อรรถิภัทร ภัทรเมฆานนท์

Check in

1. แจกโปสต์อิท และปากกาคนละชุด
2. เขียนทุกคนความรู้สึกตอนนี้ว่ารู้สึกอะไร

Coaching

คนทุกคนมีศักยภาพ และมีทางเลือกข้างใน

การเป็นโค้ชหรือผู้นำเชิงบวกเป็นอย่างไร

ความเชื่อในเรื่องคน

- มนุษย์ทุกคนมีทรัพยากรที่ดี (ศักยภาพในตัวเอง) คนมีศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพมาใช้ได้อีก

- มนุษย์ทุกคนสามารถและต้องการพัฒนา Coaching เป็นเรื่องวิธีการคิด

- การสื่อสารและการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อมนุษย์ การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ

การดูแลสุขภาพใจ

เมื่อได้ยินเสียงระฆัง ให้หลับตา และให้หายใจผ่านหลังมือจะสามารถสัมผัสลมหายใจได้

- ทดลองดูว่าลมหายใจจากจมูกข้างซ้ายหรือขวาหายใจคล่องกว่า
- คนที่จมูกขวาหายใจคล่องกว่าแสดงว่ามีพลังสุริยัน เป็นคนที่มีพลัง Energy หรือทำอะไรเร็ว แต่บางครั้งอาจพลาดได้
- คนที่จมูกซ้ายหายใจคล่องกว่าเป็นคนมีพลังจักษะ เป็นคนที่สงบ ทำอะไรไม่เร่งรีบ

การลดการคิดเยอะ

- ให้ลองพักสมองก่อน นั่งหลังตรงเมื่อได้ยินเสียงระฆังให้หลับตา หายใจเข้าลึก ๆ หายใจออกยาว ๆ รับรู้ว่ายหายใจเข้าและออกลมผ่านรูจมูก
- เมื่อมีความคิดเข้ามา ให้เอาความคิดไปจับที่จมูกข้างที่มีลมหายใจแน่น หรือคล่อง
- เมื่อแวบแรกความคิดอะไรโผล่ขึ้นมาบ้าง ให้จดไว้ แล้วหายใจต่อ ทำให้เรารู้ว่าใน 2-3 นาที มีความคิดอะไรโผล่ขึ้นมาบ้าง และถ่วงนอนก็เปลี่ยนอิริยาบถ
- เมื่อได้ยินเสียงระฆัง ให้ทำสมาธิลืมตา ให้ตาจดจ่อไปที่จุดใดจุดหนึ่งสัก 5-6 รอบ

การบอกความรู้สึก (ขอให้ทำในในห้องเป็นทีปลอดภัย)

- ให้แต่ละคนบอกความรู้สึกว่ารู้สึกอย่างไรบ้างตั้งแต่เข้ามา

- ให้นั่งสมาธิรู้สึกอย่างไรบ้างหลังจากนั่งสมาธิ

สรุป อยากให้ทุกคนได้สัมผัสความรู้สึกตัวเองตัวเอง

ยกตัวอย่างบริษัทแพนดอร่าเปิดรับสมัครงาน 1,000 คน มีคนมาสมัครงาน 10,000 คนเนื่องจาก เขามีมาตรฐานดูแลพนักงานและมีสวัสดิการ และการฝึกอบรมเป็นเยี่ยมใช้ 7 Habits มา 4 ปีManager ทุกคนเรียนรู้เรื่อง Who am I? คือการรู้จักตัวเองว่าฉันคือใคร

ดร.ยงยุทธ ยุทธวงศ์ รองนายกรัฐมนตรี เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาครู พ่อแม่ คนทำงานให้เป็น Coach

“พวกเราต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ...”

