

บันทึกสรุปการบรรยาย

Leadership Principle and Lead with Passion ของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ประธานมูลนิธิศูนย์บูรณาการพัฒนามนุษย์

ในวันอังคารที่ 6 ตุลาคม 2558 ณ [โรงพยาบาลพญาไท](#) 2 ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เครือ [โรงพยาบาลพญาไท](#) และเครือ [โรงพยาบาลเปาโล](#) จำนวน 45 คน

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำสำหรับผู้นำองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม
- 2) มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง พร้อมที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างสังคมการเรียนรู้
- 4) นำแนวคิดไปปฏิบัติต่อไปในเรื่อง Leadership principle และ Leadership กับ Passion

วันนี้จะเน้น 2 เรื่อง ใหญ่ ๆ คือ

-Leadership principle

เขียนโดย ศ.ดร. จีระ หงส์ดารมภ์

วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 12:37 น.

-Leadership กับ Passion

- วันนี้สิ่งที่สำคัญ 2 เรื่องที่เราจะต้องนำมาคิดต่อและนำมาใช้ คือ Process and Knowledge
- เราต้องเริ่มด้วยเรื่อง Leadership Principles จะวิ่งตาม Principles กับ Passion เน้นไปที่ตัวท่านที่จะค้นหาตัวเอง ถามตัวเองว่าเราอยู่ตรงไหน รู้ถึง Gap ของเราว่าอยู่ตรงไหน
 - ครั้งที่ 1 เราได้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน
 - ในวันนี้ต้องวิเคราะห์ Leadership การเรียนของเราต้องปะทะกับความจริง ตาม 2R's ของผม
 - ความคาดหวังของคนเรียน : หลัง 16.00 น. อยากได้อะไรเกี่ยวกับ Leadership & Principle?
 - กลุ่มที่ 1 อยากได้เกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจของตัวเอง
 - กลุ่มที่ 2 อยากเข้าใจกระบวนการสร้างผู้นำกับแรงบันดาลใจที่จะสามารถนำไปปรับใช้กับทุกสถานะ
 - กลุ่มที่ 3 อยากได้ศิลปะในการนำด้วยความรัก มันคงจะยากแต่ก็ต้องทำให้ได้
- Quotations:

อ.จีระ: พูดถึง Process ดีมาก เวลาทำ Workshop พยายามทำเรื่อง 1,2,3 และต้องทำ 4,5,6, ทำให้ต่อเนื่อง ต้องเกิดแรงบันดาลใจด้วย

อ.พิชญ์ภูรี: จากหัวข้อวันนี้เราเรียนรู้หลักการซึ่งเป็นศาสตร์ในขณะที่เดียวกันเรื่องที่เราเรียนรู้มันเป็นเรื่องของ "ศิลปะในการดำเนินการ" เพราะฉะนั้นวันนี้เราจะได้เรียนรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์

Leadership: สามารถเลือกทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อองค์กร

Leaders: ไม่ใช่คนที่มียศตำแหน่งเท่านั้น แต่จะต้องทำอะไรบางอย่างแล้วเกิดศรัทธา

-Leader ในห้องนี้ต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

-การเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวดเร็ว คาดเดาไม่ได้ และไม่แน่นอน

-Leader กับ Human Capital เกี่ยวข้องกัน

เขียนโดย ศ.ดร. จีระ หงส์ดารมภ์

วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 12:37 น.

-Human Capital มี 4 เรื่องที่สำคัญ

- มอง Macro – Micro การแข่งขัน ระบบการศึกษา การขาดแคลนแรงงาน การพูดเรื่องคนในโรงพยาบาลของเราเรามอง Micro แต่ถ้าเราเป็นผู้ว่า เราไม่มอง Macro ไม่ได้ เช่น ในอนาคตอันใกล้นี้ คือ เรื่องการเคลื่อนย้ายของแรงงาน- - เราต้องเข้าใจผลกระทบของ Macro ต่อ Micro
- การปลูก ให้ทุกคนมีความเป็นเลิศ
- เกือบเกี่ยว
- Execution คือ การเอาชนะอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ และLeadership คือ ตัวที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เราเอาชนะอุปสรรค

