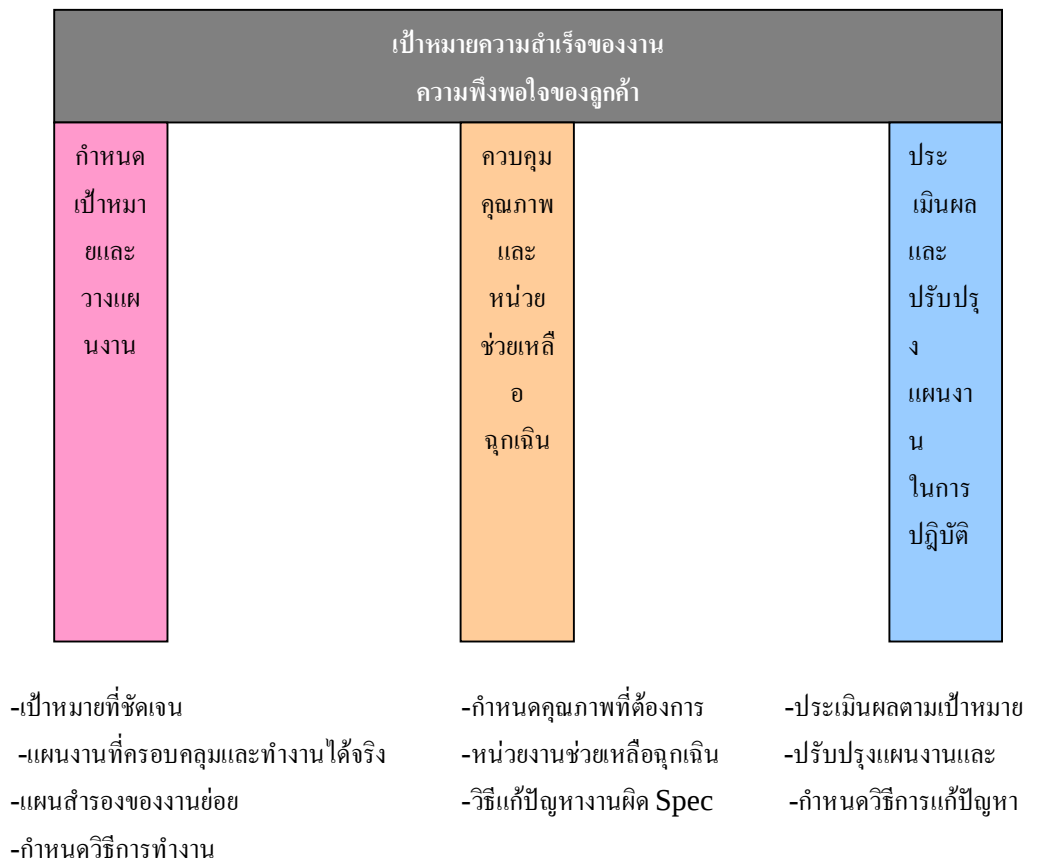


ก่อนอื่นๆต้องขอบอกว่าผู้เขียนมีความเชื่อว่า **วัฒนธรรมขององค์กร** มีความสำคัญต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและมีอิทธิพลในการบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ของการเปลี่ยนแปลง ถ้าสามารถเปิดรับความเห็นของคนที่เรียกว่า กลิ่นลูกใหม่ ถึงแม้จะเกิดข้อผิดพลาดบ้างก็จะทำให้ คนเหล่านั้นมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นเพราะมนุษย์ต่างก็เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น การใช้การบริหารด้านจิตวิทยาในการเชื่อมต่อกับบุคคลในหลายช่วงอายุจึงมีความจำเป็น ทำให้เกิดการ สังเคราะห์เป้าหมายผ่านวิธีปฏิบัติที่มีความต่างกัน การพัฒนางานในระดับนโยบายมาจนถึงคนลงมือปฏิบัติได้ ซึ่งการเชื่อมต่อนี้ ผู้เขียนมองว่ามันคืออุปสรรคสำคัญของการพัฒนางานด้านต่างๆซึ่งมาจากการ เน้นการให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าเป้าหมายงาน ดังนั้นการวางแผนควรวางระบบและสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่มีบุคคลหลากหลายคณะกันเพื่อ ช่วยเหลือประคับประคอง และ ผลักดันให้อยู่ในแผนงานที่ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ปัญหาเป็นขั้นเป็นตอนตามแผนงานที่ออกแบบไว้พร้อมทั้งการวางเชื้อล่อเพื่อกระตุ้นการทำงานนั้นๆ สรุปก็คือ เป้าหมายการพัฒนาคือตัวบุคคลากรเป็นหลักโดยทำลายกำแพงของบุคคลเหล่านั้นก่อให้เกิดการนับถือตนเองและมีผลลัพธ์ของงานอยู่ที่การพึงพอใจของลูกค้าเป็นเป้าหมายเดียวกัน ทั้งทีมโดยต้องมีระบบการช่วยเหลือค้ำจุนในการแก้ปัญหาที่รวดเร็ว และแต่ละทีม ได้มีการสลับบุคคลและถ่ายทอดซึ่งกันและกันจึงขอแสดงความคิดเห็นเรื่องการจัดการของการพัฒนางานดังนี้

