

คำนำ

ขอความร่วมมือ

เพื่อสร้างพฤติกรรมองค์กรที่ดี

หนังสือเล่มนี้เขียนขึ้นเพื่อรวบรวมและรวบรวมเรื่องราวให้เข้าใจคำว่า พฤติกรรมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันแต่สามารถพัฒนาร่วมกันได้ และหนังสือเล่มนี้ยังจะกล่าวถึงวิธีการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในแต่ละภาคส่วน วิธีตั้งศักยภาพในการทำงานให้กับบริษัทออกมา หนังสือเล่มนี้จะได้วิธีการบางอย่างที่สอดคล้องกับการแนะนำวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้ออื่นๆ และในกรณีนี้เนื้อหาจะช่วยและสนับสนุนแนวคิดบางประการเพื่อทำให้องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนาธุรกิจจากบุคลากรและมุมมองของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ผู้เขียนเรียบเรียงเรื่องให้กระชับเข้าใจได้ในแต่ละมุมมองของผู้บริหารอาจต้องอาศัยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างสองคำใหญ่ๆ (วัฒนธรรมองค์กร กับ พฤติกรรมองค์กร?) ที่กล่าวมาข้างต้น พวกเขาแตกต่างกันแต่ไม่เหมือนกันทุกประการ และถ้าเราเข้าใจบริบทที่ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในลักษณะนั้นก็จะทำให้คนในองค์กรของเรามีความสามารถและก้าวไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงวิธีสร้างการรับรู้ถึงคนใหม่ๆ ที่เข้ามาในองค์กรและสำนักงาน . มีวิธีการและหัวข้อสำคัญที่ต้องพัฒนา ให้ผู้อ่านได้สนุกกับการอ่านและเพลิดเพลินกับวิธีการต่างๆ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะทำให้คุณเข้าใจความรู้ในหนังสือเล่มนี้มากขึ้น และขอขอบคุณที่ติดตามและอ่านหนังสือเล่มนี้

สารบัญ

หน้า 06 บทนำ

หน้า 09-85 ทำความเข้าใจหัวข้อสำคัญภายในพฤติกรรมองค์กร

1. แรงจูงใจ
2. ภาวะผู้นำ
3. การสื่อสาร
4. การแก้ไขข้อขัดแย้ง
5. วัฒนธรรมองค์กร
6. ไดนามิกส์ของทีม
7. การตัดสินใจ
8. ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก
9. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
10. การจัดการการเปลี่ยนแปลง
11. โครงสร้างองค์กร
12. การออกแบบงาน
13. อำนาจและอิทธิพล
14. ความผูกพันของพนักงาน

หน้า 86-106 ต้องมีพฤติกรรมองค์กรที่ดีอย่างไร?

1. ความผูกพันของพนักงาน
2. ผลผลิตและประสิทธิภาพ
3. การทำงานเป็นทีมและหน้า 03 การทำงานร่วมกัน

4. การรักษาพนักงาน
5. ชื่อเสียงขององค์กร
6. การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม
7. นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
8. ความพึงพอใจของลูกค้า
9. การแก้ไขข้อขัดแย้ง
10. ความยั่งยืนในระยะยาว

หน้า 107-142 การจัดการพนักงานใหม่เมื่อเข้าสู่องค์กรที่เกี่ยวข้อง

1. การปฐมนิเทศและการเริ่มต้นใช้งาน
2. การฝึกอบรมและการพัฒนา
3. การให้คำปรึกษาและการฝึกสอน
4. ผลตอบรับและการยอมรับ
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
6. นำโดยตัวอย่าง
7. เปิดการสื่อสาร
8. โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
9. ทีมงานข้ามสายงาน
10. การประเมินตามปกติ
11. กลยุทธ์การแก้ไขข้อขัดแย้ง
12. โครงการริเริ่มด้านความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก
13. กิจกรรมการสร้างทีมงาน
14. ส่งเสริมการไตร่ตรองตนเอง
15. เฉลิมฉลองความสำเร็จ

หน้า 143-179 วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไร?

- แท้จริงแล้ว วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมองค์กรมีความเกี่ยวพันกันอย่างซับซ้อนภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร

หน้า 180-248 พนักงานทุกคนในองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ดีในองค์กรต่อไปได้อย่างไร?

