

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

ปฐมนิเทศแนะนำทฤษฎีสำคัญของการเรียนรู้

โดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

และ ประธาน Chira Academy

28 มกราคม 2558

ศ.ดร.จีระ: ก่อนการเริ่มหลักสูตรต้องรู้ว่าหลักสูตรนี้คืออะไร สิ่งที่ทำอยู่ถ้าสำเร็จจะเป็นความสุข ลูกศิษย์ทั้ง 10 รุ่นที่ผ่านมาได้ขึ้นมาเป็นระดับรองผู้ว่าและผู้ว่าหลายคน ซึ่งเป็นจุดที่ทุกท่านในห้องนี้จะเป็นผู้นำในอนาคต ข้อดีของหลักสูตรนี้ คือต่อเนื่อง

ถ้าเราไม่มีการไฟฟ้าและเน้นเฉพาะเรื่องวิศวกรรมก็จริงก็ไปไม่รอด ความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องนี้เกิดจากความรู้ที่เกิดในห้องและนอกห้องด้วย

มนุษย์ต้องมีความ Respect และ Dignity

การทำหลักสูตรให้สำเร็จ ต้องมีความแตกต่างจากคนอื่น หลักสูตรนี้ไม่ได้เป็นการ Transfer knowledge เน้นไปที่ 2R's คือ ต้องมีความ Reality และ Relevance ต้องมีการฝึกกำลังเพื่อหา Solution

ความรู้ คือ ต้องมีการถามคำถามเยอะๆ ต้องมีการจับประเด็นว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเป็นอย่างไร

จุดแข็ง คือ ความต่อเนื่อง และต้องคำนึงว่าแก่นของมันคืออะไร สิ่งที่คุณพบคือ Chira way

เป็นแนวทางที่เราจะกระตุ้นให้คนในห้องนี้รวมพลังหาความรู้ใหม่ๆเพื่อแก้ปัญหา คือ Do what you know ต้อง Turn Idea to action และ Turn action into

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

success

ต้องเข้าใจเรื่องการเมือง และต้องรู้ว่าข้อดีของกฟผ. คือ ธรรมชาติของกฟผ.

จุดอ่อน คือ ความสำเร็จไปกระจุกตัวอยู่ในผู้นำมากเกินไป แต่ความจริงคือต้องกระเด็นไปสู่ลูกน้องด้วย

ควรจะเป็น Training for Trainer มากขึ้น

การจะพัฒนาตัวเองให้สำเร็จคือ ต้องไม่ทำตัวเป็น Silo

โลกเราขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลง 3 อย่าง คือ

1. การเปลี่ยนแปลงเร็ว
2. การเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน
3. การเปลี่ยนแปลงทำนายไม่ได้

สิ่งที่ต้องคิดต่อคือ ทำอย่างไรให้ชุมชนยอมรับเรา ต้องมีการกระจายความรู้ และต้องไม่มองข้างบนอย่างเดียว ต้องมองข้างล่าง และมองข้างๆบ้าง เช่น มองชุมชน เช่น ท่านครูบาสุทธินันท์ กล่าวว่า EGAT ต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถไปอ่านได้ที่ www.chiracademy.com

หลักสูตรนี้เป้าหมายคือต้องทะลาย Silo

หลักสูตรนี้ต้องกระจาย ไม่กระจุกมากเกินไป

หลักสูตรนี้ต้องเน้นเรื่อง 2R's เพื่อให้ปฏิบัติได้

Relevance ต่อ EGAT ไม่ต้องรู้ทุกเรื่อง และต้องมีความใฝ่รู้ อ่านหนังสือเยอะๆ แต่ข้อเสียคือเมื่อจบไปแล้วไม่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

นอกจากคิด วิเคราะห์ แล้วต้องอ่านหนังสือ แล้วแชร์เยอะๆ

ต้องมีการส่งการบ้านในแต่ละวันว่าได้อะไรจากการเรียนรู้ในแต่ละวิชา

กลุ่มเป้าหมายและคุณสมบัติ

บุคลากรระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายของ กฟผ. ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะความสามารถที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในอนาคต จำนวน 43 คน

