บริหารคน อย่างไรให้ "ใช่" และไปได้ ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)



ภารกิจของผู้นำที่

- ให้สร้าง ความเชื่อใจกัน
- มีศิลปะของ การชนะใจคน
- การสร้าง เป้าหมายร่วมกัน กับทีม
- เป็นแบบอย่างที่ดี่นั้น มีค่ากว่าคำสอน

สมชาติ กิจยรรยง

1. เลือกคนให้ “ใช่” วางให้ถูกจุด (Aligning the Right Talents)

การบริหารที่เริ่มต้นด้วยความแม่นยำ คือการมองเห็นศักยภาพที่แท้จริงของคนทำงาน

“ไม่ได้มีใครที่ไร้ความสามารถ มีแต่ผู้นำที่ยังหาเวทีที่ใช่ให้เขาไม่เจอ”(การใส่คนให้ถูกงาน คือก้าวแรกของการสร้างความสำเร็จ)

“คนทำงานที่ใช่ ไม่จำเป็นต้องเก่งที่สุดในทุกเรื่อง แต่คือคนที่พร้อมจะเรียนรู้ ถูกที่ และถูกเวลา”

2. ซื้อใจด้วย “ความเชื่อใจ” ไม่ใช่การควบคุม (Trust & Empowerment)

ถ้าอยากให้ทีมเดินทางได้ไกล ผู้นำต้องกล้าปล่อยมือและให้โอกาสเขาได้เติบโต

“ถ้าคุณจ้างคนที่เก่งกว่าคุณ คุณต้องยอมรับฟังไอเดียของเขา ไม่ใช่บอกให้เขาทำตามแค่ความเห็นของคุณ”

3. พาทีมไป “ได้ไกลกว่าเดิม” (Going Beyond Limits)

การเติบโตที่ยั่งยืนเกิดจากการสร้างแรงบันดาลใจและการมองภาพระยะยาวร่วมกัน

“ถ้าอยากเดินเร็วให้เดินคนเดียว แต่ถ้าอยากเดินไปได้ไกลต้องเดินไปด้วยกัน” — *สุภาษิตแอฟริกัน*

“หน้าที่ของผู้นำไม่ใช่การแบกทีมไปสู่เส้นชัย แต่คือการจุดไฟในใจของทุกคนให้วิ่งไปสู่เส้นชัยด้วยกัน”

หน้าลิขสิทธิ์อีบุ๊ค

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

บริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

พิมพ์ครั้งที่1 พ.ศ.2569

ราคา-200-บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

*มองเห็นศักยภาพ คัดเลือกคนที่มีทัศนคติที่ดีและเคมีตรงกับองค์กร

*สื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่ากำลังพยายามไปเพื่ออะไร

*ถ้าอยากเดินเร็วให้เดินคนเดียว แต่ถ้าอยากเดินไปได้ไกลต้องเดินไปด้วยกัน

*วางคนให้ถูกตำแหน่ง ปล่อยให้แสดงฝีมือโดยไม่ควบรวมอำนาจไว้คนเดียว

ISBN(E-BOOK)-978-616-95436-0-2

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววรีวรรณ์ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาววรีวรรณ์ ไชยวัชรนนท์

อีเมล์ skillupinter@gmail.com

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

บริหารคนอย่างไรให้ “ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

ในโลกธุรกิจยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน **“ทรัพยากรมนุษย์”** ได้กลายเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คำถามที่ท้าทายผู้นำในทุกระดับจึงไม่ใช่แค่การหาคนมาร่วมงาน แต่คือ **“จะบริหารคนอย่างไรให้ ‘ใช่’ และพาทีมไปได้ไกลกว่าเดิม?”**อาทิ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ (Right Man to the Right Job)**:** วิเคราะห์จุดเด่นและทักษะของพนักงานแต่ละคน เพื่อมอบหมายภารกิจที่ตรงกับความสามารถ ช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สื่อสารอย่างเปิดกว้างและให้ Feedback สม่ำเสมอ**:** ใช้การสื่อสารเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน และให้ฟีดแบ็กแบบสร้างสรรค์ (เช่น โมเดล SBI หรือการคุยแบบ 1-on-1) เพื่อให้พนักงานรู้จุดที่ควรพัฒนาและรู้สึกมีคุณค่า, สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและความเป็นธรรม**:** บริหารงานด้วยความเสมอภาค ปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ให้กล้าคิดและกล้าลองทำ, สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & IDP)**:** จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และส่งเสริมทักษะใหม่ ๆ เช่น ดิจิทัล หรือการคิดเชิงวิเคราะห์

เพื่อให้ทีมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง ผู้นำให้ใช้อารมณ์ให้น้อย ใช้สติให้มาก และเป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้นำต้องควบคุมอารมณ์ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองอย่างกล้าหาญ และทำตัวเป็นต้นแบบในด้านจริยธรรมและการทำงาน รวมทั้งให้นำเทคโนโลยีและข้อมูลมาช่วยบริหารคน: ใช้ระบบ HR อัตโนมัติ หรือ People Analytics เพื่อเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของพนักงาน รวมถึงประเมินผลงานได้อย่างโปร่งใสและแม่นยำ วันนี้ไม่ใช่เพียงการสั่งงานให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจเท่านั้น แต่คือศิลปะและวิทยาศาสตร์ในการดึงศักยภาพสูงสุดของพนักงานออกมาพร้อมกับการรักษาความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำและผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุม มาเป็นผู้สนับสนุน (Coach) และผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน หนังสือนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอกลยุทธ์และเทคนิคการบริหารคนยุคใหม่ ที่ก้าวข้ามกรอบการสั่งการแบบเดิมๆ สู่การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพ และการหลอมรวมความแตกต่างให้เป็นพลังขับเคลื่อน โดยเนื้อหาจะครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการคัดสรรคนที่ใช่ (Right Talent) การวางคนให้ถูกกับงาน (Right Job) ไปจนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อเปลี่ยนจากคำว่า "ผู้ตาม" ให้กลายเป็น "ผู้ร่วมสร้างความสำเร็จ"

