

แนะนำหนังสือที่น่าสนใจ

โดย ดร. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย

Golembiewski, R.T. (Ed.) (2001). Handbook of Organizational Behavior 2nd Revised and Expanded. New York: Marcel Dekker. 805 หน้า
ราคา 11,640 บาท

วิชาพฤติกรรมองค์การ (organizational behavior) แม้จะมีผู้รู้หลายท่านมองว่าเป็นเรื่องจุลภาคที่มีเนื้อหาทั้งในเชิงของทฤษฎีและการประยุกต์ใช้นั้น มีความสำคัญไม่น้อยในการบริหารปกครองโดยเฉพาะหากการบริหารนั้นต้องอาศัยทั้งหลักในทางรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ประกอบร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ ในการตีพิมพ์ครั้งที่ 2 ของเล่มนี้มีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้ทันสมัยมากขึ้นในจำนวน 29 บท มีเพียง 6 บทเท่านั้นที่คงเนื้อหาเดิมเหมือนการตีพิมพ์ครั้งที่ 1 มีผู้เขียน “หน้าใหม่” ถึง 2 ใน 3 หลายท่านเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันทั่วในเรื่องที่ได้รับเชิญให้เขียนบรรณานุกรมของเล่ม คือ Golembiewski ศาสตราจารย์ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ที่มีผลงานมากมายผลเป็นที่ยอมรับรู้จักกันอย่างกว้างขวางแห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เชื่อว่าเนื้อหาสะท้อนให้เห็นความต้องการความคาดหวังของสังคมที่จะ “เสพ” แง่คิดมุมมองที่เป็นประโยชน์ของวิชานี้ในการบริหารจัดการองค์การและบุคคล จึงเป็นหน้าที่ของ “OBers” ที่จะนำเสนอผลงานการวิจัยต่างๆ สู่สาธารณชน โดยเฉพาะลักษณะ D-word ที่เน้นความหลากหลาย (diversity) ในเนื้อหาและพัฒนาการของแนวคิดต่างๆ หลากหลายในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ เปิดสู่เส้นทางความเข้าใจใหม่ๆ ที่นำไปปรับใช้ได้ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนวิชาชีพอื่นๆ อาทิ แวดวงการศึกษา การพยาบาลทรัพยากรบุคคล จิตวิทยา และสังคมวิทยา

บทนำ Golembiewski เองได้พยายามชี้ประเด็นให้เห็นว่าพฤติกรรมองค์การเปรียบเสมือนแว่น 3 วง แก่น วงในและวงนอก แก่นแกนก็จะส่งผลต่อวงใน วงในก็จะส่งอิทธิพลต่อพัฒนาการของวงนอกและส่งผลกระทบต่อภาพรวมของ OB

ในอนาคต สะท้อนถึงพลวัตของศาสตร์นี้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้เสพ OB ที่จะแสวงหา
ลักษณะร่วมสมัยให้ได้ให้ทัน แม้ OBers ส่วนใหญ่ในอเมริกาจะร่ำเรียนมาทางด้าน
ธุรกิจก็มีความพยายามที่จะปรับองค์ความรู้มาใช้ในการบริหารธุรกิจให้มากขึ้น
ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่สมควรแก่การชื่นชม โดยเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ
(organization development) เพื่อให้ระเบียบวิธีวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น Golembiewski
ได้แบ่งหัวเรื่องต่างๆ ของ OB ออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) หัวเรื่องดั้งเดิมที่มีความ
ชัดเจนในตัวเองเป็นที่ยอมรับกันในวงกว้าง มีผลการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ไว้มาก
อาทิ การออกแบบองค์การ แรงจูงใจในงาน การกำหนดเป้าประสงค์ การบริหาร
ความเครียดในสถานที่ทำงาน งานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์การ
การสำรวจด้าน HR และความกล้าเสี่ยงและทฤษฎีว่าด้วยภาวะผู้นำ เป็นต้น
2) หัวเรื่องที่ควรแก่การใส่ใจที่มีผู้เรียกร้องในรูปของแฟชั่นสมัยนิยม (fads or fash-
ions) ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์การ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ภาวะความเครียด
ทางจิตใจ “เชิง” การบริหารความขัดแย้งในองค์การ การประกอบการข้ามชาติ
ความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว การบริหารการฝึกอบรมและการพัฒนา
ความหลากหลายในเศรษฐกิจโลกและ 3) หัวเรื่องที่ถูกทอดทิ้งที่เราควรให้ความสนใจ
เพิ่มขึ้นได้แก่ Postmodernism งานวิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบพฤติกรรม ผล
ทางบวกของการเปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทน ขอบเขตทางวัฒนธรรม

