

## ศาสตร์แห่งการทำงานร่วมกันของมนุษยชาติ : วิวัฒนาการของศาสตร์ด้านองค์การและการบริหารจัดการ

เอกวิทย์ มณีธร\*

เมื่อประมาณ ๔.๕๕๐ ล้านปีที่ผ่านมา โลกของเราได้กำเนิดขึ้นมาในระบบสุริยจักรวาล (กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ, ๒๕๓๓, หน้า ๑๓) เป็นดาวเคราะห์ดวงที่สามถัดจาก ดวงอาทิตย์ ซึ่งเป็นเพียงดวงเดียวที่มีบรรยากาศ ห่อหุ้มอยู่ รวมทั้งมีก๊าซออกซิเจนที่มีความสำคัญต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหลายรวมทั้งมนุษย์ (อัมชา ก.บัวเกษร, ๒๕๔๒, หน้า ๑) ซึ่งมนุษย์พวกแรกสุดที่อุบัติขึ้นมาในโลกเมื่อประมาณ ๑,๓๕๐,๐๐๐ ปี ล่วงมาแล้วในดินแดนชายฝั่งตะวันออกของทวีปแอฟริกา บริเวณหุบเขาโอลดูไว ประเทศแทนซาเนีย (Tanzania) เป็นเผ่าพันธุ์มนุษย์ที่เรียกว่าออส-เทรโลพิเทคัส (Australopithecus) หรือ ซินเจนโทรปีสบอยไซ (Zinjanthropus Boisei) (จรัล ฉกรรจ์แดง, ๒๕๒๕, หน้า ๑๑-๑๒)

จากวิวัฒนาการในความหลากหลายของสายพันธุ์ รวมถึงระยะเวลาที่ผ่านพ้นไปได้มีชาติพันธุ์มนุษย์เกิดขึ้นอีกมากมายในเวลาต่อมา แต่สามารถจำแนกได้เป็น ๔ กลุ่มใหญ่ คือ ชาติพันธุ์นีกรอยด์ (Negroid) เป็นพวกที่มีผิวทึบดำ ชาติพันธุ์คอเคซอยด์ (Caucasoid) เป็นพวกที่มีผิวขาว ชาติพันธุ์มองโกลอยด์ (Mongoloid) เป็นพวกที่มีผิวเหลือง และ ชาติพันธุ์โปรโตออสตราลอยด์ (Proto Australiod) เป็นพวกที่มีผิวคล้ำ (จิตรกร โพธิ์งาม, ๒๕๔๒, หน้า ๓๐-๓๒)

มนุษย์ในยุคแรกต้องเรียนรู้ในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมหรือต่อสู้ป้องกันตัวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เพื่อความอยู่รอด มีการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และอาวุธจากวัตถุที่หาได้จากธรรมชาติ เช่น ดินไม้ กระดูกสัตว์

\* อาจารย์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เปลือกหอย ฯลฯ มนุษย์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัวและได้เริ่มรวบรวมประวัติศาสตร์ทางความคิดในรูปแบบต่าง ๆ กัน โดยมีแหล่งที่มาเกี่ยวกับความคิดในช่วงแรกสองแหล่ง ได้แก่ สภาพตัวของมนุษย์เองในสังคมและความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งแวดล้อม (จุฑาทิพย์ อุมะวิชนี, ๒๕๔๔, หน้า ๒-๔) การเรียนรู้เหล่านี้ของมนุษย์ได้มีพัฒนาการเป็นอารยธรรมในเวลาต่อมา ซึ่งนักมานุษยวิทยาได้แบ่งออกเป็น ๓ ยุคหลัก ได้แก่ ยุคหิน (Stone Age) ยุคสำริด (Bronze Age) และยุคเหล็ก (Iron Age) มาตามลำดับ (บุญเคิม พันรอบ, ๒๕๔๒, หน้า ๕๕-๕๖) พัฒนาการทางอารยธรรมของมนุษย์ในส่วนต่าง ๆ ของโลกมิได้เกิดขึ้นพร้อมกัน มนุษย์ในบางพื้นที่มีพัฒนาการอาจรุดหน้าไปกว่ามนุษย์ในส่วนอื่น ๆ ของโลก แต่อย่างไรก็ตาม พัฒนาการทางอารยธรรมนั้นสามารถแพร่กระจายไปยังส่วนอื่น ๆ ของโลกได้อย่างกว้างขวางตลอดมา

ด้วยความที่มนุษย์เรานั้นเป็นสัตว์สังคม (social animal) ตามทัศนะของอริสโตเติล (Aristotle) ต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นเหล่าเพื่อพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (เจริญผล สุวรรณโชติ, ๒๕๔๔, หน้า ๓) การอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่มจึงเป็นเรื่องปกติวิสัยของมนุษย์ โดยเฉพาะตามพื้นที่ราบลุ่มใกล้กับแหล่งน้ำ เนื่องจากมีความอุดมสมบูรณ์ เช่น แม่น้ำไนล์ในอียิปต์ แม่น้ำไทกริสและยูเฟรติสในตะวันออกกลาง แม่น้ำสินธุในอินเดีย แม่น้ำฮวงเหอในประเทศจีน เป็นต้น (วิณา ศรีธีรรัตน์, ๒๕๔๕,

หน้า ๑๔) การตั้งถิ่นฐานที่ถาวรของมนุษย์เกิดขึ้นหลังจากยุคดึกดำบรรพ์ที่มีวิถีชีวิตเป็นสังคมเร่ร่อน ไล่ล่าสัตว์ เก็บพืชผักผลไม้มาบริโภค และมีที่อยู่อาศัยไม่แน่นอน มาเป็นสังคมเกษตรกรรมที่เริ่มมีการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการปฏิวัติทางสังคมของมนุษย์ที่สามารถเป็นผู้ผลิตอาหารเองและสามารถเอาชนะธรรมชาติได้ ดังนั้น เมื่อมนุษย์ไม่ต้องเร่ร่อนก็เริ่มมีเวลาในการสร้างสรรค์อารยธรรมและวิทยาการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทวีปยุโรปได้มีการพัฒนาทางวิทยาการอย่างมากจนก้าวไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในช่วงศตวรรษที่ ๑๘ (จุณณเจิม ยური และคณะ, ๒๕๔๒, หน้า ๑-๓๒) ซึ่งการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม อารยธรรม และวิทยาการต่าง ๆ ของสังคมมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและมีความหมายต่อความเป็นไปของโลกปัจจุบันเป็นอย่างมาก รวมทั้งวิทยาการหรือศาสตร์ด้านองค์การและด้านการบริหารจัดการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์อย่างมากตั้งแต่เกิดจนตายด้วยเช่นกัน

จากการที่มนุษย์ต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันนั้น ทำให้มีการรวมตัวกันของมนุษย์ขึ้นเป็นองค์การมานานแล้ว ทั้งองค์การที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ (unconscious organization) ซึ่งเป็นองค์การแบบปฐม (primary organization) เช่น ครอบครัว การรวมตัวกันของมนุษย์

ยุคดึกดำบรรพ์เพื่อล่าสัตว์ เป็นต้น กับองค์กรที่เกิดขึ้นโดยความตั้งใจของมนุษย์ (conscious organization) ซึ่งเป็นองค์กรแบบมัธยม (secondary organization) ที่ตั้งขึ้นภายหลังเนื่องจากความต้องการของมนุษย์ในสังคม เช่น การรวมกันเป็นชุมชน หมู่บ้าน เมือง เป็นต้น อาจมีการร่วมกัน ร่วมมือร่วมแรงกัน ร่วมกันวางแผน มีการกำหนดวิธีการกระทำให้เป็นแนวปฏิบัติกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, ๒๕๔๐, หน้า ๖-๗) จากวิวัฒนาการอันยาวนานของมนุษยชาติ ก็ได้มีการประจักษ์ในหลายสิ่งที่เป็นความเจริญก้าวหน้าทางอารยธรรม ไม่ว่าจะเป็นในด้านวัตถุ เช่น พีระมิด กำแพงเมืองจีน อาณาจักรโรมัน ฯลฯ หรือความเจริญด้านวัฒนธรรม ที่เป็นการก่อเกิดของศาสนา ลัทธิ ประเพณีต่าง ๆ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้และสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน ช่วยกันทำงานอันทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (group effort) ซึ่งความร่วมมือร่วมใจของกลุ่ม (group cooperation) นี้เป็นแรงผลักดันอันสำคัญไปสู่ความสำเร็จทั้งหลายทั้งปวงดังกล่าว สิ่งเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์กับสังคมมีอยู่คู่กัน โดยมีองค์กรเป็นหน่วยยึดโยงเกื้อกูลไว้ ฉะนั้นสังคมกับองค์กรจึงแยกจากกันไม่ออก ดังที่ Amitai Etzioni กล่าวไว้ว่า “องค์กรก็คือสังคม” และเช่นกัน William J. Siffin ได้ให้ความเห็นสำคัญขององค์กรที่มีต่อมนุษย์ว่า “หากปราศจากองค์กรและการบริหารแล้ว สังคมก็จะมี และถ้าปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็

ไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้” (สมพงศ์ เกษมสิน, ๒๕๒๓, หน้า ๓-๔)

