

วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์*

บทคัดย่อ

ในโลกของการแข่งขัน ผู้บริหารต่างมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวหน้าสู่ความเป็นหนึ่ง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ การปรับวิสัยทัศน์องค์การ การปรับโครงสร้าง การปรับกระบวนการทำงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายคนทำงาน หรือการปรับเปลี่ยนวิธีประเมินผลการทำงาน เหล่านี้ล้วนแต่เรียกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งได้แก่ ความรู้สึก ความเชื่อ บรรทัดฐาน รูปแบบพฤติกรรมของคนทำงาน และกลุ่มคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโดยอาจจะยอมรับ หรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็ได้ ผู้บริหารที่มีแนวคิดทางการบริหารในเชิงพัฒนา จึงควรทำความเข้าใจกับ “วัฒนธรรมองค์การ” เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถประยุกต์สิ่งใหม่ๆ สู่องค์การให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และสามารถบริหารจัดการสู่เป้าหมายของความเป็นหนึ่งได้ในที่สุด

คำไชรหัส : องค์การ / วัฒนธรรม / การบริหาร

บทนำ

มีผู้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ในช่วง 5 ปี นี้มีความรวดเร็วมากเทียบเท่ากับการเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา อีกทั้งส่งผลกระทบต่อประชาชน บุคลากรในองค์การทุกระดับ⁽¹⁾ สมารถกล่าวได้ว่าสังคมทั้งภาครัฐ และเอกชน ในระดับชาติ และระดับสากลต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ สำหรับวิชาชีพทันตแพทย์พบว่า การเปลี่ยนแปลงระบบบริการสาธารณสุขตามนโยบายของรัฐ การเปลี่ยนแปลงในสิทธิหน้าที่ของประชาชนผู้รับบริการตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540⁽²⁾ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางเทคโนโลยีและวิชาการด้านทันตแพทยศาสตร์ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา หรือสถานบริการทันตสาธารณสุข ต้องปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับการแข่งขันทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของการบริการโดยต้องคำนึงถึงจริยธรรมแห่งวิชาชีพด้วย⁽³⁾

เมื่อกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในสังคมจะมีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้กำหนดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (2) ผู้ที่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง (3) ผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และ (4) ผู้ที่ไม่สนใจเลยว่ามีอะไรเกิดขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ การเปลี่ยนแปลงในองค์การจะเกิดขึ้นสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่ามีคนกลุ่มไหนมากกว่าและมีอิทธิพลมากกว่ากัน ถ้ามีผู้ที่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงผลสำเร็จก็จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีกลุ่มผู้ต่อต้านมากกว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การก็จะเกิดขึ้นได้ยากหรือไม่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้เลย ประเด็นสำคัญอยู่ที่ผู้สนับสนุนหรือเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงมักจะแสดงตัวอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้สนับสนุนหรือเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ผู้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งมักจะไม่ได้เปิดเผยหรือแสดงตัว แต่จะเป็นคนลึ้นได้น้ำสร้างปัญหาทำให้ไม่เกิดผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ พฤติกรรมการเห็นด้วย สนับสนุนหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การนี้ วิชาการทางด้านบริหารเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ

* อาจารย์ ภาควิชาทันตกรรมชุมชน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Organization culture and management for change

Suwit Udompanich*

Abstract

In the competition globalization, a manager tries vigorously to develop the organization in order to be in the best ranging by applying the new technology for improving working process, organization vision and structure. The staffing re-organization or change the method of assessment are solely the internal restructuring. These changes can affect organization culture, namely, the feeling, belief, norm and behaviour of personnel and groups of staff. The best organization culture may influence acceptance or unacceptation of the changes.

The manager who has the concept of management for change and development, should well understand “organization culture” in order to be able to apply innovation to the organization and be compatible it with the organization culture. Eventually, this manager may achieve the goal to be the best in ranging.

Keywords : organization / culture / management

Correspondence author :

Dr. Suwit Udompanich

Department of Community Dentistry,

Faculty of Dentistry, Khon Kaen University

Khon Kaen, 40002, Thailand

Tel / Fax : (66) 4336-2104

E-mail : suwudo@kku.ac.th