บทที่ 2 Paul R. Lawrence แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด พูดถึงแนวคิด
สำรวจหรือแนวคิดเชิงเงื่อนไขในการออกแบบองค์การ ทำอย่างไรที่ผู้มีอำนาจจะมี
“Strategic choice” ในการออกแบบองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการ
วิเคราะห์ความหลากหลายท่ามกลางปัจจัยที่ไม่แน่นอน สร้างความแตกต่างได้
การคำนึงถึงเงื่อนไขต่างๆ จึงมีความสำคัญมิใช่น้อย หากองค์การมีผลิตภัณฑ์
อย่างเดียวกับที่มีหลากหลาย ควรพิจารณาปัจจัยใดบ้างในการออกแบบองค์การ

บทที่ 3 Hal G. Rainey แห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐจอร์เจีย ได้ชี้ให้เห็นถึง
ความสำคัญและบทบาทของแรงจูงใจโดยเลือกสรรทฤษฎีด้านเนื้อหาที่เป็นตัวแทน
อาทิ ทฤษฎีของ Maslow Herzberg McClelland และของ Adams ตัวแทนทฤษฎี
ด้านกระบวนการของแรงจูงใจที่ผู้เขียนนำเสนอได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง การ
วางเงื่อนไขเชิงปฏิบัติการ การกำหนดเป้าหมาย

บทที่ 4 ต้นตำรับทฤษฎี Edwin A. Locke แห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแมรีแลนด์ วิทยาเขต College Park ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมาย โดยอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของเป้าหมาย กลไก การให้ข้อมูลย้อนกลับ ฯลฯ การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ในบริบทต่างๆ ขององค์การ ข้อควรพิจารณาด้วยการตั้งคำถามแบบ “เวทิลลิกตา” ตาม-ตอบอยู่ในตัว อาทิ ควรกำหนดเป้าหมายให้ยากมากน้อยเพียงใด ใครเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ใครกำหนดยุทธศาสตร์ ควรใช้เงินเป็นรางวัลหรือไม่หากทำเป้าได้ดังหมาย

บทที่ 5 ทฤษฎีว่าด้วยการอนุรักษ์ทรัพยากรไว้ในการบริหารความเครียด ในสถานที่ทำงาน เขียนโดย S.E. Hobfoll และ Arie Shirom เป็นทฤษฎีใหม่ที่ Hobfoll เสนอไว้ในปี 1989 ที่มุ่งอธิบายกระบวนการของภาวะ “เซ็ง” (burnout) ในอารมณ์และผลที่เกิดขึ้นตามมากับภาวะการหมดอาลัยตายอยาก โดยตั้งชื่อทฤษฎีว่า The Conservation of Resources (CoR) Theory ที่ระบุ 2 Cs คือ ภาวะการณ์ (circumstances) และเกิดผลที่ตามมา (consequences) ของความเครียด จากนั้นโยงเข้ากับความ “เซ็ง” ของบุคคลที่น่าสนใจ คือในแต่ละประเด็นที่นำเสนอผู้เขียนได้เชื่อมโยงผลงานวิจัยต่างๆ สนับสนุนการอภิปราย

บทที่ 6 งานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มขนาดเล็ก โดย C.W. Langfred และ M.T. Shanley ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มงานกับทีมงานความเหมือน ความแตกต่าง ผลงานวิจัยล่าสุด บัณฑิตที่ควรคำนึงถึงเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม/ทีมที่น่าสนใจ คือ การพูดถึงแรงงานความรู้ (knowledge workers) ที่ Peter Drucker บัญญัติขึ้นไว้แต่ปี 1959 ว่าหมายถึงพนักงานระดับสูงที่นำความรู้ทางทฤษฎีและเชิงวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาฝึกอบรมไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ให้เกิดแก่องค์กร ผู้เขียนเชื่อว่าแรงงานความรู้เป็นกลุ่มคนที่เติบโตเร็วที่สุดในหมู่มากำลังคนทั้งหลาย ที่พบเห็นได้ในการทำงานเป็นทีมในบริบทต่างๆ กันไป การศึกษาวิจัยชี้ว่า แม้ว่าจะมีงานวิจัยไม่มากก็ตาม การเป็นอิสระเอกเทศ และการพึ่งพาซึ่งกันและกันของแรงงานความรู้ นอกเหนือจากตัวแปรสนับสนุนอื่นๆ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้เขียนยังได้เสนอตัวแปรที่เป็น “meso” paradigm ในการศึกษาเกี่ยวกับทีมงานขนาดเล็กด้วย

