

ศิลปะการพูด เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่องานให้ ประสบความสำเร็จ

(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

การเป็นผู้นำโดยตัวอย่าง: คือพูดแล้วต้องทำ
การสร้างควมไว้วางใจ: หัวใจของการสื่อสารที่ดี
การฟังที่ดี: เข้าใจความต้องการและปัญหาของทีมงาน
ความเห็นอกเห็นใจ: ตระหนักถึงชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
ความชัดเจน: สื่อสารเป้าหมายและความคาดหวังให้ชัดเจน



สมชาติ กิจยรรยง

คำคมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (พูดกับทีม/ลูกน้อง)

"ก่อนที่จะคุณจะเป็นผู้นำ ความสำเร็จคือการพัฒนาตนเอง เมื่อคุณเป็นผู้นำ ความสำเร็จคือการพัฒนาผู้อื่น" – แจ็ค เวลช์ (เน้นการโค้ช).

"ฝึกฝนคนให้ดีพอจนพวกเขาสามารถออกไปได้ ปฏิบัติต่อพวกเขาให้ดีพอจนพวกเขาไม่อยากลาออก" – ริชาร์ด แบรนสัน (เน้นการดูแล).

"คุณไม่สามารถบังคับให้เกิดผลผลิตได้ คุณต้องจัดหาเครื่องมือเพื่อให้ผู้คนสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองได้" – สตีฟ จ๊อบส์ (เน้นการสนับสนุน).

"จงเร็ว จงเป็นที่หนึ่ง แต่อย่าโดดเดี่ยว ไม่มีอะไรทดแทนคุณค่าของการทำงานเป็นทีมได้" – ฟาร์ฮาด อาสล์ (เน้นการร่วมมือ).

"ทุกคนล้วนเคยทำผิด" (ให้พื้นที่เรียนรู้) และ "ทุกปัญหามีทางแก้เสมอ" (สร้างพลังบวก).

คำคมเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ (พูดกับตัวเอง/สร้างทัศนคติ)

"ทำงานหนักวันนี้ เพื่อจะสบายวันหน้า" (สร้างความอดทน).

"อย่าหยุดพัฒนาตัวเอง เพราะโลกไม่เคยหยุดหมุน" (พัฒนาต่อเนื่อง).

"ความคิดเชิงบวกของคุณสร้างแรงผลักดันเชิงบวกที่ดึงดูดผลลัพธ์เชิงบวก" (เชื่อมั่นในตัวเอง).

"ทุกความท้าทายคือโอกาสในการเติบโต" (มองโลกในแง่ดี).

"อย่ากังวลกับความล้มเหลว คุณต้องทำถูกต้องเพียงครั้งเดียวเท่านั้น" – ดร. วู้ สตูตัน (เน้นการก้าวข้าม).

หน้าลิขสิทธิ์อีบุ๊ก

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

ศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากรและเพื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ

(The art of speaking to develop people and achieve success in work)

ราคา-220-บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

*การสื่อสารที่สร้างสรรค์, สร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นผู้นำ

ตัวอย่างเสมอ

*เชื่อมั่นในศักยภาพทีมว่าทุกคนมีสิ่งดี, ให้เกียรติและเข้าใจในความ
เป็นมนุษย์

*เน้นการเติบโตไปด้วยกัน, มองทุกปัญหาเป็นโอกาส, และสร้างทีม
เวิร์คที่แข็งแกร่ง

*การพูดให้กำลังใจ, กำหนดเป้าหมายชัดเจน, และมีศักยภาพเพื่อ
มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จร่วมกัน

ISBN(E-BOOK)-978-616-95040-5-4

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววิวรรณ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาววิวรรณ ไชยวัชรนนท์

อีเมล skillupinter@gmail.com

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

ศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากรและ เพื่องานให้ประสบความสำเร็จ

(The art of speaking to develop people and achieve
success in work)

การพัฒนาทักษะบุคลากรเริ่มตั้งแต่ปฐมนิเทศแนะนำงานและการสอนงานอย่างเป็นระบบ คือ การใช้เทคนิคการสอนงานแบบมีโครงสร้าง เช่น การสอนงานโดยตรง (On-the-Job Training), การมอบหมายงานพิเศษ, การให้คำปรึกษา (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อช่วยให้พนักงานใหม่เรียนรู้ได้เร็วและพนักงานปัจจุบันพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น โดยหัวหน้างานต้องเตรียมตัว, วางแผนการสอน, สร้างความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง.

1.การเตรียมความพร้อมของผู้สอน:มีความรู้และทักษะที่จำเป็น: ผู้สอนงานต้องมีความเข้าใจในระบบงานอย่างละเอียด และสามารถตอบคำถามได้.

มีความเต็มใจ: ต้องเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และให้ความช่วยเหลือ โดยเสียสละเวลาของตนเอง.

สร้างความไว้วางใจ: ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการสอนงาน.

2.การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ:กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน: เริ่มต้นด้วยการแจ้งหัวข้อที่จะสอนและจุดประสงค์ของการสอนงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ถูกสอนเข้าใจว่าคาดหวังอะไร และจะเกิดอะไรขึ้น.

แบ่งเนื้อหาเป็นส่วนย่อย: สำหรับพนักงานใหม่ ให้แบ่งการสอนออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ และใช้เวลาในการซึมซับข้อมูล.

เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม: สำหรับพนักงานปัจจุบัน ให้เชื่อมโยงทักษะใหม่กับความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่แล้ว.

ใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง: นำกรณีศึกษาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานจริงมาใช้ในการสอน.

3.การดำเนินกระบวนการสอน:สร้างบรรยากาศที่ดี: เริ่มต้นด้วยการพูดคุยอย่างผ่อนคลาย เพื่อลดความกังวลและสร้างบรรยากาศที่ดี.

ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น: ให้ผู้ถูกสอนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อที่จะสอน.

มีการให้คำติชม (Feedback): ให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนทั้งด้านดีที่ควรส่งเสริมและจุดที่ต้องปรับปรุง.

เปิดโอกาสให้ฝึกฝน: จัดให้มีโครงการหรืองานที่ทำทายเพื่อให้พนักงานได้นำทักษะที่เรียนไปประยุกต์ใช้.

4.เครื่องมือและเทคนิคสนับสนุนเพิ่มเติม:ระบบพี่เลี้ยง

(Mentoring): ให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิดและมีที่ปรึกษาที่ไว้วางใจได้.

คู่มือและเอกสาร: จัดทำคู่มือหรือเอกสารอ้างอิงที่เข้าใจง่าย
สำหรับการทบทวน.

เรียนรู้จากเพื่อน (Peer-to-peer learning): ส่งเสริมให้
พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้กันเอง.

การใช้เทคโนโลยี: สำหรับการสอนระยะไกล ให้ใช้การ
ประชุมทางไกล, สร้างกิจกรรมออนไลน์, และจัดทำวิดีโอสอน

5.การติดตามและประเมินผล:ติดตามความก้าวหน้า: ติดตาม
ความคืบหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ.วัดผล: มีการวัดผลลัพธ์ของ
การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

สรุปและแจ้งผล: สรุปผลลัพธ์ที่ได้และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้อง
ทราบ.

สำหรับงานเขียนเล่มนี้เพื่อการสื่อสารด้วยการพูดกับบุคคล
ต่างๆในองค์กรที่ทำงานร่วมกันนั้นได้ฟังแล้วจะเกิดความรู้สึกที่เมื่อ
พูดแล้วจะทำให้ได้“ฟังสบายหู-ดูสบายตา-พาสบายใจและไร้ข้อกังวล
ต่าง”เพื่อที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีส่วนร่วมที่ดีมีโอกาสดพัฒนาตน
พัฒนาองค์กรให้ ตนเองและองค์กรได้เจริญก้าวหน้าสืบต่อไป

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจรรรยง

**สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ**
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ความสำคัญในการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร (The importance of speaking to develop personnel in the organization)	1
บทที่ 2 การพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์ที่ทรงพลังสู่องค์กรชั้นนำ (Human resource development: a powerful strategy for leading organizations)	6
บทที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร (Tools used for personnel development)	27
บทที่ 4 วิธีการพัฒนาพนักงานที่หลายองค์กรนิยมนำมาปรับใช้ (Employee development methods that many organizations like to use)	63
บทที่ 5 ผู้พูดที่ประสบความสำเร็จ (Successful speakers)	69

สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 6 เทคนิคการพูดในที่ประชุมสำหรับมือใหม่ ที่ขาดความมั่นใจ	78
(Meeting speaking techniques for beginners who lack confidence)	
บทที่ 7 ทักษะการสื่อสาร เพื่อการทำงานในองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	86
(Communication skills for effective organizational work)	
บทที่ 8 คำแนะนำในการรับพนักงานใหม่เข้าทำงาน	95
(Advice for hiring new employees)	
บทที่ 9 ข้อผิดพลาดทั่วไปที่เกิดขึ้นระหว่างการต้อนรับ พนักงานใหม่	136
(Common mistakes that occur during onboarding new employees)	
บทที่ 10 ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติต่อพนักงานใหม่	148
(Mistakes in treating new employees)	
บทที่ 11 วิธีสอนพนักงานใหม่ให้เรียนรู้เร็วและเป็นงาน	153
(How to teach new employees to learn quickly and effectively)	

สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 12 บุคลิกภาพที่ดีจะช่วยเพิ่มสีสันได้อย่างไร (How can a good personality help you feel excited?)	158
บทที่ 13 เทคนิคการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Techniques for building self-confidence)	171
บทที่ 14 การพูดถ่ายทอดสำหรับพระภิกษุสงฆ์ (Speech transmission for monks)	178
บทที่ 15 ศิลปะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (The art of using language for communication)	182
บทที่ 16 สื่อเพื่อการถ่ายทอดของผู้พูด (Media for the speaker's transmission)	195
บทที่ 17 ผู้นำกับหน้าที่การพัฒนาบุคลากร (Leaders and the role of human resource development)	209
บทที่ 18 ศิลปะการพูดให้เหมือนนั่งในใจคน (The art of speaking like you're sitting in someone's heart)	215

สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 19 การพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นผู้สอนงานที่ดี (Developing yourself to become a good trainer)	220
บทที่ 20 สกัดจุดบอดมุ่งสู่การเป็นยอดนักพูด (Extract blind spots to become a great speaker)	228
บทที่ 21 ครบเครื่องเรื่องการพูด (Complete with speaking skills)	233
บทที่ 22 เทคนิคการให้คำติชม หรือประเมิน และอุปสรรคสอนงาน (Techniques for providing feedback or evaluation and obstacles in teaching work)	237
บทที่ 23 คำพูดที่คุณต้องใช้พูดกับตัวเองเพื่อยกระดับชีวิต ไปสู่ความสำเร็จ (Words you must say to yourself to elevate your life to success)	243
บทที่ 24 เทคนิคการสื่อสารในที่ประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective communication techniques in meetings)	247

**สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ**
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 25 เทคนิคการพูดในที่ประชุม สำหรับมือใหม่ ที่ขาดความมั่นใจ	265
(Meeting speaking techniques for beginners who lack confidence)	
บทที่ 26 เทคนิคการสื่อสารกับคนในชุมชน และหน่วยงานภายนอก	272
(Communication techniques with people in the community and external agencies)	
บทที่ 27 เทคนิคการพูดที่ช่วยให้งานพูดในที่สาธารณะ ของคุณดีขึ้น	275
(Speaking techniques that will help you improve your public speaking)	
บทที่ 28 การประชุมอย่างไรให้ราบรื่น และเทคนิคการพูดนำเสนอให้น่าสนใจ	278
(How to run a smooth meeting and techniques for making an interesting presentation)	

สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 29 สอนงานยังใ้ให้ลูกน้องเก่งขึ้น (How to teach your subordinates to become more skilled)	290
บทที่ 30 การพัฒนาทีมงานด้วยวิธีการต่างๆแบบย่อ (A brief overview of team development methods)	294
บทที่ 31 หลักในการเรียนรู้และการสื่อสาร (Principles of Learning and Communication)	308
บทที่ 32 ตัวอย่างหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน (Example of a teaching technique course)	316
บทที่ 33 เทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective teaching techniques)	324
บทที่ 34 OJT คืออะไร พร้อมเทคนิคการใช้ On-the-job training ให้มีประสิทธิภาพ	349
(What is OJT? Techniques for using On-the-job training effectively)	

**สารบัญศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร
และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ**
(The art of speaking to develop people
and achieve success in work)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 35 ขั้นตอนสำหรับเตรียมแผนการสอนงาน On the Job Training แบบมืออาชีพ	359
(Steps for preparing a professional On the Job Training plan)	
บทที่ 36 การสอนงานในระบบ ISO	363
(Training in ISO system)	
บทที่ 37 การพูดสำหรับหน่วยงานราชการ	371
(Speaking for government agencies)	
บทที่ 38 การพูดประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย	374
(Public relations speech over the loudspeaker)	
บทที่ 39 ตัวอย่างหัวข้อที่น่าสนใจสำหรับการพูดในปีล่าสุดนี้	376
(Here are some interesting examples of speaking topics from recent years)	
บทที่ 40 แนวทางการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของผู้พูด	393
(The speaker's immediate problem-solving approach)	

บทนำศิลปะการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่องานให้ประสบความสำเร็จ

(The art of speaking to develop people and achieve
success in work)

การพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงานและการพูดในที่
สาธารณะให้สำเร็จ กระทำได้ด้วย การวางแผนชัดเจน (วัตถุประสงค์,
ผู้ฟัง, โครงสร้าง) > ฝึกซ้อมสม่ำเสมอ (บรรยากาศปลอดภัย, จังหวะเวลา)
> เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ภาษา, น้ำเสียง, ท่าทาง) > สร้าง
ความมั่นใจ (จัดการความเครียด, เป็นตัวของตัวเอง) > ให้ผู้ฟังมีส่วน
ร่วม (ถาม-ตอบ, ยกตัวอย่าง) เพื่อให้การสอนงานและนำเสนอมีคุณค่า,
เข้าใจง่าย, และสร้างความน่าเชื่อถืออย่างแท้จริง.

หลักการสอนงาน & พูดในที่สาธารณะ (กระชับและสำเร็จ)

วางแผนล่วงหน้า (Plan Ahead)

กำหนดเป้าหมาย: ต้องการให้ผู้เรียน/ผู้ฟังรู้อะไร ทำอะไรได้?.

วิเคราะห์ผู้ฟัง: พวกเขาเป็นใคร? มีความรู้แค่ไหน? สนใจอะไร?.

เรียบเรียงเนื้อหา: โครงสร้างชัดเจน (เปิด-เนื้อหา-สรุป), เน้นประเด็น
สำคัญ, ใช้ภาษาเข้าใจง่าย, หลีกเลี่ยงศัพท์เทคนิค.

1. ฝึกซ้อมอย่างเข้มข้น (Practice Makes Perfect)

ซ้อมในสภาพแวดล้อมจริง: หน้ากระจก, หน้าเพื่อนร่วมงาน,
ในที่ประชุมเล็กๆ.

จับเวลา: ให้เนื้อหากระชับ ตรงเวลา.

สร้างความคุ้นเคย: ลดความกลัวและความประหม่า.

2.สื่อสารให้ทรงพลัง (Deliver Effectively)

ภาษา: กระชับ, ชัดเจน, สุภาพ, ใช้ภาษาที่ผู้ฟังคุ้นเคย.

น้ำเสียง: ดังพอดี, ชัดเจน, เน้นเสียงสำคัญ, เป็นธรรมชาติ.

ท่าทาง: มั่นใจ, สบตาผู้ฟัง, ยิ้มแย้ม, ใช้มือประกอบให้เหมาะสม, หลีกเลี่ยงท่าทางปิดกั้น.

