

การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์
**Strategic
Human Resource
Management**

รศ.นพ.จิตเจริญ ไชยาคำ

ภาควิชารังสีวิทยา

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

• **กำเนิด ที่ BCC สีม่วงทอง**

• **โตจากร้วสีชมพู**

• **ร.พ ศรีนครินทร์ ๓๐ ปี**



กรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย (2500 – 2512)

แพทย์จุฬา รุ่น 26 (2513-2519)

แพทย์ประจำบ้านสาขารังสีวิทยาทั่วไป (2520-2523)

สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง รุ่น 53

หัวหน้าภาควิชารังสีวิทยา

รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2533-2537)

นายกสโมสรไลออนส์ขอนแก่น(2540-41)

ประธานฝ่ายพัฒนาผู้นำไลออนส์สากล ภาค310 อี(2542-43)

เลขาธิการสำนักงานเพื่อนำมหาวิทยาลัยเป็น ม.ในกำกับ (2544-2546)

ประธาน เขต 14 ไลออนส์สากลภาค 310 อี (2544-2545)

กรรมการสภามหาวิทยาลัย ชุดที่ 21(2547-2549)

ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2546-2550)

รักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพ มมส (2550-2552)

รองประธาน กรรมการ การจัดการความรู้ มมส (2550-2552)

วิทยาการ IQA สกอ (2551-)





**ประวัติโดยสังเขปการเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงาน
ตั้งแต่ ปี 2529-2552**

1. 22-24 สค 29 หลักสูตรวิทยากร QCC (สสท)
2. เมย -พ.ค 31 หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคงรุ่น 53
3. 1 กย 31 หลักสูตร 5 ส (สสท)
4. 2-9 ตค 31 ดูงาน Total Quality Control ที่ประเทศญี่ปุ่น (สสท)
5. 28-29 พย 32 หลักสูตรการใช้เกมส์ในการอบรม (สสท)
6. 22-24 มค 33 หลักสูตรการจัดการ (ศูนย์เพิ่มผลผลิต)
7. 17-19 กย 33 หลักสูตรเทคนิคการจัดการ (ศูนย์เพิ่มผลผลิต)
8. 3-10 ธค 34 ร่วมประชุม ICQCC ที่ประเทศสิงคโปร์ (สสท)
9. 13-15 กค 35 วุฒิบัตร หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (มสช)
10. 14-18 ธค 35 วุฒิบัตรหลักสูตรสู่ความเลิศของนักบริหาร(นิด้า และ ฐานเศรษฐกิจ)

11. ตค 35-มีย 36 หลักสูตร The Boss รุ่นที่ 17 (ศ.ดร.หุลย จำปาเทศ)
12. 29-30 พย 36 หลักสูตรเทคนิคการเตรียมงานวิทยากร (สสท สมาคมส่งเสริมไทยเทคโนโลยีญี่ปุ่น)
13. 26 กค 40 หลักสูตร Train The Trainers (สทท)
14. 17-19 มีนาคม 2542 Performance Management for Academic Administrators จัดโดยสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
15. 20-24 มีนาคม 2543 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Surveyor รุ่นที่ 2 (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พรพ)
16. 6-8 กันยายน 2543 วุฒิบัตร “ การฝึกอบรมผู้ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน” (Internal Auditor Training) จัดโดย สำนักงานพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ
17. 23 ตุลาคม-พฤศจิกายน 2544 ศึกษาดูงานการบริหารงานมหาวิทยาลัย ในประเทศนิวซีแลนด์
18. 2-5 ธันวาคม 2544 สัมมนาเรื่อง Senior Leadership จัดโดย Lions International
19. 2-5 กันยายน 2545 สัมมนาเรื่อง Educational Reformed “ Key success factors”
20. 9-11 ตุลาคม 2545 อบรมหลักสูตร Supervisory Grid จัดโดย Grid Thailand
21. พฤษภาคม 2547 อบรมหลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ จัดโดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
22. ตุลาคม 2548 7 Habits จัดโดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
23. กรกฎาคม 2549 หลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพภายนอก สมท รุ่นที่ ๔
24. 18 ธันวาคม 2549 หลักสูตร บทบาทของ HR กับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร นวัตกรรม จัดโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

25.ผู้ประเมินคุณภาพ

สมท

26.ผู้ประเมินคุณภาพ

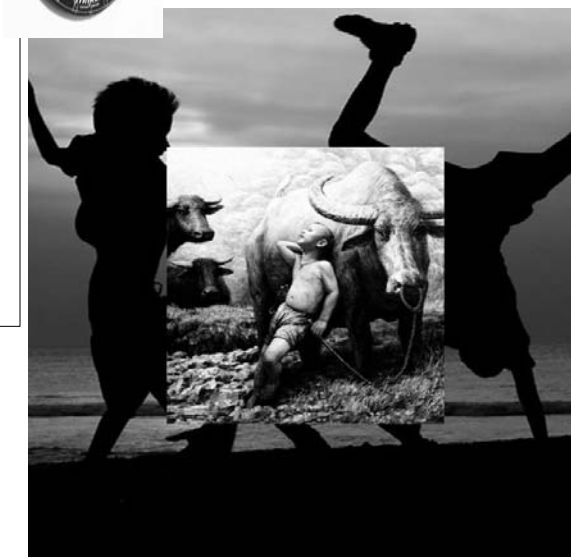
สกอ

27.วิทยากร สกอ

28.APO seminar in

Indonesia KM

Measurement



เรียนรู้จาก อาจารย์ปู่

เคล็ดลับหมัดไทเก๊ก

- หมัดไทเก๊กเกิดจากความว่างเปล่า
- หมัดไทเก๊กเน้นลีลาตามใจชอบ
ถ้าลืมนวิชาอื่น ๆ หมดก็จะฝึกได้ง่าย
ขึ้น
- การหล่อหลอมสรรพวิชา สรรพ
ความรู้เข้าด้วยกัน

