

บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์การ

THE ROLE OF ADMINISTRATORS AND TEAM BUILDING FOR THE ORGANIZATION DEVELOPMENT.

กนกพร กระจำแสง¹, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน², นลินณัฐ ดีสวัสดิ์³

Kanokporn Krajangsaeng¹, Chalermchai Kittisaknawin², Nalinnath Deesawadi³

บริษัท โรงพยาบาลนครธน จำกัด¹, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร²,

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร³

Kanokporn.kraj@gmail.com¹, cknawin@gmail.com², ijipjip@gmail.com³

บทคัดย่อ

ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากสำหรับองค์การที่ต้องดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานเป็นทีมนับได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทบาทของผู้บริหารองค์การ รวมถึงการสร้างทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนโดยใช้วิธีการศึกษาแบบทบทวนวรรณกรรมซึ่งในบทความมีการนำเสนอถึงความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล ตลอดจนการทำงานเป็นทีมและแนวคิดในการพัฒนาองค์การ

คำสำคัญ : ผู้บริหาร, การสร้างทีมงาน, การพัฒนาองค์การ

Abstract

Manager play' an important role in the organization which operates under changing environment and high competition. Teamwork is one of well-known techniques for organization development which has been widely used. Therefore, the objective of this article are to present the manager's role and to build the potential teamwork for efficient and sustainable of organization development using literature review to present the importance of manager towards organization, including and teamwork and organization development concept.

Keyword: Managers, Team Building, Organization Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อห้องค์การต่างๆ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะ เป็นทางด้านต้นทุนการผลิตและการแข่งขัน ดังนั้น องค์การต้องมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อความ อยู่รอดขององค์การ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กลยุทธ์ เหล่านั้นจะต้องมาจากผู้บริหารขององค์การนั้นเนื่องจากผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนผู้บริหาร คือ ผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ

การบริหารจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบกระจายอำนาจโดยลดการใช้อำนาจในฐานะผู้บริหาร รวมไปถึงลดบทบาท การเป็นผู้สั่งการ แต่เปลี่ยนเป็นผู้นำทีมโดยใช้หลักการต่างๆ เช่น การใช้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในองค์การเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงานและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายโดยการทำงานเป็นทีมจะมุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน เพราะการทำงานเป็นทีมจะถือว่าพนักงานทุกคนในองค์การมีความสำคัญ ดังนั้น พนักงาน ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน รวมทั้งพนักงานทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาและแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ดังนั้น ในส่วนของผู้บริหารจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากบทบาทของผู้บริหารจะเปลี่ยนจากผู้ที่มี อำนาจในการควบคุมมาเป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นผู้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาองค์การจะให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานซึ่งก็คือการ ทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ/การสั่งการ (Leading/ Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การเพื่อนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าว เกี่ยวกับแนวคิดการบริหารไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 3 - 5) ได้กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมซึ่ง กระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่การบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการกำหนดขึ้นเป็นอันดับแรกจึง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนขณะเดียวกันแผนงาน หมายถึง วิธีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้ บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่การบริหารที่ต่อเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การกำหนด เป้าหมายและแผนกลยุทธ์แล้ว ผู้บริหารจะต้องออกแบบโครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายตาม แผนกลยุทธ์ขององค์การ

การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะมีศักยภาพดังกล่าวจะต้องมีความเข้าใจทฤษฎี การจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการงานที่กำหนดไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมด้านการบริหารแล้วสามารถสรุปได้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งจะต้องอาศัยหน้าที่การบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารขององค์การ นอกจากการหลักการบริหารแล้วผู้บริหารสมัยใหม่ควรจะต้องรู้จักหลักของการทำงานเป็นทีมไปพร้อมๆกันด้วย ทั้งนี้เพื่อทุกคนในองค์การจะได้มีส่วนร่วมช่วยกันนำพาองค์การไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์เพราะถ้ามีแต่หลักการบริหารแต่คนในองค์การไม่ร่วมมือกันในการทำงาน องค์การนั้นๆ ก็ไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้

การทำงานเป็นทีม

นอกจากหลักในการบริหารแล้วผู้บริหารสมัยใหม่ต้องรู้จักการทำงานเป็นทีมอย่างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เพราะการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี โดยการทำงานเป็นทีมนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความหมายของทีม (การสร้างทีมงาน, ผศ.ดร.สุนันทา เลานันทน์, หน้า ๖๐-๖๒) ได้กล่าวถึงทีมว่าหมายถึงกลุ่มบุคคลผู้มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันได้ด้วยดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้นจนสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990:16) อธิบายว่าทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จคือ การทำงานร่วมกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535:142) ได้แสดงทัศนะว่าทีมงานนั้นเกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเท่านั้น เพราะว่าทีมงานจะรวมความถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้เมื่อนำมาปรับใช้กับบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์การได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีมคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สำหรับการสร้างทีมงานนั้นเป็นการทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจที่เขาเหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้ทีมสามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ดังนั้นเมื่อมีทีมงานที่พร้อมจะทำงานแล้วบทบาทของผู้บริหารสำหรับการพัฒนาองค์การที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งนั่นก็คือ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อมีทีมงานแล้วการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นก็ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีความเข้มแข็งก็ต่อเมื่อคนทำงานทุกคนคิดเหมือนกันหรืออย่างน้อยคิดให้คล้ายคลึงกันมากที่สุด ทีมก็จะแข็งแกร่งขึ้น และทำงานได้ตรงจุดประสงค์ขึ้น โดยทีมต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถเข้าถึงและจับต้องได้ อีกทั้งสามารถปฏิบัติได้จริงไม่ใช่เป็นเพียงทฤษฎีที่ถูกกล่าวอ้างขึ้นมาเท่านั้น ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารทีมต้องสามารถอธิบายได้ว่างานแต่ละชิ้นมีวิธีการทำอย่างไรเพื่อให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจที่ตรงกันแล้ว งานที่ทีมช่วยกันทำก็จะสำเร็จผลได้ง่ายขึ้นและการเผชิญกับอุปสรรคก็จะน้อยลง ดังนั้นการที่จะมีทีมงานที่แข็งแกร่งได้นั้น ผู้บริหารควรวางเป้าหมายและบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเมื่อต้องปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