จะเห็นได้ว่ามนุษย์เรามีการเรียนรู้และใช้การบริหารจัดการกับองค์กรหรือสังคมของตนมาช้านานแล้ว เพียงแต่ยังไม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ หรือเรียบเรียงกันออกมาเป็นทฤษฎี หรือแนวคิดที่ชัดเจน จนกระทั่งมาถึงจุดหนึ่งที่ได้มีผลสำคัญต่อการศึกษาและพัฒนาระบบวิธีการบริหารจัดการให้เป็นหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ และมีวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน กล่าวคือในช่วงศตวรรษที่ ๑๘ นั้น องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรด้านธุรกิจของประเทศยุโรปตะวันตกได้มีบทบาทที่ใหญ่โตและซับซ้อนยิ่งขึ้น เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีการผลิตและการค้าเกิดขึ้น เริ่มต้นจากช่างฝีมือที่เดิมเคยผลิตเพื่อป้อนตลาดในท้องถิ่น กลายมาเป็นในรูปของลัทธิการค้ากับต่างประเทศ ทำให้รัฐบาลประเทศต่าง ๆ ร่ำรวยขึ้น และมีองค์กรทางธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้นมา โดยมีการผูกขาดอยู่ในมือกลุ่มบุคคลไม่กี่คน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพยายามที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1776 ได้มีนักวิชาการชาวสก็อตแลนด์ ผู้ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาของวิชาเศรษฐศาสตร์ยุคใหม่ คือ Adam Smith ได้เผยแพร่งานเขียนออกมาในหนังสือ The Wealth of Nations ที่มีแนวคิดต่อต้านระบบผูกขาดการค้า สนับสนุนว่าต้องให้มีการค้าแบบเสรี (Laissez - Faire) มากยิ่งขึ้น รัฐเข้าไปยุ่งเกี่ยวน้อยที่สุด ปล่อยให้

ให้เป็นหน้าที่ของกลไกตลาดที่เรียกว่า มือที่มองไม่เห็น (invisible hand) แนวคิดของ Smith มีอิทธิพลต่อระบบการบริหารงานในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำ (division of labour) ตามความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างผลิตภาพ (productivity) ในการทำงานขององค์กร (วรารัตน์ เขียวไพร, ๒๕๔๒, หน้า ๒๓-๒๔) นอกจากนี้แล้ว แนวคิดเกี่ยวกับการค้าเสรีของ Smith ทำให้องค์การทางธุรกิจตลอดจนภาครัฐในขณะนั้นพยายามแสวงหาทรัพยากร และนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การค้าเสรีนี้ต่อมาได้กลายเป็นมูลเหตุสำคัญที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) จนทำให้อุตสาหกรรมก้าวหน้ายิ่งขึ้น นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งยุคอุตสาหกรรมสมัยใหม่ หลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วประมาณ ๑๐๐ ปี การผลิตได้เปลี่ยนจากระบบครัวเรือน (family system) มาเป็นระบบโรงงาน (factory system) โดยสิ้นเชิง มีการนำเครื่องจักรกลเข้ามาใช้ในการผลิตแทนที่แรงงานจากคน เนื่องจากสามารถผลิตสินค้าได้ในปริมาณมาก (mass production) ช่วยลดต้นทุนการผลิต ใช้นเวลาน้อยลง มีความรวดเร็วขึ้นในการผลิตทำให้โรงงานอุตสาหกรรมเหล่านั้นเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจซึ่งประกอบการค้าขายก็เจริญขึ้นเช่นกัน และได้้นำเอาวิธีการตลาด (Marketing) มาใช้ เมื่อองค์กรทางธุรกิจทั้งหลายมีความมั่นคงขึ้น เจริญเติบโตมากขึ้น

การผลิตแบบเดิมก็หมดไป ความจำเป็นในการที่จะพัฒนาระบบวิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพจึงมีมากขึ้น (บรรยงค์ โตจินดา, ๒๕๔๒ : ๔๔-๔๕) องค์กรเหล่านั้นต้องการการบริหารที่มีรูปแบบที่เป็นทางการ (formalized management practice) ซึ่งจากจุดนี้ทำให้เริ่มมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นอย่างมากมาย โดยมีแรงผลักดัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีวิวัฒนาการของศาสตร์หรือแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ องค์กรมาจนถึงปัจจุบัน

แนวคิด ทฤษฎี หรือศาสตร์ด้าน องค์กร (organization theory) จึงได้เริ่มมีการรวบรวมและคิดค้นอย่างมีระบบในหลาย ๆ รูปแบบภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในช่วงปลายศตวรรษที่ ๑๙ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมที่เริ่มเปลี่ยนแปลง เป็นสังคมอุตสาหกรรมเต็มตัวจึงต้องมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมารองรับ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูง จากนั้นก็ได้มีวิวัฒนาการของแนวคิด ทฤษฎี หรือศาสตร์ด้านองค์กร กันอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยทฤษฎี องค์กรหรือศาสตร์ด้านองค์กรนั้นจัดเป็นสาขาวิชาที่มีความสำคัญในขอบข่ายของการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จากอดีตที่ผ่านมาได้ปรากฏว่ามีการศึกษาและนำเสนอศาสตร์ ด้านองค์กรกันไว้อย่างมากมาย ในหลายยุค

