

องค์การ : ก่อน-หลังสมัยใหม่ (Organization : Pre-Post Modern)

เรวัต แสงสุริยงค์, ร.ด.*

บทคัดย่อ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับองค์การถูกนำไปใช้แพร่หลายในการบริหารงานของรัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นศาสตร์ที่ถูกนำไปใช้ข้ามธุรกิจมากกว่าศาสตร์สาขาอื่นๆ ที่ว่าได้ ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การต้องพิจารณาจากหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ อาทิ พัฒนาการของรัฐและสังคม อิทธิพลของปรัชญาความรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและภูมิหลังของนักคิดด้านองค์การ

Abstract

Today, the organization theories are widespread applied in public, private and non-profit management or in other words that it is a science to use across business more than other sciences.

So the understanding of organization must be concern many factors have its effect to changing such as state and society development, power of epistemology, economic changing and background of organization thinker.

ยุคก่อนสมัยใหม่ (Premodern Paradigm)

ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบันองค์การมีความสำคัญต่อกิจกรรมของมนุษย์ทุกด้านอาทิเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคนในสังคม เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ เป็นต้น ความสำคัญดังกล่าวทำให้สาขาวิชาต่างๆ พยายามทำการศึกษาโดยการอธิบายความเป็นมาขององค์การ ทำความเข้าใจรูปแบบขององค์การในปัจจุบัน และทำนายการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Handy, 1977)

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

URL: <http://go.to/rewat>, e-mail : rewat@huso.buu.ac.th

อาจกล่าวได้ว่างานเขียนที่เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การส่วนใหญ่พยายามอธิบายว่าแนวคิดเกี่ยวกับองค์การเกิดมาจากแนวคิดของ อדם สมิท (Adam Smith) ในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันโดยใช้แนวคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ (Division of Labour) แต่งานเขียนที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การก่อนหน้านี้มีน้อยมาก และในบรรดางานเขียนส่วนน้อยนั้นส่วนใหญ่จะย้อนอดีตไปถึงสมัยที่สังคมมนุษย์ถูกรอบงำด้วยระบบศักดินาและอธิบายว่าองค์การยุคก่อนสมัยใหม่ (Premodern organization) ช่วงก่อนศตวรรษที่ ๑๘๐๐ หรือก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม องค์การส่วนใหญ่บริหารงานด้วยระบบผู้ปกครอง (Sovereign) มีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Hierarchy) ใช้การตัดสินใจส่วนบุคคลในการลงโทษ (Emotion) ปราศจากซึ่งความยุติธรรม การบริหารงานดังกล่าวก่อให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวกตามมา

การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจที่มีพื้นฐานด้านการเกษตรกรรมไปสู่การค้าและการอุตสาหกรรมภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมทำให้เกิดแนวคิดในการจัดองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization) ตามมา องค์การยุคใหม่ถูกแทนที่ด้วยการผลิตแบบโรงงานใช้เครื่องจักรเป็นเทคโนโลยีการผลิตและบริหารด้วยระบบราชการระบบทาส ชนชั้น และวรรณะเริ่มสูญสลายหายไป การบริหารองค์การบริหารงานแบบใหม่ถูกรอบงำด้วยปรัชญาวิทยาศาสตร์ (Philosophy of Sciences) เน้นหลักเหตุผล (Rationality) ความชำนาญ (Specialist) และความมีมาตรฐาน (Standardization) แต่เมื่อพิจารณาถึงการศึกษา

เกี่ยวกับองค์การย้อนถอยลงไปถึงยุคดึกดำบรรพ์สมัยที่มนุษย์ดำรงชีพอยู่ด้วยการล่าสัตว์และเก็บพืชผักผลไม้แทบจะไม่พบว่ามีการเขียนใดกล่าวถึงรูปแบบของการก่อตัวขององค์การแบบดั้งเดิมที่เกิดขึ้นมาควบคู่กับการกำเนิดของมนุษยชาติเลย

