

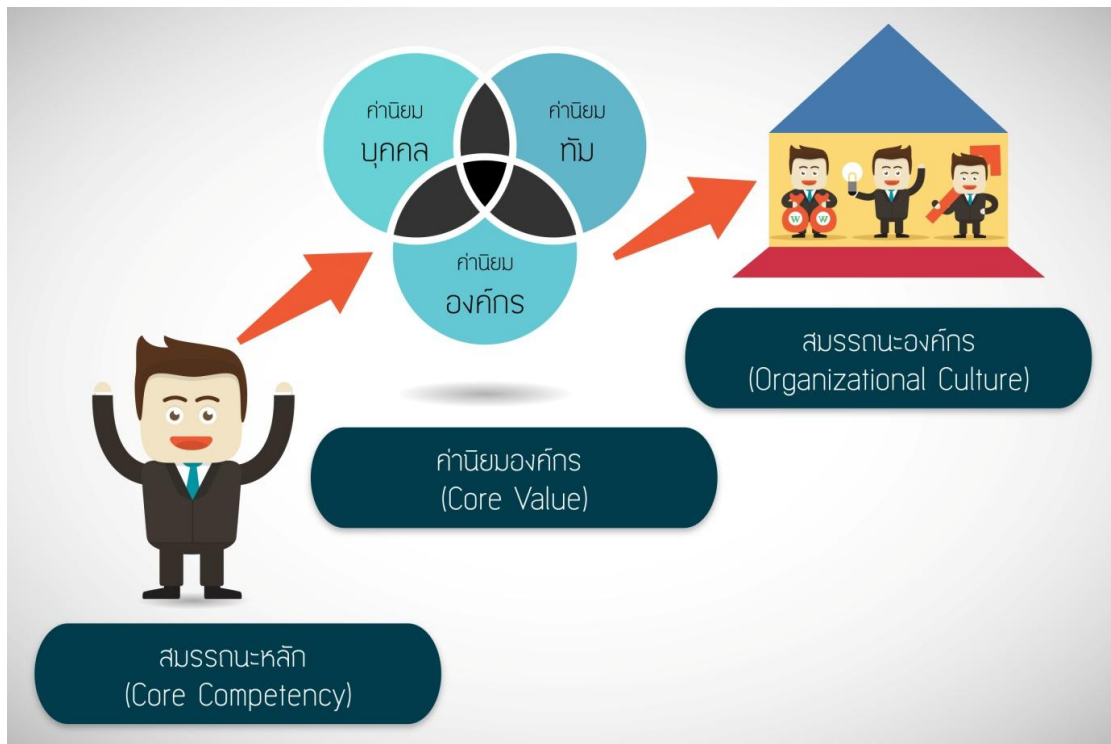


## เส้นทางการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

โดย โค้ชปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach Leadership and Strategic Development Consultant  
Independent Consultant and Professional Trainer

ที่มา : [http://www.entaining.net/article-PK\\_roadmap-core.php](http://www.entaining.net/article-PK_roadmap-core.php)



ปัจจุบันทุกองค์กรขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคคลที่องค์กรต้องการให้ปฏิบัติเป็นเรื่องสำคัญ และ สอดคล้องกันทั้งองค์กร

การปฏิบัติตัวตาม "สมรรถนะหลัก (Core Competency)" เป็นประจำก็จะ กลายเป็น "ค่านิยมขององค์กร (Core Value)" ที่เกิดขึ้นภายใน และปฏิบัติ ตัวอย่างเป็นอัตโนมัติแล้ว....เมื่อทุกคนในองค์กรปฏิบัติกันอย่างครบถ้วนก็จะ กลายเป็น "วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture)" ในที่สุดครับ

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติและให้ความสำคัญกับเรื่องนั้นๆจริงๆ....จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญชำนาญการ ระลึกถึงเรื่องนี้เสมอๆเวลาปฏิบัติงานปกติ ทำซ้ำๆกันจนเป็นเป็นธรรมชาติของตัวเองในที่สุดเพราะเป็นความชำนาญที่ติดตัวไปแล้ว

ค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นสิ่งที่องค์กร อยากให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องนั้นๆอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีสมรรถนะในเรื่องอะไรแล้ว ก็จะทำให้เกิดเป็นความเชื่อในเรื่องนั้นๆ เก็บอยู่ในจิตใต้สำนึก (Unconscious) ทำให้ปฏิบัติตัวอย่างเป็นอัตโนมัติไม่ต้องคิดว่าจะทำอย่างไร เพราะกลายเป็นค่านิยมของบุคคลนั้นๆไปแล้ว เมื่อค่านิยมนั้นๆเป็น ค่านิยมขององค์กรด้วย บุคลากรก็จะเกิดความสุขกับองค์กรที่ ค่านิยมบุคคลสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

บุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติตัวและให้ความสำคัญในเรื่องใดๆอย่างเป็นอัตโนมัติที่เกิดขึ้นมาจากภายใน (จิตใต้สำนึก) ก็เท่ากับเป็นการนำไปสู่ การเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุดเมื่อจำนวนบุคลากรสามารถปฏิบัติ ได้อย่างนี้เป็นจำนวนมาก

เส้นทางการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร....ก็คือการให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ (Awareness) ในการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้ งานได้ผล คนเป็นสุข บรรลุความสำเร็จครับ