หลายสมัยจากนักวิชาการจำนวนไม่น้อย มี  
ทั้งที่คิดเห็นสอดคล้องและโต้แย้งกัน ซึ่ง  
ถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยให้  
เห็นแง่มุมต่าง ๆ ในการศึกษาเรื่องของการ  
อย่างรอบด้าน ทั้งในแง่ของการบริหาร  
จัดการองค์การ (organizing) ที่เป็นการศึกษา  
ถึงโครงสร้าง (structure) ขององค์การ กับ  
การศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ  
(organizational behavior) รวมทั้งสามารถศึกษา  
ถึงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การว่ามี  
กระบวนการ (process) อย่างไรบ้าง จากข้อมูล  
เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การหรือศาสตร์ด้านองค์การ  
ที่มีอย่างหลากหลายในข้างต้น สามารถที่จะ  
จำแนกออกตามรูปแบบ และวิวัฒนาการได้ถึง  
๓ กลุ่มใหญ่ (ติน ปรัชญพฤทธิ, ๒๕๔๒ ก,  
หน้า ๑-๘๗ ; นิตยา เงินประเสริฐศรี, ๒๕๔๐,  
หน้า ๑-๑๐ ; พยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๓๘,  
หน้า ๓-๒๘ ; สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, ๒๕๔๗,  
หน้า ๑๓๕-๒๒๑ ; สร้อยตระกูล อรรถมานะ,  
๒๕๔๐, หน้า ๑๕๗-๑๗๖ ; อรุณ รักธรรม,  
๒๕๔๑, หน้า ๑๐๕-๑๕๐ ; อุทัย เลาหิเชียร,  
๒๕๔๑, หน้า ๑๐๕-๑๕๐) คือ

๑. กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิม (Classical  
Organization Theory)

๒. กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมแบบใหม่  
(Neo-Classical Organization Theory)

๓. กลุ่มทฤษฎีสมัยใหม่หรือทฤษฎี  
สังเคราะห์ (Modern Organization Theory  
or Synthesis Organization Theory)

บทความนี้จะกล่าวถึงความเป็นมาและ  
รูปแบบของทฤษฎีแต่ละกลุ่มตามที่มีผู้ศึกษา  
ศาสตร์ด้านองค์การไว้หลายสำนักคิดซึ่งมีความ  
หลากหลายมาก แต่เมื่อจัดกลุ่มออกตามรูป  
แบบและสาระสำคัญแล้วสามารถแบ่งได้เป็น  
๓ กลุ่มใหญ่ดังที่ได้กล่าวถึงแล้วในข้างต้น คือ

๑. ทฤษฎีกลุ่มแรกเป็นทฤษฎีองค์การ  
กลุ่มดั้งเดิมหรือคลาสสิก เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้น  
จากสภาพแวดล้อมของการปฏิวัติอุตสาหกรรม  
และมีการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม  
อย่างมากในช่วงเวลานั้น นักวิชาการหลาย  
ท่านมองว่าองค์การกลุ่มนี้มีลักษณะเป็นระบบ  
ปิด (closed system) มีรูปแบบคล้ายเครื่อง  
จักรกล (mechanic) ทฤษฎีองค์การที่สำคัญใน  
กลุ่มนี้ได้แก่ทฤษฎีระบบราชการ (bureaucratic  
theory) ของ Max Weber ที่มุ่งเน้นหลักความ  
เป็นเหตุเป็นผล ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ที่  
แน่นอนมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด  
มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทฤษฎี  
ต่อมาได้แก่ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์  
(scientific management theory) ของ Frederick  
W.Taylor ซึ่งแนวคิดนี้มีอิทธิพลอย่างมากในกลุ่ม  
ของทฤษฎีดั้งเดิม โดยมีเป้าหมายคือเพิ่ม  
ประสิทธิภาพสูงสุด (maximizing efficiency) โดย  
ใช้ปัจจัยในการผลิตให้น้อยที่สุด มีหลักเกณฑ์  
เรื่องเน้นความสามารถเฉพาะด้าน วิธีการทำงาน  
ที่ดีที่สุด (the one best way) และระบบการ  
จูงใจในการทำงานโดยวิธีการกำหนดมาตรฐาน  
ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการทำงาน (incentive

wage system) เป็นต้น อีกทฤษฎีหนึ่งที่สำคัญในยุคนี้คือทฤษฎีหลักการจัดองค์การและการบริหาร (Principles of Organization and Management) ของ Henry Fayol ที่มีหลักการทำงานสำคัญ ๕ ประการที่เรียกว่า POCCC อันประกอบไปด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) พร้อมทั้งข้อเสนอทั่วไปของการบริหาร (General Principles of Management) เพิ่มเติมอีก ๑๔ ประการ ส่วน Luther Gulick และ Landall Urwick ได้เสนอขบวนการบริหาร ๗ ขั้นตอน หรือที่นิยมเรียกย่อ ๆ กันว่า POSDCORB อันประกอบไปด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) เป็นต้น

**๒. ทฤษฎีองค์การกลุ่มดั้งเดิมแบบใหม่หรือนีโอคลาสสิก** นักวิชาการหลายท่านมองว่าเป็นระบบเปิด (opened system) หรือมีชีวิต (organic) มากกว่าในกลุ่มแรกซึ่งเป็นระบบที่มีรูปแบบคล้ายเครื่องจักร ทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับมนุษย์มากยิ่งขึ้น เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจากกลุ่มทฤษฎีแบบดั้งเดิม ให้ความสำคัญกับขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (human relations movement) และพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ให้ความสำคัญกับมนุษย์