กฟผ. 36 คน

กระทรวงการคลัง 2 คน

กระทรวงพลังงาน 2 คน

บริษัท ราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) 1 คน

บริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) 1 คน

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

บริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 1 คน

วิธีการเรียนรู้ของ ดร.จีระ เพื่อ HR เป็นเลิศ

4L's

Learning Methodology มีวิธีการเรียนรู้ที่ดี

Learning Environment สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

Learning Opportunities สร้าง/เกิดโอกาสจากการเรียนรู้

Learning Communities สร้าง/เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2I's

Inspiration – จุดประกาย

Imagination – สร้างแรงบันดาลใจ

3L's

Learning from pain เรียนรู้จากความเจ็บปวด

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

Learning from experiences เรียนรู้จากประสบการณ์

Learning from listening เรียนรู้จากการรับฟัง

C – U – V

•Copy

• Understanding

• Value Creation/Value added

Learning How to Learn.. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

คุณพิชญ์ภูรี: รุ่นที่ 11 น่าจะเป็นรุ่นที่รับความรู้ได้มากที่สุด และโชคดี เพราะมีส่วนผสมเหมาะกับงาน ต้องผ่านการเจ็บปวดของการเป็นผู้นำ

ต้องเดินทางในแนวทางที่ถูกต้อง เรื่องทุนมนุษย์ต้องผ่านกระบวนการต่างๆมากมาย

ศ.ดร.จีระ: ในอดีตมีการดูถูกเรื่องการบริหารงานบุคคล EGAT ต้องมีการคิดนอกกรอบถึงจะชนะชุมชน เรื่องทุนมนุษย์เป็นเรื่องเศรษฐศาสตร์ ที่มีการลงทุน

Human Capital เป็นการเรียนรู้ และต้องพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ

ปฐมนิเทศแนะนำทฤษฎีสำคัญของการเรียนรู้ โดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ และ ประธาน Chira Academy

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

ศ.ดร.จีระ: หลักสูตรนี้ต้องเพิ่ม Soft skill หรือ ทฤษฎี Intangible นักวิศวะต้องรู้เรื่องเศรษฐกิจสังคมมากขึ้น

หลักสูตรนี้ต้องมีการ Learn share และ Care มีความเอื้อเฟื้อ และยอมรับความหลากหลายมากขึ้น

Learning Forum & Workshop

หัวข้อ การสร้างผู้นำแห่งศตวรรษใหม่ที่ กพผ.

Leadersที่ดีต้องมองที่ภาพใหญ่

ดังเรื่องต่อไปนี้

Information Technology เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่น ๆ เช่น Nanotechnology , Biotechnology

เรื่องการค้าเสรี , WTO , FTA, AEC 2015, ฯลฯ

เรื่องการเงินเสรี อัตราแลกเปลี่ยน

บทบาทของจีน อินเดีย และละตินอเมริกา

เรื่องอิทธิพลของประชาธิปไตย และ human right

เรื่อง Global warming , ภัยธรรมชาติ

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

เรื่องสงคราม และการก่อการร้าย

เรื่องน้ำมันหมดโลก และพลังงานทดแทน

เรื่องโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก เอชไอวี ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่

จากยุคที่ 1 ยุคเกษตรกรรม สู่อุตสาหกรรม สู่อุตสาหกรรม Information Technology ปัจจุบันเรากำลังก้าวสู่ยุคที่ 4 หรือ Fourth Wave ซึ่งในอนาคตเราจะต้องเน้น

\$sustainability+

\$wisdom+

\$creativity+

\$innovation+

\$intellectual capital.

