



Career Path>Successor>Talent
Mini_UKM18
04042018

รศ.นพ.จิตเจริญ ไชยาคำ
 กก.บริหาร สรพ (องค์การมหาชน)
 กก.บริหาร คอวท



ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์สมาคมรังสีเทคนิคแห่งประเทศไทย

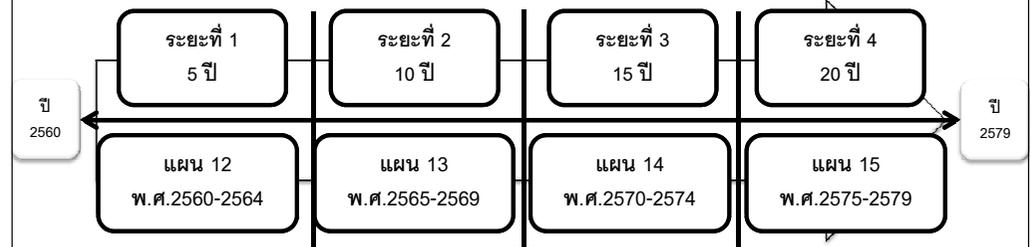


โลกใบนี้ไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบ
 ถ้าเราจะมองหาความสมบูรณ์
 จากคนที่เรารัก เพื่อนที่เราคบ งานที่เราทำ
 ในช่วงชีวิตเราคงหาไม่พบ
 เพราะมันไม่มี
 เราจึงควรมองจุดดีมากกว่าจุดเสียที่เกิดขึ้น
 เพื่อให้เรามีความสุขในสิ่งที่มีอยู่

Suradet Sri

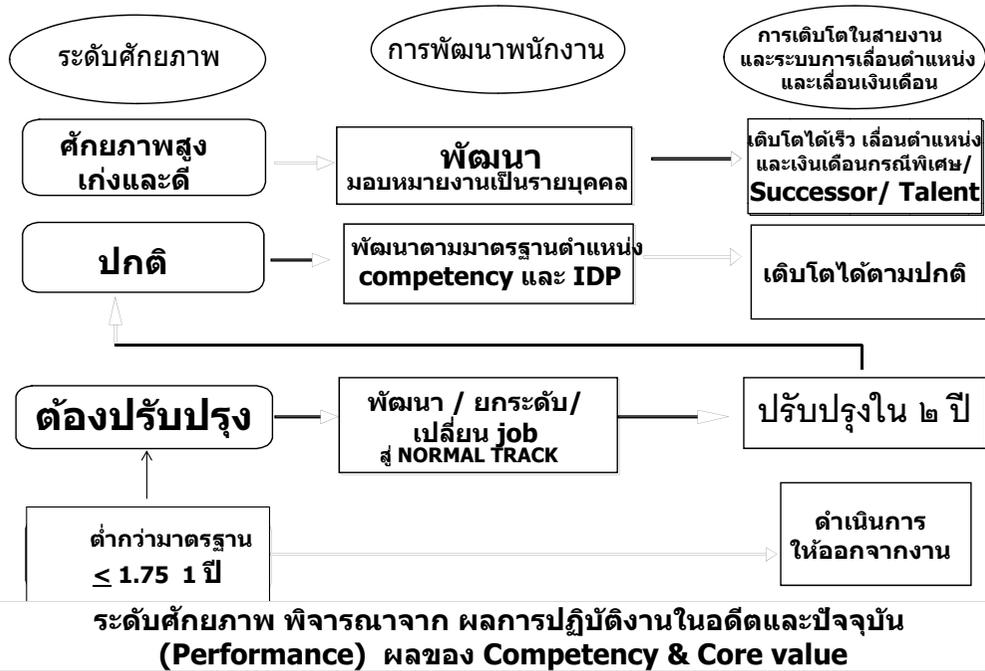
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 6 ด้าน

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน**
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



- ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12**
1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
 2. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
 4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 5. ด้านความมั่นคง
 6. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
 7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
 8. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
 9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
 10. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แนวทางการดูแลบุคลากรตามระดับศักยภาพ



1. Career Path



- หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ วิชาชีพ
- อธิบายง่าย ๆ คือ เราเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งใด จากตำแหน่งนี้เราจะเติบโตไปเป็นอะไรได้บ้าง สูงสุดแล้วเราอยากเป็นอะไร อยากไปถึงไหน ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายแล้ว เราควรมีการวางแผนเส้นทางเดินว่าเราจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร

การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1. ระดับตำแหน่งงาน (Career Level) ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะบอกถึงความก้าวหน้าจากการทำงานอาชีพนั้น ๆ เช่น จากระดับเจ้าหน้าที่ เป็นหัวหน้างาน เป็นระดับอาวุโส เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นรองผู้จัดการ เป็นผู้จัดการ เป็นผู้บริหาร ระดับสูง ในสายงานของคุณต้องผ่านตำแหน่งอะไรบ้าง จึงจะไปถึงตำแหน่งที่ใฝ่ฝัน

การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. เป้าหมายของงาน (Target Job) ต้องมองว่าตำแหน่งที่ต้องการจะขึ้นไปนั้น ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีผลงานในระดับใด ต้องใช้ทักษะอะไร ต้องมีประสบการณ์อะไรบ้าง หรืออาจวัดจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำ และอายุงานเป็นเกณฑ์กำหนด ที่ควรศึกษาและหาทางพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นให้ถูกทาง

การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

3. ขอบเขตของหน้าที่ (Functional Area) การจะเลื่อนตำแหน่งได้นั้น คุณต้องสามารถรับผิดชอบงานที่มากขึ้นได้ด้วย ทั้งในเชิงปริมาณและขอบเขตงานที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ควรศึกษาถึงขอบเขตของงานและหน้าที่ที่จะต้องทำในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้าด้วย

2.Successor

แผนสืบทอดทายาทของตำแหน่งงาน

- คือระบบการคัดเลือก วางตัวบุคคลที่จะมาทดแทนตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
- การคัดเลือก การวางตัว และ เตรียมคนมาทดแทนคนที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งไว้ล่วงหน้า หากคนดำรงตำแหน่งนั้นลาออก เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป หรือเกษียณ ก็จะมีคนพร้อมขึ้นมาทดแทนได้ทันที

2.Successor(1530-1600)

แผนสืบทอดทายาทของตำแหน่งงาน

- คือระบบการคัดเลือก วางตัวบุคคลที่จะมาทดแทนตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
- การคัดเลือก การวางตัว และ เตรียมคนมาทดแทนคนที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งไว้ล่วงหน้า หากคนดำรงตำแหน่งนั้นลาออก เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป หรือเกษียณ ก็จะมีคนพร้อมขึ้นมาทดแทนได้ทันที

1600-1630 นำเสนอ

กลุ่มละ ๒ ท่านๆละ 5 นาที

- 1.เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ วิชาชีพ
- 2.ระบบการคัดเลือก วางตัวบุคคลที่จะมาทดแทนตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
- 3.ถ่ายรูปหมู่ทั้งสามกลุ่มพร้อม Fa

3.Talent Management

- ระบบการบริหารคนเก่ง เป็นแนวคิดใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน แต่เป็นเรื่องที่นำมาพัฒนาต่อยอดขึ้นมาใหม่ ระบบนี้ไม่เน้นตำแหน่ง(เก้าอี้) แต่เน้นที่ตัวคนเก่งที่เข้ามาอยู่ในองค์กร
- หากมีคนเก่งเข้ามาองค์กรจะดูแล พัฒนาคนเก่งนี้อย่างไร ที่จะช่วยให้เขาอยู่และเติบโตกับองค์กรของเรา
- แม้ไม่มีตำแหน่ง(เก้าอี้)ก็สามารถสร้างตำแหน่งขึ้นมาใหม่ได้ หรือเมื่อพัฒนาคนเก่งขึ้นมาแล้ว มาเจอเก้าอี้ว่างก็สามารถเปลี่ยนสถานะคนเก่งนี้ไปเป็นทายาทสืบทอดตำแหน่ง

"ฟินแลนด์" พัฒนา 7 ทักษะ สร้างคนแห่งอนาคต

- **เพราะโลก
เปลี่ยนแปลง
ตลอดเวลา คนจึง
ต้องวางแผนชีวิต**

"ฟินแลนด์" พัฒนา 7 ทักษะ สร้างคนแห่งอนาคต

- **Cultural competence, Interaction, and self-expression**
 - จะอยู่ร่วมกันอย่างไรในความหลากหลาย
 - ตระหนักถึงที่มาที่ไปในวัฒนธรรมของตนเอง ความหลากหลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตที่สามารถเรียนรู้ และอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มได้

"ฟินแลนด์" พัฒนา 7 ทักษะ สร้างคนแห่งอนาคต

- **Taking care of oneself and others ; managing daily life**
 - ดูแลตนเอง และ สहाยร่วมวิชาชีพ
 - การบริหารจัดการเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน

**“ฟินแลนด์” พัฒนา 7 ทักษะ
สร้างคนแห่งอนาคต**

• Thinking and learning to learn

–มีทักษะในการคิดและการเรียนรู้ สร้างให้รู้จักการตั้งคำถาม เน้นการมีส่วนร่วม

**“ฟินแลนด์” พัฒนา 7 ทักษะ
สร้างคนแห่งอนาคต**

• Multiliteracy

–เน้นความสามารถในการอ่านและเขียนได้หลายภาษา ซึ่งทักษะนี้จะทำให้เข้าใจแหล่งข้อมูล และตีความข้อมูลเหล่านั้นได้ จะต้องทำความเข้าใจต่อข้อมูลต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร แล้วอะไรเป็นเรื่องสำคัญ

**“ฟินแลนด์” พัฒนา 7 ทักษะ
สร้างคนแห่งอนาคต**

• Competence in Information and Communication Technology (ICT)

บูรณาการไอซีทีเข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ ยกตัวอย่างเรื่องจริยธรรมในการใช้ไอซีที การโต้ตอบ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยไอซีทียังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ของคนเดี่ยวและการทำงานเป็นกลุ่ม

**“ฟินแลนด์” พัฒนา 7 ทักษะ
สร้างคนแห่งอนาคต**

• Working life competence and entrepreneurship

–เรียนรู้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ มีบทบาทอย่างไรในการทำงาน สัมผัสกับประสบการณ์จริง จะทำให้เขารู้ว่าเส้นทางการทำงาน และทางเลือกของชีวิตจะเป็นอย่างไร

“ฟินแลนด์” พัฒนา 7 ทักษะ สร้างคนแห่งอนาคต

• Participation, Involvement and building a sustainable future

– ส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ
สร้างความยั่งยืน ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ
ตนเอง และผู้อื่น รวมถึงการให้
ความสำคัญกับการดูแลสังคมและ
สิ่งแวดล้อม

HR 4.0

ต้องมีการปรับวัฒนธรรมภายในองค์กร
โดยเน้นด้านเทคโนโลยี
ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นอนาคต แล้ว
สร้างวัฒนธรรม+ค่านิยมองค์กร
ซึ่งเปรียบเสมือนการดอกเส้าเข็มของ
บ้านให้เข็มแข็ง
โดย HR เข้าไปเป็น Partner และ
ต้องสร้างคนในองค์กร
ให้เป็น Active Learner

New talent ในยุค 4.0

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. สามารถคิดวิเคราะห์ได้
3. ใช้ Search Engine ให้เป็นประโยชน์
4. มีความยืดหยุ่น
5. ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
6. ใช้เทคโนโลยีแบบ Digital เป็น
7. มีความเชี่ยวชาญในด้านในด้านหนึ่งแบบ
ลึกซึ้ง
8. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
9. มี IQ + EQ
10. สามารถทำงานเป็น Team ได้

กิจกรรมที่ ๑ ถอดบทเรียน-เล่าเรื่อง
เส้นทางพัฒนาวิชาชีพ

1. ถอดบทเรียนแต่ละคน
2. เล่าที่ละท่าน
3. สรุปร่วมกัน เรามี เส้นทาง
พัฒนาวิชาชีพอย่างไร ที่ดี
หรือไม่ดี
4. นำเสนอ ๑๕๓๐