บทที่ 7 วัฒนธรรมองค์การ เขียนโดย R.G Isaac และ D.C. Pitt ที่ได้รับความนิยมนร่วมสมัยเป็นอย่างมาก ผู้เขียนพิจารณาผลกระทบของวัฒนธรรมใน 2 มิติ ภายในและภายนอกขององค์การ พูดถึงลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ สิ่งที่ไม่ถือเป็นวัฒนธรรมองค์การ (อาทิ บรรยากาศองค์การ หรือ organizational climate) ที่น่าสนใจ คือ มีการพูดถึงการต่อตัวของวัฒนธรรม การธำรงรักษาวัฒนธรรมโดยยกประเด็นของการว่าจ้างพนักงานใหม่ การอบรมขัดเกลานิสัยทางสังคมมาเป็นตัวอย่าง การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การ “สูตรสำเร็จ” ของการปรับเปลี่ยน จุดแข็งหรือพลังของวัฒนธรรม ว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่จริงเป็นประโยชน์หรือไม่

บทที่ 8 การออกแบบองค์การ โดย W.B. Stevenson บทความนี้ว่าด้วยการออกแบบและการนิยามคำว่าองค์การในฐานะที่เป็นโครงสร้างและในฐานะที่เป็นกระบวนการ มิติที่พึงพิจารณาหากมององค์การในแง่ของโครงสร้างความเป็นทางการการจำแนกองค์การในแนวดิ่งและแนวนอน การรวมศูนย์อำนาจ โครงสร้างในฐานะรูปแบบต่างๆขององค์การ รูปแบบสะท้อนถึงวัฒนธรรมมองโครงสร้างในมิติของสถาบัน ในส่วนของกระบวนการ เราอาจพิจารณาโครงสร้างว่ามีความเป็นทางการ-ไม่เป็นทางการมากน้อยเพียงใดรวมถึงการสร้างเครือข่าย

บทที่ 9 การสำรวจระดับชาติเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายงานการศึกษาสำรวจของ P.V. Marsden, A.L. Kalleberg, และ D.Knoke ที่ทำขึ้นตั้งแต่ปี 1991 น่าจะถือเป็นตัวอย่างของการศึกษาวิจัยสำรวจระยะยาวในระดับชาติได้กล่าวถึงระเบียบวิธีการวิจัยที่มีหน่วยของการวิเคราะห์การสุ่มตัวอย่าง การออกแบบการศึกษา การวิเคราะห์ผลในแง่มุมต่างๆที่น่าจะเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยได้รายงานผลวิจัยในมิติต่างๆ อาทิ กลุ่มอาชีพ การว่าจ้าง ผลการดำเนินการในแต่ละกิจกรรม HR อาทิ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง ประกอบไปด้วย

บทที่ 10 ความกล้าเสี่ยงในองค์การ เขียนโดย M. L. Weber ที่เชื่อว่ามี ความสำคัญมากขึ้น ในยุคที่สังคมมีความไม่แน่นอน การตัดสินใจใดๆ ขององค์การจะประกอบเจือด้วยความเสี่ยงไม่มากนักเลย จึงควรแก่การศึกษาถึงแนวคิด

บทบาทที่สำคัญและลักษณะของผู้ตัดสินใจในแง่มุมต่างๆ ปัจจัยสถานการณ์และตัวแปรอื่นๆ ที่มีผล