เราคงไม่ปฏิเสธว่ามนุษย์ต้องพึ่งพิงและพึ่งพากันในการดำรงชีพ (Survival) อันเนื่องมาจากมนุษย์แต่ละคนมีความสามารถจำกัด การรวมตัวกันเป็นกลุ่มทำให้ความสามารถของมนุษย์มีมากขึ้น และเมื่อย้อนกลับไปในประวัติศาสตร์ยุคที่มนุษย์ดำรงชีพอยู่ด้วยการล่าสัตว์และเก็บพืชผักผลไม้ (Hunting and Gathering Era) ความร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มไม่ได้เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องใช้ความชำนาญที่แตกต่างกันของแต่ละคน แต่เป็นการรวมความสามารถด้านพลังกำลังเพื่อจะเอาชนะเหยื่อหรือศัตรูเพื่อความอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ การร่วมมือกันแบบนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อตัวขององค์การแบบดึกดำบรรพ์และพัฒนามาเป็นองค์การของมนุษย์ในสังคมสมัยปัจจุบัน

หากเรายอมรับว่า องค์การเกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ที่ยังไม่ได้มีการจำแนกบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ ในสังคมออกจากกันอย่างชัดเจน เราจะพบว่า องค์การแบบดั้งเดิมและเก่าแก่ที่สุดก็คือ องค์การอุปนัย (Informal Organization) เป็นองค์การที่ไม่มีการบังคับบัญชา มีแต่ความร่วมมือ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน ดูเหมือนว่าจะเป็นรูปแบบขององค์การในอุดมคติที่นักคิดด้านองค์การสมัยใหม่พยายามนำมาพัฒนาให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบขององค์การถูกพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบคู่ขนานไปกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์การดำเนินชีวิตแบบเร็วร้อนไปตามฝูงสัตว์และความอุดมสมบูรณ์ของพืชพันธุ์ธัญญาหารหยุดลงเมื่อนุษย์รู้จักการเลี้ยงสัตว์ทำการเพาะปลูก และตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรเพื่อคอยดูแลและเก็บเกี่ยวผลผลิตของตน การรวมตัวอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนทำให้สังคมมนุษย์ต้องมีการจัดระเบียบสังคม และมีผู้นำคอยดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม การขยายตัวของสังคมอันเนื่องมาจากการเจริญพันธุ์ของมนุษย์ทำให้ต้องมีการจัดสายบังคับบัญชาการปกครองให้ทั่วถึง ลักษณะขององค์การที่เกิดขึ้นในยุคสังคมเกษตรกรรมก็คือ องค์การแบบลำดับชั้น (Hierarchy Organization) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัย การดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน การรักษาระเบียบกฎเกณฑ์และความยุติธรรมในสังคม รูปแบบขององค์การเริ่มปรากฏให้เห็นเป็นองค์การที่มีโครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Organization)

ยุคสมัยใหม่ (Modern Paradigm)

ก่อนสังคมมนุษย์จะเปลี่ยนผ่านจากระบบเกษตรกรรมไปสู่ระบบทุนนิยม (Capitalism) จนกลายมาเป็น สังคมอุตสาหกรรมต่อมานั้น การทำสงครามเพื่อแย่งชิงความเป็นใหญ่ของมนุษย์ได้ให้กำเนิดองค์การแบบจักรกล (Mechanic Organization) ในกองทัพมาแล้ว กล่าวคือ พระเจ้าเฟรเดริกหาราชแห่งปรัสเซีย (Frederick the Great of Prussia) ผู้ปกครองปรัสเซียระหว่างปีพ.ศ. ๒๒๘๓ - ๒๓๒๕

มีความประทับใจกับของเล่นที่เป็นเครื่องจักรเป็นอย่างมาก จึงได้ใช้แนวคิดดังกล่าวมาพัฒนากองทัพของเขาให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้ (๑) กำหนดให้กองทัพมีตำแหน่งและเครื่องแบบ (Ranks and Uniforms) (๒) ปรับปรุงระเบียบให้มีมาตรฐาน (Standardization of Regulations) (๓) สร้างความชำนาญในการปฏิบัติตามหน้าที่ (Specialization of Tasks) (๔) ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน (Standardized of Equipment) (๕) ใช้คำสั่งที่เป็นภาษาพูด (Command Language) และ (๖) มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Training) (Morgan, 1998)