ผู้นำและผู้จัดการแตกต่างกันอย่างไร

ผู้นำ

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

ผู้บริหาร

•เน้นที่คน

•Trust

•ระยะยาว

•What , Why

•มองอนาคต ขอบฟ้า/ภาพลักษณ์

•เน้นนวัตกรรม

•Change

•เน้นระบบ

•ควบคุม

•ระยะสั้น

•When , How

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

•กำไร/ขาดทุน ทุก 3 เดือน

•จัดการให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ

•Static

ชนิดของผู้นำ

- Trust / Authority

- Charisma

- Situational

- Quiet Leader

Trust มี 3 ขั้นตอน

สร้าง (Grow)

ขยาย (Extend)

ดึงกลับ ถ้าหายไป (Restore)

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

Trust มีหลายประเภท

(1)Self -Trust – ตัวเองต้องมีก่อน สัญญาจะทำอะไรกับตัวเองต้องสำเร็จตามสัญญา

(2)Relationship Trust – ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร

(3)Organization Trust

(4)Social Trust

สิ่งแรก EGAT มี คือ การสร้าง Trust ของ EGAT คือ การมีธรรมาภิบาล

ต้องมีการปลูกฝังให้คนใน EGAT มีRespect กับ Dignity

วิธีการได้มาซึ่ง Trust ระหว่างบุคคล (Relationship Trust)

1)พูดจริงทำจริง ชัดเจน ไม่คลุมเครือ

2)ยกย่องนับถือเพื่อนร่วมงาน (Respect)

3)ทำงานด้วยความโปร่งใส

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

4) มีปัญหาที่ไม่ดี แก้ให้ ถูกต้อง

5) เน้น Results มากกว่าทำโดยไม่รู้ว่าผลสำเร็จคืออะไร

6) ต้องปรับปรุงตัวเองตลอดเวลา

7) รับความจริงหรือรู้สึกลัวความจริง (Reality)

8) มีความชัดเจนต่อความคาดหวังของผู้ร่วมงาน และของตัวเอง

9) รับฟังอย่างสร้างสรรค์

10) รักษาความสัตย์ (Commitment)

วิธีการได้มาซึ่ง Organization Trust ในที่นี้หมายถึงชุมชนของเรา

1) มี VISION – MISSION – Strategies + Core Value

2) ไปสู่ความสำเร็จด้วยทุกกลุ่ม (Alignment)

3) มี Shared Vision

วิธีการได้มาซึ่ง Social Trust หมายถึงสังคมกว้างออกไป ต้องมีบทบาทที่ดีต่อส่วนรวม สร้างความโปร่งใส และ ความมั่นคงของคนในประเทศ

ในต่างประเทศ โดยเฉพาะตะวันตก มีหัวข้อวิจัยมากมายเกี่ยวกับผู้นำ สำหรับตะวันออกยังมึนน้อยอยู่จึงมักจะใช้ Role Model เป็นหลัก

ผมได้วิเคราะห์ตัวอย่างผู้นำที่โลกกำลังให้ความสนใจในยุคปัจจุบัน และผู้นำที่สำคัญของไทยไว้ดังต่อไปนี้

คุณสมบัติของผู้นำของฮิลลารี คลินตัน

เรียนรู้ตลอดชีวิต

อย่าพอใจกับปริญญาเท่านั้น

อย่าพอใจกับการเรียนในห้อง (Formal Learning)

สนุกกับการคิดนอกกรอบ

สนุกกับการคิดข้ามศาสตร์

ถึงจะเก่งอย่างไร? ก็ต้องรับฟังคนอื่น

6 of the Dalai Lama's Leadership Principles

1.อย่าสั่งการ ต้องเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

2.ถ้าต้องการเรียนรู้อะไรบางอย่าง ต้องฟัง และค้นคว้าหาข้อมูล

3.อย่าคิดว่าตัวเราคิดถูกทุกเรื่อง หากมีคนที่คุณคิดไม่เหมือนเราซึ่งคุณคิดว่าไม่ถูกต้อง..ต้องควบคุมอารมณ์ให้ได้

4.มีอารมณ์ขัน อย่าโกรธง่าย รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5.สอนให้คนรู้จักคิด หากคำตอบได้ด้วยตัวเอง อย่าบอกคำตอบหรือหาทางออกให้ทุกเรื่องทุกเรื่อง

6.มีความรับผิดชอบ

คุณสมบัติของผู้นำของท่านผู้ว่าฯ เกษม จาติกวณิช หรือ "Super K"