บทที่ 11 ทฤษฎีภาวะผู้นำขององค์การแนวคิดหลังยุคทุนนิยม (post-modernism) เขียนโดย Karl W. Kuhnert ซึ่งเป็นอาจารย์ของผู้แนะนำหนังสือ โดย Kuhnert ได้อธิบายว่า ทุนนิยมเกิดหลังวัตถุนิยมเป็นความเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมที่ทำให้ทราบว่าที่เป็นอยู่นั้นไม่เพียงพอที่จะรับมือกับอนาคตที่เราท่านต้องหาแนวทางแก้ไขใหม่ๆ อยู่เสมอ Kuhnert ได้ชี้ให้เห็นลักษณะต่างๆ ขององค์การแบบ Modernist และ Postmodernist ไว้อย่างน่าสนใจ โดยสรุปเป็นตารางไว้ในหน้า 244 ที่สำคัญคือ องค์การแบบ Modernist จะเน้นพันธกิจ-ยุทธศาสตร์ เน้นกำหนดแบบแผนของสภาพความสัมพันธ์ ขณะที่องค์การแบบทุนนิยมจะเน้นความเป็นประชาธิปไตย ไม่กำหนดแบบแผนที่ชัดเจน เน้นการเพิ่มอำนาจปฏิบัติความจงรักภักดีและความไว้วางใจ มีระบบที่เข้มมากขึ้น จากนั้นผู้เขียนได้ผูกโยงเข้ากับภาวะผู้นำยุคทุนนิยมที่พึงประสงค์ที่ไม่จำเป็นต้องใช้เหตุผลนิยมโดยสิ้นเชิง ควรคำนึงถึงคุณค่าแบบมนุษยนิยมบ้าง การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำก็ควรจะมีจุดมุ่งที่เปลี่ยนไปด้วย ควรมุ่งศึกษาแบบสังเคราะห์ (synthesis) มากกว่ามุ่งวิเคราะห์ (analysis) ไม่มุ่งเสาะแสวงหาเหตุผลแบบเอกนิยม หรือรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำ หน่วยที่มุ่งศึกษารวมทั้งที่สังเกตเห็นเข้าเป็นตัวแทนที่ศึกษา

บทที่ 12 งานวิจัยเกี่ยวกับเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ โดย T. Cox, J. Welch และ S.M. Nkomo ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ รายงานข้อค้นพบจากผลการศึกษาวิจัยที่ทำการคัดสรรมาเป็นอย่างดี ครอบคลุมอย่างกว้างขวาง ดังจะเห็นได้จากการระบุแหล่งอ้างอิงไว้ถึง 10 หน้า นับเป็นตัวอย่างของการเขียนบทความที่อุทิศทุ่มเท ผู้เขียนสังเคราะห์บทบาทของเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ที่มีต่อตัวแปรด้านพฤติกรรมองค์การ อาทิ ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ อาชีพ การเลื่อนตำแหน่งโอนย้าย การเป็นพี่เลี้ยง ภาวะพลวัตในเรื่องเชื้อชาติเผ่าพันธุ์นับเป็นบทความบุกเบิกที่เป็นความก้าวหน้าพัฒนาการอีกมิติหนึ่งของ OB.

บทที่ 13 Human Factors กับระบบสารสนเทศเขียนโดย G. D. Garson นำเสนอกรณีศึกษาที่คอมพิวเตอร์และวิทยาการเทคโนโลยีที่มีผลต่อระบบการ

ปฏิบัติงาน พิจารณาว่าความเป็นคอมพิวเตอร์ (computerization) ส่งผลกระทบต่อ ความเป็นคนเช่นไร อาทิ deskilling-dehumanization-disemployment และ discrimination เช่นไร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การเช่นไรก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ ห่างเหินจิตตีด ทำให้เกิดการว่างงาน กระทบต่อเพศหญิงและชนกลุ่มน้อยเช่นไร นับเป็นอีกบทหนึ่งทีใหม่และน่าสนใจยิ่งนัก สิ่งทีตามมาคือ การวางแผนระบบของ Human Factors ไว้รองรับกับสารสนเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ระบบการฝึกอบรม การพัฒนา software หากนำไปใช้จะเผชิญกับแรงต่อต้าน ระดับความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม การส่งเสริมวัฒนธรรมแบบสารสนเทศ เช่นไร