อ.พิชญ์ภูรี: อาจารย์จีระพูดถึงคำว่า “สะพาน” และผู้นำจะเป็นคนที่ยืนอยู่บนจุดที่สูงที่สุดขององค์กร

อ.จีระ: ถ้าเราจะเกือบเกี่ยวเราต้องสร้างแรงจูงใจ ซึ่งทำได้หลายอย่าง และLeadership ที่สำคัญที่สุด คือ ต้องค้นเอาความเป็นเลิศของคนของเราออกมา มนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร เราต้องแน่ใจว่าเขาอยากทำงานให้เรา

Passion น่าจะเป็นทั้งการปลูกและการเกือบเกี่ยว

Passion เป็นส่วนหนึ่งของ Happiness – Happy at work & Happy work place

ทฤษฎีเพื่อการสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ของ ดร.จีระ (Chira's Way)

- 4L's คือ 1. ไม่ว่าเราจะทำอะไรก็ตามเราจะต้องให้ความสำคัญกับวิธีการ 2. ต้องมีบรรยากาศ 3. ต้องมีการสร้างโอกาสร่วมกัน อาจจะทำได้โดยการปะทะกันทางปัญญา 4.ต้องเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะเอาความรู้ที่ได้ต่าง ๆ ไปใช้ต่อ

-2R's คือ 1. การพยายามมองความจริงที่เกิดขึ้น 2.วิเคราะห์ถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรของเรา

-2I's คือ 1. การจุดประกาย 2. มีจินตนาการ

-8K's คือ ทุนมนุษย์ขั้นพื้นฐาน

-5K's คือ ทุนมนุษย์ที่สำคัญในยุคโลกาภิวัตน์

-Learn – Share – Care:

อ.พิชญ์ภูรี: การทำงานของโรงพยาบาล น่าจะต้องคำนึงถึง 3 เรื่องหลักที่สำคัญการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด บริการที่ดีที่สุด และผลกำไร

-วันนี้คนไทยควรมี 8K's ให้สมบูรณ์ก่อน แล้วค่อยพัฒนาไปสู่ 5K's เพราะมันจะช่วยให้เราไปสู่ความยั่งยืน

-Sustainability เป็นเรื่องที่สำคัญ

-วันนี้ถ้า 3V+Passion+Leadership ได้ จะเกิดความเป็นเลิศ

Leaders แตกต่าง กับ Managers

- ไม่ได้สอนเรื่อง Leadership หรือให้ ลอก Copy แต่นำไปคิดและนำไปปฏิบัติเพื่อให้ Leadership ช่วยทำให้การทำงานของเรามีคุณค่าสูงขึ้นหรือเรียกว่า Performance

Leadership คือ ภาวะผู้นำที่จะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่กระทบเราอย่างรวดเร็ว

- Speed

ü ความไม่แน่นอน

ü และหาไม่ได้

Leadership Principle

คำจำกัดความ :

นั่นไม่ว่าเรื่องที่เป็นและสำคัญที่จะต้องเข้าใจ

นั่นและไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใดๆ Principle ต้องคงอยู่ให้ได้ แต่ Principle คือ เสาเข็มหลัก เป็นพื้นฐาน ในบางสถานการณ์อาจจะต้องเพิ่มประเด็นอื่นๆเข้ามา

แต่ เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ผมจะขอเรียกว่า Chira Principle of Leadership

ซึ่งเป็นครั้งแรกที่ผมจะนำมาเสนอเพราะ ก่อนจบผมจะเสนอ.. Chira Leadership 9 ข้อ ให้ดูที่หลัง ซึ่งบางส่วนอาจจะนำมาผสมกันได้ แล้วแต่สถานการณ์

ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยต่างๆ ทั้งนอกและใน เช่น

- เศรษฐกิจ
- สังคม
- เทคโนโลยี
- โครงสร้างประชากร
- ค่านิยมของคนรุ่นเก่า – รุ่นใหม่
- การเมือง
- นวัตกรรมในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
- ASEAN 2015

รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ในองค์กร

- วัฒนธรรมองค์กร
- คุณภาพของทุนมนุษย์ในองค์กรของเรา
- การบริหารและวิธีการจัดการ

เขียนโดย ศ.ดร. จิระ หงส์ดารมภ์

วันที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 12:37 น.