1. ผู้นำต้องมีความรู้

2. ผู้นำต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและเคารพ

3. ผู้นำต้องสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม

4. ผู้นำต้องรู้จักมอบหมายงาน

5. ผู้นำต้องฟังความเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

6. ผู้นำต้องรู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่โอ้อวดและยกตนข่ม

7. ผู้นำต้องมีความเมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีล่าสุดของ Jack Welch: ควรเป็นทั้ง Leader / Teacher

Xi Jinping

- พื้นฐานดี เรียนวิศวะ แล้วจึงมาเป็นผู้นำ คือ มีระบบความคิดเป็นวิทยาศาสตร์ ไม่เหมือนผู้นำไทยส่วนใหญ่คิดไม่เป็นระบบ
 - ชีวิตช่วงวัยรุ่น เจ็บปวด เพราะ มีปัญหาทางการเมืองในจีนจึงถูกส่งไปฝึกงานในชนบท คลุกคลีกับชาวบ้าน คือ ดิดิน เห็นความจริงของสังคม เปรียบเทียบกับอดีตนายกอภิสิทธิ์เป็นคนดี แต่ไม่รอบรู้สังคมและวิถีชีวิตไทยอย่างลึกซึ้ง
 - เป็นคนมีหลักการ มีวิธีการที่ปฏิบัติที่ทำให้หลักการไปสู่ความสำเร็จ คือ หลักการไม่เคยเปลี่ยน คือ จีนเป็นสังคมนิยม กระจายรายได้เสมอภาคไม่ใช่รวยอย่างเดียว ต่างกับอุดมการณ์ของระบอบทักษิณ มีวิธีการอย่างเดียวคือรวย แต่ได้มาอย่างไรก็ได้
 - ยกย่องตั้งเลี้ยวผิงที่ให้ประเทศจีนมี 2 ระบบการเมืองและดึงทุนนิยมเป็นมหาอำนาจเศรษฐกิจของโลก
 - เน้นคุณธรรมจริยธรรมก่อน ความรวย หนังสือของเขาชื่อ The Governance of China แปลว่าเป็นประเทศจีนโปร่งใส ไม่ยอมให้เกิดการโกงขึ้นในประเทศ จึงเป็นผู้นำที่น่ายกย่อง ยุคเขาจัดการผู้นำจีนใหญ่ๆหลายคนเข้าคุก ดำเนินคดีเป็นตัวอย่างโดยไม่กลัวอิทธิพลใดๆ
- และที่ภูมิใจผมมาก คือ เรื่องทุนมนุษย์ สรุปว่าเขาเน้น 2 อย่าง
- ทุนมนุษย์พื้นฐานคือ จริยธรรมต้องมาก่อนคล้ายๆ 8K's
 - ต้องพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานเป็นเลิศ

ซึ่งผิดกับคนไทย ตกทั้ง 2 ด้าน ที่ไม่เน้นปัญญาและไม่เน้นการเรียนรู้เพื่อมีอาชีพ

หนังสือเล่มนี้ควรอ่านด้วย

จากการทำ Expert Opinions Survey ของผมกับผู้เชี่ยวชาญอีก 15 ท่านได้ร่วมกันในโครงการปริญญาเอก ค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในประเทศไทย ซึ่งสะท้อนบริบทของไทย มีหัวข้อที่สรุปได้ มีประโยชน์ต่อ EADP รุ่น 11 ที่จะนำไปปฏิบัติดังต่อไปนี้

11.1 Integrity Leadership Style คือ เน้นเรื่องความซื่อสัตย์และมีหลักการ เห็นถูกเป็นถูก เห็นผิดเป็นผิด หรือ ทำตาม "หลักการ" ไม่ใช่ "หลักกู"

11.2 Transparency Leadership Style

-โปร่งใส

-ตรวจสอบได้เสมอ

-ผู้อื่นคาดเดาได้ว่าทำอะไรอยู่

11.3 Grooming Future Leaders

-Jack Welch..ทำได้ดี

-Steve Jobs..กำลังถกเถียงกันว่า Apple หลังยุค Steve Jobs ยังมีผู้นำรุ่นใหม่แทนหรือไม่?

