

โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ใน รฟม.

บุคลากรที่ทรงคุณค่าที่หน่วยงานต้องการ

ปัจจุบันแม้เทคโนโลยี เช่น ระบบคอมพิวเตอร์จะเข้ามาแทนที่มนุษย์ แต่ก็มิได้หมายความว่า การทำงานจะไม่มีผลผลิต และหากเกิดผลผลิตขึ้นจะส่งผลกระทบต่อวงกว้าง เช่น การประกาศผลคะแนนโอเน็ต-เอเน็ต ผลิตผล หรือธนาคารยอมรับความผิดพลาด เงินบัญชี ลูกค้าเพิ่มขึ้น 8 หมื่นล้านบาท ซึ่งสาเหตุเนื่องจากบุคคลากรดำเนินการผิดพลาดเช่นการป้อน ข้อมูลคลาดเคลื่อน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากเป็นอดีตเกิดขึ้นได้ยากมาก เนื่องจากการทำงานต้องใช้ คนเป็นหลัก โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต้องมีการตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น โดยบุคคลหลายฝ่ายทำให้ความผิดพลาดในการทำงานของคนๆ หนึ่งจะถูกตรวจสอบ และ แก้ไขได้ทัน

การที่เทคโนโลยีสามารถทำงานแทนคนได้มากขึ้นทำให้องค์กรมีความต้องการ “แรงงาน” ลดลง แต่ต้องการบุคลากรที่เป็น “มันสมอง” มากขึ้น โดยผู้ที่ทำงานต้องมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ และมีความละเอียดประณีต คิดเป็นระบบ เรียนรู้เพื่อปรับความรู้ให้ทันสมัย ดูแลผลงาน ให้มีมาตรฐานสูง มีการตรวจประเมินคุณภาพงานของตนเอง เพื่อการปรับปรุงอยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สิ่งกระตุ้นให้เกิดความสามารถเช่นนี้ นอกจากองค์กรจะกระตุ้นด้วย ปัจจัยภายนอกเช่น เงิน การให้รางวัล การยกย่อง หรือแม้แต่การทำให้กลัว แรงกระตุ้นจากภายใน ก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะความรู้ความสามารถของคนจะเจริญเติบโตได้อย่างงดงามเนื่องจาก ธรรมชาติในสวนลึกพนักงานในองค์กรต้องการทำงานที่ดีที่สุดอยู่แล้วภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม

ดังนั้น จึงจะอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่เกิดจากส่วนลึกของเขาเองว่า ฉันจะต้องทำงานให้ดีที่สุด เมื่อองค์กรเหล่านี้ เป็นสิ่งที่หน่วยงานที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตระหนัก เพราะหน่วยงานทราบ ว่า “คน” เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักร

ร่วมแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ของท่านเพื่อช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร MRTA มาได้ที่ culture@mrta.co.th

โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ใน รฟม.

บทความเรื่อง สำคัญที่ใครเป็นคนทำ

สวัสดิ์ค่ะ วันนี้โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะนำเสนอ ความสำคัญของ “คน” อีกเรื่องหนึ่งคือเรื่อง สำคัญที่ “ใคร” เป็นคนทำ

ในองค์กรมีผู้ปฏิบัติงานหลายระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร สำหรับผู้บริหารมีหน้าที่แก้ปัญหา “มิใช่เพียงแต่บอกว่าปัญหามีอะไร” และไม่รู้จะแก้อย่างไร เพราะติดนั่นติดนี่เต็มไปหมด เพราะถ้าไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้นั้นทำหน้าที่เพียง “เสมียน” คนหนึ่งเท่านั้น