- ภายใน 2 เรื่อง คือ
- ภายนอก คือ
- แต่ก่อนปัญหาการขาดแคลนบุคลากรมีมาก แต่ปัจจุบันที่สาขาพลโยธินลดลงแล้ว แต่สาขาอื่นอาจยังมีอยู่บ้าง
- สภาวะทางสุขภาพของคนในสังคมเมือง
- นโยบายรัฐ – ประกันสังคม ความสามารถในการจ่ายของภาครัฐเรื่องประกันสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งเรื่องกองทุนต่าง ๆ ของราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมรับมือ

Workshop (1)

ปัจจัยท้าทายและรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรของท่าน 4 เรื่องในอนาคต คืออะไร และ Leadership จะแก้หรือช่วยปัจจัยท้าทายเหล่านั้นได้อย่างไร?

กลุ่ม 1

- เรื่องคน – ขาดแคลนบุคลากร (สมองไหล) + คุณภาพ
- ความสุขในการทำงาน ซึ่งเราจะต้องค้นหาของแต่ละหน่วยงาน
- สิทธิและข้อร้องเรียนของผู้บริโภค การร้องเรียนผ่าน Social Medias
- การเปิดเสรีอาเซียน

Comment จากกลุ่ม 2

กลุ่ม 2

ปัจจัยภายใน

- ค่านิยมของคนในสังคม ดูแลสุขภาพของตัวเองดีขึ้น และความคาดหวังต่อคุณภาพและบริการของโรงพยาบาลมีมากขึ้น ดังนั้นจะอย่างไรให้คนของเรามีคุณภาพเพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- Comment จากกลุ่ม 3 : พังแล้วมองเห็นในภาพกว้าง และการเชื่อมโยงเป็นระบบ และได้เห็นถึงการเชื่อมโยงแนวทางในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

เขียนโดย ศ.ดร. จีระ หงส์ดารมภ์

วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 12:37 น.

กลุ่ม 3

- Healthcare Seeker : ความต้องการในการรักษาพยาบาลคนไข้ต่างชาติเป็นแนวทางที่น่าสนใจ โดยเฉพาะ CLMV ดังนั้นผู้บริหารก็ต้องมองเรื่องการพัฒนาศักยภาพทั้งทางการแพทย์และสายสนับสนุนให้มีความพร้อมทั้งภาษา วัฒนธรรม การบริการ และการศึกษาเรียนรู้ประเทศเป้าหมาย รวมทั้งการสร้างการรับรู้ในคุณภาพ บริการ และราคาของโรงพยาบาลของเราให้ลูกค้ารับรู้
- การสร้างมาตรฐานคุณภาพ หรือ ทำให้ได้อย่างที่ลูกค้าคาดหวัง

Comment: น่าสนใจที่กลุ่ม 2 วิเคราะห์เรื่องการปรับตัวสู่ตลาดอินเตอร์ฯ

อ.จีระ เสริมว่า อยากให้มีการมองความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลของเอกชน กับ โรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งอาจจะช่วยเสริมแรงกันในเรื่อง และที่สำคัญ คือ คุณประโยชน์ระยะยาวต่อระบบการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ

Leader ต่างกับ Manager

Leader

- เน้นที่คน
- Trust
- ระยะยาว
- What , Why
- มองอนาคต ขอบฟ้า/ภาพลักษณ์
- เน้นนวัตกรรม
- Change

Manager

- เน้นระบบ
- ควบคุม
- ระยะสั้น
- When , How
- กำไร/ขาดทุน ทุก 3 เดือน
- จัดการให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ
- Static

แต่ผู้นำถ้าไม่มีความสามารถในการบริหารก็พัง เพราะฉะนั้น ผู้นำก็ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วย