บทที่ 14 ภาวะการแข็งทางจิตใจในองค์การ แนวทางการวิจัยแก้ไขป้องกัน โดย R.J. Burke และ A.M. Richardsen ผู้คนในองค์การมีระดับความเครียดความ กดดันในที่ทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ บทความนี้ได้พูดถึงนิยาม เครื่องมือวัดรูปแบบประเด็นด้านระเบียบวิธีวิจัยและแนวคิด ปัจจัยทีส่งผลและ ผลลัพธ์ของความ “หมดอาลัยตายอยาก” แนวทางการแก้ไขป้องกันเป็นบทที่ เขียนได้อย่างน่าอ่าน รวบรวมแยกแยะทีประเด็นข้อค้นพบข้อสรุป เชื่อมโยงแนวคิด- แนวปฏิบัติได้ดีมาก

บทที่ 15 การบริหารความขัดแย้งในองค์การปัจจัยทีน่าท้าทาย การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ เขียนโดย M.A. Rahim ผู้ศึกษาบุกเบิกด้าน การบริหารความขัดแย้ง พูดถึงลักษณะของความขัดแย้ง เกณฑ์และวิธีการ บริหารความขัดแย้ง ยุทธวิธี เจื่อนไขทีเอื้อต่อการแก้ไขความขัดแย้งให้ได้ กระบวนการบริหารความขัดแย้ง ประเด็นทีควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

บทที่ 16 ปรากฏการณ์ของความเป็นผู้ประกอบการในบริบทข้ามชาติ โดย U.E. Gattiker และ J.P. Ulhøi ทั้งคู่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยประเทศเดนมาร์ก ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในสหวิทยาการ วัฒนธรรมในฐานะทีเป็นปรนัยและจิตพิสัย วัฒนธรรมส่งผลต่อจิตของคนเป็นผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networks) นั้นเพื่อการวิจัยและการปฏิบัติ

บทที่ 17 ความขัดแย้งระหว่างบทบาทเพื่องานกับครอบครัว และความ รับผิดชอบของนายจ้าง โดย P.M. Roman และ T.C. Blum ชี้ให้เห็นว่าองค์กร นายจ้าง/ผู้บริหารควรมีส่วนรับผิดชอบเช่นไรกับความขัดแย้งดังกล่าว บทบาทที

ไม่สมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัวที่เริ่มมีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้นโดยเฉพาะเมื่อเพศหญิงเข้าสู่โลกของการทำงานมากขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครอบครัว องค์การฝ่ายบริหารควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนไว้เช่นไรและให้แน่ใจได้อย่างไรว่าโปรแกรมเช่นนี้จะได้ดี

บทที่ 18 การบริหารการฝึกอบรมและการพัฒนา โดย D.Olshfski และ D. A. Cutchin เขียนสั้นๆ โดยเน้นความสนใจไปที่โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงทางองค์การ ว่าคำนึงถึงเป้าหมายในระดับบุคคลและองค์การเข้าไว้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาหรือไม่ แนวทางการประเมินผลความสำเร็จ

บทที่ 19 การให้ความสำคัญแก่ความหลากหลายในเศรษฐกิจโลกแบบไร้พรมแดนเขียนโดย A.R. Cahoon และ J.I.A. Rowney พิจารณาผลกระทบที่มีต่อองค์การและบทบาทหญิง-ชาย ว่าทำงานได้ดีต่างกันเช่นไร โดยพิจารณาจากสภาพขององค์การและการเป็นผู้บริหาร การก้าวหน้าของเพศหญิงที่ครองตำแหน่งผู้บริหารกันมากขึ้น ผลกระทบของการรวบรวม ลดขนาดกิจการ ภาวะเพดานแก้ว (glass ceiling) ก่อให้เกิดความเสียเปรียบของเพศหญิงเช่นไร ในโอกาสก้าวหน้า ในยุคศตวรรษที่ 21 ของโลกาภิวัตน์นี้

บทที่ 20 ข้อกำหนดที่สำคัญทางภูมิปัญญาในการแสวงหาความเป็นปรนัยภาพของงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การ เขียนโดย G.A. Walter เน้นเสรีภาพ (freedom) ว่าเป็นสิ่งที่นักวิจัยมุ่งแสวงหา เป็นคุณค่าสำคัญของศาสตร์ทั้งหลายที่จะแสดงความเป็นปรนัย (objectivity) ให้ปรากฏ ขณะเดียวกันภูมิปัญญาก็ต้องอาศัยขีดสมรรถนะทางเทคนิคทางวิชาชีพด้วยคำว่าภูมิปัญญาจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับศาสตร์ ข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ทำให้แรงงานความรู้ต้องมีภูมิปัญญาในการทำปฏิบัติงาน