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

-ท่านเองมองไปข้างหน้าหรือมองสูงขึ้นไปว่าจะถึงรองผู้ว่าการฯ ไหมไม่พอ ต้องคิดจะสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็น Coaching หรือ Mentoring

-คนรุ่นใหม่ ๆ (ขาดมารยาท ขาดความสุภาพอ่อนน้อม ฯลฯ แต่เก่ง) มี Diversity แตกต่างกับคนรุ่นท่าน จะจัดการอย่างไร?

-มอบหมายงานให้คนอื่น ๆ ได้ทดลองทำ อย่าสอนงาน

-ถ้าลูกน้องผิดพลาด จะดูแลอย่างไรไม่ให้เขาตกงานหรือขาดกำลังใจ

-จะปกป้องลูกน้องให้กล้าทำงานยากหรืองานที่เสี่ยงได้อย่างไร?

-รับได้ไหมถ้าลูกน้องจะเก่งกว่าตัวเองหรือมีความไม่สุภาพต่อหน้า

11.4 Global Network Leadership

-ในทฤษฎี 8K's 5K's ของผมเน้นคุณสมบัติเรื่อง Networking

-Networking ในประเทศก็สำคัญ

-แต่งงานวิจัยที่ผมได้พบ ก็คือ ผู้นำจะต้องเก่งเรื่อง Global Networking ซึ่งเหมาะกับ Theme ปีนี้ คือ รุ่นที่ 9 ต้อง Local / Global + ASEAN 2015

-คำถามคือทำอย่างไร?

ร.ภาษา

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

รู้เขา (Know them)

รู้มากกว่า "วิศวะ" ต้องข้ามศาสตร์ รู้เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากมาก แต่เป็นเรื่องสำคัญมาก ๆ ในภาวะผู้นำของคน กฟผ. ในยุคต่อไป

ใช้ ICT ในการหาความรู้ แต่วิเคราะห์ให้เป็น มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ หิวความรู้ที่สุด ข้ามศาสตร์

11.5 Balancing Style Leadership

-คล้าย ๆ เน้นความสมดุลย์

-เน้นการเป็นวิศวะอย่างเดียวไม่พอ ต้องมีความสุข (Happiness) ในการทำงาน (8K's+5K's)

-บทบาทสตรีใน กฟผ. ต้องมากขึ้นหรือเปล่า? เพราะจะได้สมดุลมากขึ้น

-เดินสายกลางแบบเศรษฐกิจพอเพียง

-WORK/LIFE Balance

-จากการวิจัยโดยเน้นปรัชญาของศาสนาพุทธ พรหมวิหาร 4 คือ 1)เมตตา 2)กรุณา 3)มุทิตา 4)อุเบกขา

-สมดุลอย่างไรระหว่างมืออาชีพกับการเมืองแบบรักบี้

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

11.6 สุดท้ายผู้นำที่ดีต้องเป็น Leadership of Diversity and Innovations

-จะต้องบริหารความหลากหลายให้ได้

•ในประเทศ / ต่างประเทศ

•คนรุ่นใหม่ / คนรุ่นเก่า

•วิศวะ / สาขาอื่น ๆ

•แนวคิดที่ไม่เหมือนกัน

-มูลค่าเพิ่มจะมาจากความคิดใหม่ ๆ แตกต่างจากเดิม

-ผู้นำจะสร้างบรรยากาศให้เกิด Value Creation ได้อย่างไร?

