

101

IT'S OK

รหัสลับพัฒนาศักยภาพ
กลุ่ม : Successor

พรเทพ ฉันทนาวิ

101

IT'S OK

รหัสลับพัฒนาบุคลากร

กลุ่ม : Successor

IT'S OK รหัสลับพัฒนาบุคลากร

กลุ่ม : Successor

โดย พรสิณพ ฉันทนาวิ

พิมพ์ครั้งแรก : ธันวาคม 2563

ISBN (e-Book) : 978-616-302-207-3

เจ้าของ : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

ที่ปรึกษา : ดารารัตต์ พิษมงคล

กองบรรณาธิการ : ศศิพันธ์ อุษณีย์มาศ

: มรกต เอื้อวงศ์

พิสูจน์อักษร : ประนอม เพ็ชรสมัย

ประสานงาน : ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง

ออกแบบ-จัดรูปเล่ม : สิทธิศักดิ์ บุขปนวิช

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

พรเทพ ฉันทนาวิ.

IT'S OK รหัสลับพัฒนาบุคลากร กลุ่ม : Successor.--กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2563. 84 หน้า.

1. การพัฒนาบุคลากร I. ชื่อเรื่อง

658.3

ISBN (e-Book) : 978-616-302-207-3

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

(ห้ามคัดลอกหรือถ่ายสำเนาส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต

มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

จัดจำหน่ายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4

ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ

กรุงเทพฯ 10800 โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

คำนำ

ในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงอันหลากหลาย เช่นปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ความมั่นคงและความเชื่อมั่นในเสถียรภาพของรัฐบาลในแต่ละประเทศ ความผันผวนของเศรษฐกิจ รวมถึงภาวะวิกฤตจากโรคระบาดที่ส่งผลกระทบไปทั่วโลก อย่างสถานการณ์โควิด-19 การบริหารองค์กรให้เติบโต มีความมั่นคง และสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างยั่งยืน จึงเป็นโจทย์ที่มีความท้าทายยิ่ง

แต่ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคใดก็ตาม ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปยังทิศทางที่กำหนดได้ คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างดีเยี่ยม ดังนั้น ในเนื้อหาของหนังสือชุดนี้ จึงเชิญชวนท่านผู้อ่านมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการไขรหัสลับ เพื่อพัฒนาบุคลากรภายใต้รหัสลับที่เรียกว่า “IT’S OK” ซึ่งหมายถึง บุคคล 5 กลุ่มที่องค์กรต้องใส่ใจและพัฒนา โดยเล่มนี้จะพูดถึงกลุ่ม Successor

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้จะเป็นหนึ่งใน **“ชุดการพัฒนาบุคลากร (Human Development Series)”** สำหรับท่านผู้บริหารและ HR เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของท่านให้มีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และใช้เป็นแม่แบบสำหรับพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป

สารบัญ

บทนำ	8
S-U-C-C-E-S-S ประเด็นที่ต้อง	
พัฒนากลุ่มซึกเฮสเซอร์	13
➤ Self Motivation	15
➤ Unlock the Others Potential	18
➤ Cross Function Management	19
➤ Crucial Conversation	21
➤ Entrepreneurship	25
➤ Strategie Thinking	46
➤ Situation Leadership	51
สิ่งเขปเตือนความจำ	63
บทสรุป	64

IT'S OK

รหัสลับ

พัฒนาบุคลากร

กลุ่ม : Successor

บทนำ

ทันทีที่ท่านเห็นคำว่า “IT’S OK”...ท่านก็คงแปลคำภาษาอังกฤษคำนี้ว่า... “มันดี!!!” ซึ่งก็ถือว่าการแปลความหมายผ่านระบบความคิดความทรงจำในสมองแบบอัตโนมัติ นั้น... “ถูกต้อง” และด้วยระบบสมองอัตโนมัติของท่านก็จะมีการประมวลผลในขั้นต่อมาว่า... “แล้วมันคืออะไรนะ? ทีโอเค”

คำตอบ คือ แต่ละกลุ่มบุคลากรในองค์กร ก็คือ คำที่ประกอบด้วย “อักษรตัวแรกในภาษาอังกฤษ I-T-S-O-K” ของคำว่า Individual, Talent, Successor, Old-Age & Kid ซึ่งเป็นบุคลากร 5 ประเภทที่ต้องอยู่ใน “กลุ่มเป้าหมาย” ของ “การพัฒนาความสามารถของพวกเขา” ให้เป็น “ฟันเฟืองสำคัญ” ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรนั่นเอง

ท่ามกลางปัจจัยกดดันในการขับเคลื่อนองค์กร อันประกอบด้วย “หลัก 3C.”