Chira's Leadership

- Leadership คือ Trust ไม่ใช่ ตำแหน่ง
- Leadership ไม่ใช่ Order สั่งการ แต่เป็นการสร้าง โดยพยายามใช้เป็น Role Model คล้อยตาม พลังทางอิทธิพล (Influence)
- Leaders ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมก่อน แล้วถึงมีคุณสมบัติอื่นๆตามมา
- Leaders ต้องเป็นที่พึ่งของคนในองค์กร เมื่อมี Crisis ต้องแก้หรือทำอะไรต้องให้เกิด Impact ให้ได้ เช่น วันนี้ผมมาที่นี่ ถ้า Dr.Chira เป็น Leaders ต้องทำให้ทุกคนเกิดพลังเกิดความอยาก เรียนและนำไปปฏิบัติไม่ใช่แค่ Lecture ไปเฉยๆ
- Leaders น่าจะพูดถึง Vision หรือ Future แต่ไม่ลืมอดีต อย่าพูดแค่ บริษัทจะกำไรเท่าไร?
- Leadership in human Capital คือ ต้องรู้จัก เรื่อง ทุนมนุษย์ หรือทรัพยากรมนุษย์และรู้จักอย่างดี เช่น รู้จักลูกน้องที่ต่ำสุด ไม่ใช่แค่คนนาย
- Leadership คือ สิ่งที่ไม่มองเห็น หรือเรียกกันว่า Trend ใหม่ คือ Intangible ดึงเอาความเป็นเลิศข้างในของคนออกมา
- Leadership คือ ต้องเป็นของแท้ ไม่ใช่สร้างขึ้นแบบลอก ภาษาวิชาการเรียกว่า Authenticity
- Leadership ไม่ใช่แค่สำเร็จคนเดียวจบกันคือ การสร้าง ให้เกิด Energy ในองค์กร แต่ทำ ต่อเนื่อง ต่อเนื่องและต่อเนื่องหรือผมเรียกว่า 3 ต.

Workshop (2)

วิจารณ์และวิเคราะห์ Chira Leadership Principle ว่าเห็นด้วยกับข้อไหน? และจะเพิ่มเติมหลักการอะไรที่เหมาะสมกับองค์กรของท่าน
(ยกตัวอย่างหลักการข้อใหญ่ที่ใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กรของท่านเป็นกรณีศึกษา)

กลุ่ม 3

- เห็นด้วยกับทุกข้อแต่เห็นด้วยอย่างมากกับ 3 ข้อดังต่อไปนี้
- ข้อ 6 Leadership in human Capital คือ งานบริการของเรา ต้องรู้จัก เรื่อง ทุนมนุษย์ หรือทรัพยากรมนุษย์และรู้จักอย่างดี เช่น รู้จักลูกน้องที่ต่ำสุด ไม่ใช่แค่คนนาย
- Leaders ต้องเป็นที่พึ่งของคนในองค์กร เมื่อมี Crisis ต้องแก้หรือทำอะไรต้องให้เกิด Impact ให้ได้ เช่น วันนี้ผมมาที่นี่ ถ้า Dr.Chira เป็น Leaders ต้องทำให้ทุกคนเกิดพลังเกิดความอยาก เรียนและนำไปปฏิบัติไม่ใช่แค่ Lecture ไปเฉยๆ
- เห็นด้วยตามแนวคิดอาจารย์ และโดยเฉพาะเรื่อง Role Model
- ดร.จิระ ต้องมี IT base และ Passion ในการทำงาน เรื่องเงินไม่ใช่เรื่องใหญ่ แต่ต้องมีคุณธรรม คนเก่งและดี มีมันสมอง อยู่ที่นี่ คนที่ปะทะกับมันสมอง และเกิด Diversity ร่วมกัน ระหว่างหมอ พยาบาลและบุคลากร ต้องทำงานร่วมกัน แต่ทุกคนต้องปรับ Mindset

-ข้อ 3 Leaders ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมก่อน แล้วถึงมีคุณสมบัติอื่นๆตามมา