บรรยากาศของการแข่งขันภายใต้อิทธิพลของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้นักคิดและนักวิชาการพยายามคิดและเสนอรูปแบบขององค์การสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บางแนวคิดมีจุดเน้นที่การเพิ่มผลผลิต แต่บางแนวคิดก็เสนอลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำของอดัม สมิธ นักเศรษฐศาสตร์ชาวสก็อต ที่เสนอขึ้นประมาณปี พ.ศ. ๒๓๑๕ ได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการบริหารองค์การอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะระบบการผลิตสินค้าจำนวนมาก (Mass Production) ในโรงงานอุตสาหกรรม หลังจากนั้นประมาณ ๑๐๐ ปีต่อมาคือปี พ.ศ. ๒๔๕๔ เฟรดเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ (Frederick Winslow Taylor) ได้เสนอว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถที่เพิ่มผลผลิตของตนให้มากขึ้นได้ด้วยการออกแบบการผลิตโดยใช้วิธีการตาม

หลักวิทยาศาสตร์ (Scientifically) เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way) ขณะที่ เทเลอร์ กำลังพัฒนาเทคโนโลยีการทำงานที่เน้นแรงงานระดับปัจเจกบุคคล (Individual Worker) ในปี พ.ศ. ๒๔๕๖ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) วิศวกรชาวฝรั่งเศส ก็ได้เสนอทฤษฎีการบริหารที่เน้นการประสานงานจากองค์ประกอบทุกส่วนขององค์การตามมา

แนวคิดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy Organization) ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดในอุดมคติ (Ideal-type) อันเป็นผลมาจากการศึกษาระบบราชการในสมัยโบราณของอียิปต์ โรมัน จีน และอาณาจักรไบเซนไทน์ (Byzantine) ของ แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศส ที่ตีพิมพ์ในปี พ.ศ. ๒๔๖๕ (Shaffritz and Whitbeck, 1978) วางอยู่บนฐานของความมีเหตุผลและตัวบทกฎหมายมีอิทธิพลครอบงำแนวคิดการบริหารองค์การทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลมาจนถึงทุกวันนี้ อีกทั้งยังเป็นต้นแบบขององค์การที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในการศึกษาองค์การมากที่สุด องค์การแบบราชการเป็นองค์การที่เน้นประสิทธิภาพเหมือนกับแนวคิดอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสมัยนี้ เช่น ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) และทฤษฎีการจัดการและการบริหาร (Administrative Management Theory) ที่ให้ความสำคัญแก่นมนุษย์และเครื่องจักรเครื่องกลในองค์การในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต มากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในองค์การ ข้อด้อยดังกล่าวเป็นเหตุให้เกิดกระแส

ความคิดที่ให้ความสนใจต่อการศึกษาปัจจัยด้านมนุษย์ตามมา

หากพิจารณาในด้านของการพัฒนาความคิดแล้ว ทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์จัดว่าเป็นทฤษฎีดั้งเดิม (Classic) ทฤษฎีหนึ่งที่เป็นจุดเริ่มต้น (Thesis) ของการพัฒนาทฤษฎีองค์การในสมัยต่อมา (Antithesis) ของกลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมแบบใหม่ (Neo-classic) ที่หันมาสนใจเกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์มากกว่าตัวองค์กร หรือที่เรียกว่าแนวการศึกษาคนมนุษย์ที่ปราศจากองค์การ (People without Organization Approach) พร้อมทั้งเสนอแนวคิดว่าตัวแบบที่เหมาะสมในการศึกษาองค์การไม่ใช่ระบบปิดตามแนวทางของกลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมแต่ควรเป็นตัวแบบระบบเปิด (Open Model) เพราะองค์การไม่สามารถที่จะดำรงอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวโดยไม่ต้องอาศัยสังคม

แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคนในองค์การไม่ใช่แนวคิดใหม่เพราะแมรี พาร์กเกอร์ โฟเลตต์ (Mary Parker Follett) เคยเสนอแนวคิดในการบริหารผู้ได้บังคับบัญชาว่าควรใช้ “power with” มากกว่า “power over” ไว้ตั้งแต่สมัยก่อนสงครามโลกครั้งที่ ๒ ซึ่งเป็นยุคของกลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดของโฟเลตต์เป็นที่มาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ในปัจจุบัน (Shaffritz & Whitbeck, 1978) ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ถูกพัฒนาเป็นจำนวนมากจนทำให้เกิดขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) ในเวลาต่อมา โดยมีเอลตัน มาโย (Elton Mayo) เป็นผู้นำในการศึกษา โดยมุ่งพิจารณาองค์การในฐานะระบบสังคม (Social System) และจากการศึกษา

22 ธ.ค. 2552

แห่งฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ได้ค้นพบว่า ภายในองค์การมีกลุ่มอุปนัย (Informal Group) ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลมิได้เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การควบคู่ไปกับองค์การอุปนัย ผลของการศึกษาดังกล่าวทำให้เกิดความสนใจในตัวบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหาร พร้อมทั้งเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นและยอมรับศักดิ์ศรีของมนุษย์เป็นสำคัญ นับเป็นการเปิดฉากการศึกษาเกี่ยวกับมนุษยนิยม (Humanism) และการเริ่มวางรากฐานของทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ ที่ตามมาภายหลังอีกมากมาย

แม้ว่าแนวคิดของกลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมแบบใหม่จะมีข้อดีที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทั้งในและนอกแบบ และคำนึงถึงปัจจัยด้านจิตวิทยา สังคมก็ตาม แต่แนวคิดจากกลุ่มทฤษฎีนี้ก็มีข้อด้อยอยู่หลายประการ คือ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนเฉพาะในส่วนที่อยู่ในองค์การเท่านั้น การใช้ประโยชน์ได้มากนักน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมขององค์การ การที่คนในองค์การมีความสุขแต่ไม่ทำงานก็มีผลร้ายพอๆ กับการมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยปราศจากการนึกถึงความทุกข์ยากของคนและยังไม่มีผลงานวิจัยอันใดที่ชี้ให้เห็นว่าคนในองค์การที่มีความพึงพอใจต่อการทำงานจะปฏิบัติงานได้ผลมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับคนโดยไม่สนใจองค์การนั้น เปรียบเหมือนกับบทแย้ง (Antithesis) ที่เกิดขึ้น อันทำให้เกิดการพัฒนาผสมผสานระหว่างทฤษฎี (Synthesis) ที่เห็นว่า มนุษย์นั้นมิใช่เป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (Economic Man) หรือมนุษย์สังคม (Social Man) แต่เป็นบุคคล

ที่มุ่งความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualizing Man) หากพิจารณาจากแนวคิดของกลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมแบบใหม่ จะพบว่า เป็นความพยายามศึกษาวิเคราะห์องค์การในแง่มุมต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงจุดด้อยของกลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากทฤษฎีองค์การระบบราชการของเวเบอร์ แต่แนวทางในการพัฒนาแนวคิดของสำนักทฤษฎีดั้งเดิมแบบใหม่ก็เหมือนกับสำนักทฤษฎีดั้งเดิมที่ยังขาดการบูรณาการ ดังนั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดในการศึกษาและพัฒนาความรู้การบริหารองค์การแนวใหม่ที่เรียกว่ากลุ่มทฤษฎีสมัยใหม่ วิธีการศึกษาองค์การของสำนักนี้ จะศึกษาองค์การเป็นหนึ่งระบบ โดยมีสมมติฐานว่า ทุกส่วนขององค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการวิเคราะห์ระบบจะเป็นการศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันระหว่างกัน คือ ส่วนประกอบย่อย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนประกอบต่างๆ กระบวนการ และเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดของการศึกษาองค์การเป็นหนึ่งระบบอาจแยกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ระบบปิดตามแนวคิดของ เดวิด อีสตัน และโทมัส ดาย (David Easton and Thomas Dye) และระบบเปิดของเจมส์ ดี ทอมสัน (James D. Thompson) ข้อแตกต่างระหว่างระบบปิดและระบบเปิดก็คือ ทฤษฎีระบบปิดมุ่งศึกษาเฉพาะผลผลิตที่ออกมา โดยไม่ได้เจาะลึกเข้าไปในกระบวนการเปลี่ยนสิ่งที่ป้อนเข้าไป ส่วนทฤษฎีระบบเปิดจะมุ่งเข้าไปสังเกตความเป็นไปในกระบวนการเปลี่ยนสิ่งที่ป้อนเข้าไป (ดิน ปรัชญพฤทธิ, ๒๕๔๒)