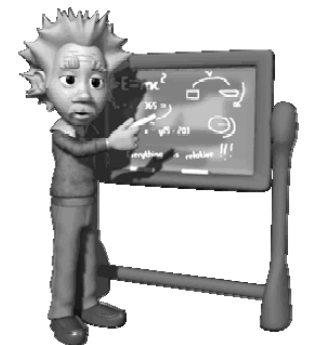
• การเตรียมตัว

- ตั้งจิตสงบนิ่ง
- หายใจเป็นจังหวะ
- เคลื่อนไหวเชิงช้า
- ท่วงท่ามั่นคง



• การดูสถานการณ์

- ผ่อนหนักเป็นเบา
- ใช้อ่อนต้านแข็ง
- ใช้แรงต้านเบา
- นิ่งสงบเคลื่อนไหว



● การเข้าไปสืบประยุทธ์

- รุกไปแล้วรับ
- รับมาแล้วรุก
- บุกทะลวงตรงจุด
- หนักเบาประสานกัน
- ผันแปรตามใจ
- ติดรุกคือรุก
- ติดรับคือรับ
- กลับกลายพลิกแพลง



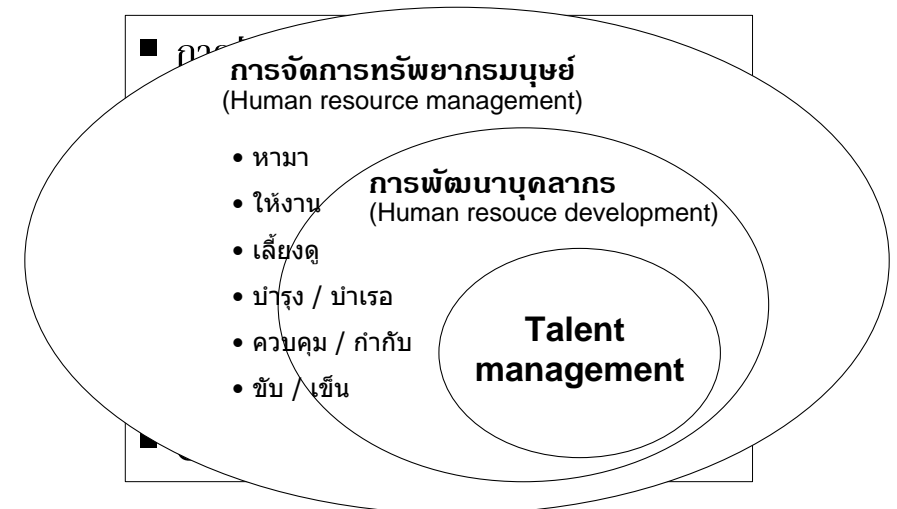
ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาองค์กร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. กรรมการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ คณะแพทยศาสตร์
2. วิทยากรอบรมผู้ตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตรทบวงมหาวิทยาลัย
3. ผู้ตรวจสอบคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และ สภามหาวิทยาลัย
4. ผู้ประเมินคุณภาพระดับคณะ 4 คณะ และ ระดับมหาวิทยาลัย ม.นเรศวร
5. ผู้ประเมินคุณภาพคณะเภสัชศาสตร์(๔๔-๔๕) มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. ผู้ประเมินคุณภาพคณะเภสัชศาสตร์(๔๗) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
7. ที่ปรึกษา วิทยากร สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
8. สอนปริญญาโทนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม

ประสบการณ์การทำงานด้านคุณภาพ และการจัดการความรู้

1. ประธานกรรมการประเมินการประกันคุณภาพ ปีการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ (๔๗/๔๘/๔๙/๕๐/๕๑) คณะวิศวกรรมศาสตร์ (๔๘) คณะเภสัชศาสตร์(๔๘/๔๙/๕๐) คณะแพทยศาสตร์(๔๘/๔๙/๕๐/๕๑) คณะบริหารศาสตร์ (๕๐/๕๑) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะแพทยศาสตร์ มน(๔๙/๕๐/๕๑)
2. ผู้ประเมินภายนอก สมศ ๒๕๔๕ รอบที่ ๒ (มรฎ.เชียงราย มมส ม.ศิลปากร/วสส ขอนแก่น)
3. ที่ปรึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. เลขานุการ คณะกรรมการอำนวยการการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๔๗
5. ที่ปรึกษาโครงการการจัดการความรู้ สถาบันนมแม่แห่งชาติ ธันวาคม ๒๕๔๕
6. ประธานชุมชนคุณอำนวยแห่งชาติ
7. รองประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการจัดการความรู้ มข (48-50)
8. รองประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการจัดการความรู้ มมส (ปัจจุบัน)

คำศัพท์ / สืบสน



การจัดการทรัพยากรมนุษย์
(Human resource management)

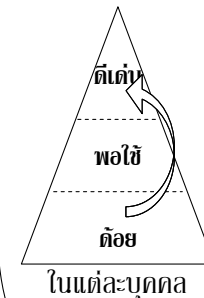
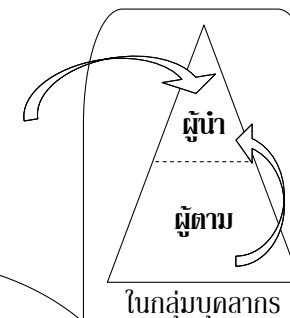
การพัฒนาบุคลากร
(Human resource development)

Talent
management

- ฝึกอบรม แนะนำ
สอนงาน นิเทศ
- ส่งเสริมผลงาน
- ส่งเสริมค่านิยม
ศีลธรรม วัฒนธรรม
- ส่งเสริมสวัสดิการ
- อื่น ๆ