3.สร้างความมั่นใจ (Build Confidence)

จัดการความกังวล: หายใจลึกๆ, คิดบวก, มองเป็นโอกาสเรียนรู้.

เป็นตัวของตัวเอง: ไม่ต้องฝืนเป็นคนอื่น.

เตรียมพร้อม: ความรู้แน่นคือพื้นฐานความมั่นใจ.

4.ให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม (Engage Your Audience)

ตั้งคำถาม: กระตุ้นให้คิดตาม.

ตัวอย่าง/อารมณ์ขัน: ทำให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ.

ใช้สื่อ: รูปภาพ/สไลด์ช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น.

เคล็ดลับฉบับย่อ: เตรียมดี -> ชื่อมบ่ย -> พูดชัด -> มั่นใจ -
> ให้อคนฟังร่วมคิด.

บทที่ 1 ความสำคัญในการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร ในองค์กร

(The importance of speaking to develop personnel
in the organization)

การพูดเพื่อพัฒนาบุคลากรสำคัญมาก เพราะช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดข้อผิดพลาด เพิ่มความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพิ่มแรงจูงใจ และทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความสำเร็จขององค์กร และการเติบโตอย่างยั่งยืน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรเห็นภาพเป้าหมายเดียวกัน และพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร.

ประโยชน์หลักของการพูดเพื่อพัฒนาบุคลากร:

1. **สร้างความเข้าใจและทิศทางเดียวกัน:** ทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมาย กลยุทธ์ และบทบาทของตนเองในองค์กร ทำให้ทำงานสอดคล้องกัน.

2. **ลดความผิดพลาดและความขัดแย้ง:** การสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็นช่วยลดการตีความผิด ลดข้อผิดพลาด และช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

3. **เพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต:** เมื่อการทำงานราบรื่น ไม่สะดุด ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและคุณภาพงานดีขึ้น.

4.สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเปิดรับความคิดเห็น และสร้างความรู้สึกร่วมกัน (Unity).

5.สร้างแรงจูงใจและความผูกพัน: เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสื่อสารที่ดี มีส่วนร่วม และได้รับข้อมูลข่าวสาร จะเกิดแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging).

6.ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง: การให้ Feedback ที่ดีและสม่ำเสมอช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ตรงจุด และก้าวเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ.

7.สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ: การพูดอย่างมั่นใจและชัดเจนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตัวบุคคลและองค์กรโดยรวม.

สรุป: การพัฒนาทักษะการพูดและการสื่อสารภายในองค์กรไม่ใช่แค่เรื่องของคำพูด แต่เป็นหัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงทุกส่วนเข้าด้วยกัน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว.

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร (Human Resource Development: HRD) คือกระบวนการปรับปรุงทักษะ ความรู้ และทัศนคติของพนักงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน สนับสนุนเป้าหมายองค์กร และสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิธีหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม (อบรมในห้องเรียน, Workshop, สัมมนา), การเรียนรู้ผ่านงาน (OJT, Coaching, Mentoring, Job Rotation) และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (คอร์สออนไลน์, หนังสือ) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นาน.

ความสำคัญการพัฒนา

เพิ่มประสิทธิภาพ: พนักงานเก่งขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น แก้ปัญหาได้ดีขึ้น.

ตอบสนองเป้าหมายองค์กร: บุคลากรพร้อมสำหรับเป้าหมายและกลยุทธ์ระยะยาว.

สร้างความผูกพัน: พนักงานรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจ สร้างความภาคภูมิใจและลดการลาออก.

เตรียมพร้อมอนาคต: สร้างขีดความสามารถ (Competency) เพื่อปรับตัวกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง.

วิธีการพัฒนาบุคลากร (HRD Methods)

1. การฝึกอบรม (Training):

2. อบรมในห้องเรียน: การบรรยาย, Workshops.

3. สัมมนา/ดูงาน: เรียนรู้จากภายนอกองค์กร.

4. คอร์สออนไลน์ (e-Learning): ให้พนักงานเรียนรู้ตามความสนใจ (Upskill/Reskill).

การเรียนรู้ผ่านงาน (On-the-Job Development):

1..On-The-Job Training (OJT): สอนงานโดยตรงในขณะทำงานจริง.

2.Coaching & Mentoring: หัวหน้าหรือพี่เลี้ยงให้คำแนะนำและปรึกษา.

3..Job Rotation: หมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้หลายตำแหน่ง.

4..Project Assignment: มอบหมายโครงการพิเศษ.

การพัฒนาด้านพฤติกรรมและทัศนคติ:

1.สร้างวัฒนธรรมองค์กร: ส่งเสริมการเรียนรู้, การสื่อสาร, และความไว้วางใจ.

2.กิจกรรมทีมเวิร์ก: สร้างความสัมพันธ์ที่ดี.

หลักการสำคัญ

วางแผนเป็นระบบ: ต้องมีแผนที่ชัดเจน ตอบโจทย์องค์กร และพนักงาน.

ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ: เป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดเวลา.

ประเมินผล: วัดผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.

การพูดและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำคัญต่อความสำเร็จอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี, สร้างความเข้าใจ, แก้ปัญหา, สร้างแรงจูงใจ, แสดงภาวะผู้นำ และเปิดโอกาสทางอาชีพ โดยช่วยให้ถ่ายทอดความคิดชัดเจน, สร้างความน่าเชื่อถือ, ทำงานเป็นทีมได้ดี และส่งเสริมการเติบโตในองค์กรและชีวิตส่วนตัว

บทที่ 2 การพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์ที่ทรงพลัง สู่องค์กรชั้นนำ

(Human resource development: a powerful strategy for
leading organizations)

ไขกุญแจการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลจริง พร้อมเทคนิคสร้าง
ทีมระดับวิเศษคลาส ยกระดับองค์กรสู่ความสำเร็จที่แข่งขันได้ใน
ทุกสถานการณ์

เมื่อการพัฒนาบุคลากรกลายเป็นความได้เปรียบที่แท้จริง
การแข่งขันในโลกธุรกิจปัจจุบันนับว่าสูงมาก การพัฒนาบุคลากรจึง
เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน องค์กรชั้นนำต่างเล็งเห็น
ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะบุคลากรคือ
ทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของ
ประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การลงทุนในการ
พัฒนาบุคลากรจึงไม่ใช่แค่ทางเลือกอีกต่อไป แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่าง
ยิ่ง

ทำไมการพัฒนาบุคลากรจึงสำคัญ?

การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ทำให้
พนักงานมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตภาพขององค์กร พนักงานที่
ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง
ถึง 87% และมีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่า 50% เมื่อเทียบกับองค์กรที่

ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร นี่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรยังช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรอีกด้วย พนักงานที่รู้สึกว่าการให้ความสำคัญและลงทุนในตัวพวกเขา ก็จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สิ่งนี้ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

การพัฒนาบุคลากรในประเทศไทย

การพัฒนาบุคลากรในประเทศไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง ตัวอย่างเช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ประจำปี พ.ศ.2566-2570 เพื่อพัฒนาผลิตภาพและศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานฯ โดยมี การวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการขององค์กร อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่นี้ การพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และสมรรถนะต่างๆ ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น นี่เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประเทศ

ตัวอย่างความสำเร็จขององค์กรชั้นนำในไทย

หลายบริษัทักษ์ใหญ่ในไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เช่น การสร้าง Leadership Pipeline เพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรม และการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ กลยุทธ์เหล่านี้ช่วยให้องค์กรเหล่านี้ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน การเรียนรู้จากความสำเร็จขององค์กรเหล่านี้ จะช่วยให้ธุรกิจอื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาบุคลากรของตนให้มีศักยภาพสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันในท้ายที่สุด

สร้างแผนพัฒนาบุคลากรที่เหนือชั้นในทุกรายละเอียด

การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพนั้นถือเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จขององค์กร แม้จะเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลับคุ้มค่าอย่างยิ่ง เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการของธุรกิจและค้นหาจุดอ่อนของทีม เพื่อออกแบบแผนพัฒนาที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ทำไมต้องสร้างแผนพัฒนาบุคลากร?

แผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเปรียบเสมือนแผนที่นำทางสู่ความสำเร็จ แผนนี้จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการรับมือกับความท้าทายต่างๆ ในโลกธุรกิจ นอกจากนี้ แผนพัฒนายังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ สร้างความผูกพัน และทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วิเคราะห์ความต้องการและช่องว่างทักษะ

การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (TNA) เป็นขั้นตอนสำคัญ โดยการวิเคราะห์ KPI ทางธุรกิจ กลยุทธ์องค์กร และทักษะปัจจุบันของพนักงาน จะช่วยให้เห็นภาพรวมและเข้าใจถึงช่องว่างทักษะที่ต้องพัฒนา เครื่องมือ TNA เช่น แบบสำรวจ การสัมภาษณ์ และการประเมินผลงาน จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การออกแบบแผนพัฒนาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) คือแผนการพัฒนาที่ออกแบบเฉพาะสำหรับพนักงานแต่ละคน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายส่วนตัวของพนักงาน IDP ที่ดีควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน กิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสม ระยะเวลา และวิธีการวัดผลที่ชัดเจน สิ่งสำคัญคือการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสร้าง IDP เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง การสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบุคคลก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ IDP ประสบความสำเร็จเช่นกัน

เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์ประกอบสำคัญในการสร้างแผนพัฒนาบุคลากร เรามีตารางสรุปดังนี้:

ตาราง "ส่วนประกอบหลักของแผนพัฒนาบุคลากรระดับมาสเตอร์"

อธิบายขององค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้แผนพัฒนาบุคลากรของคุณโดดเด่นและให้ผลลัพธ์ที่วัดผลได้จริง

องค์ประกอบหลัก	ความสำคัญเชิงกลยุทธ์	วิธีการนำไปใช้	สัญญาณบ่งชี้ความสำเร็จ
การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (TNA)	ระบุช่องว่างทักษะและความต้องการขององค์กร	การสำรวจ, การสัมภาษณ์, การประเมินผลงาน	พนักงานมีทักษะที่ตรงกับความต้องการขององค์กร
แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	พัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละคน	กำหนดเป้าหมาย, กิจกรรมพัฒนา, ระยะเวลา, วิธีการวัดผล	พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กร
การติดตามและ	ตรวจสอบ	กำหนด KPI,	แผนพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบหลัก	ความสำคัญเชิงกลยุทธ์	วิธีการนำไปใช้	สัญญาณบ่งชี้ความสำเร็จ
ประเมินผล	ความก้าวหน้าและปรับปรุงแผน	วัดผลเป็นระยะ	สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้งสามส่วนต่างมีความสำคัญและเชื่อมโยงกัน เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญไม่แพ้ขั้นตอนอื่นๆ การวัดผลเป็นระยะจะช่วยให้เห็นภาพความก้าวหน้า และสามารถปรับแผนให้เหมาะสม การใช้ KPI ที่ชัดเจน ทำให้การวัดผลเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ ซึ่งจะสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหาร การสื่อสารความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาบุคลากรยังได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยมีคณะกรรมการและคณะกรรมการต่างๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ทั้งหมดนี้คือองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรที่เหนือชั้น นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและความสำเร็จของบุคลากรในระยะยาว