และตระหนักว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ (human element) การจัดการแบบมีส่วนร่วม (participative management) การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (empowerment) เป็นต้น ความสนใจในด้านมนุษยสัมพันธ์ในช่วงเวลาต่อมาได้ทำให้ Elton Mayo และคณะทำการศึกษาวิจัยที่มีชื่อเสียงคือ Hawthorne Studies ที่ Western Electric Company เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1927-1932 จากผลการศึกษาพบว่าในหน่วยงานจะเกิดองค์การที่ไม่เป็นทางการ (informal organization) ควบคู่ไปกับองค์การที่เป็นทางการ (formal organization) และองค์การที่ไม่เป็นทางการจะมีบทบาทต่อพฤติกรรมของคนงาน เช่น การลงโทษ (sanction) หากประพฤติไม่ดีหรือทำงานต่ำกว่ามาตรฐานจากกลุ่ม การให้รางวัลตอบแทนตลอดจนบทลงโทษที่มีใช้ในรูปของวัตถุหรือทรัพย์สินทางเศรษฐกิจเท่านั้นที่มีคนให้ความสำคัญ แต่พฤติกรรมของกลุ่มมีผลต่อบุคคลมากกว่าตัวเงินเสียอีก เช่น การยกย่องจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือในทางกลับกัน เช่น การถูกประณาม หรือถูกคัดออกนอกสังคม (social ostracism) ดังนั้น การกระทำของคนงานจะถูกกำหนด (determine) จากกลุ่มมากกว่าที่จะสามารถกระทำใดด้วยความต้องการของตนเองโดยอิสระส่วนบุคคล (individual) ไปทั้งหมด การศึกษา ในครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและยอมรับศักดิ์ศรีของมนุษย์ (human dignity) มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการที่สำคัญอีกหลายท่านที่ให้ความสนใจกับหลักของมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham H.Maslow ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors of Motivation Theory) ของ Frederick Herzberg ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory x and y) ของ Douglas McGregor เป็นต้น

๓. ทฤษฎีองค์การกลุ่มสมัยใหม่ เป็นทฤษฎีองค์การร่วมสมัยที่สร้างมาเพื่อลดข้อจำกัดและปัญหาที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในองค์การของทฤษฎีสองกลุ่มแรก มีนักวิชาการ นักคิดมากมายที่อาจสามารถจำแนกให้สังกัดในกลุ่มนี้ ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Making Theory) ของ Herbert A. Simon ที่มุ่งเน้นการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารในด้านต่าง ๆ (limited or bounded rationality) ซึ่งการตัดสินใจอาจจะไม่ดีที่สุด แต่อาจทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นไปได้ ทฤษฎีต่อมา ได้แก่ ทฤษฎีระบบเปิด (Opened System Theory) นักวิชาการที่มีแนวคิดเช่นนี้ได้แก่ James D. Thompson ที่มองว่าองค์การเป็นระบบที่ซับซ้อนโดยธรรมชาติ มีระบบย่อยต่าง ๆ ภายในที่สัมพันธ์กันเหมือนกับสิ่งมีชีวิต ที่ต้องการให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพราะองค์การเองก็เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของสังคมด้วย

เช่นกัน องค์การจะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อการดำรงอยู่และเติบโต นักวิชาการที่มีแนวคิดสอดคล้องกันในการทำงานนี้มีอีกหลายท่าน ได้แก่ Charles Perrow เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จึงต้องนำหลักหรือวิธีการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ เช่น วิธีการบริหารตามสถานการณ์ (situational approach) นอกจากนี้แล้วยังมีแนวคิดและเทคนิคการบริหารที่ทันสมัยมาใช้ในองค์การเพื่อให้การบริหารองค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถแก้ไขปัญหาทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม เช่น การบริหารโดยทฤษฎี Z (Z Type Theory) การรื้อปรับระบบ (reengineering) การพัฒนาองค์การ (Organization Development - OD) การสร้างกลุ่มคุณภาพงาน (Quality Control Circle - QC) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management - TQM) เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่าวิวัฒนาการของทฤษฎีองค์การแต่ละยุคสมัย จะสอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของรัฐในแต่ละช่วงเวลา การที่มีทฤษฎีองค์การมากมายเกิดขึ้นตลอดมา เนื่องจากการท้าทายหรือมีข้อโต้แย้งแนวคิดเดิม (Thesis) จากแนวคิดใหม่ (Anti Thesis) อยู่เสมอแล้วสังเคราะห์ (Synthesis) มาเป็นแนวคิดใหม่ที่เป็นผลจากการปะทะกันของสองแนวคิดแรกตามหลักการวิภาษวิธี (Dialectic) ตามแนวคิด