1. นำโดยตัวอย่าง
2. การสื่อสารที่ชัดเจน
3. จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนา
4. รับรู้และให้รางวัล
5. สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน
6. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
7. ส่งเสริมการตอบรับ
8. แก้ไขปัญหาทันที
9. ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
10. ประเมินและติดตามอย่างสม่ำเสมอ
11. ส่งเสริมความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก
12. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
13. ให้โอกาสในการเติบโต
14. ส่งเสริมความไว้วางใจและความรับผิดชอบ
15. ส่งเสริมจรรยาบรรณในการทำงาน
16. เฉลิมฉลองความสำเร็จ

17. ส่งเสริมโปรแกรมสุขภาพ
18. ส่งเสริมความยืดหยุ่น
19. ขอคำติชมและข้อเสนอแนะ
20. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บทนำ

พฤติกรรมองค์กรหมายถึงอะไร?

พฤติกรรมองค์กรคือการศึกษาวาบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างภายในองค์กร ประพฤติตนและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร โดยจะตรวจสอบแง่มุมต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร แรงจูงใจ การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรอย่างไร การทำความเข้าใจพฤติกรรมขององค์กร ช่วยให้ผู้จัดการและผู้นำสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ปรับปรุงความพึงพอใจและผลิตภาพของพนักงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

พฤติกรรมองค์กรใช้ข้อมูลเชิงลึกจากสาขาวิชาต่างๆ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และการจัดการ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ในที่ทำงาน จากการศึกษาพฤติกรรมองค์กร นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานพยายามระบุรูปแบบ แนวโน้ม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรม และประสิทธิภาพของพนักงาน สาขานี้ยังสำรวจว่าโครงสร้างองค์กร ระบบ และกระบวนการ กำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลอย่างไร และวิธีที่ผู้นำสามารถจัดการและมีอิทธิพลต่อพลวัตเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร

พฤติกรรมองค์กรเป็นสาขาสหสาขาวิชาชีพที่ตรวจสอบพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มภายในองค์กร โดยเจาะลึกหัวข้อต่างๆ เช่น แรงจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการ การเปลี่ยนแปลง ด้วยการทำความเข้าใจประเด็นเหล่านี้ องค์กรต่างๆ จึง

สามารถปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงาน ผลผลิต และประสิทธิภาพโดยรวมได้

นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมองค์กรใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต และการทดลอง เพื่อรวบรวมข้อมูลและดึงข้อมูลเชิงลึก พวกเขาใช้ความรู้นี้เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก การแก้ไขข้อขัดแย้ง ส่งเสริมความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

ท้ายที่สุดแล้ว การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรสร้างสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนซึ่งช่วยให้พนักงานเจริญเติบโต มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและขององค์กร ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพจากหลักการของพฤติกรรมองค์กร บริษัทต่างๆ สามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและยืดหยุ่นได้ และขับเคลื่อนความสำเร็จที่ยั่งยืนในภูมิทัศน์ธุรกิจที่มีพลวัตและมีการแข่งขันในปัจจุบัน

พฤติกรรมองค์กรยังมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการปฏิบัติงาน การเตรียมงานทางไกล และลักษณะการพัฒนาของโครงสร้างองค์กร ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและโลกาภิวัตน์เปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของธุรกิจ พฤติกรรมขององค์กรจะช่วยให้การวิเคราะห์ว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน การออกแบบงาน รูปแบบการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันในทีมเสมือนอย่างไร

ความเป็นผู้นำเป็นอีกประเด็นสำคัญที่มุ่งเน้นในพฤติกรรมขององค์กร ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างแรงบันดาลใจและชี้แนะพนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อน ด้วยการศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำ คุณลักษณะ และพฤติกรรม

ตลอดจนพลวัตของอำนาจและอิทธิพล ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมองค์กรสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งในทุกระดับ

นอกจากนี้ สาขาพฤติกรรมองค์กรยังสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืนในองค์กร ด้วยการตรวจสอบว่ากระบวนการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม การริเริ่มด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์กรอย่างไร นักวิจัยสามารถชี้แนะธุรกิจในการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในสังคมปัจจุบัน

โดยสรุป พฤติกรรมองค์กรนำเสนอข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าในการทำความเข้าใจความซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์ในสถานที่ทำงาน และมอบเครื่องมือและกลยุทธ์ที่ใช้งานได้จริงสำหรับการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ครอบคลุม และยั่งยืน ด้วยการนำหลักการของพฤติกรรมองค์กร บริษัทต่างๆ สามารถพัฒนาความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน และความเป็นอยู่ที่ดี และปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกธุรกิจสมัยใหม่