

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สกพ.

หัวข้อ “การสร้างโอกาสการเติบโต
บนเส้นทางขององค์กร”

.....

ประจำเดือนกันยายน 2567

สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

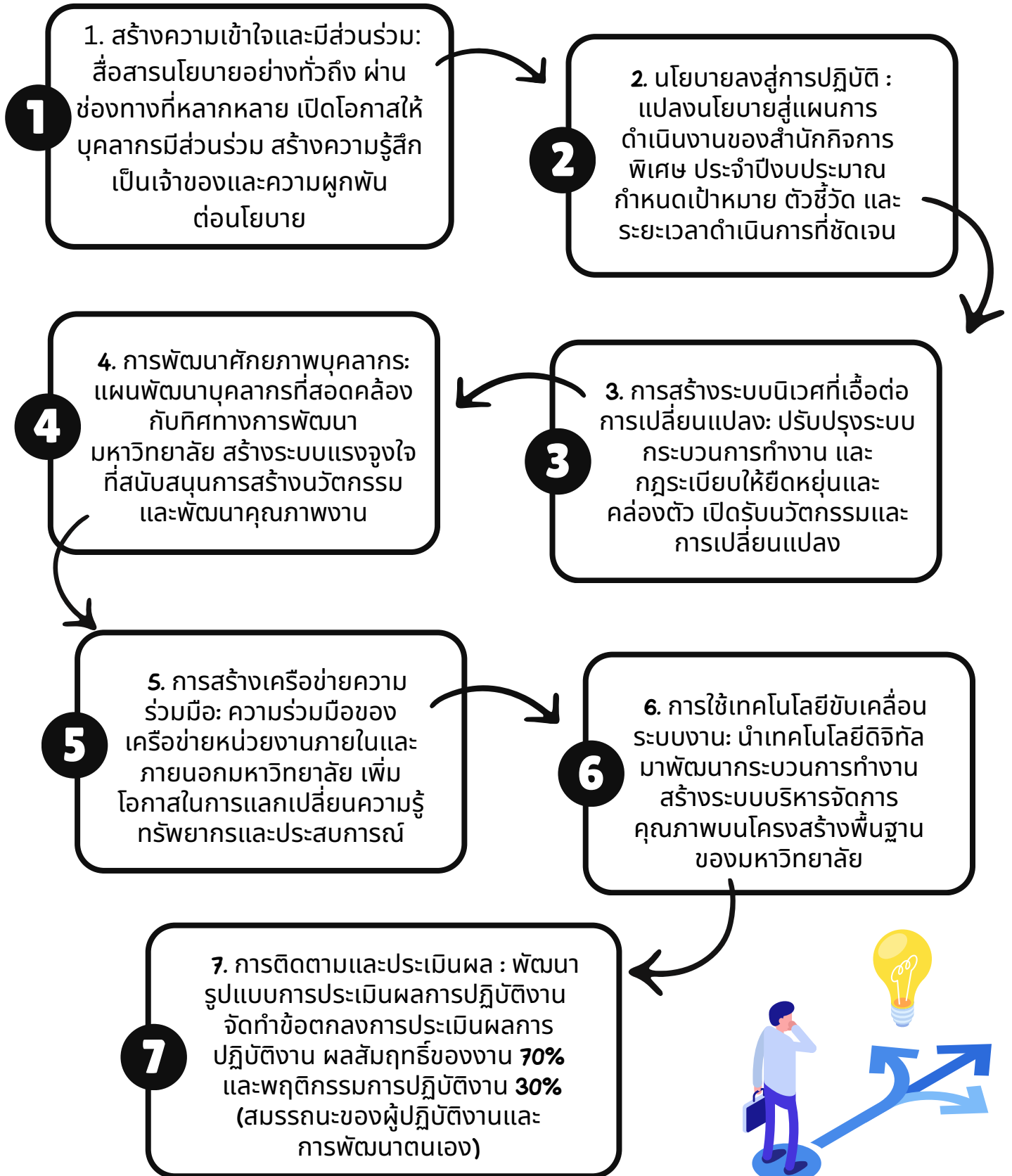


ทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสวนดุสิต

"THE POWER OF SDU"

โดย ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ อธิการบดี

การจะสร้างโอกาสการเติบโตของบุคลากร สำนักกิจการพิเศษ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้



การสร้างโอกาสการเติบโตสำหรับบุคลากร



สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



โดย ดร.สุกัญ มุมแดง ผู้อำนวยการสำนักกิจการพิเศษ



1. การพัฒนาทักษะและความรู้ :

การลงทุนในการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมระบบดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคลากร

2. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และโอกาส :

การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติมช่วยให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ และความรู้ที่ทันสมัย

3. การตั้งเป้าหมายและการประเมินผล :

การมีเป้าหมายและการประเมินผลที่ชัดเจนเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรรู้ว่าควรพัฒนาหรือปรับปรุงในด้านใดบ้าง

4. การทำงานเป็นทีมและเครือข่าย :

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้บุคลากรเรียนรู้ระหว่างกัน และพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับเครือข่าย

5. การให้รางวัลและการยกย่อง :

การยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำผลงานดี กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและสร้างผลงานที่ดีต่อไป

“แนวทางทั้งหมดนี้มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและความยั่งยืนขององค์กร”

การสร้างโอกาสเติบโต ในหน้าที่การงาน (Opportunity)

โดย นางอารีวรรณ บุญคุ้ม หัวหน้าสำนักงานอำนวยการ สกพ.

01

ให้ผลงานพูดแทนเรา อย่างดีที่สุด

เรื่องพื้นฐานสำหรับการเติบโตในหน้าที่การงานคือทำงานให้ดีขึ้น ให้งานพูดแทนเรา ให้คิดว่าทุกวันทำงานเป็นการสร้างแบรนด์ตัวเราอยู่ ผลงานที่ทำจะค่อย ๆ ประกอบกลายเป็นแบรนด์ที่ชัดเจน ทำด้วยความละเอียดพิถีพิถันใส่ใจ ให้คนสัมผัสได้ว่าตั้งใจทำงานอย่างดี และให้แบรนด์ที่เป็นตัวเราแข็งแกร่งเป็นที่รักและสร้างโอกาสให้เราเติบโต

03

อย่าทำแต่งงานอย่างเดียว

ต้องมีประสบการณ์นอกที่ทำงานบ้าง การที่มีประสบการณ์ชีวิต มีวุฒิภาวะ มีความล้มเหลว มีความสำเร็จ มีการต่อสู้ จะทำให้ได้เรียนรู้ มีมุมมองที่นำไปใช้กับงานได้มากขึ้น ไปจนถึงมีภูมิทันทันเอาไว้อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

05

ใช้เวลากับการพัฒนา จุดแข็งและจุดอ่อน

พัฒนาจุดแข็งของเราให้ดียิ่งขึ้น ดึงอยู่ในระดับที่ทุกคนยอมรับ บวกกับการเป็นคนเก่งที่ถ่อมตัว จนทำให้คนอื่นมองข้ามจุดอ่อนไปได้ ส่วนจุดอ่อนไม่ได้แปลว่าไม่สำคัญ ยอมรับว่าตัวเองมีจุดอ่อน แล้วให้คนที่เก่งในเรื่องที่เป็นจุดอ่อนของเราทำงานนั้น สิ่งสำคัญคือ การรักษาความสัมพันธ์ของคนในทีมให้ดี ให้เกียรติคนทำงาน ชื่นชมคนให้เป็น ถ้าเป็นลูกน้องก็ต้องสนับสนุนเขาให้เติบโต พยายามเรียนรู้จากทุกคนไปด้วยเพื่อหาวิธีการกลับมาพัฒนาตัวเรา และพัฒนางานให้ทุกคนได้งานที่ดียิ่งขึ้น

02

เก่งงานแล้ว ต้องเก่งคนด้วย

ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานเป็นทีม ทุกคนในทีมก็จะทุ่มเทในการทำงาน ทำให้ผลงานออกมาดี

04

เก่งเรื่องที่หัวหน้าไม่เก่ง และช่วยเติมเต็มได้

คนเราไม่ได้เก่งได้ทุกเรื่อง และควรใช้ความเก่งของตัวเองมาเสริมกันและกัน และถ้าสามารถทำให้หัวหน้ามั่นใจได้ว่าถ้าเป็นเรื่องนี้ ต้องเป็นคุณเท่านั้นถึงจะทำได้ โอกาสที่คุณจะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าจะมีมากขึ้น

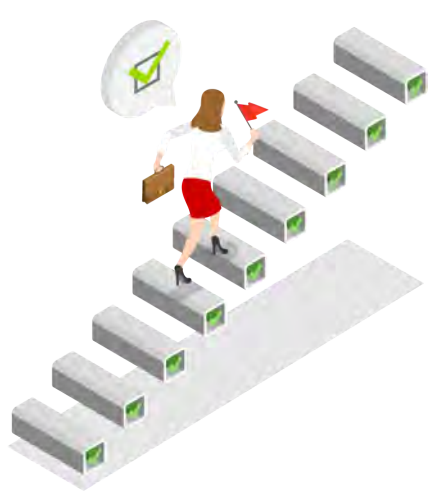
06

รักษาสุขภาพ

เรื่องสุขภาพเป็นสิ่งที่คนทำงานมักจะมองข้าม แต่ที่จริงสุขภาพคือต้นทุนที่ใช้ในการทำงาน เก่งแค่ไหนแต่สุดท้ายร่างกายไม่ไหวก็ไม่สามารถผลิตผลงานดี ๆ ออกมาได้ แย่กว่านั้นคือทำงานไปเท่าไรเอาไปจ่ายให้โรงพยาบาลหมด เพราะฉะนั้น นี่คือนั่นคือต้นทุนชีวิตที่เราต้องรักษาเอง ทานอาหารที่เป็นประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ทำลายต้นเหตุสุขภาพของเราให้น้อยที่สุด

กลุ่มงาน คลังและทรัพย์สิน





การสร้างโอกาสเติบโตบนเส้นทางขององค์กร

วิธีเติบโตในสายงานง่ายๆใน 5 ขั้นตอน

๒. ถามตัวเองอยู่เสมอ



นอกจากจะถามตัวเองว่าชอบอะไรหรือถนัดอะไรแล้ว คุณยังควรต้องคุยกับตัวเองอีกว่าการทำงานที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ มีปัญหาเล็กน้อยแค่ไหน มีอุปสรรคอะไรที่ต้องให้คุณรับมือบ้าง แล้วนำเอาปัญหาเหล่านั้นมาประเมินว่า คุณยังสามารถรับมือกับมันได้ไหม แล้วถั่วเฉลี่ยออกมาแล้ว อุปสรรคเหล่านั้นมันบั่นทอนความสุขในการทำงานของคุณลงบ้างหรือเปล่า

หากลองถามตัวเองแล้วกลับพบว่าคุณไม่มีความสุข ก็ต้องกลับมาคิดอีกว่า คุณจะรับมือกับเรื่องนี้อย่างไร จะแก้ไขมันอย่างไร เพราะการปล่อยให้ตัวเองทำงานแบบไม่มีความสุข ก็จะทำให้คุณรู้สึกแย่ ไม่อยากตื่นมาทำงาน กตัตนจนก่อให้เกิดความเครียด และไม่มีวันที่จะเติบโตในสายงานได้

ดังนั้นการหมั่นคุยกับตัวเองหรือตั้งคำถามให้ตัวเองอยู่เสมอ ก็จะช่วยให้คุณรับรู้หรือประเมินได้ตลอดว่าเส้นทางสายอาชีพที่เดินอยู่ แท้จริงแล้วคุณมีความสุขกับมันมากน้อยแค่ไหน

๑. วางแผนชีวิตในการทำงาน



ให้ท่องไว้เสมอว่าการวางแผนที่ดีมักมีชัยไปกว่าครึ่ง ประเด็นนี้สามารถนำมาใช้ได้กับทุกเรื่อง โดยเฉพาะโลกของการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยให้ลองคิดง่ายๆ ว่าอาชีพที่คุณทำอยู่ ก็เปรียบเสมือนเป็นธุรกิจของคุณ และคุณก็คือนายจ้างของตัวเองที่จะต้องนำพาธุรกิจของคุณไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และได้รับชัยชนะอย่างที่หวังไว้



๓. พัฒนาทักษะอยู่เรื่อยๆ



การที่คนเราจะเติบโตได้ ต้องอย่าลืมว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญ อย่าทำตัวเป็นหน้าเต็มแก้ว ที่ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่พร้อมรับคำแนะนำ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมใดๆ ทั้งสิ้น เพราะการหมั่นเพิ่มทักษะต่างๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ นั้นไม่เพียงแต่จะทำให้หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเห็นถึงความพยายามของคุณ แต่คนที่ได้รับผลประโยชน์ไปเต็มๆ ก็คือตัวคุณเองนั่นแหละ

เพราะต้องอย่าลืมว่าการจะเลื่อนตำแหน่งไปทำงานในระดับที่สูงขึ้น ความรู้ในตัวคุณก็ต้องเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังที่รู้กันว่าตำแหน่งสูง เงินเดือนก็สูงขึ้น ทางองค์กรก็ต้องคาดหวังในตัวคุณมากขึ้น พร้อมกับความรับผิดชอบในมือที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อรู้ว่าตนเองยังขาดทักษะในการทำงานด้านไหนอยู่ ก็ไม่ควรรีรอที่เพิ่มพูนเรื่องราวเหล่านั้นให้แก่ตนเอง

๕. หาที่ปรึกษา



คนเราบางครั้งก็ต้องอาศัยพืดเบียดหรือคำแนะนำต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ เพราะบางครั้งถ้าตัดสินใจหรือวัดผลด้วยตนเอง เราอาจมองข้ามข้อเสียของเราไปได้ ดังนั้นการมีที่ปรึกษาหรือเมนเทอร์ก็จะช่วยให้คุณเข้าใจรายละเอียดหรือบทบาทการทำงานของคุณได้ดียิ่งขึ้น ลองหารุ่นพี่ เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ที่จะคอยให้แนะนำหรือพืดเบียดต่างๆ ให้แก่คุณแบบจริงใจ ว่าคุณมีข้อดี ข้อเสียอย่างไร มีจุดไหนที่ต้องได้รับการพัฒนาบ้าง

๔. ตั้งเป้าหมายในการทำงาน



จะพบว่าในปัจจุบัน มนุษย์เงินเดือนมักเกิดอาการ Burn Out กันง่ายขึ้น หลายคนมักตื่นไปทำงานกันไปวันๆ หนึ่งวันรอสิ้นเดือนเพื่อรับเงินเดือนแค่นั้น ไม่ได้วางแผนเพื่อการเติบโตในสายอาชีพของตนเองมากเท่าไรนัก ซึ่งจริงๆ แล้วเรื่องราวเหล่านี้ก็มีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น สถานการณ์โรคระบาดในปัจจุบันที่ยังก็ไม่ตก ลามไปจนถึงเรื่องของเศรษฐกิจที่ถดถอย ทำให้ผู้คนเกิดความเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำอยู่มากขึ้น ส่วนใครที่พอมีเป้าหมายอยู่ในใจแล้วบ้าง เราขอแนะนำให้ลองจัดทำกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อไปถึงเป้าหมายกันดู แล้วลองหาเวลาค่อยกับหัวหน้างานหรือ HR เพื่อให้คุณเข้าใจถึงบทบาทการทำงานหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นๆ มากยิ่งขึ้น เมื่อเข้าใจบทบาทแล้ว ก็ให้หันกลับมาปรับใช้กับกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง

การสร้างโอกาสการเติบโตบนเส้นทางขององค์กร

การสร้างโอกาสการเติบโตขององค์กรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อความยั่งยืนและความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การวางกลยุทธ์ การพัฒนาองค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ นี่คือหลักการที่ช่วยสร้างโอกาสการเติบโตบนเส้นทางขององค์กร:

1. **การวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน**

การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการสร้างโอกาสการเติบโต การที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแผนระยะยาว จะช่วยให้องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

2. **การนวัตกรรมและปรับตัว**

องค์กรต้องเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า การปรับตัวให้เข้ากับตลาดที่เปลี่ยนแปลงและการลงทุนในนวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาด

3. **การพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการเติบโต องค์กรที่ลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจะสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ

4. **การบริหารความเสี่ยง**

องค์กรที่ต้องการเติบโตต้องมีการบริหารความเสี่ยงที่ดี การวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น การเงิน การตลาด หรือกฎหมาย จะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. **การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี**

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ เช่น การใช้ AI, Big Data หรือการตลาดดิจิทัล จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

6. **การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ**

การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายธุรกิจเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยให้องค์กรขยายฐานลูกค้าและโอกาสการเติบโต การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน



วิธีเติบโตในสายงานง่ายๆ ใน 5 ขั้นตอน

2. ถามตัวเองเสมอ

การหมั่นคุยกับตัวเองหรือตั้งคำถามให้ตัวเองอยู่เสมอ ก็จะช่วยให้คุณรับรู้หรือประเมินได้ตลอดว่าเส้นทางสายอาชีพที่เดินอยู่แท้จริงแล้วคุณมีความสุขกับมันมากน้อยแค่ไหน

1. วางแผนชีวิตและการทำงาน

ให้ท่องไว้เสมอว่าการวางแผนที่ดีมักมีชัยไปกว่าครึ่ง ประเด็นนี้สามารถนำมาใช้ได้กับทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะโลกของการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

3. พัฒนาทักษะตนเองอยู่เรื่อยๆ

การที่คนเราจะเติบโตได้ ต้องอย่าลืมว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญ อย่าทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้ว ที่ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่พร้อมรับคำแนะนำ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมใดๆ ทั้งสิ้น เพราะการหมั่นเพิ่มทักษะต่างๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ

4. ตั้งเป้าหมายในการทำงาน

เราขอแนะนำให้ลองจัดทำกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อไปถึงเป้าหมายกันดู แล้วลองหาเวลาคุยกับหัวหน้างานหรือ HR เพื่อให้คุณเข้าใจถึงบทบาทการทำงานหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นๆ มากยิ่งขึ้น เมื่อเข้าใจบทบาทแล้ว ก็ให้นำกลับมาปรับใช้กับกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง

5. หาที่ปรึกษา

นอกจากคุณจะได้รับคำแนะนำหรือคำติชมเพื่อกลับมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้นแล้ว คุณยังอาจได้รับมุมมองที่แปลกใหม่ในสายอาชีพของคุณมาด้วยก็ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการนำมาปรับใช้กับการวางแผนเส้นทางสายอาชีพของคุณให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปขั้นตอนเพื่อการเติบโตสายงานแบบง่ายๆ