การพัฒนาบุคลากร
(Human resource development)

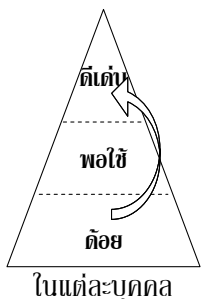
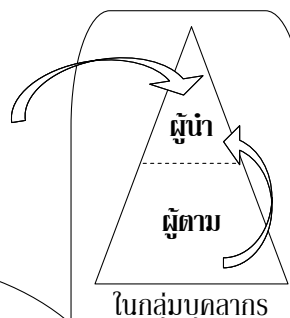
Talent
management



- ฝึกอบรม แนะนำ
สอนงาน นิเทศ
- ส่งเสริมผลงาน
- ส่งเสริมค่านิยม
ศีลธรรม วัฒนธรรม
- ส่งเสริมสวัสดิการ
- อื่น ๆ

การพัฒนาบุคลากร
(Human resource development)

Talent
management

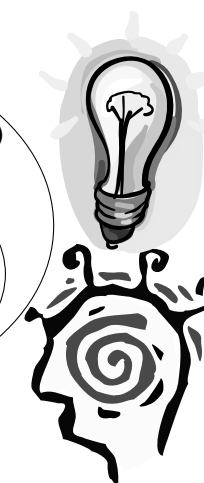


การพัฒนา หลากรูป หลายแนว แล้วแต่จะคิดสร้างสรรค์

- ระบบพี่เลี้ยง
- ตัวเข้มเฉพาะกิจ
- ฝึกงานเฉพาะเรื่อง (ช้าน้อยขอ
ฝากตัว เป็นลูกศิษย์ท่านอาจารย์)
- ฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง
- ดูกาน (ตามไปดู)
- เสวนากลุ่ม
- ฝึกอบรมตามหลักสูตรมาตรฐาน
- อื่น ๆ

การพัฒนาบุคลากร
(Human resource development)

Talent
management



11/18/25 July 1 August 2009

1. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
3. สมรรถนะบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การวิเคราะห์การออกแบบงานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

AAR

1. After Action Review

1. เป้าหมาย

1. มากกว่า/น้อยกว่า
 1. เพราะอะไร
 2. ทำอย่างไร
 3. Output/outcome/impact อะไร
2. จุดแข็ง/จุดอ่อน
3. Best Practice

2. After Learning Review

1. ได้ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์/ทัศนคติ อะไร เพิ่มมากขึ้น/เปลี่ยนไป

3. Passion Plan สัญญาใจ ใฝ่ปรารถนา

ALR

1. After Learning Review

1. ได้ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์/ทัศนคติ อะไร เพิ่มมากขึ้น/เปลี่ยนไป

2. Passion Plan สัญญาใจ ใฝ่ปรารถนา

AAR

1. After Action Review ^{ที่}ผู้คลธร

1. เป้าหมาย KFI จำนวนคน ๓๐

1. มากกว่า/น้อยกว่า สื่อสารประสิทธิภาพ
 1. เพราะอะไร
 2. ทำอย่างไร
 3. Output (30) /outcome /impact อะไร
2. จุดแข็ง/จุดอ่อน (หลักสูตร)
3. Best Practice นำชื่นชม

AAR

1. After Action Review เศรษฐวัตร

1. เป้าหมาย หาเสียง มากที่สุด ๑๔ หมู่บ้าน ๕๐๐๐ คน

1. มากกว่า/น้อยกว่า

1. เพราะอะไร

2. ทำอย่างไร

3. Output /outcome /impact อะไร

2. จุดแข็ง/จุดอ่อน

3. Best Practice นำชื่นชม

AAR

1. After Action Review พี่ผดุงเกียรติ

1. เป้าหมาย สวนป่า ๑๐๐ ราย

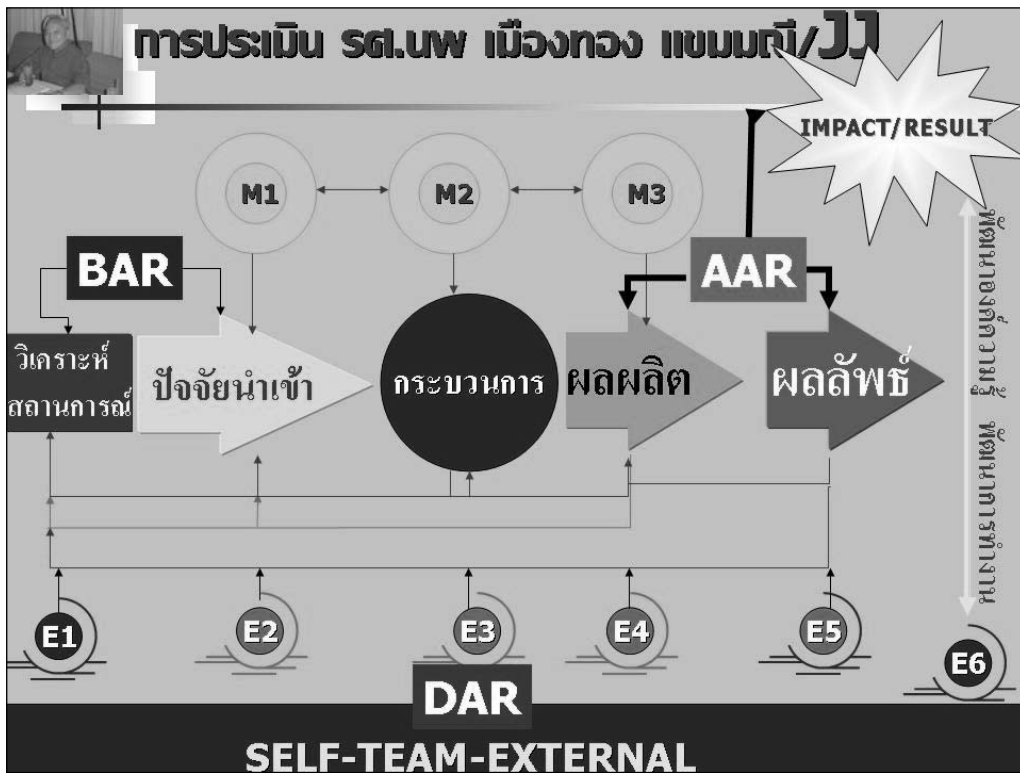
1. มากกว่า/น้อยกว่า ๒ ราย

1. เพราะอะไร ประชาชนไม่เข้าใจ ได้น้อย เพราะ นโยบาย ผอ

2. ทำอย่างไร

3. Output /outcome /impact อะไร จุดแข็ง/
จุดอ่อน โอนมา ไม่มีอำนาจหน้าที่อาศัยช่องโหว่ขึ้นทะเบียนได้
โดยเป็นไม้เถื่อน

2. Best Practice นำชื่นชม



AA(L)R>>Strategic HRD

1. After Action Review (ยุทธศาสตร์)

1. เป้าหมาย

1. มากกว่า/น้อยกว่า

1. เพราะอะไร

2. ทำอย่างไร

3. Output/outcome/impact อะไร

2. จุดแข็ง/จุดอ่อน

3. Best Practice

2. After Learning Review (สมรรถนะ)

1. ได้ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์/ทัศนคติ อะไร เพิ่มมากขึ้น/เปลี่ยนไป

3. Passion Plan สัญญาใจ ไฟปรารถนา (HRM)

11 July 2009

ภาวะผู้นำกับ การเปลี่ยนแปลง

ถอดบทเรียน ได้คิด และ คิด อะไรได้

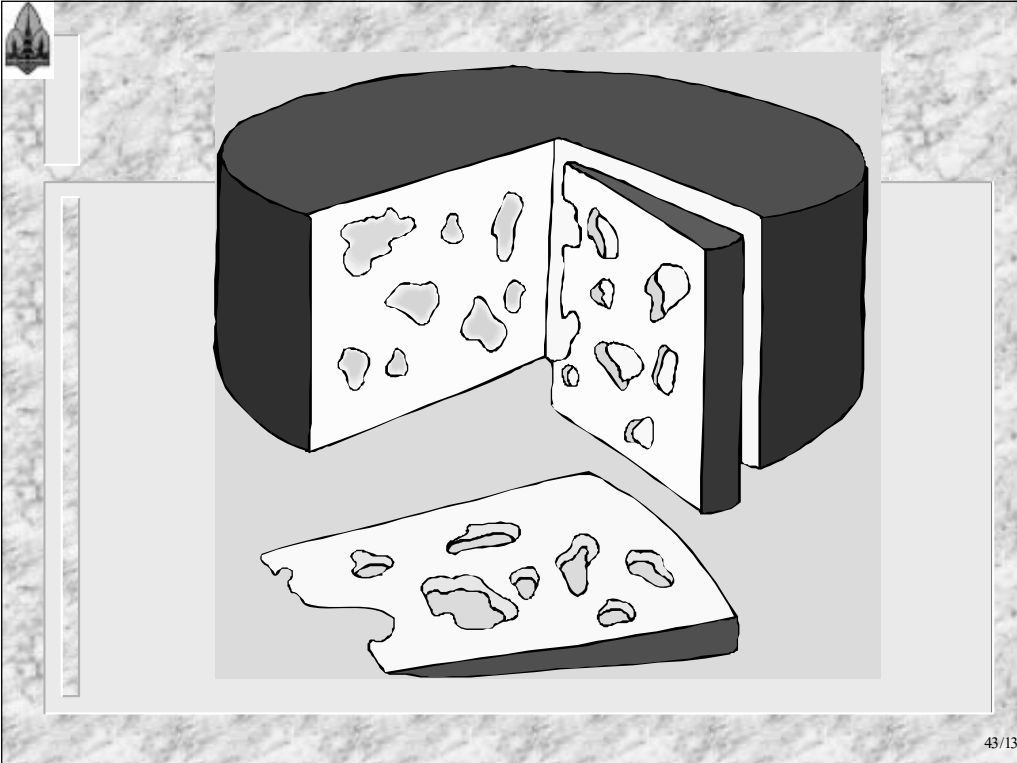


ORGANISATIONAL CHANGE

ถึงเวลาต้องเปลี่ยน ?

Organizational Change

- ถ้าเราไม่ใช่ผู้เปลี่ยน เราก็จะถูกเปลี่ยน
- ถ้าเราไม่ต้องการไปข้างหน้า เราก็จะถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง
- ถ้าเรายังไม่เปลี่ยนใจในวันพรุ่งนี้ ...
- เราก็จะอยู่กับอดีตตลอดไป ...