อย่างไรก็ตาม แนวการศึกษาแบบระบบในแง่ขององค์การเป็นการศึกษาระบบเปิดมากกว่าระบบปิด เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี นักทฤษฎีองค์การที่เสนอทฤษฎีระบบเปิดที่สำคัญคนหนึ่งที่จะกล่าวถึงก็คือ ชาร์ล เพอร์โร (Charles Perrow) ซึ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และให้ความเห็นว่า องค์การจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องสร้างดุลยภาพระหว่างสิ่งเหล่านี้

อาจสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่มีอยู่ ๔ ตัวแบบและทั้ง ๔ ตัวแบบอยู่ภายใต้ ๒ ขั้วของตัวแปร ๒ ชุด คือ คน-การจัดองค์การ (People-Organization) และ การควบคุม-การผ่อนปรน (Control-Flexibility) กลุ่มแนวคิดที่เน้นเหตุผล (Rational) เน้นการจัดองค์การ และการควบคุม กลุ่มแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) เน้นคน และการผ่อนปรน กลุ่มกระบวนการภายในหรือระบบปิด (Internal Process or Close System) เน้น คน และการควบคุม และกลุ่มระบบเปิด (Open System) เน้น การจัดองค์การ และการผ่อนปรน

อิทธิพลของปรัชญาวิทยาศาสตร์ผลักดันให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่ และการโต้แย้งเกี่ยวกับองค์การในแง่มุมต่าง ๆ เกือบสองศตวรรษ ดูเหมือนว่า พัฒนาการของแนวคิดด้านองค์การสมัยใหม่สืบสกุล (Genealogy) มาจากครอบครัวการบริหาร (Management Family) ซึ่งประกอบด้วย ๓ พ่อ ๑ แม่ (Boje, 1999)

คือเฟรดเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ บิดาของการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific of Management) อองรี ฟาโยล บิดาของ หลักการบริหารสำหรับการจัดการ (Administrative Principles of Management) แมกซ์ เวเบอร์ บิดาของ ระบบราชการ (Bureaucracy) และแมรี พาร์กเกอร์ โฟเลตต์ มารดาของการมีส่วนร่วม (Participation) ทั้ง ๔ คนให้กำเนิดองค์การ ๔ ตระกูล คือ เทเลอร์นิยม (Taylorism) เป็นที่มาของสายพันธุ์องค์การแบบจักรกล (Mechanistic) ฟาโยลนิยม (Fayolism) เป็นที่มาของสายพันธุ์องค์การแบบอินทรีย์ (Organic) เวเบอร์นิยม (Weberism) เป็นที่มาของสายพันธุ์องค์การแบบราชการ (Bureaucracy) และ โฟเลตต์นิยม (Follettism) เป็นที่มาของสายพันธุ์องค์การแบบประชาธิปไตย (Democratic) แนวคิดของแต่ละลัทธิถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแข่งขันการบริหารองค์การจนถึงทุกวันนี้