แผนที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่างๆในแต่ละส่วนโดยถ้าจะโมเดลสามารถจำลองภาพได้ดังนี้



เสาแรก คือ การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงาน

กล่าวคือเป็นการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมของงานที่จะเกิดขึ้นเช่น ต้องการให้ลูกค้าได้รับงานที่มีลักษณะรูปแบบไหน คุณภาพอย่างไรกำหนดเป็นข้อหัวต่างๆอะไรคือจุดสำคัญที่สุดที่จะสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดชัดๆ รวมทั้งการกำหนดแผนการทำงานด้วยว่าถ้ากำหนดเป้าหมายแล้วจะอย่างไรเพื่อให้ได้เป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรืออาจมีแผนงานสำรองเป็นการแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งลงรายละเอียดของแผนงานในเชิงความสามารถของผู้ผลิต รวมถึงการออกแบบป้องกันการงานที่ล่าช้าในแต่ละช่วงเวลารวมถึงวิธีการด้วยเช่น ถ้าฝนตกเทคอนกรีตไม่ได้ ควรหาวิธีก่อสร้างอื่นๆมาช่วยได้ไหมคือเสา คานสำเร็จ เพื่อลดอุปสรรคในด้านเรื่องเวลา นอกจากนี้ การใช้ระบบสำเร็จรูปอื่นๆมาใช้ในชิ้นงานอื่นแทนการใช้เวลาการทำงานมากๆ และควบคุมคุณภาพได้ยาก

เสาสอง คือ การควบคุมคุณภาพของงานและเวลาให้ได้ตามเป้าหมาย

กล่าวคือเป็นหน่วยงานช่วยเหลือและตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนและแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยกำหนดแผนงานที่เป็นเป้าหมายย่อยจากหัวข้อใหญ่ถึงขั้นตอนที่จะดำเนินการรวมทั้งการสามารถอนุมัติการใช้ของที่มีคุณภาพเท่านั้นในทุกๆเรื่อง ยกตัวอย่าง เช่น ถ้ามีปัญหาเรื่องคุณภาพสี ของยี่ห้อนี้ก็สมารถยกเลิกการใช้ได้ หรือถ้าเกิดจากขั้นตอนก็สามารถจัดหาทีมงานที่มีคุณภาพมารองรับงานได้เหมือนกับว่าจะต้องมีทีมสำรองที่จัดตั้งไว้เฉพาะกิจที่มีความสามารถเฉพาะทางเอาไว้ในทุกๆเรื่อง(มีสเตอร์ SOS)แต่ไม่ได้ทำงานเป็น MASS แต่จะคอยเป็นทีมวิเคราะห์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับเหมา รวมทั้งกำหนดมาตรฐานที่สามารถทำงานได้จริง รวมทั้งการออกแบบ การแก้ปัญหาการทำงานผิด Spec หรือการกำหนดทางออกของงานเอาไว้ด้วย

เสาสาม คือ การประเมินผลงานและการวิเคราะห์ขั้นตอนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กล่าวคือหน่วยนี้เป็นหน่วยประเมินผลซึ่งต้องมีการเก็บ data ในทุกขั้นตอนที่เป็น KEY หลักในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและจะมาทำการวิเคราะห์และเสนอแนะการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันโดยมีการจับมือกันในหลายส่วนงานให้ข้อมูลเพื่อสร้างวิธีการทำงานที่ร่วมกันอย่างสามารถเป็นไปได้ รวมทั้งจัดทำแผนใหม่ปรับปรุงขึ้นใหม่ที่จัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ในรอบต่อไป

ทั้งนี้การจัดตั้งทีมนี้จะมีการจัดโครงการนำร่องเพื่อประเมินการทำงานที่ต่อเนื่องกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้นและการแก้ปัญหา โดยกำหนดโครงการเป็นโมเดลไว้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับหนึ่งเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจจากการปฏิบัติ และ การเปิดรับการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดเป็นที่ยอมรับและมีส่วนร่วมเสมือนเป็นทีมเดียวเพื่อนำไปปฏิบัติในเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การปฏิบัติไม่จำเป็นจะต้องเป็นวิธีเดียวกันเพื่อให้เกิดการยืดหยุ่นในการทำงานแต่จะต้องบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

โดยë เพื่อแลนด์แล้วเราทำได้

คุณสุภัศรา ฉันทานุมัติ ฝ่ายแบบ