-ข้อ 7 Leadership คือ สิ่งที่ยังไม่เห็น หรือเรียกกันว่า Trend ใหม่ คือ Intangible ดึงเอาความเป็นเลิศข้างในของคนออกมา การดึงศักยภาพของคนออกมา

Comment จากกลุ่ม 1: คิดเหมือนกันเรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องการดึงศักยภาพของคนออกมา และการทำประโยชน์สู่สังคม

กลุ่มที่ 2

Comment จากกลุ่ม 3: เห็นด้วยเรื่อง Role Model เป็นต้นแบบที่ทำเป็นแบบอย่าง

กลุ่มที่ 1

-มองทฤษฎีของ Maslow ดูแลเรื่องครอบครัว เริ่มปลูกฝังตั้งแต่เด็ก สิ่งที่ดีที่มีค่านิยม 10 ประการ โตไปไม่โกงไม่กิน

-สร้าง Impact ทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

-เรื่องคุณธรรม ที่เราเจอคือ คุณนะทำ เราทำงานในโรงพยาบาลต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ตัวนี้ต้องนำก่อนเสมอ ทำให้เขาเชื่อถือเรา

Comment จากกลุ่ม 2: ขอชื่นชมที่ผู้นำต้องมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางครอบครัวด้วย

Chira Leadership and Passion

Passion คือ อะไร?

คือ ความรู้สึกที่อยากมาทำงาน หลงใหล คลั่งในงานที่ทำ แต่น่าจะหมายถึงหลงใหลคุณภาพในคุณภาพของงานที่ทำ Quality และ Excellence ด้วย

- ในอเมริกาพนักงานมี Passion แค่ 12% อีก 88% ไม่มี จึงเรียกว่า Passion gap (ช่องว่าง)
 - Leaders จึงจะต้องมีศักยภาพในการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนในองค์กรมี Passion ในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากๆ หลักของ Passion มาจากทฤษฎี 8K's ของผม เรียน 8K's และเน้นไปที่ทุนแห่งความสุข
 - Happiness Capital : Dr. Chira Hongladarom's Model
 - ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำแห่งความสุขในการทำงาน ไม่ใช่แค่ควบคุมสั่งการ KPIs เพื่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้น แต่...ต้องดูถึง
 - Feeling
 - อารมณ์
 - และความสุขในการทำงานด้วย
 - ผมเลยขอเสนอแนวคิด 4 เรื่องใหญ่ ว่า การทำงานที่ประสบความสำเร็จต้องมีผู้นำที่สร้าง happiness capital หรือ happy at work โดยเน้น..
 - สุขภาพกายและใจของพนักงาน
 - ความอยากและชอบในงานที่ทำ passion of work
 - งานที่ต้องไม่เน้นเรื่องตำแหน่งหรือเงินต้องเน้นเป้าหมายของงาน ทำแล้วมีคุณค่าหรือไม่?
 - และงานที่ต้อง เน้นความหมายของงานที่ทำแล้วสร้างความภูมิใจให้แค่ตัวเอง และครอบครัว
 - Passion กับ Leadership เป็นเรื่องจำเป็น แต่ยาก เพราะเป็นเรื่อง inner feeling
- ของความรู้สึกข้างในที่จะต้องดึงออกมาหรือจะต้องเข้าใจและศึกษาอย่างดีขึ้น ซึ่ง Leadership ยุคใหม่จะต้องมี
- สรุปรูป
 - Blanchard's passion
 - สุขภาพทางร่างกายและจิตใจพร้อมไม่หักโหม (Healthy)
 - ชอบงานที่ทำ (Passion)

3. รู้เป้าหมายของงาน (Purpose)

4. รู้ความหมายของงาน (Meaning)

5. มีความสามารถที่จะทำให้งานสำเร็จ (Capability)

6. เรียนรู้จากงานและลูกค้าตลอดเวลา (Learning)

7. เตรียมตัวให้พร้อม (Prepare)

8. ทำงานเป็นทีม อย่าทำงานคนเดียว (Teamwork)

9. ทำหน้าที่เป็นโค้ชให้แก่ทีมงานและลูกน้อง (Coaching)

10. ทำงานที่ท้าทาย (Challenge)

11. ทำงานที่มีคุณค่า (Enrichment)

Leadership Principles คือหลักการที่สำคัญ

Leadership กับ Passion เป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้

คำถามคือ จะนำมาใช้กับโรงพยาบาล และทุกๆ คนในห้องนี้ได้หรือไม่?