43/130

โครเอาเนยแข็ง(แจ่วบอง)ของฉันทไป

- การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นเสมอ
(พวกเขาเอาเนยแข็งไปอยู่เรื่อยๆ)
- คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงเอาไว้ล่วงหน้า
(เตรียมตัวเอาไว้ก่อนที่เนยแข็งจะถูกเอาไป)

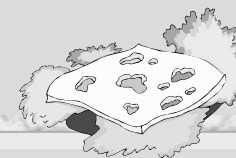
44/130

VANCHAI VATANASAPT-2546

Ultimatecarpage.com



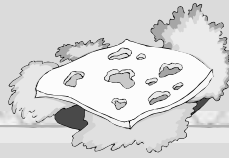
โครเอาเนยแข็งของฉันทไป



- การตรวจตราการเปลี่ยนแปลง
(ดมกลิ่นเนยแข็งบ่อยๆจะได้รู้ว่ามันเก่าแล้วหรือยัง)
- ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
(ถ้าทิ้งเนยแข็งเก่าไปเร็วเท่าใดก็จะได้เพลิดเพลินกับเนยแข็งใหม่เร็วเท่านั้น)

45/130

ใครเอาเนยแข็งของฉันไป



- เปลี่ยนแปลง
(จงเปลี่ยนแปลงตามเนยแข็งนั้น)
- สนุกกับการเปลี่ยนแปลง
(จงสนุกกับการเปลี่ยนแปลงตามเนยแข็งนั้น)

45/130

ใครเอาเนยแข็งของฉันไป



- เตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
และ สนุกกับการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไปเรื่อยๆ
(พวกเขาเอาเนยแข็งไปอยู่เรื่อยๆ)
- เปลี่ยนแปลงไปตามเนยแข็งและสนุกไปด้วย

45/130

ภาวะผู้นำ (Leadership)



ภาวะผู้นำ (Leadership)

หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้
ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะและทักษะในการ
บริหารที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำองค์กรและผู้บริหาร
องค์กรทุกระดับในการที่จะนำองค์กรไปสู่
ความสำเร็จ

นิยามของ Leadership

L = Listen

หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดี

E = Explain

หมายถึง ความสามารถในการ
อธิบายสิ่งต่าง ๆ
ให้เข้าใจได้

S = Sallite

หมายถึงการท้าทาย ปราศรัย

H = Health

หมายถึง การมีสุขภาพที่ดี สมบูรณ์

I = Inspire

หมายถึง ความสามารถในการ
กระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจ

P = Patient

หมายถึง ความอดทน

A = Assist

หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ

D = Discuss

หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

E = Evaluate

หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

R = Response

หมายถึง การแจ้งข้อมูลย้อนกลับ

ลักษณะขององค์กรที่ผู้นำ มีภาวะผู้นำ

- เป็นองค์กรที่มีการกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Organization Directions) อย่างชัดเจน รวมถึงการที่ผู้บริหารได้มองหาโอกาสทางธุรกิจในอนาคตสำหรับบริษัทไว้ด้วย

- มีวิธีการในการเปลี่ยนแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ (Policy Deployment) ตลอดจนมีการกำหนดปัจจัยในการวัดผลสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน
- มีการทบทวนทิศทางขององค์กร และมีการติดตามผลการดำเนินงาน (Organizational Performance Review) อย่างสม่ำเสมอ

- มีการสื่อสาร (communication) ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานและผู้บริหารทราบข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวในองค์กร ตลอดจนทิศทางขององค์กรโดยทั่วถึง
- มีการมอบหมายอำนาจ (Empowerment) ให้ผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ในองค์กร

- องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรต่อสังคม และมีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ (Public Responsibility and Citizenship)
- ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Learning and Participation)

การสร้างภาวะผู้นำ

กฎภาวะผู้นำของ Maxwell
John C. Maxwell

กฎแห่งขีดความสามารถ

The Law of The Lid

ความสามารถในการเป็นผู้นำ
มักจะเป็นตัวกำหนดความมี
ประสิทธิภาพขององค์กรและของ
บุคคล ถ้าผู้นำมีความเป็นผู้นำที่
เข้มแข็ง ขีดความสามารถก็ย่อม
จะต้องสูงตามไปด้วย

กฎแห่งอิทธิพล

The Law of Influence

สิ่งที่ใช้วัดความเป็นผู้นำที่แท้จริง
คือ อิทธิพล

การมีอำนาจให้ผู้อื่นทำตาม
กระบวนการบริหารงานอย่างเป็น
ระบบ

กฎแห่งการสั่งสม

The Law of Process

ความสามารถในการเป็นผู้นำ
ต้องอาศัยการสั่งสมทักษะและ
ทักษะเกือบทุกอย่างล้วนเรียนรู้
ได้ สามารถพัฒนาได้ดีขึ้น ซึ่ง
ไม่ได้เกิดเพียงชั่วข้ามคืน

กฎแห่งการนำทาง

The Law of Navigation

ผู้นำ คือ คนที่มองเห็นสิ่งต่าง ๆ
มากกว่าที่คนอื่นเห็น เห็นได้
ไกลกว่าคนอื่นมองเห็น และ
เห็นก่อนที่คนอื่นจะเห็น

กฎแห่ง อี เอฟ ฮัตตัน

The Law of E.F. Hutton

“เมื่อ E.F. พูดทุกคนต้องฟัง”
ผู้นำตัวจริงพูดอะไร ใครก็
อยากฟัง

ผู้นำโดยตำแหน่ง	ผู้นำตัวจริง
พูดก่อน	พูดทีหลัง
อาศัยอิทธิพลของผู้นำ	อาศัยอิทธิพลของตน
ตัวจริงเพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น	เองเพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น
มีอิทธิพลก็เฉพาะผู้นำ โดยตำแหน่งเท่านั้น	มีอิทธิพลต่อทุกคน ในห้องประชุม

คุณสมบัติสำคัญที่จะพบในตัว
ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ คือ

1. บุคลิกลักษณะ
2. ความสัมพันธ์
3. ความรู้
4. สัญชาตญาณ
5. ประสบการณ์
6. ความสำเร็จในอดีต
7. ความสามารถ