วิธีพัฒนาคนไทยให้เป็นเลิศ: เทคนิคที่ใช้ได้จริงในบริบทไทย

อินโฟกราฟิกนี้แสดงการเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมออนไลน์ โดยนำเสนอข้อมูลค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน ระดับการมีส่วนร่วม และอัตราการจดจำเนื้อหา จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมออนไลน์มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า ในขณะที่วัดกันกลับมีระดับการมีส่วนร่วมและอัตราการจดจำเนื้อหาที่สูงกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทของคนไทยและวัฒนธรรมองค์กรในประเทศ วิธีการเดิมๆ อาจไม่ตอบโจทย์อีกต่อไป เราจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางและมองหาวิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

Blended Learning: การเรียนรู้แบบผสมผสาน

Blended Learning คือการผสมผสานการเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์เข้าด้วยกัน วิธีนี้ช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้ผ่านวิดีโอออนไลน์ก่อน จากนั้นจึงมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกปฏิบัติจริงในการอบรมแบบพบหน้ากัน วิธีนี้จะช่วยเพิ่มอัตราการจดจำเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Coaching: เทคนิคการโค้ชแบบไม่เสียหน้า

การโค้ชถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม ในวัฒนธรรมไทย การให้คำแนะนำหรือคำติชมจำเป็นต้องทำอย่างระมัดระวัง การโค้ชโดยเน้นการตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานคิดและหาทางออกด้วยตนเอง เป็นอีกหนึ่งเทคนิคที่จะช่วยลดความรู้สึกเสียหน้าและสร้างสัมพันธที่ดีระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช

Experiential Learning: การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ได้ผลดี โดยให้พนักงานได้ลงมือปฏิบัติจริง เช่น การทำโปรเจกต์ การระดมสมอง หรือการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง นอกจากนี้ การสอนงานแบบพี่สอนน้อง (Buddy System) ก็เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมและได้ผลดีในองค์กรไทย เนื่องจากสร้างความรู้สึกสบายใจและใกล้ชิด ทำให้การถ่ายทอดความรู้เป็นไปอย่างราบรื่น

เพื่อให้เห็นภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กรไทย เราได้รวบรวมข้อมูลไว้ในตารางด้านล่างนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ทรงพลังสำหรับองค์กรไทย

วิธีการพัฒนา	จุดแข็งใน บริบทไทย	ข้อควร ระวัง	ความคุ้มค่า การลงทุน	กลุ่ม พนักงานที่ เหมาะสม
Blended Learning	ความยืดหยุ่น , สร้าง ปฏิสัมพันธ์	ต้องออกแบบให้ เหมาะสม	สูง	ทุกระดับ
Coaching	พัฒนา ศักยภาพ เฉพาะบุคคล	ต้องใช้โค้ช ที่มีทักษะ	ปานกลาง	ระดับ หัวหน้างาน ขึ้นไป
Experiential Learning	เรียนรู้จาก ประสบการณ์ จริง	ต้องควบคุม คุณภาพ	สูง	ทุกระดับ

ตารางนี้เปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาที่ให้ผลลัพธ์สูงสุดในบริบทวัฒนธรรมองค์กรไทย พร้อมข้อมูลประสิทธิผลที่พิสูจน์แล้ว จะเห็นได้ว่าแต่ละวิธีมีจุดแข็งและข้อควรระวังที่แตกต่างกัน การเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร แพลตฟอร์มออนไลน์ แอปพลิเคชัน และเครื่องมือต่างๆ ช่วยให้การเรียนรู้เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีต้นทุนต่ำ อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในวัฒนธรรมไทย การสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยมีโครงการและนโยบายต่างๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของเยาวชนและขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคต่อไป

ในส่วนของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่างๆ ก็มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในอนาคต และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่าง ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นเลิศ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระดับโลก

สร้างทีมพร้อมรับมือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

โลกธุรกิจปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับมือจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี AI, Automation, Big Data หรือ Cloud Computing องค์กร

จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โมเดลการพัฒนาทักษะดิจิทัลในองค์กรไทย

การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ไม่ใช่เพียงแค่การสอนให้พนักงานใช้ซอฟต์แวร์เท่านั้น แต่ต้องสร้าง Digital Mindset หรือกรอบความคิดแบบดิจิทัล ให้พนักงานเข้าใจถึงศักยภาพของเทคโนโลยี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง โมเดลการพัฒนาที่ได้ผลประกอบด้วย

การประเมินทักษะปัจจุบัน: วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อวางแผนพัฒนาได้ตรงจุด

การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา: กำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ

การเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม: เช่น การอบรม การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือการโค้ช เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและแต่ละทีม

การติดตามและประเมินผล: ตรวจสอบความก้าวหน้าและประสิทธิผลของการพัฒนา เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล

ในยุคของ Big Data ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็น การฝึกอบรมให้พนักงานสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตีความหมาย และนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวอย่างเช่น การใช้ข้อมูลลูกค้าเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงกับความต้องการ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลการขายเพื่อวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด ซึ่งจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม

วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และกล้าที่จะทดลอง องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานแบ่งปันความรู้ เรียนรู้จากความผิดพลาด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมไทย เช่น การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ และการให้กำลังใจ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์

การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นแนวคิดที่สำคัญในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น การจัดหาแหล่งข้อมูล หลักสูตรออนไลน์ หรือการสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ ความมั่นใจ และความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งสำคัญต่อการเติบโตและความสำเร็จในระยะยาว Happily.ai สามารถช่วยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การเก็บข้อมูลความรู้สึกรของทีม การให้คำแนะนำส่วนบุคคล และการวิเคราะห์แนวโน้ม การวัดผลการพัฒนาบุคลากรที่ทำให้ CEO ประทับใจ

การวัดผลการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้องค์กรเห็นภาพความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม การวัดผลแบบเดิมๆ อาจไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นถึงระดับสูงเห็นถึงความคุ้มค่าของการลงทุน

การเชื่อมโยงการวัดผลกับผลลัพธ์ทางธุรกิจจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ CEO ประทับใจและเห็นถึงคุณค่าของการพัฒนาบุคลากร

โมเดล Kirkpatrick: กรอบการวัดผลที่ใช้งานได้จริงในไทย

โมเดล Kirkpatrick เป็นกรอบการวัดผลที่ได้รับความนิยมและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย โดยแบ่งการวัดผลออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ Reaction (ความพึงพอใจ), Learning (การเรียนรู้), Behavior (พฤติกรรม) และ Results (ผลลัพธ์)

การนำโมเดล Kirkpatrick มาปรับใช้ในบริบทขององค์กรในประเทศไทย ควรคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการทำงานด้วย เช่น การวัดผลด้านพฤติกรรมอาจใช้การสังเกตการณ์ การ

สัมภาษณ์ หรือการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่
แม่นยำและครบถ้วน

การคำนวณ ROI ของการพัฒนาบุคลากร

ROI (Return on Investment) หรือผลตอบแทนจากการลงทุน
เป็นสิ่งที่ CEO ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่
ชัดเจนจากการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการคำนวณ ROI อาจแตกต่างกันไปตามแต่ละโครงการ
แต่โดยหลักๆ แล้ว จะเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น
ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ต้นทุนที่ลดลง หรือผลิตภาพที่สูงขึ้น กับต้นทุนที่ใช้
ในการพัฒนาบุคลากร การนำเสนอข้อมูล ROI ที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ
จะช่วยโน้มน้าว CEO ให้เห็นความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนา
บุคลากร

ออกแบบ KPI ที่วัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

KPI (Key Performance Indicator) คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่
สำคัญของแต่ละโครงการหรือแผนงาน การออกแบบ KPI ที่เชื่อมโยง
กับพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็น
รูปธรรม

ตัวอย่างเช่น หากต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสาร KPI อาจ
เป็น จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่ลดลง หรือคะแนนความพึงพอใจ
ของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการสื่อสารที่ดีขึ้นของพนักงาน

เทคนิคการเก็บข้อมูลที่แม่นยำและไม่เป็นภาระ

การเก็บข้อมูลควรใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้

อย่างไรก็ตาม ควรคำนึงถึงภาระงานของทีมงาน โดยเลือกใช้วิธีที่สะดวก รวดเร็ว และไม่กระทบต่อการทำงาน แพลตฟอร์ม

อย่าง [Happily.ai](#) สามารถช่วยในการเก็บข้อมูลความรู้สึกของทีมแบบเรียลไทม์ พร้อม AI Coach ที่ให้คำแนะนำส่วนบุคคล ซึ่งเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูล

สื่อสารความสำเร็จให้ CEO เห็นคุณค่า

การนำเสนอข้อมูลผลการวัดผลต่อ CEO ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ และเน้นผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายทางธุรกิจ

การใช้แผนภูมิ กราฟ และตัวเลข จะช่วยให้การนำเสนอ น่าสนใจและเข้าใจง่ายขึ้น ตัวอย่างแดชบอร์ดที่แสดง KPI, ROI และผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม จะช่วยให้ CEO เห็นภาพรวมและเข้าใจถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาในอนาคต

การนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรสามารถวัดผลการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้กับ CEO และนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ถอดบทเรียนองค์กรชั้นนำ: กรณีศึกษาความสำเร็จที่คุณลอกได้

การพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้จากองค์กรชั้นนำ โดยเฉพาะในประเทศไทย มีหลายบริษัทที่เป็นต้นแบบในการนำกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า

กรณีศึกษา SCG: สร้างผู้นำรุ่นใหม่ด้วย Leadership Pipeline
SCG เป็นหนึ่งในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำ โดยใช้ Leadership Pipeline หรือแผนพัฒนาผู้นำอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำรุ่นใหม่ สำหรับความท้าทายในอนาคต โปรแกรมนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น Strategic Thinking, Innovation และ People Management ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบัน SCG ลงทุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทีมผู้นำที่แข็งแกร่ง และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว

กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย: ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้

ธนาคารกสิกรไทย เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีพนักงานมากกว่า 90% ที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง

ธนาคารให้ความสำคัญกับการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย สะดวก และตรงกับความต้องการของพนักงาน

รวมถึงการจัดกิจกรรม อบรม และสัมมนาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ความสำเร็จของธนาคารกสิกรไทย สะท้อนให้เห็นถึงพลังของวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่ช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรและองค์กร

กรณีศึกษา CP ALL: ระบบ Talent Management ที่โดดเด่น

CP ALL เจ้าของร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น มี

ระบบ Talent Management ที่โดดเด่น โดยมุ่งเน้นการคัดสรร พัฒนา และรักษานักงานที่มีศักยภาพ เพื่อรองรับการขยายธุรกิจที่รวดเร็ว CP ALL ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่พนักงานหน้าร้านไปจนถึงผู้บริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน

ระบบ Talent Management ที่แข็งแกร่ง ช่วยให้ CP ALL สามารถรักษานักงานที่มีคุณภาพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

บทเรียนที่ได้จากองค์กรชั้นนำ

จากกรณีศึกษาดังกล่าว เราสามารถสรุปบทเรียนสำคัญสำหรับการพัฒนานักบุคลากรได้ดังนี้

การพัฒนาผู้นำ: การลงทุนในการพัฒนาผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

วัฒนธรรมการเรียนรู้: การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระบบ Talent Management: ระบบบริหารจัดการคนเก่งช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรร พัฒนา และรักษานักงานที่มีศักยภาพ

การนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของคุณ

แม้จะมีทรัพยากรจำกัด องค์กรก็สามารถนำบทเรียนเหล่านี้ไปปรับใช้ได้ โดยเริ่มจาก

กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน: ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม: เช่น การอบรม การโค้ช หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้: ส่งเสริมให้พนักงานแบ่งปันความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วัดผลและประเมินผล: เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ แพลตฟอร์มอย่าง [Happily.ai](https://happily.ai) สามารถช่วยสนับสนุนการพัฒนानุคลากร เช่น การเก็บข้อมูลความรู้สึกรของทีม การให้คำแนะนำส่วนบุคคล และการวิเคราะห์แนวโน้ม

การเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดขององค์กรชั้นนำ จะช่วยให้คุณปรับใช้กลยุทธ์การพัฒนานุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง พร้อมรับมือกับความท้าทายและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมากกว่าคำพูดสวยหรู

การพัฒนาบุคลากรให้ยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องปลูกฝังให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่คำสวยหรูในวิสัยทัศน์ แต่ต้องลงมือปฏิบัติจริง สร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทุกคนมีส่วนร่วม ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง

ออกแบบสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นั้น เริ่มต้นจากการออกแบบพื้นที่ทำงานที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น พื้นที่สำหรับระดมสมอง ห้องสมุด หรือมุมพักผ่อนที่พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันได้

นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

เช่น Workshop, Seminar หรือ Coaching ก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเอง องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ และจัดสรรเวลาให้เพียงพอ

ระบบจูงใจที่ให้รางวัลกับการพัฒนาตนเอง

ระบบจูงใจที่ออกแบบมาอย่างดี จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ตัวอย่างเช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การเลื่อนขั้น หรือการมอบโอกาสในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น

นอกจากรางวัลทางวัตถุแล้ว การชื่นชมและให้กำลังใจก็เป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจที่สำคัญ การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการพัฒนาของพนักงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สร้างโครงสร้างการสื่อสารที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้

การแบ่งปันความรู้เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ กลุ่มสนทนา หรือการจัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

การสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส จะช่วยให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น แบ่งปันความรู้ และเรียนรู้จากกันและกันได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรโดยรวม

สร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้จากความ

ผิดพลาด

ในวัฒนธรรมไทย การยอมรับความผิดพลาดอาจเป็นเรื่องยาก องค์กรจึงควรสร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัย ให้พนักงานกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิ

การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ การให้กำลังใจ และการมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเติบโตและพัฒนา โดยไม่ทำให้พนักงานรู้สึกเสียหน้า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในวัฒนธรรมไทย

กลยุทธ์สำหรับองค์กรไทย

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทองค์กรไทย ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ค่านิยม และรูปแบบการทำงานของคนไทย เช่น การเน้นความสัมพันธ์ การเคารพผู้อาวุโส และการรักษาหน้า ผู้นำองค์กรควรปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทเหล่านี้ เช่น การใช้ภาษาที่สุภาพ การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ทั้งหมดนี้คือปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ไม่ใช่แค่คำพูดสวยหรู แต่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรในระยะยาว Happily.ai ช่วยคุณสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ด้วยเครื่องมือและฟีเจอร์ต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อตอบโจทย์องค์กรไทยโดยเฉพาะ [เริ่มต้นสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ Happily.ai วันนี้](#)

Cr: By: [Tareef Jafferi](#) + [://happily.ai/blog/th/people-development-a-powerful-strategy-for-leading-organizations-th/?gad](https://happily.ai/blog/th/people-development-a-powerful-strategy-for-leading-organizations-th/?gad)