การวิเคราะห์ของอาจารย์ที่ University of Washington ผู้นำจะต้องมี 4 วิธี

1. Character หรือ คุณลักษณะ ที่พึงปรารถนา เช่น

- ชอบเรียนรู้

- มีทัศนคติเป็นบวก

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

- การมีคุณธรรม จริยธรรม

2. มี Leadership skill ที่สำคัญ คือ

- การตัดสินใจ

- การเจรจาต่อรอง

- การทำงานเป็นทีม

- Get things done

3. เรียกว่า Leadership process

คือ การมี Vision และมองอนาคตให้ออก

4. คือ Leadership value

สำคัญที่สุดคือ

Trust ความศรัทธาในผู้นำนั้น ๆ

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

Leadership & 8K's+5K's

8 K's : ทฤษฎีทุน 8 ประเภที่พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Human Capital ทุนมนุษย์

Intellectual Capital ทุนทางปัญญา

Ethical Capital ทุนทางจริยธรรม

Happiness Capital ทุนแห่งความสุข

Social Capital ทุนทางสังคม

Sustainability Capital ทุนแห่งความยั่งยืน

Digital Capital ทุนทาง IT

Talented Capital ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

5 K's (ใหม่) : ทฤษฎีทุนใหม่ 5 ประการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์

Creativity Capital ทุนแห่งการสร้างสรรค์

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

Knowledge Capital ทูทางความรู้

Innovation Capital ทูทางนวัตกรรม

Emotional Capital ทูทางอารมณ์

Cultural Capital ทูทางวัฒนธรรม

คุณพิชญ์ภูรี: อ.จีระ จะกระตุ้นความเป็นเลิศ โดยใช้ทฤษฎีขั้นบันได ซึ่งการทำ Workshop เป็นบันไดขั้นที่ 1 โดยต้องดูจากความจริง เป็นขั้นที่ 2

ขั้นที่ 3 คือ วิธีการ Learn share care v

ขั้นที่ 4 คือ การมีความหลากหลาย โดยการมี networking และ

ขั้นที่ 5 ผู้นำต้องมองไปยังความเปลี่ยนแปลงด้วยไปยังปี 2020

ขั้น 6 คือ ต้องมีการนำเสนอ

ต้องทำให้เกิด Execution

Workshop กลุ่ม 1

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

(1)ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

- Hypothesis ที่น่าสนใจ: อยากได้ผู้ว่าอยู่นานจริงหรือไม่

- ควรตอบ Hypothesis ด้วยข้อมูลแบบใด ศึกษาภารกิจ วิสัยทัศน์ของกฟผ. โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และ ทำ Focus group

- ข้อเสนอจะนำไปใช้อย่างไรใน EGAT ได้ออกมาเป็น Success profile ของผู้บริหาร ทำให้หมื่นคนข้ามrole กันได้ และประเมินหา GAP

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร?

โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอด ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ต้องมีผู้นำที่มีความรู้และความกล้าหาญ ผู้นำต้องมีความรู้ และกล้าหาญจัดการ เพื่อให้สิ่งที่ Stakeholder ต้องการ

-

Workshopกลุ่ม 2

(1)ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

- Hypothesis ที่น่าสนใจ : สเปคผู้นำของกฟผ.รุ่นใหม่เป็นอย่างไร และควรให้โอกาสหรือไม่

- ควรตอบ Hypothesis ด้วยข้อมูลแบบใด จัด Focus group ทุกระดับ และเปรียบเทียบกับ EGAT นานาชาติ

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร?

ปัญหาจีน คือ ระบบราชการเดิม ล้าช้า และมีเรื่อง Global change ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ แต่มีผลกระทบการต่อต้านจากชุมชน

Workshopกลุ่ม 3

(1)ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

- Hypothesis ที่น่าสนใจ: การสื่อสารสาธารณะของกฟผ.ดีหรือไม่ ปัญหาคือ การยอมรับของชุมชน ชาวบ้านไม่รู้จักฟผ.ที่แท้จริง ปัจจุบันมีการสร้างแบรนด์โดยใช้ CEO

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร? การต่อต้านของชนกลุ่มน้อย ส่วนของ EGAT มีปัญหาเรื่องคนต่าง GEN และมีเรื่องการแข่งขันทางธุรกิจ ต้องคิดถึงอนาคตไม่ใช่มองไปวันๆ

- เฉพาะ EGAT ต้องการผู้นำแบบไหนที่จะจัดการกับปัจจัยท้าทายได้

ผู้นำต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ และมีคุณธรรม

Workshopกลุ่ม 4

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

(1)ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

- Hypothesis ที่น่าสนใจ : ทิศทางคิดและพัฒนาไปในทางเดียวกันดีหรือไม่

- ควรตอบ Hypothesis ด้วยข้อมูลแบบใด : สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารทุกระดับ

- ข้อเสนอจะนำไปใช้อย่างไรใน EGAT: โดยการนำมารวบรวมและสรุป

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร?

