

กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนท์ จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ*

ศุภรา เนตรอำพร**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนท์ จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ใช้วิธีวิจัยเอกสาร วิธีวิจัยสนทนากลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง จากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากร บริษัทแบรินด์เต็ด ดี เอเจนท์ จำกัด จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การเมืองในองค์กร ใช้หลักความยุติธรรม และใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยต่อสถานการณ์ภายในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ทัศนคติเชิงบวกในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค การเมืองในองค์กร

คำสำคัญ: กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร”

บทนำ

การก่อตัวของบุคลากรในพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร หากมีบุคลากรที่ยึดผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของแต่ละบุคคล และของกลุ่ม ความต้องการทรัพยากรในทางเศรษฐกิจ ทำให้บุคลากรในองค์กร แข่งขันกันเพื่อความมีอำนาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ต่างๆ ของจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีการใช้อำนาจหน้าที่นอกเหนือขอบเขต และมีการรวมกลุ่มปกป้องผลประโยชน์ เก็บกักข้อมูลไม่ให้ผู้อื่นรู้ และดินรนประกอบกิจกรรมทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้องในองค์กร เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มตัวเอง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดีเอเจนท์ จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

*บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่องกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนท์ จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสำคัญที่มาและผลกระทบของ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

ขอบเขตการวิจัย

- ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษากลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การเมืองในองค์กร
- ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2555 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2556
- ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาในพื้นที่ บริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ 'การเมืองในองค์กร' ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้อง แก้ไขปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ธงชัย สันติวงษ์ (2549) อธิบายว่าการเมืองในองค์กร หมายถึงกระบวนการ ที่มีการสร้างสถานการณ์ให้เกิดความเข้าใจผิด ขัดแย้งกัน และบั่นทอนความรู้สึก ด้วยการสร้างเรื่องด้วยกลวิธีที่ไม่มีเหตุผล และมีผลกระทบต่อผลงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกันและการทำให้ประสิทธิภาพองค์กรและบุคคลตกต่ำ

ประชุม โปธิกุล (2550) อธิบายถึงยุทธวิธีทางการเมืองในองค์กร (Modes of Political tactics) ไว้ว่า ถึงแม้ผู้บริหารส่วนมากจะล็งเลที่จะเล่นการเมืองในองค์กร แต่บ่อยครั้งที่

ผู้บริหารเหล่านั้นก็จะใช้ยุทธวิธีในการเพิ่มอำนาจและป้องกันอำนาจของเขาในองค์กร จากการ ศึกษาของ Allen และคณะของเขาในการใช้ยุทธวิธีทางการเมืองของผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ ระดับประธานบริษัท ผู้จัดการระดับสูง ผู้นิเทศงานระดับแรก รายละเอียดการใช้ยุทธวิธีการเมือง 8 แบบ ที่ใช้บ่อยมีดังต่อไปนี้คือ

1. การโจมตีหรือใส่ร้ายผู้อื่น
2. ใช้ระบบข่าวสารข้อมูล
3. สร้างความประทับใจในการบริหาร
4. พัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน
5. การประจบสอพลอ
6. การรวมพลังอำนาจ
7. พัฒนาระบบพลังอำนาจจากความสัมพันธ์
8. สร้างความต้องการจำเป็น

ดาร์ณี สุนทรชัย (2548) ศึกษาเรื่อง การเมือง: ความเป็นจริงของชีวิตการทำงานใน องค์กร พบว่าการเมืองในองค์กรเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยปัจจัยภายใน องค์กรประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะขององค์กร หากการเมืองในองค์กรถูกใช้ ไปในเชิงสร้างสรรค์ การเมืองในองค์กรจะสามารถแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งและความแตกต่าง ทางความคิดในองค์กรได้ช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในทางกลับ กันหากมีการใช้การเมืองในเชิงไม่สร้างสรรค์อาจก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการ ทำงาน การขาดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจเกิดความเครียด มีความ วิตกกังวล เกิดความ ขัดแย้ง ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเป็นต้น

ดิษฐพล ชูวงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง การเมืองในองค์กร กรณีศึกษาการปรับโครงสร้าง กองทัพอากาศ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเมืองในองค์กร ได้แก่ อำนาจที่มาจากหน้าที่ ผู้บริหารจึงพยายามรักษาอำนาจของตนไว้ นอกจากนั้น ทรัพยากร ที่จำกัด การจำกัดข้อมูลข่าวสาร และนโยบายที่ไม่ชัดเจนคลุมเครือ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ เกิดการเมืองในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธีคือ วิธีวิจัยเอกสาร และวิธีวิจัยสนาม ซึ่งมี สาระสำคัญดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยการเก็บข้อมูลจากตำราบทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์ ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2555, หน้า 40) ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกได้ดังนี้ คือ ตัวแทนฝ่ายบริหาร 1 คน ตัวแทนฝ่ายบัญชี 1 คน ตัวแทนฝ่ายประชาสัมพันธ์ 1 คน ตัวแทนฝ่ายผลิต 1 คน

ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2555 ผู้วิจัยได้กำหนดนัดหมายวัน สัมภาษณ์โดยได้แจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า และขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจัดบันทึก การสนทนาทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาเปรียบเทียบกัน และเปรียบเทียบ กับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดจำแนกข้อมูลในแต่ละประเด็นตามความคล้ายคลึง กันและแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มๆ จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการ "ตีความ" ตามหลัก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับการเมืองในองค์กร เป็นไปเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว และประโยชน์องค์กร ในสัดส่วนที่เท่ากัน และมองว่าการเมืองในองค์กรส่งผลกระทบต่อ ด้านการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายมากที่สุด ด้านกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การเมืองในองค์กร พบว่า บุคลากรเลือกใช้วิธีหลักความยุติธรรม และใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัยต่อสถานการณ์ภายใน องค์กร สัดส่วนเท่ากัน

นอกจากนี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ทัศนคติเชิงบวก ดังเช่นผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า การให้เกิดดีผู้อื่น การสุภาพอ่อนโยน ความใจเย็น มีความยุติธรรม พิจารณาในเรื่องนั้นๆ ไม่ใช่พิจารณาไปที่ตัวบุคคล ให้อภัยและลืมสิ่งต่างๆ ที่ไม่ดี

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ “การเมืองในองค์กร” ของบริษัท แบรินด์เต็ด ดี เอเจนซี จำกัด เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ใช้กลยุทธ์ด้านความยุติธรรม และการวิเคราะห์ปัจจัยต่อสถานการณ์ภายในองค์กร และมีการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการแก้ไข ปัญหา การเมืองในองค์กร ซึ่งเป็นยุทธวิธีการเมืองในองค์กร ในเรื่องสร้างความประทับใจสมาชิก ในองค์กร

ดังนั้นในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ จึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ และต้องเป็นกลาง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย มีความยุติธรรมให้กับทั้งสองฝ่าย จะต้องบริหารความคิดต่างของบุคลากร และนำมาปรับใช้ในทางที่เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ ต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2555). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ประชุม โปธิกุล. (2550). ยุทธวิธีการใช้อำนาจในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อ 16 มกราคม 2555, จาก <http://www.moe.go.th/wijai/empower.htm>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). การเมืองในองค์กร. ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2555, จาก http://www.nationejobs.com/ask/guru_12_thai.asp?askno=220
- ดารุณี สุนทรชัย. (2548). การเมือง: ความเป็นจริงของชีวิตการทำงานในองค์กร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดิษฐพล ชูวงษ์. (2549). การเมืองในองค์กร: กรณีศึกษา การปรับโครงสร้างกองทัพอากาศ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.