ปลายศตวรรษที่ ๒๐ แนวคิดการบริหารองค์การแบบวิทยาศาสตร์เริ่มถูกท้าทายโดยปรัชญาแนวใหม่ที่เรียกว่า หลังสมัยใหม่ (Postmodern) จุดยืนอันหนึ่งของปรัชญานี้ก็คือ การฆาตกรรมเหตุผล (Death of Reason) (Power, 1990 cited in Hassard & Paker, 1993) หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นปฏิปักษ์ต่อปรัชญาวิทยาศาสตร์ หากพิจารณาในแง่ขององค์การนั้นก็ถือเป็นการเสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับองค์การที่อยู่ด้านตรงข้ามกับแนวคิดขององค์การสมัยใหม่ที่พัฒนามาอย่างต่อเนื่องระหว่างศตวรรษที่ ๑๙-๒๐

ยุคหลังสมัยใหม่ (Post Modern Paradigm)

การปฏิวัติแนวความคิดการบริหารองค์การครั้งใหม่เริ่มขึ้นประมาณช่วงปลายทศวรรษที่ ๑๙๕๐ (พ.ศ. ๒๔๙๓-๒๕๐๒) ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) เป็นนักบริหารจัดการองค์การคนแรกที่เขียนถึงคำว่า “Postmodern” ในหนังสือของเขาที่ชื่อว่า Landmarks of Tomorrow ในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยชี้ให้เห็นว่า Postmodern เป็นคำที่ยังไม่มีความหมายและยังไม่มีการเสนอทฤษฎีและแนวคิดออกมา ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๐ ถึง ๒๕๓๓ ดรักเกอร์เสนอว่า เราสามารถที่จะกำหนดคุณลักษณะ “Postmodern Factory of 1999” ได้แต่ไม่สามารถที่จะสร้างมันขึ้นมาได้และที่สำคัญก็คือ นักเขียนยุคหลังสมัยใหม่มักจะใช้คำว่า Postmodern โดยปราศจากข้อเท็จจริงหรือข้อเสนอทดแทนระบบการผลิตแบบราชการ (Factory Bureaucracy) เพื่อโต้แย้งนักคิดยุคสมัยใหม่ (Boje & Dennehy, 2000)

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ชาร์ล การ์ฟิลด์ (Charles Garfield) ได้อธิบายการบริหารในยุคของความไม่แน่นอน (Era of uncertainty) ไว้ในหนังสือของเขาที่ชื่อว่า Second to None ว่าขณะนี้เรากำลังถูกท้าทายกับการเปลี่ยนรูปทางการบริหารที่ไม่ธรรมดา (Extraordinary) เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดเดาได้ (Random) และไร้ระเบียบ (Chaotic) การ์ฟิลด์เรียกธุรกิจรูปแบบใหม่นี้ว่า “New Story” และจากความคิดของ วาคลาฟ ฮาเวล (Vaclav Havel) ประธานาธิบดีเช็กโกสโลวาเกียที่สะท้อนให้เห็นว่า การล่มสลายของลัทธิคอมมิวนิสต์เป็นสัญญาณบ่งบอกว่า ความคิดสมัยใหม่ที่ยอมรับความรู้ที่ได้จากการศึกษาเชิงวัตถุนิยม

(Objective) และความรู้ที่ได้จากกฎทั่วไป (Generalized) กำลังเข้าสู่ภาวะวิกฤตขั้นสุดท้าย จากยุคระบบ (System) ยุคสถาบัน (Institutions) ยุคจักรกลนิยม (Mechanism) และยุคค่าเฉลี่ยทางสถิติ (Statistical averages) เราควรค้นหาสิ่งใหม่หรือวิธีการที่ดีกว่าอันเป็นโฉมหน้าของยุคหลังสมัยใหม่ในการบริหารสังคม เศรษฐกิจ และโลก (Boje & Dennehy, 2000)

ข้อคิดเห็นจากบุคคลทั้ง ๓ แสดงให้เห็นว่าการปฏิวัติความคิดทางการบริหารเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การยุคใหม่หากต้องการจะมีชีวิตอยู่รอดในสังคมยุคหลังอุตสาหกรรม (Postindustrial Society) ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นนั่นก็คือ การพัฒนาไปสู่องค์การรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า องค์การลดการจำแนกแตกต่าง (De-differentiated Organization) โดยใช้หลักความชำนาญที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (Flexible Specialization) ไม่ติดกรอบการทำงานด้วยพิมพ์เขียว (Blueprint) เสริมอำนาจในการทำงานให้กับสมาชิกทุกคน (Empowerment) มีการติดต่อและประสานงานแบบเครือข่าย (Network) (Clegg, 1990)