ข้อคิด

จากการนั่งสมาธิ พบว่า ถ้าเราสงบจะทำให้มีความสุข และการมีความสุขก็จะทำให้สงบ

ทำอย่างไรให้ช่างรักองค์กร และพัฒนาองค์กรเพื่อลูกค้า

ทำอย่างไรให้ผู้ใหญ่เข้าใจเด็ก พ่อแม่เข้าใจลูก ครูเข้าใจนักเรียน

โค้ชซึ่งสามารถโค้ชได้ตั้งแต่เด็กถึงผู้ใหญ่

การโค้ชคืออะไร

ดูภาพที่เป็นการ์ตูนแล้วเข้าใจว่าอะไร

1. เข้าพบ เล่าถึงเส้นทางเดิน

2. การกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย

3. การให้เครื่องมือ

4. ให้ออกไปทำแต่ไม่ให้ตกม้าตาย – ถ้าเป้าหมายใหญ่เกินไปก็ค่อย ๆ ซอยเป้าหมายออกเป็นย่อย ๆ เหมือนทำ Milestone

5. สำเร็จ

สรุปคือ แต่ละคนรับรู้ไม่เท่ากันต้องรู้ว่าคุณรู้อะไร และคุณไม่รู้อะไร

Project Leader ต้องนำความคิดของคนทุกคนมารวมกัน ต้องคอยเชื่อมงานทั้งหมดเพื่อจะได้รู้ว่าทำอะไร ดูว่าใครเข้าก่อนเข้าหลัง จะสามารถตรวจสอบและวางแผนได้

Project Manager ต้องคอยบริหารให้งานสำเร็จให้ได้ถ้ารู้ว่าสัปดาห์อะไรอยู่จะรู้ทันทีที่จะช่วยให้ทำงานง่ายขึ้น

คนที่ เป็น Coaching หรือที่เลี้ยงต้องเข้าใจกิจกรรมที่เขาทำ

Coaching เน้นเรื่องการถาม ต้องมี Consultant หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ

Counselor ที่ปรึกษาทางการแพทย์ ทางด้านเหตุให้ดีขึ้น

Coaching จะเป็นลักษณะ Positive Leader และพยายามให้ทีมมองคำตอบอีกด้านหนึ่ง จนกระทั่งพบคำตอบด้วยตัวเอง (มีอยู่แล้วแต่อาจไม่พบคำตอบ)

- เน้นการเข้าใจศักยภาพของคน

- การตั้งคำถามเสมือนเป็นการกรอข้อมูลเป็นเรื่อง ๆ

- ต้องรู้เป้าหมายของตนเอง

แจกกระดาษ

1. เขียนอุปสรรคปัญหาของการทำงานเป็นทีมที่ GETEC คืออะไรอะไรทำให้ทีมไม่มีประสิทธิภาพ

การรู้ปัญหา เช่น ปัญหาเรื่องการสื่อสาร ไม่ค่อยคุยกันในที่ประชุมแบบเปิดใจ แต่ไปพูดในห้องน้ำ

คนที่ เป็น Positive Thinking จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายได้

ทัศนคติเป็นเพียงมุมมอง เขาตั้งเป้าได้หรือไม่ว่าอยากให้เป็นอย่างไร ให้ลองเขียนว่าการแก้ปัญหาเรื่องการสื่อสารนั้นเป็นอย่างไร

ให้พูดว่าทำอะไรให้เข้าใจ....

2. ให้เขียนว่าสถานการณ์และอุปสรรคเรื่องที่มีนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีใด ทำอย่างไร

ทำอย่างไรให้การพูดในที่ประชุมเป็นเรื่องส่วนรวม ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว

เปลี่ยนจากปัญหาที่จุด A เป็นตั้งเป้าหมายที่จุด B แล้วตั้งคำถามว่าทำอย่างไร

สรุปคือ

1. รับฟังปัญหา

2. คิดเป้าหมายเชิงบวก

การทำงานกลุ่ม

แจก Sheet แบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่ม ให้แต่ละคนต่างอ่านบทความแล้วแลกเปลี่ยนไอเดียว่าใครมีความคิดมากที่สุด แล้วให้คุยกันในกลุ่มว่าแต่ละคนคิดอย่างไร ในกลุ่มคิดอย่างไร