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า กลยุทธ์และแนวคิดในเอกสารฉบับนี้ จะเป็นแนวทางและเครื่องมืออันทรงคุณค่าที่ช่วยให้ผู้นำ ผู้บริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของทีมงานผลักดันองค์กรให้ก้าวผ่านทุกความท้าทาย และเติบโตรุดหน้าไปได้ไกลกว่าที่เคยเป็นมา

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจยรรยง

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 1 การเป็นผู้นำที่ดีและนำอย่างไรให้ได้ใจลูกน้อง **1**

(How to be a good leader and lead in a way that wins the hearts of your subordinates)

บทที่ 2 กลยุทธ์ของผู้นำก้าวสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ **9**

(Leadership Strategies for Achieving Success)

บทที่ 3 กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารคนในองค์กรให้สำเร็จ **16**

(Strategies and Techniques for Successful People Management in Organizations)

บทที่ 4 ปลดล็อกศักยภาพในตัวคุณด้วยพลังอันล้นเหลือ

ของ Growth Mindset **24**

(Unlock your potential with the immense power of a growth mindset)

บทที่ 5 บุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่ควรรู้ **34**

(Leadership Qualities You Should Know)

บทที่ 6 กลยุทธ์การเชื่อมโยงให้ทุกทีมเดินไปในทิศทางเดียวกัน **52**

(A strategy for linking all teams to move in the same direction)

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 7 กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสูตรสำเร็จ
สำหรับองค์กรยุคใหม่ **64**
(A Proven Organizational Development Strategy for Modern Organizations)
บทที่ 8 กลยุทธ์เสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อให้ลูกน้อง
เชื่อชอบและทำตาม **77**
(Strategies for building leadership that earns the respect and cooperation of subordinates)
บทที่ 9 การบริหารคนในองค์กรยุคใหม่
กลยุทธ์รักษาคนเก่งให้ได้งาน **83**
(Managing People in the Modern Organization: Strategies for Retaining Top Talent)
บทที่ 10 การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง **94**
(Management of High-Potential Personnel)
บทที่ 11 การประสานและการสร้างพลังร่วมปรับทิศทาง
ให้ตรงกัน เพื่อก้าวไปข้างหน้า **106**
(Coordinating and building synergy to align direction for moving forward)

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 12 การมอบหมายงานให้ตรงกับจุดแข็งคน **109**

(Assigning tasks that match people's strengths)

บทที่ 13 Employee Engagement Survey คืออะไร ทำยังไงให้เวิร์ก **112**

(What is an employee engagement survey, and how can you make it work?)

บทที่ 14 Employee Engagement ทำไมองค์กรต้องให้ความสำคัญ **116**

(Employee Engagement: Why Should Organizations Prioritize It?)

บทที่ 15 การสรรหาและสุดยอดวิธีในการสรรหา **121**

(Recruitment and Best Methods for Recruitment)

บทที่ 16 แนวทางคำถามสัมภาษณ์แบบ STAR Method สำหรับวัด Culture Fit **127**

(STAR Method Interview Questions for Assessing Culture Fit)

บทที่ 17 พบ 30 คำถามสัมภาษณ์แบบเน้นผลลัพธ์สำคัญเพื่อเตรียมพร้อม **132**

(Discover 30 essential, results-focused interview questions to help you prepare)

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 18 ผู้นำสี่ด้านในการบริหารงานและบริหารคน **152**

(Four key leadership styles in management and people management)

บทที่ 19 ภาวะผู้นำที่ดีสำหรับลูกน้องเป็นแบบไหน **158**

(What constitutes good leadership for subordinates?)

บทที่ 20 รูปแบบการบริหารจัดการเรียงลำดับ
จากดีที่สุดไปแย่ที่สุด **162**

(Management styles ranked from best to worst)

บทที่ 21 รูปแบบการบริหารจัดการต่างๆ คู่มือฉบับสมบูรณ์
สำหรับผู้นำ **173**

(Management Models: A Comprehensive Guide for Leaders)

บทที่ 22 รูปแบบของผู้นำแปดแบบคุณเป็นผู้นำแบบไหน **188**

(Eight Leadership Styles: Which Type of Leader Are You?)

บทที่ 23 ผู้นำแบบไหนไปสุดทั้งเรื่องงานและการบริหารคน **193**

(What kind of leader goes all out in both their work and people management?)

บทที่ 24 ผู้นำที่ดีต้องมีวิธีจูงใจลูกน้อง **198**

(A good leader must have ways of motivating their subordinates)

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 25 ผู้นำผู้จัดการจะสร้างแรงจูงใจให้ทีมได้อย่างไร **204**

(How can a leader or manager motivate their team?)