ของ George Wilhelm, Friedrich Hegel และ Carl Marx (จิโรช วีระชัย, ๒๕๓๘, หน้า ๒๒๑-๒๒๔ ; บุญทัน ดอกไธสง, ๒๕๓๕, หน้า ๑๖๔-๑๗๗) กล่าวคือจากจุดเริ่มต้นก่อนที่จะมีการศึกษา เรียนรู้ เรื่องขององค์การอย่างเป็นระบบหรือสร้างเป็นแนวคิดทฤษฎีนั้นสังคมของมนุษย์ตั้งแต่ยุคเรอเนซองจนถึงยุคเกษตรกรรมมีรูปแบบวิธีการบริหารจัดการในองค์การแบบโบราณ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถานภาพดั้งเดิม (Thesis) ของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการในสมัยนั้นโดยที่อาจจะยังไม่ได้เรียกหน่วยการบริหารว่าองค์การ แต่มีระบบการบริหารการปกครองโดยผู้นำที่มีอำนาจที่อาศัยความรู้สึกนึกคิดของตนเองเป็นสำคัญในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยอาจมีหรือไม่มีเหตุผลและความชอบธรรมก็ได้ สุดแต่ความพึงพอใจหรืออารมณ์ ความรู้สึกของผู้นำไม่ว่าจะเป็นในรูปของหัวหน้าเผ่า เจ้าเมือง กษัตริย์ ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เมื่อเวลาผ่านไปจวบจนกระทั่งการเข้าสู่ยุคสมัยแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรม จึงมีแนวคิดที่มาท้าทาย (Antithesis) ให้มีการนำหลักการบริหารองค์การที่สอดคล้องกับหลักการอุตสาหกรรม ซึ่งมีการขยายตัวเป็นอย่างมาก ระบบการผลิตก็เปลี่ยนแปลงไปจากระบบครัวเรือน มาเป็นการผลิตคราวละมาก ๆ รวมทั้งในสังคมยุคนั้นกำลังตื่นตัวกับปรัชญาวิทยาศาสตร์ที่เข้ามามีบทบาทครอบงำไปทั่วเกือบทุกสาขาวิทยาการ การกระทำกิจกรรมใดต้องมีหลักการ มีเหตุ มีผลสามารถอธิบายได้ จึงทำให้เข้ามาสู่การ

สังเคราะห์ (synthesis) ออกมาเป็นทฤษฎีองค์การในยุคคลาสสิก ซึ่งมุ่งให้ความสำคัญกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีการในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านตามความถนัด (division of labour) ซึ่งต่อมาทฤษฎียุคนี้ก็กลายเป็นสถานภาพดั้งเดิม (thesis) ที่ถูกโต้แย้งจากแนวคิดใหม่ ๆ (antithesis) ในเวลาต่อมาที่คิดว่าทฤษฎีแบบเดิมมุ่งเน้นแต่งานเป็นหลักไม่ค่อยให้ความสำคัญกับจิตใจหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ แต่ให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตเท่านั้น นักวิชาการหลายท่านมีความคิดเห็นว่าแนวคิดนี้เป็นการศึกษาองค์การที่ปราศจากบุคคล (organization without people) เสียมากกว่าแนวคิดเช่นนี้ทำให้เกิดกระแสใหม่ (synthesis) ที่ให้ความสนใจต่อมนุษย์มากกว่าตัวองค์การ โครงสร้างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องจักรกลที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่เกิดขึ้นแล้วกลายเป็นแนวคิดเก่า (thesis) ในเวลาต่อมาอีกเช่นกันคือทฤษฎีกลุ่มดั้งเดิมแบบใหม่ (Neo Classic) ที่มุ่งความสนใจที่มนุษย์อย่างจริงจังมากกว่าตัวองค์การเอง ไม่ว่าจะเป็นในด้านขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มองผู้ปฏิบัติงานอย่างให้คุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้นให้ความสนใจในด้านจิตวิทยา แรงจูงใจขวัญกำลังใจของบุคคลที่มีชีวิตจิตใจว่าเป็นสิ่งมีชีวิต มิได้เป็นเครื่องจักรกล ทำงานเหมือนหุ่นยนต์ ขาด



ความรู้สึกรู้สึก ซึ่งในระยะเวลาต่อมาได้มีแนวคิดที่มาทำลาย (antithesis) อีกว่าแนวคิดในกลุ่มดั้งเดิมแบบใหม่ ซึ่งไม่ได้เน้นเรื่องโครงสร้างขององค์การแต่ให้ความสำคัญกับจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากเกินไป จนละเลยเรื่องเป้าหมายและการกิจหลักขององค์การจึงมีแนวคิดใหม่เกิดขึ้นมาจากการโต้แย้งกันเป็นทางออกต่อมา (synthesis) ในรูปของทฤษฎีองค์การกลุ่มสมัยใหม่ (modern organization theory) ซึ่งสร้างมาเพื่อลดข้อจำกัดและปัญหาที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในองค์การตามทฤษฎีองค์การสองกลุ่มแรกทีกล่าวมาแล้ว โดยทฤษฎีนี้จะพิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพราะองค์การมีฐานะเป็นระบบย่อยของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม เพราะฉะนั้นเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ด้วยผลผลิตต่าง ๆ และในขณะเดียวกันต้องสามารถปรับตัวให้ได้กับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) การสื่อสารโทรคมนาคม (telecommunication) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งข่าวสารข้อมูล (Information Era) โดยมีกระแสของโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่มีบทบาททำให้