เลข 1 คือคิดมากที่สุด 5 คือคิดน้อยสุด

หญิงสาวคู่นั้น

ชายเจ้าของเรือ

ชายคู่นั้น

เพื่อนชาย

เพื่อนหญิง

สรุปคือ

เรื่องการฟังและการเปิดใจฟังเป็นการเปิดการพูดคุย ส่วนใหญ่แต่ละคนตัดสินใจตัดสินใจบนสมมุติฐานของตนเอง

เวลาฟังในสิ่งที่ไม่ได้ยินเป็นเรื่องของความเชื่อ แต่ละคนมีความเชื่อต่างกัน

- คำพูดในการสื่อสารมีผลกระทบแค่ 7 % แต่โทนน้ำเสียงจะส่งผลมากกว่า

- ท่าที่สำคัญมากกว่า การกอดอกหมายถึงการไม่รับฟัง ไม่เอาด้วย การโน้มตัวมาข้างหน้าแสดงว่ารับฟัง การไปข้างหลังไม่เห็นด้วย

- ขอลถามว่าหลายครั้งการแสดงออกไม่ตรงกับความรู้สึกที่อยู่ภายใน

- คุณธรรมบางอย่างในตัวกระตุ้น รู้หรือไม่ว่าตัวไหนในตัวเองถูกรบกวน

- เราเชื่อทุกคนเป็นคนดี แต่ต้องดูว่าทำไมเป็นอย่างไร

โมเดลเรื่องภูเขาน้ำแข็ง (What, How ,Why)

กระบวนการคุยอันดับแรก คนที่เป็น Project Leader ต้องสามารถทำงานแทรกซึมในที่ต่าง ๆ ให้คนที่เข้ามาในแต่ละทีม จะต้องบอกว่าทำเสร็จแล้วได้อะไร

- บริษัทได้อะไร ได้อยอดคำ ได้การเติบโต ชื่อเสียง

- ทีมได้อะไร

- ตัวคนทำได้อะไร

เอากระดาษแจกตามกลุ่ม

1. เลือกคำคุณธรรม 5 ตัวที่สำคัญของตัวเองและ เขียนชื่อตัวเอง

วิธีการหาตัวตน

เราสามารถชื่นชมคนได้จากคุณค่าที่เป็นตัวตนเขาจริง ๆ เวลาชมให้ถึงตัวตนลึก ๆ ให้ใช้คำชมที่ว่ายิ่งไปกว่านั้น ให้ชมโปรเจค แล้วให้ชมตัวตนโดยใช้คำว่ายิ่งไปกว่านั้น

พฤติกรรมที่สำเร็จ ต้องพูดถึงตัวตนที่ดีคืออะไร อันไหนต้องปรับ

ตัวอย่าง ลูกเรียนดี ถ้าสอบผ่านชื่นชมว่าเขาเป็นคนที่ตั้งมั่น ตั้งใจ

สรุป คือ การโค้ชซึ่งคือการให้คนเห็นคุณค่าของคนอื่น

การเลือกว่าเราเป็นแบบไหน ให้ลองประเมินตนเอง

1. Certainty /Security/Comfort

2. Uncertainty/Variety/Adventure

3. Love & Connect

4. Significant

.....

5. Growth

6. Contribution

จะทำให้รู้ว่าคุณคนไหนเป็นแบบไหน และจะจัดการอย่างไร ถ้าหาไม่ได้ในงานก็ไปหาอย่างอื่นเพิ่ม

Learning Forum & Workshop

หัวข้อ การปรับใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน

โดย ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

อาจารย์อติธิภัทร ภัทรเมฆานนท์

อาจารย์พิชญ์ภูรี พึ่งสำราญ

จากกิจกรรมที่เรียนแต่เช้าได้อะไรบ้างตอนช่วงบ่ายได้อะไรบ้าง

กลุ่มที่ 1

ช่วงเช้าสรุปได้ว่าได้ 2R's ในการดำเนินทีมงานประสิทธิภาพ และการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน

ช่วงบ่าย ห้องผู้บริหารได้ รู้จักตนเอง รู้จักการบริหารองค์กร

ห้องเจ้านักงาน รู้จักการทำงานเป็นทีม และความสุขในการบริหารงาน

กลุ่มที่ 2

ช่วงเช้า การจัดลำดับความสำคัญของทีม ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รู้จุดเด่นเพื่อการพัฒนา และจุดด้อยเพื่อแก้ไข

ช่วงบ่าย ห้องเจ้านักงานการทำงานเป็นทีม

ห้องผู้บริหารการแนะแนวทางการปฏิบัติงาน รู้จักตนเอง รู้จักคนอื่น ยอมรับความแตกต่าง

กลุ่มที่ 3

ช่วงเช้า ได้ 2R's ระบุปัญหาว่าทำอะไรอยู่และแก้ไขตรงประเด็น พูดจุดเด่นและจุดด้อยในองค์กร เห็นความสำคัญของครอบครัว มององค์กรเหมือนครอบครัว แก้ไขเพื่อนาคต

ช่วงบ่าย ห้องเจ้านักงาน เห็นการทำงานเป็นทีมเวิร์ก

ห้องผู้บริหาร โค้ชที่ดี ดีกว่าเป็น Consult เนื่องจากต้องช่วยดูเพื่อการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แค่ติดตามผลงาน

อาจารย์อิทธิภัทร

มีกระบวนการในการดำเนินงาน เนื่องจากทุกคนทำกันเอง

โค้ชที่ทำได้ต้องเชื่อมโยง เราจะรู้จักการเป็นมนุษย์ที่ดีที่สุดก็ต้องเชื่อมโยงกับตัวเราเองก่อน

คุณธรรมที่มีอาจมีมากกว่า 5 ข้อ แต่ให้เลือก Top 5 ถ้าถามว่า Who are you ? จะเป็นตัวตนที่บอกว่าคนฟังเป็นอย่างไร จะเป็นลักษณะที่ใช้ในการทำงาน

การชมคนต้องบอกให้รู้ว่าเขาเป็นอย่างไร

การระบุความต้องการของตนเองให้แน่ชัดเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการทำงาน

คุณพิชญ์ภูรี จันทรวงศ์

อาหารสมองที่จะต้องปรุงร่วมกัน ประเด็นคือการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2R's คือ

1. ความเป็น GETEC

2. ลูกค้า ถ้าเดินไปในแนวทางนี้ได้ก็ดี

GETEC มีอนาคต และต้องสร้างร่วมกัน

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

บริษัทเติบโตมากกว่า 34 ปีแล้ว จากนั้นไปคือความเปลี่ยนแปลง โจทย์คือทำอะไรให้เข้มแข็งและยั่งยืน ต้องหาหรือว่าจะไปทางไหน และจะพัฒนาอย่างไร ให้ค้นหาตัวเองและพูดเรื่องผู้นำ

การเสริมงานที่ทำอยู่ ทิศทางเป็นอย่างไรจะปรับตัวอย่างไร ฐานในการทำงานต่อคืออะไร

การเรียนรู้ครั้งนี้คือการปลูกฝังสิ่งที่เป็นประโยชน์

การแสวงหาความรู้ไม่พอ ต้องมีเครื่องมือ โดยศึกษาว่าเครื่องมือเหล่านั้นคืออะไร สังคมไทย ถ้าเรากระหายความรู้ Do what you know สำคัญกว่า Know what

you know คิดให้เป็นประโยชน์จะทำให้ประสบความสำเร็จ ให้สร้างเส้นทางที่เดินทางไกล ยิ่งไปที่ DNA และสะสมไว้

Process ในการเรียนต้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ต่อเนื่อง และต่อเนื่อง

คัดลอกจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/591039>