บทที่ 26 แบบของคนหรือประเภทคนกับการบริหาร **238**

(Personality Types and Management)

บทที่ 27 ทักษะผู้บริหารที่สำคัญกุญแจสู่ความสำเร็จ

ขององค์กร **241**

(Essential management skills are key to organizational success)

บทที่ 28 ทำอย่างไรให้พนักงานรักองค์กร **249**

(How to make employees love the organization)

บทที่ 29 การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

กับวิธีรักษาคนเก่งในองค์กร **254**

(Employee retention and strategies for retaining top talent within an organization)

บทที่ 30 เทคนิคสื่อสารยังไง ให้ทีมเข้าใจและ

เห็นภาพตรงกัน **261**

(Communication techniques to ensure your team shares the same understanding and vision)

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 31 แนวทางจากผู้บริหารองค์กรชั้นนำ
กับการพัฒนาองค์กรสู่โลกอนาคต **267**
(Insights from Top Corporate Executives on Developing Organizations for the Future)

บทที่ 32 บริหารคนอย่างไรให้ “ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม **271**
(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

บทที่ 33 วิธีสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเคล็ดลับสร้างทีม
ที่มีประสิทธิภาพ **276**
(How to Motivate Employees: Tips for Building an Effective Team)

บทที่ 34 วิธีรักษาคนเก่งไว้กับองค์กรในยุคที่มีแต่
คนอยากสำเร็จไวและเลือกที่จะย้ายงานเร็ว **302**
(How to retain top talent in an era where people crave quick success and frequently switch jobs)

บทที่ 35 ไม่หาสิ่งที่บกพร่องให้หันมามองสิ่งดีๆ ที่มีอยู่ในตัวเอง **307**
(Instead of looking for your flaws, turn your attention to the good qualities you possess)

บทที่ 36 กลยุทธ์การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรระยะยาว **313**
(Strategies for Long-term Employee Retention)

สารบัญบริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ 37 สัญญาณที่ HR ต้องจับตา ก่อนจะเสียพนักงานที่สำคัญ 318

(Signals that HR needs to watch for before losing key employees)

บทที่ 38 กระบวนการ HR มีอะไรบ้างรู้จักงาน HR

และบทบาทสำคัญ 325

(What are the HR processes? Understanding HR work

and its key roles)

บทที่ 39 ทรัพยากรบุคคลHRและบทบาทHR 336

(Human Resources (HR) and the Role of HR)

บทที่ 40 เหตุใดจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจุดแข็ง 344

(Why should you build an organizational culture

that focuses on strengths?)

บทนำ

บริหารคนอย่างไรให้“ใช่”และไปได้ไกลกว่าเดิม

(How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits)

เมื่อ“คน”คือหัวใจของการก้าวข้ามทุกขีดจำกัด

ในโลกธุรกิจยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วและตลาดยังคงเต็มไปด้วยความผันผวน สิ่งหนึ่งที่แยกองค์กรที่ **“แค่ประคองตัวรอด”** ออกจากองค์กรที่ **“เติบโตอย่างก้าวกระโดด”** ไม่ใช่จำนวนเม็ดเงินลงทุน หรือความล้ำสมัยของปัญญาประดิษฐ์ หากแต่คือ **“คน”** ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์เหล่านั้นให้เกิดขึ้นจริง แต่คำถามสำคัญที่ผู้นำและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญอยู่เสมอคือ เราจะบริหารคนอย่างไรในยุคที่นิยามของคำว่า "ความสำเร็จ" เปลี่ยนไปทุกวัน?

คำตอบไม่ได้หยุดอยู่แค่การสรรหาคนเก่งระดับแถวหน้า (Top Talents) เข้ามาร่วมทีมเท่านั้น แต่หัวใจสำคัญคือกระบวนการ **Align** หรือการจัดวางและเชื่อมโยง “คนที่ใช่” ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรอย่างถูกที่ ถูกเวลา และถูกหน้าที่ เพราะคนเก่งที่ขาดการยึดโยง (Alignment) ก็ไม่ต่างอะไรกับเครื่องยนต์สมรรถนะสูงที่วิ่งไปผิดทิศทาง ซึ่งนอกจากจะไม่ช่วยให้องค์กรไปข้างหน้าแล้ว ยังอาจสร้างความเสียหายระหว่างทางได้อีกด้วย

หนังสือ“บริหารคนอย่างไรให้ ‘ใช่’ และไปได้ไกลกว่าเดิม” (How to Align the Right Talents and Go Beyond Limits) ถูกกลั่นกรองขึ้นมาเพื่อเป็นเข็มทิศให้กับผู้นำในทุกระดับ เราจะพาคุณไปเจาะลึกตั้งแต่ศิลปะการมองหาเนื้อแท้ของคนเพื่อค้นหาความ “ใช่” วิธีการหลอมรวมความหลากหลายให้เป็นพลังขับเคลื่อนหนึ่งเดียว ไปจนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พวกเขาสามารถปลดปล่อยศักยภาพสูงสุด และ **“**ไปได้ไกลกว่าเดิม**”** เพื่อก้าวข้ามทุกขีดจำกัดเดิมๆ ที่องค์กรเคยมี จงเตรียมตัวให้พร้อม เพราะการเดินทางเพื่อเปลี่ยนผ่านกลยุทธ์การบริหารคน จากการ “ควบคุมดูแล” สู่การ “จุดประกายและเชื่อมโยง” กำลังจะเริ่มต้นขึ้น ณ บัดนี้

บทที่ 1 การเป็นผู้นำที่ดีและนำอย่างไรให้ได้ใจลูกน้อง

(How to be a good leader and lead in a way that wins the hearts of your subordinates)

เทคนิคการเป็นเจ้านายที่ดี

เป็นเรื่องน่าแปลกใจที่พนักงานส่วนใหญ่มักจะต้องเผชิญกับเจ้านายที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งมักจะส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจเช่นกัน เหตุผลหนึ่งของการลาออกที่พบบ่อยครั้งก็มาจากเจ้านายนี่เอง หากคุณกำลังจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปในระดับบริหาร กำลังจะมีลูกน้องที่ต้องดูแล คุณควรมีการเตรียมตัวที่ดี ศึกษาเทคนิคในการเป็นเจ้านายที่ดีจากบทความของเรา ดังต่อไปนี้