กฎแห่งพื้นฐานความมั่นคง

The Law of Solid Ground

- ความเสมอต้นเสมอปลาย
- สมรรถภาพ
- ความเคารพนับถือ

กฎแห่งความเคารพนับถือ

โดยธรรมชาติแล้ว คนมักเดินตามผู้นำที่แข็งแกร่งกว่าตนเอง ไม่มีใครเดินตามคนอื่นโดยบังเอิญ การที่คนๆหนึ่งจะเดินตามใครสักคน ก็เพราะพวกเขาให้ความเคารพความเป็นผู้นำของคนๆนั้น

กฎแห่งสัญชาตญาณ

กฎข้อนี้เป็นข้อที่เข้าใจได้ยากที่สุด เพราะมันไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเท่านั้น

๙ ผู้นำต้องอ่านสถานการณ์ของตนเองและอ่านแนวโน้มออก

๙ ผู้นำต้องอ่านทรัพยากรของตนเองได้ และอ่านคนออก

กฎแห่งสัญชาตญาณ

- ผู้นำต้องอ่านตัวเองออก
- บอกตนเองได้
- ใช้ตนเองเป็น

กฎแห่งแรงดึงดูด

The Law of Magnetism

การหาคนอื่นมาทำงานแทนใน ส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตัวเอง

กฎแห่งความเป็นกันเอง

Connection

ผู้นำสร้างความเป็นกันเองกับพนักงาน พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้นำกลายเป็นความใฝ่ฝันของพนักงานทุกคนที่จะต้องทำให้สำเร็จ

กฎแห่งวงใน

The Law of Inner Circle

ศักยภาพของผู้นำดูได้จากคนที่อยู่ใกล้ชิดกับเขามากที่สุด ศักยภาพของผู้นำถูกกำหนดโดยคนที่ใกล้ชิดเขามากที่สุด

กฎแห่งการมอบอำนาจ

Empowerment

ผู้นำที่ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องเป็นคนที่พร้อมจะมอบอำนาจให้กับคนอื่น

กฎแห่งการขยายพันธ์

The Law of Reproduction

เป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมา เหมือนกับการขยายพันธ์ต้นไม้ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความเจริญเติบโตของผู้นำ

กฎแห่งความเชื่อมั่น

ศรัทธา BUY - IN

คนเราจะเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงจะเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้นำ

กฎแห่งชัยชนะ

The Law of Victory

ผู้นำอภินิหารทางช่วยให้ทีมได้รับชัยชนะ

- ☞ การมีเป้าหมายอันเดียวกัน
- ☞ มีทักษะที่หลากหลาย
- ☞ ผู้นำยึดมั่นกับชัยชนะ

กฎแห่งความไหลลื่น

The Law of The Big Momentum

ผู้นำทุกคนต้องพบกับอุปสรรคของการสร้างความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร หัวใจสำคัญอยู่ที่การชนะอุปสรรคต่างๆ

กฎแห่งการลำดับความสำคัญ

The Law of Priorities

การกำหนดเป้าหมายของการลำดับความสำคัญ

กฎแห่งการเสียสละ

The Law of Sacrifice

ผู้นำจะต้องยอมเสียสละเพื่อ
สิ่งที่ดีกว่า

กฎแห่งเวลาที่เหมาะสม

The Law of Timing

การตัดสินใจ การดำเนินการ
ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม
และถูกกาลเทศะ

กฎแห่งความเติบโต แบบทวีคูณ

The Law of Explosive Growth

จะเพิ่มเติบโตแบบบวก จงนำ
ลูกน้อง จะเพิ่มแบบคูณ จง
นำผู้นำ

กฎแห่งมรดก

The Law of Legacy

1. สร้างทายาทสืบสานเจตนาของ
ผู้นำ
2. สร้างวัฒนธรรมของการเป็นผู้นำ
ให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. ให้ความสำคัญกับผู้นำเป็นทีม
เหนือกว่าผู้นำเพียงคนเดียว
4. เดินจากองค์กรไปด้วยความดีงาม
และเต็มใจ เมื่อถึงเวลาที่ต้องไป

ALR

• After Learning Review

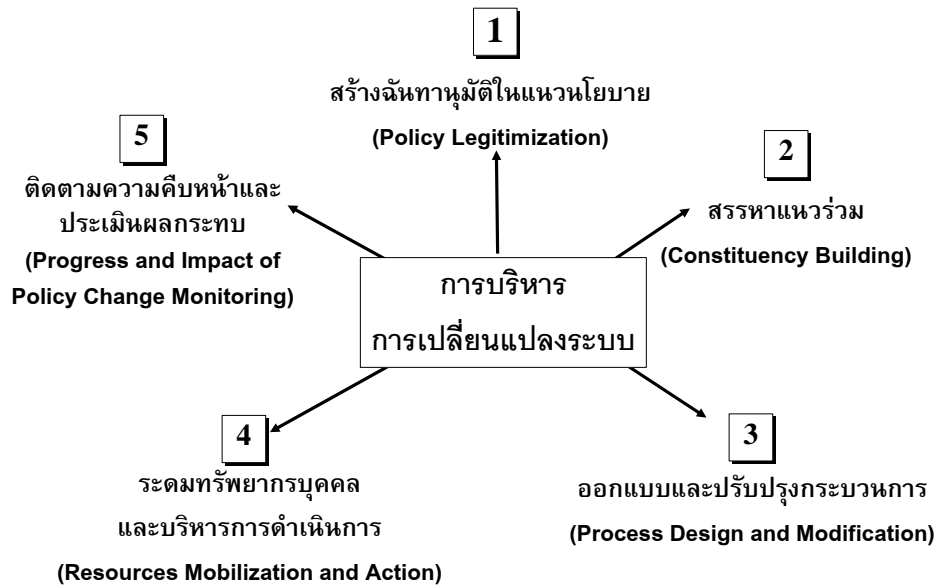
การบริหารแบบบูรณาการ (Integrated Management)

