

ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์การทำงานต้องมีการปรับเปลี่ยน
วิธีการแนวคิดทัศนคติให้ทันต่อเหตุการณ์ และในหลายองค์กร
ต้องปรับกลยุทธ์ต่อสู้ เพื่อจะรักษาคุณสมบัติของการเป็นองค์กรที่ดี
ให้ได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงขอเสนอเส้นทางง่ายๆ ที่จะปรับองค์กร
ให้พัฒนาสูงขึ้นบนรากฐานที่มั่นคง ดังนี้



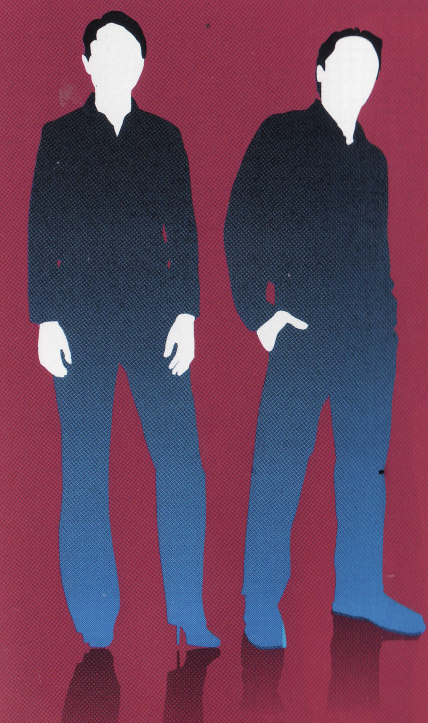
1. จัดให้ผู้บริหารในองค์กรสร้างความต่อเนื่องและแผนการพัฒนาผู้นำ
อย่างมีกลยุทธ์ ทั้งนี้ยังรวมถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่โดดเด่น
และแสดงศักยภาพว่าสามารถไต่ขึ้นไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงได้
ฉะนั้นการจัดการระยะยาวซึ่งระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถนี้
เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจให้คนในองค์กรว่าตนจะก้าวหน้าและ
ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้ ดังนั้น หากกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร
ยังขาดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรระยะยาวแล้ว องค์กรของท่านก็ยังไม่
สมบูรณ์นัก

การจัดการองค์การสู่การพัฒนาที่มั่นคง

การจัดการองค์การสู่การพัฒนาที่มั่นคง



2. ยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันกลุ่มเด็กใหม่ (Gen Xers) มีแนวคิด
การทำงานที่แน่วแน่ เพียงแต่อาจไม่ใช่อายุเดียวกับคนรุ่นบุกเบิกเท่านั้น
ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าดึงดูดและจูงใจ
ท่านจึงควรจะทบทวนงานด้านการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรที่องค์กร
ของท่านอยู่ เพื่อจะตัดสินใจว่าแผนงานการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเป็นไป
เพื่อสนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคในการดึงดูดใจให้คนอยากทำงานในองค์กร
ที่เราทำงานอยู่ ถ้าแผนงานต่างๆ ที่มีอยู่ในตอนนี้เป็นอุปสรรคแล้ว องค์กรของ
ท่านก็ควรที่จะพุ่งเป้าหมายไปในการพัฒนา หรือสนับสนุนให้มีบรรยากาศ
ในการทำงานที่มีความร่วมมือมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาระดับให้เป็นมืออาชีพ
เสริมสร้างให้มีความโปร่งใสในที่ทำงาน รวมไปถึงการให้รางวัลในผลสำเร็จ
ต่าง ๆ ของงานด้วย



3. ก่อตั้งแผนกหรือแผนการ
รับคนเข้าทำงาน หรือการจัดการฝึกอบรม
ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร
ขณะเดียวกันก็ต้องสอดคล้องกับ
วัฒนธรรมขององค์กรด้วย เช่น หากใน
องค์กรให้ความสำคัญกับการตรงต่อ
เวลา ฉะนั้นแล้วก็ต้องไม่ลืมที่จะมี
โปรแกรมการอบรมพนักงาน สอนงาน
ให้กับพนักงานใหม่ โดยต้องเน้นใน
เรื่องดังกล่าวด้วย รวมทั้งใช้วัฒนธรรม
ในองค์กรของท่านให้เป็นข้อได้เปรียบ
เชิงแข่งขัน กล่าวคือ ทำให้มีความ
เด่นชัดและสร้างวัฒนธรรมของท่านให้
โดดเด่นออกจากองค์กรอื่นๆ ได้ด้วย

4. ต้องสร้างและขายสัญลักษณ์ของ
องค์กร เช่น การสร้างกำลังใจแห่งการ
เรียนรู้ มีความโปร่งใสกับทุกๆ คนที่ทำงาน
ในองค์กร และให้รางวัลกับการทำงานที่ดี
นับว่าเป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้าง
ภาพลักษณ์ของการจ้างงาน (Employment
Brand) และการที่ท่านสามารถยกระดับ
ภาพลักษณ์ในทางบวกเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง
ก็จะทำให้ชื่อเสียงที่ดีขององค์กรเป็นที่
โด่งดังและแพร่หลายไปยังองค์กรระดับ
มืออาชีพต่างๆ



สุดท้ายนี้สิ่งสำคัญคือต้องไม่ลืมว่า
ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความ
สามารถอาจแก้ไขได้องค์กรละครั้งเดียว
เท่านั้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควรทำเพื่อที่จะ
จูงใจ คนให้อยากเข้ามาทำ และยังคงอยู่ใน
องค์กรต่อไป ก็คือต้องเริ่มจากการศึกษา
และตรวจสอบแผนงานต่างๆ ที่มีอยู่ของ
องค์กร ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ในแง่ลบ
ให้เป็นบวก และรับเอาแผนงานใหม่ๆ ที่
สนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนี้
บุคคลต่าง ก็อยากที่จะมาร่วมงาน
ในองค์กรของท่านอย่างสม่ำเสมอ



โครงการ “หยิบเพื่อรู้
อานตุ (DO) เพื่อพัฒนา”

การจัดการ องค์กร สู่การพัฒนาที่มั่นคง



ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
โทร. 0 2967 2222 ต่อ 167-8

0 2526 9014

EK-04-00071