เริ่มต้นด้วยการฝึกฝนตนเอง

คุณสามารถฝึกตนเองได้จากการอ่านหนังสือเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ หรือหาโอกาสเข้าคอร์สฝึกอบรมสัมมนาที่มีการทำ workshop จะช่วยให้คุณมีความรู้และทราบแนวทางในการเป็นเจ้านายที่ดีได้

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง คุณต้องสื่อสารกับพนักงานของคุณให้ชัดเจน เพราะเมื่อพนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนว่าคุณต้องการอะไร ก็สามารถทำงานออกมาได้ตรงกับความต้องการของคุณ และเมื่อพนักงานทำงานเสร็จสิ้น คุณควรมีการตอบรับและให้คำแนะนำ

กลับไปโดยเร็ว ในขณะเดียวกันการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นไปไม่ได้ที่จะมาจากคุณเพียงฝ่ายเดียว คุณจะต้องรับฟังพนักงานของคุณด้วย

ให้เกียรติพนักงานของคุณ

พนักงานทุกคนสมควรจะได้รับการให้เกียรติจากนายจ้าง แม้แต่พนักงานระดับล่าง หรือในตำแหน่งเล็ก ๆ ก็ตาม คุณควรจดจำพนักงานเมื่อเขาทำความดี มากกว่าที่จะจดจำเมื่อพวกเขาทำความผิดพลาด เมื่อคุณชื่นชมพนักงานคนใดก็ตาม ควรให้คนพนักงานอื่น ๆ ได้รับรู้ด้วย สิ่งนี้จะเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาทำงานให้คุณอย่างเต็มที่

อย่าให้ความสำคัญกับเงินมากเกินไป

เงินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อยู่ที่การเอาใจใส่พนักงาน บางครั้งพนักงานได้ยินเพียง คำว่า “ขอบคุณ” จากปากนายจ้าง พวกเขาก็มีกำลังใจในการทำงานแล้ว การแสดงออกถึงความเอาใจใส่อาจมาในรูปแบบของ “การให้คำแนะนำในการทำงาน” แก่พนักงานอยู่เสมอ ๆ ก็ได้

ทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญ

คุณควรจดจำข้อดีของพนักงานแต่ละคนเอาไว้ และให้รางวัล พวกเขา ชื่นชมพวกเขา เพื่อให้พวกเขารู้ว่าคุณเห็นความสำคัญของพวกเขา จะช่วยส่งเสริมให้เขามีแรงบันดาลใดที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ในทางตรงกันข้าม หากคุณพบจุดอ่อนของพนักงาน ก็ไม่ควรละเลยที่จะช่วยแก้ไขจุดอ่อนนั้นด้วย

วิธีที่ดีที่สุดในการเป็นเจ้านายที่ดี ก็คือความเอาใจใส่ ให้เกียรติพนักงาน การสื่อสารที่ชัดเจน การให้คำแนะนำ ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะทำให้คุณเป็นเจ้านายที่ดีแล้ว ยังทำให้องค์กรของคุณเป็นองค์กรที่น่าอยู่อีกด้วย

Cr://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%

สรุปการเป็นเจ้านายที่ดีและเป็นที่รักของลูกน้อง

การเป็นเจ้านายที่ดีและเป็นที่รักของลูกน้องสามารถนำ 6 เทคนิคสำคัญมาปรับใช้ได้ดังนี้:

เริ่มต้นด้วยการฝึกฝนตนเอง พัฒนาทักษะและความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง ทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทัศนคติและการทำงาน

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พูดจาชัดเจน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์อยู่เสมอ

ให้เกียรติและรับฟังพนักงาน ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของลูกน้อง หากจะตักเตือนควรทำเป็นการส่วนตัว แต่ถ้าจะชื่นชมสามารถชมต่อหน้าได้

เชื่อใจและ เลิกการจู้จี้จุกจิก (Micromanage) มอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพของแต่ละคน แล้วเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความสามารถอย่างอิสระ

สนับสนุนและพัฒนาทีม เป็นทั้งโค้ชที่ช่วยแก้ปัญหา ไม่หนีปัญหา และพร้อมส่งเสริมให้ลูกน้องเติบโตในสายงาน

ยอมรับความผิดพลาดและกล้ารับแทนทีม เมื่อเกิดปัญหาขึ้น หัวหน้าที่ดีจะไม่โยนความผิดให้ลูกน้อง แต่จะช่วยกันแก้ไขและปกป้องทีมข้อมูลภาพรวมโดย AI

วิธีฝึกตนสู่การเป็นผู้นำที่ดี

การฝึกตนเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดีสามารถพัฒนาได้ผ่าน 7 แนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทั้งทักษะการทำงานและความสัมพันธ์ในทีม ตามคำแนะนำจาก Bangkok Bank SME และแหล่งเรียนรู้ด้านการบริหาร

1.ตระหนักรู้และเข้าใจตนเอง (Self-Awareness)

จุดเน้น: สำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ยอมรับฟีดแบ็กจากผู้อื่น และเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์ในยามคับขัน

2.พัฒนาทักษะการสื่อสาร (Communication)

จุดเน้น: พูดให้กระชับ ชัดเจน สุภาพ และถูกกาลเทศะ พร้อมทั้งฝึกเป็นผู้ฟังที่ดีด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

3.มีความยืดหยุ่นและรับมือกับอุปสรรค (Resilience)

จุดเน้น: มองความล้มเหลวเป็นบทเรียน กล้าลุกขึ้นใหม่อย่างรวดเร็ว และปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น

4.มอบอำนาจและส่งเสริมทีม (Empowerment)

จุดเน้น: ไว้ใจลูกทีม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ (Put the right man on the right job) และปล่อยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