การเติบโตในสายงานไม่ได้หมายถึงการเลื่อนขั้น ปรับตำแหน่ง หรือได้เพิ่มเงินเดือน เพียงเท่านั้น แต่สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจขั้นดีที่จะผลักดันคุณให้ก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อีกด้วย แต่อย่าลืมเรื่องเหล่านี้ต้องอาศัยเวลา อย่าเพิ่งท้อแท้หากต้องพบเจออุปสรรคระหว่างทาง เราเชื่อว่าถ้าคุณมีการวางแผนที่ดี อย่่างไรเสียความสำเร็จก็ต้องรออยู่ที่ปลายทางอย่างแน่นอนแล้วเมื่อวันนั้นมาถึง คุณจะภูมิใจในตัวเองอย่างที่สุดว่าคุณสามารถพิชิตสิ่งที่คุณตั้งเป้าหมายไว้ได้แล้ว

วิธีเติบโตในสายงานง่ายๆ ใน 5 ขั้นตอน

1. วางแผนชีวิตและการทำงาน

การวางแผนที่ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง โดยเฉพาะโลกของการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ลองคิดว่าอาชีพที่คุณทำอยู่ ก็เปรียบเสมือนเป็นธุรกิจของคุณ และคุณก็คือ นายจ้างของตัวเองที่จะต้องนำพาธุรกิจของคุณไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และได้รับชัยชนะอย่างที่ตั้งใจไว้

2. ถามตัวเองเสมอ

คุยกับตัวเองหรือตั้งคำถามให้ตัวเองอยู่เสมอ ก็จะช่วยให้คุณรับรู้หรือประเมินได้ตลอดว่า เส้นทางสายอาชีพที่เดินอยู่ แท้จริงแล้วคุณมีความสุขกับมันมากน้อยแค่ไหน

3. พัฒนาทักษะตนเองอยู่เรื่อยๆ

การเพิ่มทักษะต่างๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ ไม่เพียงแต่จะทำให้ก้าวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน เห็นถึงความพยามของคุณ แต่คนที่ได้รับผลประโยชน์นี้ไปเต็มๆ ก็คือตัวคุณเอง

4. ตั้งเป้าหมายในการทำงาน

การทำงานแบบไร้เป้าหมาย โดยไม่มีการวางแผนที่ชัดเจนจะทำให้เส้นทางในอาชีพของคุณเติบโตช้ากว่าคนอื่น เพราะหากต้องการเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว การสร้างเป้าหมายในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญมาก

5. หาที่ปรึกษาหรือเมนเทอร์

บางครั้งเราก็ต้องอาศัยคำแนะนำต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ ดังนั้นการมีที่ปรึกษาหรือเมนเทอร์ก็จะช่วยให้คุณได้รับคำแนะนำ เพื่อกลับมาปรับใช้และพัฒนาในสายอาชีพของคุณให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จัดทำโดย นางพิลาวรรณ ธีระจรรย์วรรณ พนักงานการเงิน สำนักงานอำนวยการ สำนักกิจการพิเศษ
อ้างอิงข้อมูลจาก <https://th.jobsdb.com>

กลุ่มงาน นโยบายและแผน



7

การสร้างโอกาสการเติบโต บนเส้นทางขององค์กร

โดย นางแก้วตา ยอดไทย หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน สกพ.

1

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการติดตามผล

- มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะรักษาทิศทางในการเติบโต
- การตรวจสอบและประเมินผลงานเป็นระยะๆ จะสามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้ทันที

2

การบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ

- ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เพื่อรักษาความยืดหยุ่นขององค์กร
- การเตรียมองค์กรให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้วยกลยุทธ์ที่ชัดเจน จะลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสการเติบโต

3

การลงทุนในบุคลากร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอบบุคลากร
- สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการบริหารจัดการพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4

การปรับใช้เทคโนโลยีและข้อมูล

- การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่แม่นยำและตรงตามความต้องการของตลาด
- การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

5

การสร้างพันธมิตร และการขยายตลาด

- การสร้างพันธมิตรหรือการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เป็น การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ทั้งในด้านการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้
- การสำรวจตลาดใหม่ ๆ หรือการขยายการให้บริการไปยังกลุ่มลูกค้าใหม่ ทำให้องค์กรเติบโตอย่างรวดเร็ว

6

การพัฒนานวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

- การส่งเสริมนวัตกรรม จะทำให้สามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ซึ่งจะสร้างโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ รวมทั้งช่วยในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
- การเปิดพื้นที่ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น จะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ภายในทีมงาน

7

การสร้างแบรนด์ และการตลาดที่แข็งแกร่ง

- การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับแบรนด์ผ่านการสื่อสารกับลูกค้า และการตลาดที่ชัดเจน จะช่วยให้ลูกค้ามีความเชื่อมั่นและจงรักภักดีต่อแบรนด์
- การใช้เครื่องมือการตลาดดิจิทัลและการตลาดบนโซเชียลมีเดีย จะทำให้แบรนด์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น



4 วิธีที่จะช่วยให้คุณ “เติบโตขึ้น” จากสายงานที่ทำอยู่

เป้าหมายในการทำงานของหลายๆ คน ก็คือ “การเติบโตขึ้นจากเดิมในสายงานอาชีพ” ซึ่งสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาหน้าที่การงานคือการหาวิธีปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทความนี้ผมแบ่งออกเป็น 4 วิธีหลักๆ ที่จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมาย

1

กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งจะต้องสามารถวัดผลได้

การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนนั้นจะทำให้คุณมีความเข้าใจที่ดีขึ้นสำหรับสิ่งที่คุณต้องการ ซึ่งการแบ่งเป้าหมายเป็นสิ่งเล็กๆ ย่อมดีกว่าการกำหนดเป้าหมายใหญ่ เพราะมันอาจจะต้องใช้เวลาานมากกว่าที่คิด และอาจจะทำให้คุณหมดไฟกับกับสิ่งนั้นๆ อย่างง่ายดาย

2

การไม่หยุดที่จะหาโอกาสใหม่ๆ ให้กับตัวเองเสมอ

กับดักใหญ่หนึ่งสำหรับการทำงานนั้นคือ การอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย และรู้สึกสะดวกสบายแล้วกับสิ่งที่เป็นอยู่ ซึ่งการหาโอกาสให้กับตัวเองนั้นถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการสร้างความเติบโตให้กับตนเอง การทำโครงการใหม่ ๆ เข้าร่วมประชุม workshop หรือแม้กระทั่งการพิจารณาการหาที่ปรึกษา โค้ช และผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การเติบโตในสายงานของคุณ เพื่อช่วยแนะนำเส้นทางในอาชีพการงานจึงเป็นเรื่องที่สร้างโอกาสให้กับตัวเองได้