โครงสร้างและการบริหารองค์การหลังใหม่วางอยู่บนข้อตรงข้ามขององค์การสมัยใหม่ ผลผลิตของตัวแบบองค์การที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากปรัชญาความรู้หลังสมัยใหม่ (Postmodern Epistemology) ที่ต้องการรื้อ (Deconstruct) ระบบความคิดแบบสากลของปรัชญาความรู้ในสังคมยุคสมัยอุตสาหกรรมที่ยึดติดอยู่กับความคิดแบบวิทยาศาสตร์ (Scientism) ทำให้ทฤษฎีขององค์การสมัย

ใหม่มีลักษณะเป็นทฤษฎีแบบเบ็ดเสร็จในทุกรูปแบบ (Totalizing Theories) การนำเสนอทฤษฎีใหม่ (Re-presentation) ของนักคิดหลังสมัยใหม่จะเป็นทฤษฎีที่ไวต่อความแตกต่างมีความทนทานต่อสิ่งที่ไม่เป็นมาตรฐาน แต่เป็นการใช้เหตุผลแบบขัดกับหลักตรรก (Paralogy) (Lyotard, 1992 อ้างถึงใน จันทน์ เจริญศรี, ๒๕๔๔) ใช้วิธีการศึกษาเชิงประจักษ์แบบปฏิฐานนิยม (Positivism) แต่จะไม่สร้างกฎทั่วไป (Generalized law)

วิลเลียม เบิร์กควิสต์ (Bergquist, 1993) ได้อธิบายว่า องค์กรยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern Organization) เป็นองค์กรที่มีลักษณะร่วมของ องค์กรยุคก่อนสมัยใหม่และยุคสมัยใหม่ กล่าวคือ มีขนาดเล็กถึงขนาดกลาง (Small-to-Moderate) มีโครงสร้างที่ซับซ้อนแต่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (Complexity and Adoption) เป็น องค์กรแห่งความร่วมมือระหว่างองค์กร มี บริหารและจัดการอย่างสับสนอลหม่าน ภายใต้ สถานะแวดล้อมที่แปรปรวนแต่มีพันธกิจที่ชัดเจน ผู้บริหารมักจะใช้วิธีการบริหารแบบเฉพาะเรื่อง เฉพาะเวลา ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน การสื่อสาร ส่วนใหญ่เป็นการสนทนาเหมือนกับยุคก่อนสมัย ใหม่ ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือสื่อ มากกว่าที่จะใช้การเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน มี ความสัมพันธ์แบบชั่วคราวมากกว่าความสัมพันธ์ แบบยาวนาน ทรัพย์สินขององค์กรที่สำคัญก็คือ สารสนเทศ (Information) และผู้ชำนาญการ (Expertise) ความรู้ของคนในองค์กรเป็นสิ่ง สำคัญกว่าความพึงพอใจในการทำงานและเสนอ ตัวแบบขององค์กรยุคหลังสมัยใหม่ไว้ ๔ รูปแบบ ดังนี้

- ตัวแบบของค์การแบบผสม (The Hybrid Organization Model) เป็นตัวแบบที่ผสมผสาน ระหว่างรูปแบบที่แตกต่างกัน (Diversity of Forms) และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Dynamic)

- ตัวแบบของค์การแบบวัฏจักร (The Cyclical Organization Model) เป็นตัวแบบที่อยู่ใน วงจรของความมีระเบียบ (Order) และความไร้ ระเบียบ (Chaos)

- ตัวแบบของค์การแบบซ้อนทับ (The Intersect Organization Model) เป็นตัวแบบมี ลักษณะร่วมกันของความเป็นรัฐบาลและเอกชน (Public and Private) การแสวงหากำไรและไม่ แสวงหากำไร (Profit and non-profit) สถาบันขนาด เล็กและขนาดใหญ่ (Large and Small Institutions)