จุดเน้น: บริหารความเครียดภายใต้แรงกดดัน เข้าใจความรู้สึกของคนในทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและผ่อนคลาย

6.บริหารเวลาและลำดับความสำคัญ (Time Management)

จุดเน้น: รู้จักจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างงานเร่งด่วนในปัจจุบันกับการวางแผนพัฒนาในระยะยาว

7.เปิดใจเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

จุดเน้น: หมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น อ่านหนังสือ ฟังพอดแคสต์ หรือแลกเปลี่ยนมุมมองนอกกรอบเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ข้อมูลภาพรวมโดย AI

เป็นผู้นำอย่างไรให้ได้ใจลูกน้อง

เราอยู่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ความท้าทายใหม่ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวม ทุกธุรกิจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของผู้นำองค์กร ในทางกลับกัน ความท้าทายภายในองค์กร อาทิ ความคิด ทัศนคติของคนภายในองค์กร ระบบและกระบวนการ รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการได้ผู้นำที่จำเป็นสำหรับปัจจุบันและอนาคต คือผู้ที่สามารถสร้าง Engagement ภายในองค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน โดยบทบาทที่จำเป็นของผู้นำประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1.สร้างบรรยากาศการทางานให้มีความไว้วางใจสูง

2.สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม

3.สร้างทีมที่เข้มแข็งโดยมีกลยุทธ์ที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างง่าย

4.ให้คุณค่ากับพนักงานภายในองค์กรโดยการปลดปล่อยศักยภาพอย่างเต็มที่

ผู้ที่เป็นผู้นำระดับต้น (Frontline leader) เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่องค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคคลเหล่านี้ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. การเปลี่ยนแนวความคิดว่าความสำเร็จเป็นความสำเร็จของทีม

2. มีการสื่อสารแบบตัวต่อตัวเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของทีม

3. นำทีมงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

4. สร้างวัฒนธรรมการรับและให้ feedback ระหว่างกัน

5. นำทีมให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6. มีการบริหารจัดการเวลาที่ดี

ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ มากมาย หากต้องจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาทักษะแล้ว ทักษะที่สำคัญที่ถือได้เป็น Multiplier Skill ที่จะช่วยให้ผู้นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จคือ Trust หรือการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างได้โดยเริ่มต้นจากตัวเอง ผู้นำทุกคนสามารถสร้างทักษะดังกล่าวได้โดยมีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น มีเจตนารมณ์ที่จะนึกถึง

ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มีความสามารถในการเรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ไปกับผู้อื่น และมอบความไว้วางใจให้กับผู้อื่นต่อไป

พฤติกรรมที่ของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจสูง

พฤติกรรมที่ของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจสูงมี 13 ประการ ได้แก่

1. พูดความจริงและพูดตรงๆ
2. ให้ความเคารพต่อผู้อื่น
3. เปิดเผย โปร่งใส
4. ยอมรับว่าตนเองผิดพลาดได้
5. มีความซื่อสัตย์
6. สร้างผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นได้
7. พัฒนาความสามารถให้ดียิ่งขึ้น
8. กล้าเผชิญหน้ากับความจริง
9. บอกความคาดหวังอย่างชัดเจน
10. มีความรับผิดชอบ
11. ฟังก่อนพูด
12. ทำตามที่รับปาก
13. ให้ความเชื่อใจแก่ผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการไว้วางใจสูงนั้น อาจมีบริบทของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง อาทิ คนไทยมีจุดแข็งในการให้ความเคารพต่อผู้อื่น แต่อาจไม่กล้าพูดตรงๆ ต่อหน้าผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว อาจต้องได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของวัฒนธรรมต่อไป

ที่มา : องค์ความรู้จากงาน Thailand HR Day 2019 by PMATCr: https://www.prosofthrmi.com/Article/Detail/

บทที่ 2 กลยุทธ์ของผู้นำ ก้าวสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

(Leadership Strategies for Achieving Success)

การสวมบทบาทเป็นผู้นำนั้น จริงๆ แล้วก็ไม่ใช่เรื่องยากแต่อย่างใด แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะเป็นเรื่องที่ง่ายเสียทีเดียว แต่ต้องผ่านการฝึกฝนและความตั้งใจอย่างเต็มเปี่ยม ผสานกับการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานและบริหารทีม เพื่อให้ทุกอย่างเป็นไปราบรื่น พร้อมสู้ทุกปัญหา และนำพาทีมก้าวไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นมาดูกันดีกว่า ว่าผู้นำที่ดีควรจะนำกลยุทธ์แบบไหนมาปรับใช้ บอกเลยว่าทำตามได้ไม่ยาก

10 กลยุทธ์ของผู้นำ ที่ทำตามได้ง่ายๆ

1. มีทัศนคติที่ดี

อันดับแรกในการเป็นผู้นำที่ดี คือคุณต้องเป็นคนที่สามารถมองทุกอย่างให้เป็นเรื่องบวกให้ได้ ผสานกับการมีทัศนคติที่ดี เพราะหากคุณเป็นคนที่มองเรื่องต่างๆ หรือพยายามคิดลบกับทุกปัญหาที่เข้ามา เรื่องราวเหล่านี้อาจเป็นการบั่นทอนจิตใจให้ตัวคุณเอง แถมยังอาจทำให้ลูกน้องเสียความมั่นใจตามไปด้วย ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำที่ดี

นอกจากนี้คุณยังต้องพยายามเป็นคนที่คิดนอกกรอบตลอดเวลา ไม่ยึดติดกับอะไรเดิมๆ ผสานกับการตั้งวิสัยทัศน์ให้กว้างๆ เข้าไว้ เพื่อให้ลูกทีมได้เห็นถึงภาพรวมว่าคุณจะนำพาทีมก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร หากมีอุปสรรคเกิดขึ้น ก็ต้องพยายามพลิกวิกฤติ