1.ปัจจัยทางองค์กร

- การร่วมมือและทำงานเป็นทีม
- ความยุติธรรมในการกระจายทรัพยากรความสม่ำเสมอและความยุติธรรมของนโยบายและกฎระเบียบ

2.ปัจจัยเรื่องงาน

- งานที่น่าสนใจ,ท้าทายและมีความหมาย
- อิสระในการทำงาน
- การได้รับการ Feedback

เขียนโดย ศ.ดร. จีระ หงส์ดารมภ์

วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพุธที่ 07 ตุลาคม 2015 เวลา 12:37 น.

- งานที่มีอนาคต เดิบโตไปกับงาน
- Workload งานไม่มากเกินไป
- มี diversity ในงานไม่จำเจ
- ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

3. ปัจจัยเรื่องความเชื่อมโยง

- Connect กับนาย
- Connect กับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง

วันนี้... สำหรับเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership)

ขอยกตัวอย่างจากกรณีศึกษาของ ดร.จีระ 9 ข้อ

- Anticipate change คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงได้
- Managing uncertaintyการบริหารความไม่แน่นอน
- Crisis management การจัดการภาวะวิกฤต
- Explore opportunities การแสวงหาโอกาส
- Rhythm & Speed รู้จักใช้จังหวะและความรวดเร็ว
- Edge (Decisiveness) กล้าตัดสินใจ
- Motivate others to be excellent การสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นเป็นเลิศ
- Teamwork ทำงานเป็นทีม
- Conflict resolution การแก้ไขความขัดแย้ง

และเปรียบเทียบกับ Peter Druckers

- Ask what needs to be done ถามตัวเองว่าเราต้องทำอะไรให้สำเร็จ
- Ask what's right for enterprise ถามว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องลงมือทำ
- Develop action plans พัฒนาแผนปฏิบัติการ
- Take responsibility for decision รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ
- Take responsibility for communicating รับผิดชอบต่อการสื่อสาร
- Focus on opportunities not problems มุ่งที่โอกาสไม่ใช่ปัญหา
- Run productive meetings จัดให้มีการประชุมที่สร้างให้เกิดผลผลิต
- Think and say We not I คิดและพูดด้วยคำว่า “เรา” ไม่ใช่ “ฉัน”

WORKSHOP (3)

ในความเห็นของท่าน ปัจจัยในองค์กรและภาวะผู้นำ ที่จะช่วยทำให้ Passion ของคนในองค์กรดีขึ้น คืออะไร? เป็นข้อๆ จะลดช่องว่าง Passion gap ของคนในองค์กรให้แคบลงนี้ ด้วยวิธีอะไรและภาวะผู้นำจะช่วยได้อย่างไร?

กลุ่มที่ 3

- การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ของโรงพยาบาลพญาไท 2 คือ
- ภาวะผู้นำและทุนแห่งความสุขในองค์กร
- อ.จีระ อยากให้จดจำทฤษฎี PM คือ Passion & Meaning
- ผู้นำต้องเริ่มและทำเป็นตัวอย่าง และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ
- ประเด็นเรื่องครอบครัวมีความสำคัญอาจจะใส่เป็นข้อที่ 10 หรือ ข้อที่ 6 ของ อาจารย์จีระ
- เรื่อง Mindset และการพูดถึงสิ่งที่เราให้แก่งานที่น่าสนใจ

1.We care การเปิดใจ

2.We change การยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

3.We serve การบริการที่มาจากใจ

4.We happy ทุกคนมีความสุขในการทำงาน

คัดลอกจาก : <https://www.gotoknow.org/posts/595877>