- ตัวแบบของค์การแบบปั่นป่วน (The Turbulent Organization Model) เป็นตัวแบบที่มี ความซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกัน (Interplay) ระหว่าง การเปลี่ยนแปลง (Change) ความมีเสถียรภาพ (Stability) และความเฉื่อยชา (Stagnation)

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรกำลังอยู่ใน ช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากยุคสมัยใหม่เข้าสู่ยุคหลัง สมัยใหม่แต่เมื่อพิจารณาการบริหารองค์กรในสังคม อุดสาหกรรมจะพบว่า ยังไม่มีองค์กรใดพัฒนา องค์กรไปสู่องค์กรในอุดมคติตามแนวคิดของนัก องค์กรสมัยนั้นเลย ดังนั้นคงจะเป็นเรื่องยากที่นัก บริหารองค์กรในยุคหลังสมัยใหม่จะพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายสูงสุดตามแนวคิดของนักองค์กรยุค หลังสมัยใหม่ภาวะปัจจุบันที่เห็นได้ชัดเจนและยอมรับ ว่าเป็นจริงก็คือการบริหารองค์กรในวันนี้เป็นการ อยู่ร่วมกันของแนวคิดองค์กรสมัยใหม่กับองค์กร หลังสมัยใหม่ ขณะเดียวกันก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ามีส่วน-

ผสมขององค์การก่อนสมัยใหม่อยู่ด้วย

สรุป

การเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การสามารถศึกษาได้ทั้งในเชิงของพัฒนาการทางความคิด อาทิ ยุคก่อนสมัยใหม่ ยุคสมัยใหม่ และยุคหลังสมัยใหม่ แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงและข้อโต้แย้งของความคิดเกี่ยวกับองค์การตามสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Context) หากมองในแง่ของพัฒนาการความคิดเกี่ยวกับองค์การแต่ละยุคจะพบว่า ในยุคก่อนสมัยใหม่ไม่มีทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การปรากฏให้เห็น ส่วนยุคสมัยใหม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบและก่อตัวเป็นทฤษฎีอย่างสมบูรณ์หลายทฤษฎี ส่วนยุคหลังสมัยใหม่ยังไม่เป็นทฤษฎีที่ชัดเจน (Undertheorize)

การศึกษาองค์การในเชิงทฤษฎี (Organization Theory) เพื่อให้เข้าใจกรอบแนวคิดขององค์การด้านโครงสร้างและการออกแบบ

ทั้งเชิงพรรณนาและเชิงเสนอแนะ (Prescriptive) แต่ละทฤษฎีเพียงมิติเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาองค์การ สิ่งที่ควรกระทำก็คือ ศึกษาการก่อตัวและพัฒนาการของทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ เพื่อให้สามารถอธิบายอดีต เข้าใจปัจจุบัน และพยากรณ์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีองค์การในอนาคต ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการศึกษารูปแบบและวิธีการการบริหารองค์การที่ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ และที่สำคัญต้องสามารถเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละทฤษฎีและแนวคิด และสังเคราะห์เป็นตัวแบบการบริหารองค์การที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาองค์การของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

.....

บรรณานุกรม

- จันทน์เจริญศรี. (๒๕๔๔). *โพสต์โมเดิร์น & สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (๒๕๔๒). *ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ ๔)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Bergquist, W. (1993). *The postmodern organization: Mastering the art of irreversible change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boje, D.M., & Dennehy, R. (2000). *Managing in the postmodern world*. Retrieved November 2, 2006, from <http://business.nmsu.edu/~dboje/mpw.html>.
- Clegg, S.R. (1990). *Modern organizations: organization studies in the postmodern world*. London: Sage.
- Handy, C.B. (1977). *Understanding organizations*. London: Penguin.
- Hassard, J., & Parker, M. (1993). *Postmodernism and organizations*. London: Sage.
- Morgan, G. (1998). *Images of organization*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Shaffritz, J.M., & Whitbeck, P.H. (1978). *Classics of organization theory*. Oak Park, IL: Moore.
-