ให้เป็นโอกาส มองเรื่องราวเหล่านั้นให้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. ให้ความสำคัญกับคนในทีม

การจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้นั้น บางครั้งก็ไม่ได้เกิดขึ้นได้จากคนๆ เดียว แต่ต้องอาศัยคนทั้งทีมที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การทำงานเดินหน้าต่อไปได้ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคนในทีมก็สำคัญไม่แพ้กัน เพราะพวกเขานี่แหละที่จะฟันเฟืองขับเคลื่อนให้ชิ้นงานเดินหน้าต่อไปได้ เพราะหัวหน้าอย่างคุณก็ต้องเป็นคนที่ทำหน้าที่ในการบริหารอยู่แล้ว

นอกจากนี้การเป็นหัวหน้าที่ดี ยังต้องเป็นคนที่มีความยุติธรรมให้หัวใจ พยายามอย่ามีลูกรักลูกชังในทีม ควรให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หากมีปัญหาหรือข้อพิพาทเกิดขึ้น ก็ควรตัดสินเรื่องราวนั้นๆ อย่างเป็นธรรมที่สุด

3. เป็นตัวอย่างที่ดี

การเป็นหัวหน้าทีมก็ย่อมได้รับความไว้วางใจจากลูกน้องอยู่แล้ว ยิ่งถ้าหากบางทีมมีเด็กจบใหม่อยู่ด้วย แล้วเขาเกิดประทับใจในการทำงานของคุณ เขาก็อาจจะยกให้เป็นคุณไอดอลในการทำงานของเขาก็ได้ ดังนั้นคุณจึงควรต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ลูกน้องในทุกๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของการทำงาน การปฏิบัติตัวต่างๆ หรือแม้กระทั่งวินัยในการทำงาน อีกทั้งหากคุณคาดหวังให้พวกเขาทำงานให้คุณได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พวกเขาก็ต้องคาดหวังสภาวะการเป็นผู้นำที่ดีจาก

คุณด้วยเช่นกัน เพราะคงไม่ลูกน้องคนไหนที่ไม่อยากก้าวหน้าหรืออยากเห็นทีมของตัวเองล้มเหลวหรอก

4. ยอมรับผิดและขอโทษให้เป็น

หากมีข้อผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้น จงท่องไว้เสมอว่าการขอโทษไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย แต่เป็นสิ่งที่ผู้นำที่ดีควรทำเสียด้วยซ้ำ แล้วจงระลึกไว้เสมอว่าในโลกของการทำงานย่อมต้องมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ทุกวันอยู่แล้ว หากความผิดพลาดนั้นเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของคุณเอง ยิ่งต้องยอมรับผิด ไม่ควรปัดความรับผิดชอบให้คนอื่นและหาทางแก้ไขให้เร็วที่สุด

แต่ถ้าหากเป็นความผิดที่เกิดขึ้นจากลูกน้องของคุณ ก็ควรตักเตือนด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ควรใช้ถ้อยคำรุนแรงเด็ดขาด เพราะนั่นอาจทำให้เขาเสียกำลังใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังควรหาทางออกร่วมกันในการแก้ไขปัญหานั้น และเรียนรู้ที่จะทำอย่างไรให้ความผิดพลาดครั้งใหม่ที่จะตามมาเกิดขึ้นน้อยที่สุด นอกจากนี้ในฐานะผู้นำยังไม่ควรที่จะคร่ำครวญถึงปัญหา ไม่ควรบ่นหรือใช้อารมณ์กับปัญหานั้นๆ เด็ดขาด เพราะอาจกลายเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก้ลูกน้องได้

5. กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้อง

การต้องตื่นมาทำงานในทุกๆ วัน 5 วันต่อสัปดาห์ อย่างไรเสียก็ย่อมต้องมีความเบื่อหน่ายหรืออาการ Burn Out เกิดขึ้นได้เสมอทั้งกับตัวลูกน้องของคุณหรือแม้กระทั่งตัวคุณเองก็ตาม ดังนั้นการเป็นหัวหน้าที่ดีจึงต้องคอยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องอยู่เสมอ

ให้พวกเขารู้สึกไม่เบื่อในการทำงาน และคิดว่าความท้าทายและความสนุกสนานในการทำงานยังเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ

นอกจากนี้การหาเวลาคุยกับลูกทีมแบบ One on One หรือการให้ Feedback พวกเขาอยู่เสมอ ก็ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ อย่าไปกลัวว่าหากคุณวิจารณ์การทำงานของพวกเขาแล้วจะทำให้ลูกน้องเกลียด แต่ทุกคนย่อมต้องได้รับรู้ถึงคุณภาพในการทำงานของตัวเองด้วยกันแทบทั้งสิ้น แต่ก็ต้องเตือนพวกเขาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อย่าใช้อารมณ์หรือคำพูดแย่ๆ เด็ดขาด เพราะถ้าคุณใช้คำพูดที่ดีกับพวกเขา ก็เป็นช่องให้พวกเขาเปิดใจการปรับปรุงตัวเองได้ง่ายขึ้น

6. ให้ความสำคัญกับทุกความสำเร็จ แม้จะเป็นความสำเร็จเล็กๆ

ส่วนถ้าหากมีความสำเร็จในการทำงานของทีมเกิดขึ้น ก็ต้องอย่าลืมที่จะชื่นชมยินดีในความสามารถของพวกเขา แม้ความสำเร็จนั้นจะเป็นเรื่องราวเล็กๆ ก็ตาม เพราะความสำเร็จอันเล็กน้อยมักจะนำพาไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เสมอ อีกทั้งการกล่าวชื่นชมลูกน้องนั้นยังถือเป็นการสร้างแรงบันดาลใจชั้นดี ที่จะทำให้พวกเขามีไฟในการทำงานมากขึ้น และพร้อมที่จะสู้กับงานชิ้นใหม่ และผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