- ความหมาย
 - คือการบริหารที่ทุกส่วนขององค์การยึดแผนและเป้าหมายรวมขององค์การเป็นทิศทางในการดำเนินงาน มุ่งสู่วิสัยทัศน์ (Vision) และผลสัมฤทธิ์ (Result) ขององค์การ
- ลักษณะ
 - การบริหารแบบองค์รวม (Holistic Management)
 - การบริหารเชิงราบ (Horizontal Management)
 - การบริหารเชิงการประสานงาน (Coordination-based Management)

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง



หลักการของการปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ

หลักการ
“มุ่งพัฒนาภาครัฐ
ให้มีขีดสมรรถนะสูง
เอื้อต่อการพัฒนา
ประเทศแบบสมดุล
และยั่งยืน ภายใต้
หลักการธรรมาภิบาล
ประชาธิปไตย”

1 ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและประเทศ เป็นส่วนรวม	2 มีความโปร่งใส สะอาดและ ซื่อสัตย์สุจริตสามารถตรวจสอบ ได้ทั้งในด้านการใช้อำนาจและ การใช้จ่ายเงินแผ่นดิน
3 มีเป้าประสงค์ของภารกิจที่ ชัดเจน และรับผิดชอบต่อ ผลสัมฤทธิ์ของผลงานนั้น	4 รับฟังความคิดเห็นและเปิด โอกาสในการมีส่วนร่วมใน การบริหารราชการแผ่นดิน

แนวคิดริเริ่มเชิงยุทธศาสตร์



กรอบแนวคิดในการบูรณาการ Area Agenda และ Function

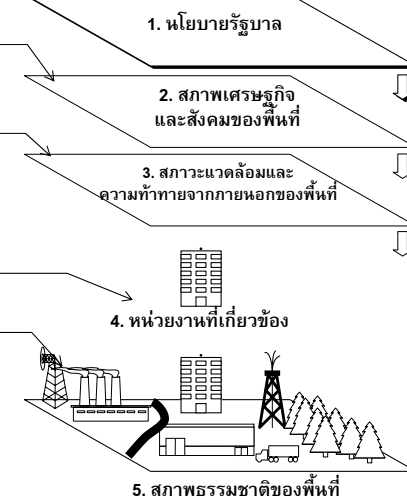
- 1.1 เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ
- 1.2 กระทรวงศึกษาธิการ
- 1.3 สกอ
- 1.4 กพร
- 1.5 คุณธรรมนำความรู้ คู่ความพอเพียง

- 2.1 สภาพเศรษฐกิจ
- 2.2 สภาพสังคม

- 3.1 การแข่งขันจากภายนอก
- 3.2 ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- 3.3 สภาพการค้าเสรี
- 3.4 อื่น ๆ

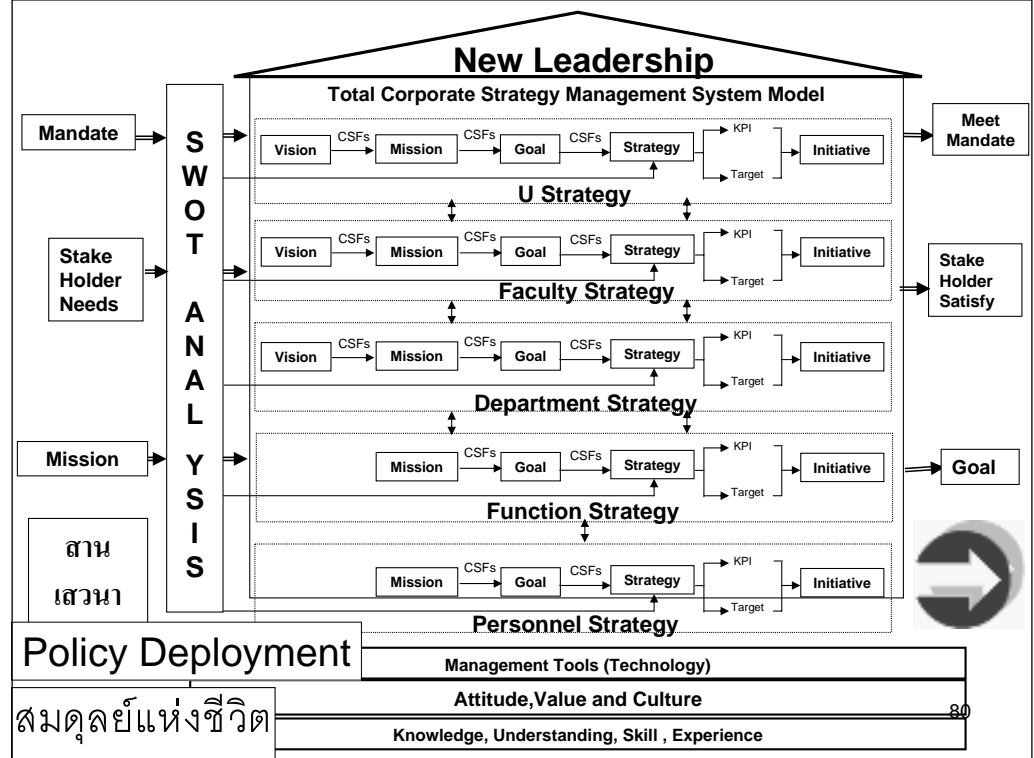
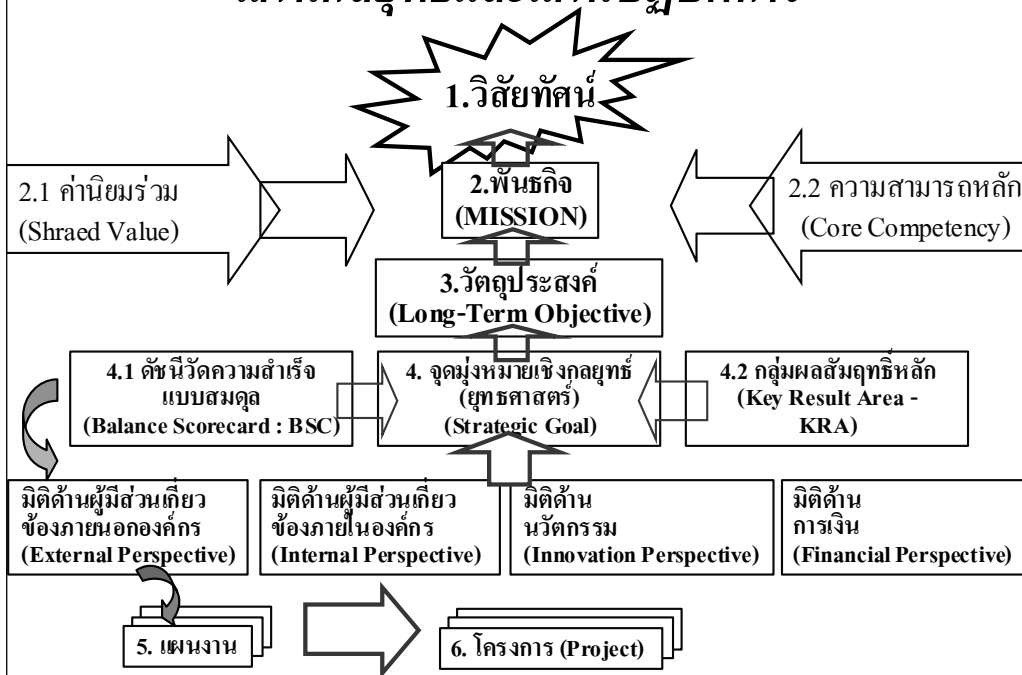
- 4.1 ศักยภาพของคณะวิทยาศาสตร์