จีนมีคนมาก มีทุนมนุษย์มหาศาล และมีคนที่รอบรู้โอบกอบมาก ทำอย่างไรให้คนมีคุณภาพมากขึ้น

- เฉพาะ EGAT ต้องการผู้นำแบบไหนที่จะจัดการกับปัจจัยท้าทายได้

เรื่องการออกไปหาทรัพยากรข้างนอก ปัญหา คือ จะบริหารอย่างไรให้กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จริยธรรมของกฟผ. ยังเป็นที่น่าสงสัยของชุมชน ชุมชนมองว่ากฟผ.จะเอาแต่ไฟฟ้า ไม่เคยดูว่าสังคมรอบข้างจะเป็นอย่างไร

อ.จีระ: เราต้องมีการบริหารความสมดุลให้ดี

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมต่างๆ กฟผ.ยังขาดเรื่องนี้อยู่มาก

Workshopกลุ่ม 5

(1)ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

- Hypothesis ที่น่าสนใจ: Networking ของ EGAT ยังดีหรือเปล่า

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร?

จีนต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

เน้นความเป็นมืออาชีพ และเป็นระบบ

สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

- เฉพาะ EGAT ต้องการผู้นำแบบไหนที่จะจัดการกับปัจจัยท้าทายได้

Workshopกลุ่ม 6

(1)ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

- Hypothesis ที่น่าสนใจ ต้องทำเรื่อง Focus group และพัฒนา Focus groupทุกระดับ และมีการทำ Cross culture ต้องมีการแลกเปลี่ยนผู้นำระหว่างประเทศ ต้องมีการทำกระบวนการ Successor โดยตั้งอยู่บน EGAT Policy

อ.จีระ: ความพึงพอใจระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่าใน EGAT เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก

ต้องตั้งสมมติฐานว่า ในอดีตนั้นการสร้างผู้นำเราสร้างเฉพาะกลุ่มจริงหรือไม่

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร?

- Good Governance เป็นสิ่งที่ EGAT ทำทายมาก

- Politics เรื่องการเมือง

- การยอมรับของสังคม

- เฉพาะ EGAT ต้องการผู้นำแบบไหนที่จะจัดการกับปัจจัยท้าทายได้

- ผู้นำต้องมี Business mindset

- ต้องไม่ยึดแบบเดิมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

- ต้องมีเครือข่ายในองค์กรต่างๆ

Workshopกลุ่ม 7

(1) ถ้าจะทำให้การพัฒนาผู้นำของ EGAT ประสบความสำเร็จ ลองเสนอแนวทางการวิจัย โดยเน้น

- Hypothesis ที่น่าสนใจ : ความศรัทธาของผู้นำใน EGAT ดีแล้วหรือยัง

- ควรตอบ Hypothesis ด้วยข้อมูลแบบใด

ทำ Focus group

(2) เปรียบเทียบผู้นำ Xi Jinping และผู้นำคนต่อไปของ EGAT

- ปัจจัยท้าทายของจีน และ EGAT 3 เรื่อง คือ อะไร?

จีน

EGAT

ประชาธิปไตย

ความมีส่วนร่วมของประชาชน

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันพฤหัสบดีที่ 29 มกราคม 2015 เวลา 08:46 น.

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

สิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยี

- เฉพาะ EGAT ต้องการผู้นำแบบไหนที่จะจัดการกับปัจจัยท้าทายได้

- ต้องมี Trust

- ต้องมีการบริหารจัดการได้

- ต้องมีความคิดสร้างสรรค์

คัดลอกจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/584675>