7. วางคนให้เหมาะสมกับงาน

การเป็นผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะต้องบริหารคนให้มีคุณภาพแล้ว ยังต้องรู้จักการจัดสรรคนให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย โดยคุณจะต้องเรียนรู้ในตัวลูกน้องให้ดีเสียก่อนว่าพวกเขามีความถนัดทางด้านไหน สามารถทำงานชิ้นไหนได้ดี หรือจุดไหนที่สามารถนำทักษะของพวกเขามาต่อยอดกับงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยคุณอาจลองสังเกตพฤติกรรมของแต่ละคนในทีม เพื่อการมองเห็นภาพที่ชัดขึ้น

รวมไปถึงเรื่องของการสอนงานก็สำคัญไม่แพ้กัน เพราะบางคนมีทักษะในตัวเองแต่ยังไม่รู้ว่าจะดึงมันออกมาใช้ได้อย่างเต็มภาคภูมิได้อย่างไร ดังนั้นหัวหน้าที่ดีจึงมีหน้าที่ในการไกด์พวกเขาให้รู้ว่าตัวเองเก่งทางด้านไหนและจะดึงทักษะนั้นๆ ออกมาใช้ได้อย่างไร อีกทั้งการสอนงานยังมีส่วนช่วยในการลดความผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นได้อีกด้วย

8. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เรื่องของบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศของทีมก็ถือเป็นสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน เพราะแค่วันๆ ที่ต้องตื่นเช้ามาทำงานก็น่าเบื่อจะแย่อยู่แล้ว แต่ถ้าหากบรรยากาศในทีมดี เพื่อนร่วมงานทุกคนรักกันและพร้อมช่วยเหลือกัน ก็ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ทุกคนอยากตื่นมาทำงานกันมากขึ้น เพราะต่อให้งานหนักแค่ไหน หากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทีมเข้าใจกัน พร้อมซัพพอร์ตกัน ก็มีชัยไปกว่าครึ่งแล้ว

โดยหน้าที่ของผู้นำก็คือควรสนับสนุนให้ลูกน้องมีความรักใคร่ ปรองดองกัน พยายามอย่าให้เกิดความขัดแย้ง หรือมี Toxic People ในทีมเด็ดขาด รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานระหว่างให้ลูกทีมเกิดความผ่อนคลาย ก็จะมีส่วนช่วยให้พวกเขาลดความเครียดจากงานที่ถาโถมเข้ามาได้

9. ให้เกียรติลูกน้องเสมอ

อย่าลืมว่าลูกน้องของคุณเป็นคนไม่ใช่เครื่องจักรในการผลิตชิ้นงานให้แก่คุณ ดังนั้นเรื่องราวของการให้เกียรติพวกเขาก็เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเช่นกัน ควรสั่งงานพวกเขาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ควรให้ฟีดแบคอย่างสุภาพเช่นกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้เขายอมรับในความผิดพลาดและพร้อมพัฒนาตนเองได้ง่ายขึ้น

นอกจากนี้ยังรวมไปถึงเรื่องส่วนตัวด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงน้ำใจต่อลูกน้องในรูปแบบต่างๆ เช่น พาไปเลี้ยงในโอกาสสำคัญ หรือการฉลองในเทศกาลต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของคนในทีมในแน่นแฟ้นและสนิทกันมากยิ่งขึ้นด้วย

10. ไม่หยุดพัฒนาตนเอง

ข้อสุดท้ายก็กลับมาที่เรื่องของตัวคุณเอง การเป็นหัวหน้าที่ดีนั้นไม่ควรที่จะหยุดเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน เพราะหัวหน้าที่ดีไม่ใช่คนที่อยู่บนหอคอยงาช้าง ที่จะนั่งเชิดๆ สวยๆ ปิดรับการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะตนเอง อย่าลืมว่าเรื่องของการเรียนรู้นั้นไม่มีวันสิ้นสุด อย่างไรเสียปัญหาต่างๆ ก็ย่อมจะเข้ามาให้หัวหน้าอย่างคุณ

ต้องแก้แบบรายวันอยู่แล้ว เพราะหากคุณหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็ย่อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้องให้เกิดแรงบันดาลใจในการฝึกฝนและพัฒนาตัวเองด้วยเช่นกัน ทั้งในเรื่องของการทำงาน วินัยการทำงาน และเรื่องส่วนตัว อีกทั้งคุณยังควรกระตุ้นให้พวกเขาพัฒนาตัวเองควบคู่ไปกับพัฒนาตัวคุณด้วย เพราะในทุกๆ องค์กรก็ย่อมมีการประเมินศักยภาพของพนักงานเรื่อยๆ อยู่แล้ว

สรุปกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่ดี

ดังที่กล่าวไปว่าการเป็นผู้นำที่ดีนั้นไม่ใช่เรื่องยากแต่ไม่ใช่เรื่องง่าย ขอเพียงแคหัวหน้าทีมต้องหมั่นฝึกฝน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการตั้งรับอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอ อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องได้ปฏิบัติตามและพร้อมเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จร่วมกันกับคุณ หากคุณมีกลยุทธ์เหล่านี้ในหัวใจ รับรองว่าความสำเร็จอยู่ไม่ไกลแน่นอน

Cr: Jobsdb +://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/10-% =SEM-TH-GGL-DSA_a