- 5.1 สภาพทางธรรมชาติ
- 5.2 สภาพการบริหาร/การปกครอง



- เป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์
- 1. ด้านการเรียนการสอน
 - 2. ด้านวิจัยและพัฒนา
 - 3. ด้านบริหารวิชาการ

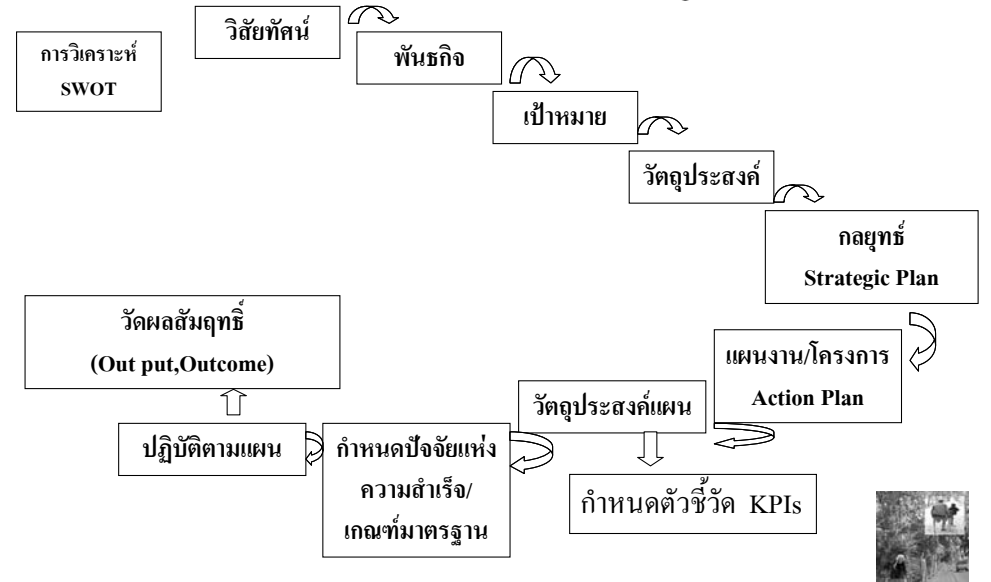
แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ



ขั้นตอนการประชุม วางแผนพัฒนา

- **ขั้นที่ 1**
 - สํารวจสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง
- **ขั้นที่ 2**
 - กำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคต
- **ขั้นที่ 3**
 - คิดค้นยุทธศาสตร์ และ คัดเลือก
- **ขั้นที่ 4**
 - วิเคราะห์ผลกระทบตอ บุคคล/หน่วยงาน/องค์กร
- **ขั้นตอนที่ 5**
 - จัดทำแผนดำเนินการ

RBM ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์



ห้าคำถาม สิบห้าประเด็น สามระดับ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

	ระดับองค์การ	ระดับองค์กร	ระดับองค์ Gu
๑.ทำไมต้องมีเรา	พันธกิจ	ความมุ่งหมาย	เป้าหมายชีวิต
๒.เราทำอะไรบ้าง	ระบบงานหลัก	กระบวนการหลัก	กิจกรรมหลัก
๓.ทำไปเพื่ออะไร	เป้าหมายของระบบงาน	เป้าหมายของกระบวนการ	เป้าหมายของกิจกรรม
๔.ทำได้ดีหรือไม่	TOWS analysis	เครื่องชี้วัด KPI/CSF	เรียนรู้ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค
๕.จะทำให้ดีขึ้นอย่างไร	แผนยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาคุณภาพ Career Path/TNA	ปรับปรุงสมรรถนะตนเอง

28Jan2008

ตั้งเดิมของ น.พ.อนุวัฒน์ พรพ JJ ปรง ๒๔ พ.ย ๒๕๔๕

83