1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
(Change of Technology)
2. การแข่งขันทางธุรกิจ (Competitions) และ
3. พฤติกรรมของลูกค้า (Customer Behaviors)

ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรของตนให้ “ก้าวทำให้ทันต่อกระแสโลกและกระแสธุรกิจ” เพราะถ้าองค์กรใดก้าวทำไม่ได้ไม่ทัน ก้าวเท้าเข้าไปเพียงจังหวะเดียวหรือเข้าไปเพียงก้าวเดียว องค์กรนั้นก็ยอมอยู่บนความเสี่ยง ก็มีโอกาที่จะตกขบวนการแข่งขันทางธุรกิจ ต้องกลายเป็น “องค์กรที่ล้าหลัง” “องค์กรที่โลกลืม” จนกระทั่งกลายเป็น “องค์กรที่ตายแล้ว”

วัตถุประสงค์ของ Mini Guide Book ชุดนี้ จึงต้องการที่จะ “จุดประกาย” หรือ “แจ้งเตือน” ในมุมมองที่พวกเรา เหล่าบรรดานักบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอาจมิได้คำนึงถึง อีกทั้งในอีกมุมมองหนึ่งที่ Mini Guide Book ชุดนี้ กำลังจะชวนท่านคิด สะกิดให้ท่านตระหนัก และท้าทายให้ท่านริเริ่ม ลองลงมือทำในประเด็นใหม่ๆ เกี่ยวกับ “การพัฒนาบุคลากรในองค์กร” ของท่าน ด้วยความตั้งใจว่าต้องการให้ Mini Guide Book ที่เขียนนี้เป็น “ชุดการพัฒนาบุคลากร (Human Development Series)” เพื่อปลดปล่อยศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะของ

คนในองค์กร ผ่านรหัสลับด้วย **อักษร 5 ตัวแรกของคำว่า “IT’S OK”** ประกอบด้วย 5 กลุ่มบุคลากร ที่องค์กรต้องใส่ใจและพัฒนา ดังต่อไปนี้...

Individual พนักงานรายบุคคล หมายถึง ใครก็ได้ อายุนานแค่ไหนก็ได้ สังกัดหน่วยงานใดก็ได้ ควรได้รับการพัฒนาโดยถ้วนหน้าอย่างทั่วถึง

Talent พนักงานดาวเด่น หมายถึง คนที่มีความสามารถโดดเด่น ซึ่งสามารถเห็นได้เชิงประจักษ์ ที่ครอบคลุมทั้งด้านผลปฏิบัติงานและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเขาหรือที่ในเชิงวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เรียกบุคลากรดังกล่าวนี้ว่า “HiPer-HiPo” (High Performance, High Potential)

Successor พนักงานผู้สืบทอดตำแหน่ง หมายถึง บุคคลที่ทำงานมานานและได้เรียนรู้ในงานหลากหลายด้าน จนทำให้มีความพร้อมในการที่จะสืบทอดภารกิจในสายตาของผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจ (ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นคนในตระกูลเดียวกันกับเจ้าของกิจการ) หรืออาจจะหมายถึง คนที่ผู้ใหญ่หรือหัวหน้างานนั้นหมายมั่นปั้นมือให้บุคคลคนนี้รับช่วงต่อ

ในการขึ้นมาดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ แทนตน

○ **Old-Age** พนักงานใกล้เกษียณ หมายถึง บุคลากรที่ใกล้เวลาที่จะต้องปลดระวางในการทำงานตามข้อกำหนดการจ้างงานตามอายุตัว เช่น บริษัทกำหนดไว้ว่า “ทุกคนต้องเกษียณอายุตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างไว้ที่อายุ 60 ปี ตามรอบปีอายุหรือตามรอบปีปฏิทิน” ซึ่งก็แล้วแต่ว่าแต่ละบริษัทจะกำหนดอายุเกษียณไว้ที่เท่าไรและอย่างไร บางบริษัทอาจจะมีการขยายระยะเวลาหรือเรียกว่าต่ออายุการเกษียณออกไปเป็นกรณีๆ ไปนั่นเอง

Kid พนักงานแรกเข้า (พนักงานใหม่แกะกล่อง) หมายถึง ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ในระดับ ปวช. ปวส.ปริญญาตรี หรือปริญญาโท ซึ่งยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรใดๆ เลย (เป็นเพียงการให้นิยามตามทัศนะของผู้เขียนบทความนี้เท่านั้น)

โดยในเล่มนี้ จะขอพูดถึงกลุ่ม Successor ซึ่งเป็นกลุ่มที่วางตัวให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งรับช่วงงานต่อตนเอง

S-U-C-C-E-S-S
ประเด็นที่ต้องพัฒนา
กลุ่มวิชาชีพสาธารณสุข