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากทั่วทุกมุมโลกมีผลกระทบต่อกันได้ง่ายและรวดเร็วมาก ไม่ใช่เพียงแต่การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ภายในรัฐใดรัฐหนึ่งแล้วเท่านั้น ในยุคนี้จึงเป็นช่วงเวลาที่เอื้อให้คนที่มีความรู้หรือข้อมูลและความรู้มีอำนาจในการต่อรองหรือคุณค่าในตัวสูงกว่าผู้ที่ล้าหลังด้านความรู้หรือขาดข่าวสารข้อมูล

ขณะนี้สังคมโลกกำลังก้าวจากยุคสมัยใหม่ (Modern Era) ไปสู่ยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern Era) หรือเป็นช่วงเวลาหลังยุคอุตสาหกรรม (Postindustrial Era) ก็ว่าได้ (ติน ปรัชญพฤทธิ, ๒๕๔๒ ข, หน้า ๑-๒๑) ภายหลังการล่มสลายของลัทธิคอมมิวนิสต์ (communism) กระแสของลัทธิของการเมืองแบบประชาธิปไตย (democracy) และลัทธิทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (capitalism) ได้มีบทบาทและอิทธิพลสูงขึ้นในสังคมโลก มีการใช้วิทยาการเข้าช่วยทั้งทางด้านการบริหารงาน การสื่อสารและการประสานงาน สามารถทำได้ง่ายขึ้นถึงแม้ว่าจะอยู่ห่างไกลกันคนละรัฐ หรือคนละทวีปองค์การจะมีรูปแบบเป็นเครือข่ายกันมากยิ่งขึ้นก็ตาม หลายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นบริษัทข้ามชาติ การทำงานกันแบบข้ามเขตแดน การผลิตที่ดำเนินการต่างพื้นที่กันตามต้นทุนที่ต่ำสุดของวัตถุดิบและแรงงาน ซึ่งเป็นการกระจายกันทางภูมิศาสตร์ แบ่งงานกันทำเฉพาะส่วนแล้วค่อยนำมาประกอบกันเป็นรูปร่างภายหลัง เช่น รถยนต์ โทรศัพท์

มือถือ เครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ โดยยึดหลักการรวมความสามารถและใช้ทรัพยากรร่วมกัน องค์กรมีขนาดที่เล็กลง (downsizing) ลดความซับซ้อนทางลำดับการบังคับบัญชา มีสายการบังคับบัญชาที่แบนราบ (flat) มากยิ่งขึ้น มีความยืดหยุ่น (flexibility) สูง ใช้กำลังคนน้อยแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงโดยมีเทคโนโลยี และระบบหรือเทคนิควิธีการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารงาน อาจใช้การหาทรัพยากรจากภายนอกองค์กร (outsourcing) หรือการจ้างงานผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมาทำเป็นเรื่อง ๆ ไป (contract out) อาจใช้ผู้ปฏิบัติงานแบบชั่วคราว (temporariness) ที่เป็นองค์กรแบบโครงการ (project organization) หรือองค์กรแบบเฉพาะกิจ (ad hoc) ที่มีการรับงานเป็นคราว ๆ หรือเป็นกรณีไป มีระบบการควบคุมคุณภาพ และตรวจสอบการบริหารงานที่ได้มาตรฐาน เช่น ISO, PSO, Balance Score Card (BSC), Key Performance Indicators (KPI) ที่เป็นตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กร ในการวางแผนและการบริหารจัดการจะเป็นแบบเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and management) เป็นต้น

ต่อไปในยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern Era) ลักษณะของระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ตายตัวหรือหลักการดั้งเดิมของสังคมอาจถูกยอมรับน้อยลงไป มนุษย์เพศหญิงและคนกลุ่มน้อยอาจมีโอกาที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารองค์กรระดับสูงมากขึ้น การบริหารองค์กรจะยึดถือตาม