ศิณีย์ สังข์ศรี.2545.(เมษายน,12). กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถกระทำได้โดยการสร้างกิจกรรมและการทำงานร่วมกันควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ความร่วมมือกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และกระตุ้นให้รู้จักใช้การระดมสมองร่วมกัน การทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่สมาชิกของทีมงานจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะการอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกัน ทีมงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจความสำคัญและหลักการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีปัจจัยสนับสนุนดังต่อไปนี้

1. ลักษณะและภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบ มีหน้าที่และบทบาทความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ คือ สามารถมอบหมายงานและแบ่งงานให้ผู้อื่นโดยการทำงานเป็นทีม หัวหน้าทีมหรือผู้นำจำเป็นจะต้องมีทักษะด้านการทำงาน การจัดปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจ
2. เป้าหมาย ผู้นำจะต้องวางแผน กำหนดเป้าหมายดำเนินงานตามนโยบาย และประเมินผลงาน
3. ความสามัคคี ผู้นำจะต้องช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ไม่มีความคิดเห็นและความสำนึกที่เห็นแก่ตัว
4. มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน
5. ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดแปลกใหม่ สามารถปฏิบัติได้ และให้ประโยชน์ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

6. แรงจูงใจ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือทีมงานได้รับประโยชน์ด้านเศรษฐกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงให้สมาชิกทีมงานทุ่มเทจิตใจและพลังกายทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น

7. การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ เนื่องจากในปัจจุบันอิทธิพลของเทคโนโลยีก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากมาย การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทำให้สภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารองค์การให้สามารถอยู่รอดและเติบโตในภาวะเช่นนี้ นับเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้แก่บุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นยิ่ง นั่นคือ ผู้นำจะต้องสามารถสอนงานหรือแนะนำวิธีการทำงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การจะช่วยให้ทีมงานต่าง ๆ เพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง ลดต้นทุน และมีศักยภาพด้านการแข่งขันสูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นเมื่อผู้บริหารได้มีการสร้างทีมและพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพแล้วลำดับต่อไปที่ผู้บริหารองค์การจะต้องกระทำนั้นก็คือ การบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่ก้าวกั้นการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

องค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

1. มีพื้นฐานทางด้านสังคมศาสตร์

แม้ว่าปัจจุบันเทคนิคการพัฒนาองค์การได้ขยายตัวและบูรณาการเข้ากับเทคนิคการบริหารอื่นๆ เช่น การบัญชีและการเงิน การปรับปรุงเทคโนโลยีสำนักงานและการดำเนินการ เป็นต้น แต่ไม่ว่าเราจะพัฒนาองค์การไปในรูปแบบใด ผู้บริหารก็ต้องประยุกต์โดยการนำความเข้าใจและหลักทางสังคมศาสตร์และมนุษย์สัมพันธ์มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทิศทางที่ต้องการ

2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกขององค์การ

โดยหลักการเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน มีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างองค์การ ระบบงาน และบรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. เพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์การ

การพัฒนาองค์การจะศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในระดับต่างๆ ขององค์การตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ความหมายขององค์การนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้หลายลักษณะและหลายรูปแบบซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมาก ความหมายขององค์การที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ อาทิ เช่น

(Herbert G. Hicks. 1972) องค์การ คือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ (interact) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังชัย สันติวงษ์ (2537: 5) องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีกระบวนการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนจะต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงาน และติดตามวัดผลสำเร็จของงานเสมอด้วย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551: 118) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์การ คือ วิธีการอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงขององค์การเพื่อประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคนและองค์การ

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 265-269) ได้สรุปว่าการพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การโดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 436) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบโดยส่วนรวมทั้ง้องค์การเริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้ง ้องค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบภายในองค์กรโดยบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

บทสรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดต่างๆ แล้วผู้วิจัยขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กรดังนี้ เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านต้นทุนการผลิตการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรควรจะมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรรวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อทำการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้การทำงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าหากว่าผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนงานแล้วแต่พนักงานไม่ตอบสนองนโยบาย ความสำเร็จย่อมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ควบคุมมาเป็นที่ปรึกษาให้กับทีมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่โดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้นๆ ทั้งหมดนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์กรและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์กร: พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีไลท.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์กรศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- ศิณีย์ สังข์ศรี. (2545). *ประสิทธิภาพการจัดการยุคใหม่. นิตยสารการทำเรื่องแห่งประเทศไทย 46(437, เมษายน): 12.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บูคส์โตร์.
- Herbert, Hicks G. (1972). *The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach*. 12th ed. New York.: Appleton-Century-C.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.