3

การสร้างเครือข่าย

ในการเติบโตของสายงานบริษัทคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าเราทำงานกันเป็นองค์กร กลุ่มคน การแนะนำหรือบอกต่อความสามารถของคุณจึงเป็นเรื่องที่ควรทำอย่างยิ่งเพื่อให้เพื่อนร่วมในอุตสาหกรรม ได้เห็นตัวตนของคุณ ปัจจุบันการใช้ “แอปพลิเคชัน LinkedIn” ในการสร้างความสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมากต่อการเติบโตในสายงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับข้อที่ 2 ที่ได้ไปแสวงหาโอกาส หรือ Connection ใหม่ๆ เพื่อให้คุณก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4

การลงทุนในการพัฒนาอาชีพ

การลงทุนซื้อคอร์สเรียนทักษะด้านต่างๆ นั้นจะช่วยให้คุณได้มุมมองใหม่ๆ จากสายงานเดิมที่ทำอยู่ ซึ่งจะให้คุณได้รับองค์ความรู้ที่กว้างขึ้นมากกว่าเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นกุญแจสำคัญ ในการเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพได้เป็นอย่างดี ซึ่งการลงทุนหลักสูตรต่างๆ หรือแม้กระทั่งการศึกษาต่อในระดับปริญญา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสายงาน

ที่มา: <https://futureskill.co/blog/2023/05/19/4-tips-for-growing-your-career>

จัดทำโดย นางณัฐกาญจน์ เกษรบัว





เส้นทางการเติบโต ของคนทำงาน

คนส่วนใหญ่มักคิดว่าการเติบโต มีทางเดียวคือเติบโตไปแทนตำแหน่งของหัวหน้าโดยตรงของตนเอง (โตทางตรง) แต่ในความเป็นจริง การเติบโตของคนทำงาน มีมากมายหลายเส้นทาง

ในองค์กรใหญ่ๆ ที่มีระบบการบริหารจัดการดีๆ มักเปิดเส้นทางการเติบโตให้กับพนักงานอย่างน้อย 4 เส้นทางด้วยกัน ประกอบไปด้วย



1.โตทางตรง – คือเติบโตไปตามสายวิชาชีพหรือลักษณะงานที่ทำอยู่โดยตรง เช่น เป็นพนักงานบัญชีก็เติบโตไปเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชี เป็นพนักงานขายก็เติบโตไปเป็นหัวหน้าฝ่ายขาย เป็นต้น

2.โตทางอ้อม – คือ ขยับขยายไปเติบโตในงานอื่นก่อน เมื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในงานเดิมว่างลง จึงค่อยย้ายกลับมาต่อต่อ เช่น เริ่มต้นทำงานฝ่ายขาย จากนั้นย้ายไปกินตำแหน่งที่สูงขึ้นในฝ่ายวางแผน แล้วจึงกลับมาเป็นผู้อำนวยการฝ่ายขาย เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง

3.โตทางข้าง – คือ เมื่อโตไปถึงจุดๆ หนึ่ง ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ไม่มีที่ให้ลง จึงขยายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น ดูแลงานที่หลากหลายขึ้น ทำให้มีรายได้และผลตอบแทนมากขึ้นตามไปด้วย เช่น เป็นผู้อำนวยการฝ่ายขาย แต่เลื่อนตำแหน่งสูงไปกว่านี้ไม่ได้ เพราะไม่มีตำแหน่งอื่นรองรับ จึงขยายความรับผิดชอบ เป็น “ผู้จัดการฝ่ายขาย การตลาดและวางแผน” โดยดูแลงานรวมกัน 3 อย่าง เป็นต้น

4.โตทางอื่น – คือการเปลี่ยนเส้นทางสายอาชีพไปเติบโตในเส้นทางอื่น เช่น เริ่มต้นทำงานเป็นวิศวกร แต่ย้ายสายงานไปอยู่การตลาดและเติบโตในสายงานการตลาด จนได้เป็น ผู้อำนวยการฝ่ายขายและการตลาด เป็นต้น

การสร้างโอกาสเติบโตบนเส้นทางขององค์กร

ศุภกิจ ชุนชาวฤทธิ์ : สำนักกิจการพิเศษ

"การสร้างโอกาสเติบโตบนเส้นทางขององค์กร" สำหรับพนักงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวหน้าภายในองค์กร โดยพนักงานควรมีคุณสมบัติ และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้:

1. ความเชี่ยวชาญในงาน

- พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปัจจุบันให้เชี่ยวชาญ
- เรียนรู้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในงานที่ทำ

2. ทักษะการสื่อสาร

- พัฒนาความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน
- ฝึกฝนการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ
- เรียนรู้การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและการทำงานกับทีมที่หลากหลาย

3. ภาวะผู้นำ

- พัฒนาความสามารถในการนำทีมและสร้างแรงบันดาลใจ
- ฝึกฝนการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
- เรียนรู้การจัดการความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง

4. การบริหารจัดการตนเอง

- พัฒนาทักษะการจัดการเวลาและการจัดลำดับความสำคัญ
- ฝึกฝนความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ
- เรียนรู้การจัดการความเครียดและการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

5. ความฉลาดทางอารมณ์

- พัฒนาความเข้าใจตนเองและผู้อื่น
- ฝึกฝนการควบคุมอารมณ์และการแสดงออกอย่างเหมาะสม
- เรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

- พัฒนาความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
- ฝึกฝนการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว
- เรียนรู้การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

7. ทักษะดิจิทัล

- พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน
- ฝึกฝนการใช้ซอฟต์แวร์และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงาน
- เรียนรู้เกี่ยวกับ AI, big data, และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลต่อองค์กร

8. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

- พัฒนานิสัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ฝึกฝนการค้นคว้าและหาความรู้ด้วยตนเอง
- เรียนรู้จากประสบการณ์และข้อผิดพลาด

การพัฒนาคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมสำหรับโอกาสใหม่ๆ ในองค์กร สามารถปรับตัวกับความท้าทาย และสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองควรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและแนวโน้มในอนาคตด้วย

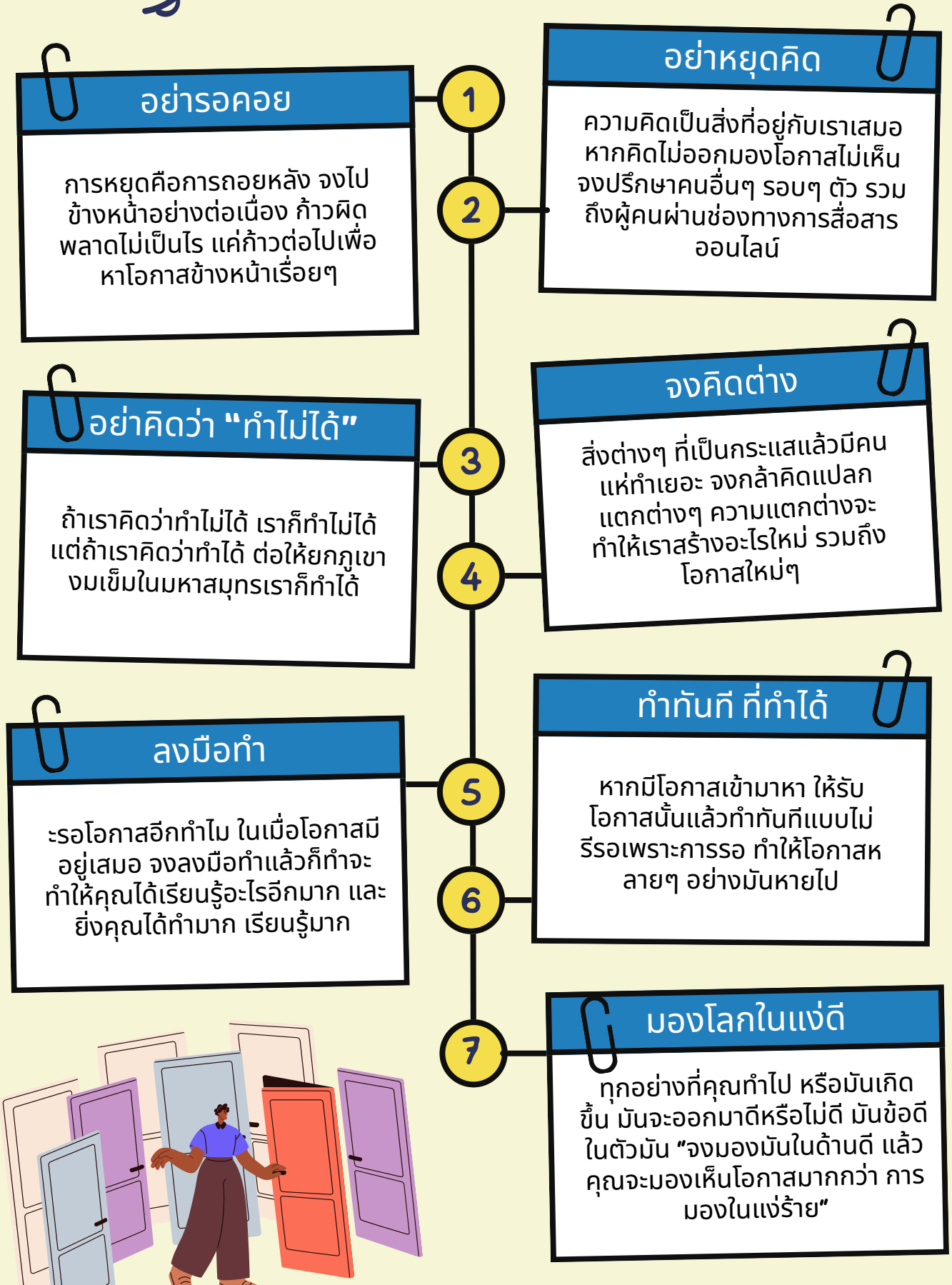
กลุ่มงาน บริหารงานบุคคล





เทคนิคการสร้าง โอกาสให้กับตนเอง

โดย นางสาวสุนิสา อนุมาน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล



O = OPPORTUNITY

การสร้างโอกาสการเติบโตในเส้นทางขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากรภายในองค์กรเอง โดยสามารถทำได้ดังนี้ :

โดย : วิมลภัทร น้าพล

1. การพัฒนาองค์ความรู้ภายใน : องค์กรควรสร้างระบบการเรียนรู้และฝึกอบรมภายในที่เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโต เช่น การอบรมในทักษะใหม่ ๆ การให้คำปรึกษา (MENTORSHIP) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างพนักงาน

2. การแบ่งปันและการกระจายความรู้ : การแบ่งปันความรู้ผ่านการประชุม การสัมมนา การจัดเวิร์กช็อป หรือแพลตฟอร์มออนไลน์จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่แล้วและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันระหว่างทีม

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ : สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. การวางแผนกลยุทธ์และการตั้งเป้าหมาย : การวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนพร้อมตั้งเป้าหมายการเติบโตที่สอดคล้องกับการสร้างความรู้และทักษะใหม่ ๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ : ใช้เทคโนโลยี เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เครื่องมือการจัดการความรู้ และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การทดลององค์ความรู้และการพัฒนาทักษะในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. การสร้างโอกาสการเติบโตภายในองค์กร : การเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตผ่านการเลื่อนตำแหน่ง การให้บทบาทใหม่ที่ท้าทาย และการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะทางอาชีพ จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมและทุ่มเทกับองค์กรมากขึ้น

การปฏิบัติตามขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างโอกาสการเติบโตที่ยั่งยืนได้



O = OPPORTUNITY

การสร้างโอกาสการเติบโตบนเส้นทางขององค์กร

การสร้างโอกาสการเติบโตบนเส้นทางขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว ทำได้หลายวิธี

1.การพัฒนาศักยภาพพนักงาน: การฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และ

ความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและพัฒนาตนเอง

2.นวัตกรรมและเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความแตกต่างในการแข่งขันอีกด้วย

3.การขยายตลาด: การสำรวจและ

ขยายไปยังตลาดใหม่ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีในการสร้างโอกาสการเติบโต ช่วยเพิ่มฐานลูกค้าและรายได้

4.การบริการจัดการที่มีประสิทธิภาพ: การจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมทั้งใน

บุคลากร การเงิน และเทคโนโลยี จะช่วยให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเติบโตอย่างมั่นคง

5.การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ: การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบ

โจทย์ความต้องการของตลาดและลูกค้าในยุคปัจจุบัน จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ: การร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ เช่น การร่วมทุน การจับมือกับองค์กรอื่นๆ ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการจะช่วยขยายโอกาสและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

7.การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์: การนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

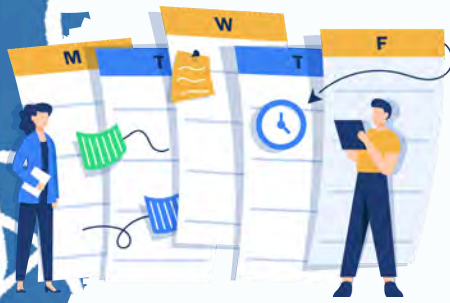
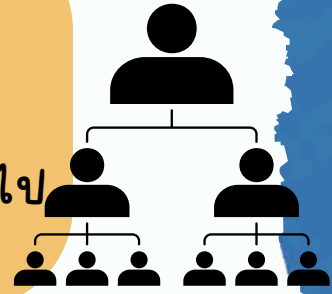
ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและทำการตัดสินใจที่แม่นยำยิ่งขึ้น

โครงการในกำกับ สำนักกิจการพิเศษ



4 เส้นทางกำรเติบโตขององค์กร

1. เติบโตในธุรกิจหลัก หรือใน Core Business เนื่องจากหลายครั้งผู้บริหารอาจจะเข้าใจว่าธุรกิจหลักดั้งเดิมเริ่มถึงทางตัน หรือ ไม่มีโอกาสในการเติบโตต่อไปได้อีก แต่จริงๆ แล้วธุรกิจหลักอาจจะยังมีโอกาสในการเติบโตต่อไปได้ ถ้ามองธุรกิจดังกล่าวด้วยมุมมองใหม่ๆ



2. เติบโตในธุรกิจที่เสริมธุรกิจหลัก หรือ Edge of core business ซึ่งธุรกิจเสริมดังกล่าวก็คือธุรกิจที่เข้ามาส่งเสริมหรือสนับสนุนในธุรกิจหลัก ที่หลายๆ องค์กรมักจะมองข้าม แต่จริงๆ แล้วยังมีโอกาสในการเติบโตอยู่มาก

3. เติบโตในธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับธุรกิจหลัก หรือ Adjacent growth ซึ่งเป็นกำรขยายเข้าไปในธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับธุรกิจหลัก และสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของธุรกิจหลักเข้าไปช่วยในการเติบโตได้



4. เติบโตในธุรกิจใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือ ที่หลายๆ บริษัทเรียกว่ากำรหา new S-Curve โดยเป็นกำรเติบโตในธุรกิจที่กำลังมีศักยภาพที่จะเติบโตต่อไปในอนาคต

อ้างอิง : <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/122472>



จัดทำโดย

นายจิราวัฒน์ เกิดทองคำ
ฝ่ายบุคคล



สร้าง GROWTH MINDSET ให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน



ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน การสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืนเกิดจากการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรภายใต้แนวคิดที่ว่าศักยภาพของธุรกิจเกิดจากผลรวมของศักยภาพของสมาชิกทุกคนในองค์กร

ศักยภาพของธุรกิจ = ศักยภาพของสมาชิกทุกคนในองค์กรรวมกัน

การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน คงหนีไม่พ้นการพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งคำตอบของเรื่องนี้คือ “Growth Mindset” หรือกรอบความคิดแบบเติบโต

“Growth Mindset”

เป็นจุดเริ่มต้นของนักเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ผู้ที่มี Growth Mindset จะเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาหรือเรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ ได้ กล้าเสี่ยง ไม่หวาดกลัวความล้มเหลว พร้อมเผชิญความท้าทาย มองปัญหา อุปสรรค และความล้มเหลวเป็นบทเรียนของการพัฒนาตนเอง ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้เป็นหนักแก้ปัญหาที่ดีที่สุด มีความสามารถและทักษะการสื่อสาร ประสานงาน เชื่อว่าตัวเองสามารถสร้างความเป็นไปได้ใหม่ๆ ได้ ทำให้ไม่ละทิ้งความพยายาม จึงกลายเป็นจุดเริ่มต้นของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม นำไปสู่ความคิดและทางออกใหม่ๆ ของปัญหา

ตรงข้ามกับ Growth Mindset คือ Fixed Mindset หรือกรอบความคิดแบบยึดติด ที่เชื่อว่าทักษะ ความสามารถของแต่ละคนมีนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถพัฒนา เรียนรู้ หรือปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคของการเรียนรู้ และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

“Fixed Mindset”

ในฐานะของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความก้าวหน้าทางธุรกิจและมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรทุกคนมี Growth Mindset และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ตอบโจทย์ของการเปลี่ยนแปลงของโลกในทุกวันนี้ เพราะผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเชื่อว่ามีความสามารถเติบโตเสมอและเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด กรอบความคิดแบบนี้จึงจำเป็นสำหรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่สนับสนุนให้ทุกคนเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง กรอบความคิดแบบเติบโตทำให้คนเปิดรับกับความท้าทายและเห็นความล้มเหลวเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้

องค์กรสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และส่งเสริม Growth Mindset ได้อย่างไรบ้างนั้นเป็นคำถามที่น่าสนใจ เพื่อให้เป็นเรื่องที่จับต้องได้ และทำได้จริง ขอให้องค์กรผู้บริหาร ผู้จัดการ รวมถึงหัวหน้าทีมที่คอยสนับสนุนและผลักดันให้ทีมงานภายใต้การดูแลได้เริ่มทำอะไรใหม่ๆ หรือทดลองทำในสิ่งที่แตกต่างจากเดิม โดยไม่คาดหวังผลลัพธ์ที่ต้องประสบความสำเร็จ การสื่อสารต้องกระตุ้นให้เกิดการทดลองทำ เช่น ผ่าช่วยลองหาวิธีใหม่ๆ ทำรายงานประจำเดือนให้เสร็จเร็วขึ้นหน่อย แหน่หน่อว่าวิธีใหม่ๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จในครั้งแรก แต่ถ้าสมาชิกคนไหนในทีมได้ทดลองทำมาก็ขอให้ลองเล่ากระบวนการหรือวิธีการทำรายงานประจำเดือนแบบใหม่ให้เพื่อนร่วมทีมฟัง พร้อมๆ กับให้กำลังใจ ให้ฝึกแบคถึงวิธีการทำงานใหม่หรืออย่างตรงไปตรงมา โดยเน้นที่เนื้อหา ไม่พิพากษารีวิวที่ตัวคนทำงาน และอย่าลืมขอบคุณที่ช่วยหาเวลาทดลองทำรายงานด้วยวิธีการใหม่ๆ การแข่งขันวิธีการทำงานแบบนี้ช่วยให้สมาชิกในทีมคนอื่นสามารถนำวิธีการทำรายงานประจำเดือนของคนแรกไปพัฒนาต่อยอดได้เป็นวิธีการที่ดียิ่งขึ้น ที่เล่ามานั้นเป็นการยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่ช่วยให้เห็นภาพชัดเจน ซึ่งสามารถสรุปตามหลักการได้ดังนี้

- มอบโอกาสในการเรียนรู้**
พนักงานต้องได้รับโอกาสที่จะลองและลองทำแบบ trial and error, ฝึกซ้อม, ฝึกซ้อม และ ฝึกซ้อม
- สนับสนุนการให้และรับฟีดแบ็ค**
ยังให้เกิดการเรียนรู้จากความคิดพลาดและพัฒนาตัวเองโดยเน้นที่ตัวเรื่องงาน
- สนับสนุนให้ทดลองสิ่งใหม่**
แม้ว่าจะมีความเสี่ยง แต่ควรที่จะลองสนับสนุนและสนับสนุนเมื่อพยายามทำสิ่งใหม่แม้จะไม่ประสบความสำเร็จ
- ทำตัวเป็นแบบอย่าง**
คำพูดเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นว่าทุกคนสามารถเติบโตและเรียนรู้ตลอดเวลา แม้จะก้าวเรื่องผิดพลาด หรือไม่ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมให้พวกเขาทำแบบเดียวกัน
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ**
เปิดโอกาส และ ฝึกฝนสำหรับกรณีศึกษาเรื่องราวการเรียนรู้ในระหว่างอาชีพ ที่ผ่านมาเป็นประจำ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

องค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และส่งเสริม Growth Mindset นอกจากจะทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมแล้วยังเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเปิดกว้างให้เรียนรู้ ได้ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ได้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักเรียนรู้และผู้ที่มีศักยภาพรักความก้าวหน้าปรารถนาเป็นอย่างมาก ทำให้องค์กรเหล่านี้สามารถดึงดูดพนักงานเก่งๆ มาร่วมงานกับองค์กรได้ไม่ยากสุดท้ายแล้วองค์กรที่เต็มไปด้วยคนเก่งที่พร้อมเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมกลายเป็นองค์กรที่มีศักยภาพและเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถฝ่าคลื่นลมของยุคสมัยแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมั่นคง





การสร้างโอกาสการเติบโตบนเส้นทางขององค์กร

โอกาส ของคนเราต่างกันและการใช้โอกาสของคนเราก็กี่ต่างกัน ทุกโอกาส คือ ความโชคดีของผู้ ไม่ประมาทที่พร้อมใช้โอกาสอยู่เสมอ ชีวิตแตกต่างเป็นผลมาจากการกระทำต่างกัน การกระทำแตกต่างเป็นผลมาจากอารมณ์ ต่างกัน อารมณ์แตกต่างเป็นผลมาจากทัศนคติต่างกัน

การมีทัศนคติที่ดีมีความศรัทธาต่อองค์กร ต่อผู้นำ และเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การทำงานราบรื่นและทำงานอย่างมีความสุข การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การมีพรสวรรค์หรือทักษะในการทำงานทำให้เกิดมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานออกมาดีและบรรลุเป้าหมาย

การมีพรแสวง ทำให้เกิดการเรียนรู้ สนุกท้าทาย มีความสุขความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น คิดบวก จับผิดตนเองคิดวิเคราะห์ประเมินการทำงานตนเอง เชื่อมั่นตนเอง ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทใช้ความสามารถอย่างเต็มที่



นางสาวพรใจ แก้วสุป
เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บริหารงานทั่วไป)





การสร้างความเติบโต บนเส้นทางขององค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่ทราบดีว่าเป็นสิ่งสำคัญและเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรทุก
องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความพร้อมความสามารถที่จะพัฒนางานให้ตรง
ตามความต้องการและส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน
สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร และความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำเป็นอย่างยิ่ง
ที่จะต้องพัฒนาอย่างรอบด้าน เช่น การพัฒนาด้านทักษะอาชีพ การพัฒนาทางด้านจิตใจ
การพัฒนาการดำรงชีวิตการอยู่ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันในยุคปัจจุบัน
ดังนั้น จึงต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรดังนี้

- 1. ความรู้** ได้แก่ ความรู้ทางเทคนิค ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรม และความรู้ทั่วไป
- 2. ทักษะ** ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะใน
การทำงานเป็นทีม
- 3. ความสามารถ** ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ความสามารถในการแก้ปัญหา
ความสามารถในการนำ และความสามารถในการตัดสินใจ

และการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องพัฒนาดังนี้

- 1. ให้การฝึกอบรม** ได้แก่ การฝึกอบรมในแบบ In house
การฝึกอบรมออนไลน์ และการฝึกอบรมแบบ on-the-job
- 2. การให้คำปรึกษา** ได้แก่ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัวและ
การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม
- 3. การมอบหมายงาน** ได้แก่ การมอบหมายงานที่ท้าทายและ
มีโอกาสในการเรียนรู้
- 4. การหมุนเวียนงาน** ได้แก่ การหมุนเวียนพนักงานไปทำงาน
ในแผนกหรือตำแหน่งที่แตกต่างกัน
- 5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง** ได้แก่ การสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้
ด้วยตนเองผ่านการอ่านหนังสือ การเข้าร่วมการประชุม
และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเราจะเห็นได้ว่า เมื่อบุคลากรของ
องค์กร ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านแล้ว จะสร้างความภักดี
ต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังความสามารถที่ได้รับ
ต่างคนต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน สร้างให้องค์กรมีการเติบโต
และยั่งยืน และสร้างให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในองค์กร

ศักดา บุญประเสริฐ
หัวหน้างานบุคคล