ความแตกต่างของคนในองค์กร จึงอยู่ทำงานเดียวกัน คนสองคนปฏิบัติได้ไม่เหมือนกัน บางคนทำสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่อีกคนหนึ่งทำได้แถมมีของดีฯ พวงท้าย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่ ผู้บริหารได้มอบหมายให้ “ใคร” เป็นคนทำ เพราะงานเดียวกันต่างคนต่างทำจะให้ผลที่แตกต่างกัน ท่ามกลางความแข่งขันในปัจจุบัน ทุกองค์กรต้องการคนเก่ง เพื่อรักษาผลผลิตขององค์กร โดยใช้จำนวนพนักงานที่น้อยลง ยังมีผู้บริหารระดับสูงตามปกติยิ่งคัดสรรยาก และท่ามกลางเศรษฐกิจแบบนี้ทุกองค์กรต่างลดค่าใช้จ่าย ดังนั้นจึงมีปัญหาวว่า ตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องใช้คนเก่งมากที่สุด และองค์กรควรลงทุนมากที่สุด คำตอบสุดท้ายคือ ตำแหน่งผู้บริหาร เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถ 1 คน นอกจากจะบริหารงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีแล้ว ยังสามารถบริหารและพัฒนาคนทำงานกับตนเองให้เก่งขึ้นด้วย ถือว่าองค์กรได้กำไรสองต่อ

วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจึงเป็นโอกาสทองสำหรับองค์กร ที่สามารถสรรหาคคนเก่ง ในระดับบริหารได้มากขึ้น โดยมีเงื่อนไขข้อต่อรองน้อยลง

ร่วมแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ของท่านเพื่อช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร MRTA มาได้ที่ culture@mrta.co.th

ทำอย่างไรให้องค์กรเข้มแข็ง

สนใจเป็นองค์กรชั้นนำที่เข้มแข็งกันไหมคะ?

การเป็นองค์กรชั้นนำ ทั้งองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือในอุตสาหกรรมต่างๆ มีการทำอะไรที่เหมือนกัน คล้ายกัน หรือไปในทิศทางเดียวกันบ้าง

ข้อมูลวิชาการพบว่า สิ่งที่องค์กรเหล่านั้นมีเหมือนกัน ก็คือ ความสามารถในการเปลี่ยนรูปองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหรือที่เรียกว่า Organizational Transformation นั่นเอง

การเปลี่ยนรูปองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโครงสร้างขององค์กรและการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อทุกส่วนขององค์กร

กรมสรรพากรของสหรัฐหรือ IRS (Internal Revenue Service) เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการเปลี่ยนองค์กรที่เปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตัวเองจากการ “บังคับใช้กฎหมาย” มาเป็น “การกำกับดูแล บริการและให้คำปรึกษา” ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรทุกส่วน ทั้งการปรับโครงสร้างองค์กรจากการแบ่งองค์กรตามเขตพื้นที่ภาษีมาเป็นตามประเภทผู้เสียภาษี รวมทั้งพนักงานในองค์กรต้องปรับบทบาทจากที่เคยต้องเป็นเหมือนตำรวจจับผู้ร้าย มาเป็นคู่มือให้ความรู้และคำปรึกษาในการเสียภาษี

หรืออย่าง Intel ก็เป็นบริษัทหนึ่งที่บริหารโดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนรูปองค์กรอย่างต่อเนื่องที่ชัดเจนมาก จากที่ผู้ก่อตั้งบริษัทได้ออกแบบองค์กรภายใต้แนวคิดที่ว่า องค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต ดังนั้นการดำรงอยู่ขององค์กรต้องมีการลัดนิ้ว ลอกคราบ เปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ความสามารถในการเปลี่ยนรูปได้อย่างที่ต้องการนี้ จะมาจากคนในองค์กร ดังนั้นการบริหารคนของ Intel จึงอยู่บนแนวคิดนี้เช่นกัน ทั้งในส่วนของ การคัดสรรคนเข้ามาทำงาน การพัฒนาคน และการให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงานในทุกระดับ

ต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนรูปองค์กรเป็นเรื่องใหญ่ และองค์กรที่มีธุรกิจต่างกันก็จะมีการเปลี่ยนรูปองค์กรที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจที่ดำเนินการและบุคลากรส่วนใหญ่ที่องค์กรเหล่านั้นมีอยู่ว่ามี ความรู้/ความคิด/ ความเชื่อในแนวทางใด

จะเห็นว่าการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรระดับโลก ที่มีความแข็งแกร่งสามารถดำรงอยู่อย่างสง่างามในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องการทั้งการเปลี่ยนรูปองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ และการสร้างพื้นฐานความเชื่อของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนรูปขององค์กร

ร่วมแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ของท่านเพื่อช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร MRTA มา

ได้ที่ culture@mrtta.co.th