สถานการณ์ (contingency) และสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น องค์กรจะถูกมุ่งหวังให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) อุปมาเหมือนองค์กรที่มีสมอง (organization as the brain) ซึ่งที่จะสามารถรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น ข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงจากทั้งภายในและภายนอกตัวองค์กรเอง และนอกจากนี้แล้วยังสามารถประมวลผลทำความเข้าใจ ดีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย แนวปฏิบัติรวมทั้งสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม (innovation) ขึ้นเองได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วทันการณ์และเหมาะสม กับสถานการณ์ มีองค์กรแบบใหม่ที่มีรูปแบบ เป็นองค์กรเสมือนจริง (virtual organization) เป็นรูปแบบที่ใช้ทดแทนองค์กรในรูปแบบปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, ๒๕๔๖, หน้า ๒-๑๔๒ ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ๒๕๔๖, หน้า ๑๖-๓๑๘) โดยเน้นระบบเครือข่าย (network) เป็นองค์กรที่ไร้พรมแดน (borderless) ทั้งด้านกายภาพ (physical) และหน้าที่ (functional) สำหรับในเรื่องของวิทยาการหรือองค์ความรู้ที่ถูกครอบงำโดยปรัชญาวิทยาศาสตร์ (philosophy of science) มานานในแง่ของหลักการ ความเป็นเหตุเป็นผล ความสามารถในการอธิบายและทำนายได้ อาจถูกลดบทบาทให้น้อยลง องค์กรต่อไปอาจไม่จำเป็นต้องมีที่ทำการถาวร แต่สามารถทำงานอยู่กับบ้าน บนรถยนต์ หรือที่ใดที่หนึ่ง

ในโลกด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน อาจมีศาสตร์ด้านองค์การใหม่ ๆ เกิดขึ้นอีกมากมายเข้ามาแทนที่ทฤษฎีเดิมที่ยึดถือกันอยู่เป็นวัฏจักร (cycle) ตามหลักวิชาวิธี (dialectic) ที่มีหลักการของ thesis : antithesis : synthesis : thesis อย่างไม่รู้จบ ครอบคลุมที่มนุษย์ชาติยังคงอยู่และมีพัฒนาการในด้านองค์ความรู้และวิทยาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งหลักการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ อาจไม่ต้องยึดถือแนวคิดของศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง (Decentering) หรือแนวคิดของสำนักใดสำนักหนึ่งเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดตามแบบปรัชญา

วิทยาศาสตร์เหมือนอย่างที่ผ่านมา องค์ความรู้ที่ได้มาจึงเป็นองค์ความรู้ที่หลากหลาย มิได้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งเมื่อมองแบบเจาะลึกแล้วจะพบว่าบางแนวคิดที่ทำการวิพากษ์ (antithesis) แนวคิดหลัก (thesis) อาจเป็นเพียงวาทกรรม (discourse) ที่มีอยู่ในที่ช่วงเวลาและสถานที่ใดที่หนึ่งเท่านั้น ดังนั้น การที่จะสังเคราะห์ (synthesis) ออกมาเป็นแนวคิดใหม่ได้นั้นอาจต้องใช้ระยะเวลารวมถึงความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในสังคมของมนุษย์แต่ละยุคสมัยด้วย

## รายการอ้างอิง

- กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ. (๒๕๓๓). *โลกของเรา*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- จรัส นกรรจ์แดง. (๒๕๒๕). *ประวัติศาสตร์อารยธรรมตะวันตก*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- จิตรกร โพธิ์งาม. (๒๕๔๒). *มานุษยวิทยาเบื้องต้น*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิรโชค วีระชัย. (๒๕๓๘). *รัฐศาสตร์ทั่วไป*. กรุงเทพฯ : แสงทองการพิมพ์.
- จุฑาทิพย์ อุมะวิชนี. (๒๕๔๔). *วิวัฒนาการแห่งความคิด ภาคมนุษย์และมนุษยชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุมณเฒ่า ยური และคณะ. (๒๕๔๒). *วิถีโลก*. กรุงเทพฯ : เชิร์ดเวฟเอดยูเคชั่น.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (๒๕๔๔). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (๒๕๔๒ ก). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (๒๕๔๒ ข) *รวมบทความและงานวิจัยที่ระลึกการเกษียณอายุราชการ ศาสตราจารย์ ดร.ดิน ปรัชญพฤทธิ*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (๒๕๔๖). *การปฏิรูประบบราชการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหารร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (๒๕๔๐). *ทฤษฎีองค์การแห่งการศึกษาเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (๒๕๔๖). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญเดิม พันรอบ. (๒๕๔๒). *มนุษย์ : สังคมและวัฒนธรรม*. ชลบุรี : ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทัน ดอกไธสง. (๒๕๓๕). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (๒๕๔๒). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (๒๕๓๘). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรัตน์ เทียวไพร. (๒๕๔๒). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

วีณา ศรีชัยรัตน์. (๒๕๕๕). อารยธรรมตะวันออกและตะวันตก. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (๒๕๕๐). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เทคนิค ๑๕.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (๒๕๕๗). หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :  
จงเจริญการพิมพ์.

สมพงศ์ เกษมสิน. (๒๕๒๓). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (๒๕๕๐). สาธารณบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. (๒๕๕๑). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

อัมชา ก.บัวเกษร. (๒๕๕๒). ภูมิศาสตร์กายภาพ ๑. ชลบุรี : ภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัย เลาหิเชียร. (๒๕๕๑). รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ. กรุงเทพฯ :  
ที พี เอ็ม เพรส.