บทที่ 3 กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารคนในองค์กรให้สำเร็จ

(Strategies and Techniques for Successful People Management in Organizations)

การบริหาร "คน" คือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการบริหารงานแบบมุ่งเน้นงาน (Task-Oriented) มาเป็นการบริหารคนด้วย "หัวใจ" และผสานเข้ากับข้อมูลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานมีความสุข ผูกพัน และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร

กลยุทธ์และเทคนิคสำคัญในการบริหารคนให้สำเร็จ

1. เชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรสู่เป้าหมายบุคคล (Goal Alignment)

ใช้ OKRs เชื่อมโยงทิศทาง: กำหนดเป้าหมายระดับองค์กรให้ชัดเจน แล้วให้พนักงานแต่ละคนออกแบบ Key Results ของตนเอง เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพว่างานที่ทำกำลังขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางใด

สื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Communication): ผู้นำต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์และนโยบายให้เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้ทีมงานทุกระดับเข้าใจตรงกัน

2. มอบหมายงานให้เหมาะกับศักยภาพ (Strength-Based Assignment)

วางคนให้ถูกที่ถูกทาง (Right Man for the Right Job): วิเคราะห์จุดแข็ง ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน แล้วมอบหมายภารกิจที่ดึงเคนศักยภาพสูงสุดของพวกเขาออกมาใช้งาน

ทำ Talent Mapping / Gap Analysis: ประเมินความพร้อมของกำลังคน เพื่อหาช่องว่างทักษะที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม

3. พัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Development)

สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture): สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น ทักษะด้านดิจิทัล, การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis), หรือทักษะการทำงานร่วมกัน [1, 2]

การสอนงานและ Feedback สม่ำเสมอ: ใช้การ Coaching และให้ Feedback เชิงสร้างสรรค์ (เช่น โมเดล SBI หรือ GROW) แบบตัวต่อตัว (1-on-1) เพื่อปรับปรุงงานทันที ไม่รอการประเมินสิ้นปี [1, 2]

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและความเป็นธรรม (Trust & Fairness)

ให้เกียรติและมีความเสมอภาค: ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียม ปราศจากความลำเอียงหรือการเลือกที่รักมักที่ชัง

กล้ามนรับผิดและเป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้นำต้องเป็น Role Model ที่ดี กล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหลีกเลี่ยงการตำหนิหรือใช้อารมณ์กดดันลูกน้อง

5. ใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและใส่ใจความสุขของพนักงาน (People Analytics & Engagement)

นำ People Analytics มาใช้: วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตราการเข้า-ออกของพนักงาน (Turnover Rate) หรือความผูกพันของพนักงาน เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

บริหารหลากหลายรุ่นวัย (Multi-generational Workforce): เข้าใจความแตกต่างของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กลยุทธ์และเทคนิคสำคัญในการบริหารคนให้สำเร็จ

มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ (Right Man to the Right Job): วิเคราะห์จุดเด่นและทักษะของพนักงานแต่ละคน เพื่อมอบหมายภารกิจที่ตรงกับความสามารถ ช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สื่อสารอย่างเปิดกว้างและให้ Feedback สม่ำเสมอ: ใช้การสื่อสารเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน และให้ฟีดแบ็กแบบสร้างสรรค์ (เช่น โมเดล SBI หรือการคุยแบบ 1-on-1) เพื่อให้พนักงานรู้จุดที่ควรพัฒนาและรู้สึกมีคุณค่า **สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและความเป็นธรรม:** บริหารงานด้วยความเสมอภาค ปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ให้กล้าคิดและกล้าลองทำ

สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & IDP): จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และส่งเสริมทักษะใหม่ ๆ เช่น ดิจิทัล หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อให้ทีมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง

ใช้อารมณ์ให้น้อย ใช้สติให้มาก และเป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้นำต้องควบคุมอารมณ์ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองอย่างกล้าหาญ และทำตัวเป็นต้นแบบในด้านจริยธรรมและการทำงาน

นำเทคโนโลยีและข้อมูลมาช่วยบริหารคน: ใช้ระบบ HR อัตโนมัติ หรือ People Analytics เพื่อเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของพนักงาน รวมถึงประเมินผลงานได้อย่างโปร่งใสและแม่นยำ

สรุป: ความสำเร็จของการบริหารคนไม่ใช่เพียงแค่การสั่งให้งานเสร็จตามเป้าหมาย แต่คือการทำให้คนในองค์กรเติบโต มีความสุข และอยากอุทิศศักยภาพมาร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ข้อมูลภาพรวมโดย AI

การบริหารคน

โลกธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำยุคใหม่จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การบริหารคน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ความท้าทายของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องเผชิญในปัจจุบันนั้นเรียกได้ว่าเป็นความท้าทายที่มีความซับซ้อนมากกว่าที่ผ่านมาทั้งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โรคภัยต่าง ๆ และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทความทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิต เป็นต้น เพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในยุคใหม่ควรที่จะพัฒนาและบริหารคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นในการแข่งขันทางธุรกิจ

กลยุทธ์การบริหารคนสำหรับผู้นำยุคใหม่และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีถือเป็นกลไกในการบริหารคนที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยการสร้างความไว้วางใจในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะช่วยให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดความผูกพันกับองค์กร และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น วัฒนธรรมในองค์กรที่แข็งแรงช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในองค์กร

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ผู้นำยุคใหม่จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุคใหม่ เช่น ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการทำงานร่วมกัน ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดอบรม สัมมนา การฝึกปฏิบัติ การให้คำปรึกษาผู้นำควรเลือกรูปแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและพนักงานในองค์กร