บทที่ 21 แนวคิดหลังยุคนวนิยม (Postmodernism) โดย D.S. Newberg นับแต่ เมษายน 1997 เป็นต้นมา ที่แนวคิดนี้ได้รับความนิยมศึกษาถือเป็นความเคลื่อนไหวที่ชวนให้สงสัยว่าจัดอยู่ในสถานะใด เป็นเพียงแง่คิดมุมมองหรือจัดเป็นทฤษฎี มีนัยอะไร หากเขียนว่า postmodernism นั้น แตกต่างจาก post-modernism หรือไม่ เสนอประเด็นวิพากษ์ไว้มากมาย

บทที่ 22 การวิจัยเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ (auditing) เป็นการ

รายงานและสังเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดย R.A. Davidson เป็นนวัตกรรมเชิงเนื้อหา ร่วมสมัยที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานการ ตรวจสอบพฤติกรรมของปัจเจกชนในองค์กร ศึกษาบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตรวจสอบ ในฐานะของพนักงานคนหนึ่งในองค์กร พฤติกรรมที่แปรปรวน ความพึงพอใจ การลาออกงาน ศึกษางานของผู้ตรวจสอบในฐานะที่เป็นวิชาชีพหนึ่ง ในฐานะผู้กลั่นกรอง ผู้ตัดสินใจ แนวทางการเพิ่มความถูกต้องทางการตัดสินใจของผู้ตรวจสอบ

บทที่ 23 ความเป็นเพศชายที่มุ่งครอบงำและพฤติกรรมองค์กร เขียนโดย M. Kilduff ผู้เขียนเสนอคำศัพท์ ความเป็นเพศชายที่มุ่งครอบงำ (hegemonic masculinity หรือ HM) ซึ่งค่อนข้างที่จะเป็นคำศัพท์ที่ใหม่ในแวดวงของ OB นำไปสู่การเป็นหญิงเป็นชายมีนัยเช่นไรต่อการดำรงชีวิตในสังคม มีบทบาทและได้รับความเท่าเทียมกันหรือไม่ กีฬา-ทหาร ตำรวจ ควรเป็นเวทีของบางเพศเท่านั้น หรือ ที่จริง HM มีผู้ศึกษาไว้แต่ปี 1987 โดย R. Connell HM ซึมซับอยู่ในความคิดความเชื่อของผู้คนในแต่ละวัฒนธรรมผันตามสถาบันที่อบรมขัดเกลาในสังคมนั้น ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว โรงเรียน ทำให้แต่ละคนมีเอกลักษณ์ในบทบาทหญิงชายที่แตกต่างกันไปจากการเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อการสมยอมและการครอบงำที่แตกต่างกันไปด้วย บทความนี้ชี้ว่าเอกลักษณ์ของความเป็นหญิงชายส่วนหนึ่งเกิดจากบุคลิกภาพทั้งเฉพาะบุคคลและที่สังคมมอบให้ที่รับรู้ มีความเชื่อต่อเพศชาย - หญิงที่แตกต่างกันไป มีการนำเสนอตนเองในรูปแบบที่แตกต่างกันไป

บทที่ 24 การปฏิวัติความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ เขียนโดย D.L. Cooperrider และ D. Whitney โดยใช้แนวทางของ AI หรือ Appreciative Inquiry การสืบค้นร่วมกันเพื่อหาคุณลักษณะที่ดีของแต่ละคนของแต่ละองค์กร แล้วถึงความสำเร็จในการสร้างความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม GTE (เข้าใจว่าเป็นชื่อย่อของหน่วยงานแห่งหนึ่ง) ที่สร้างระบบบริหารความเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรได้ จนเป็นที่ยอมรับทางสมาคมเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนาของสหรัฐอเมริกา (ที่เรียกย่อกันว่า ASTD) ผู้คนต่างก็ฝากความหวังไว้กับ AI ว่าจะเป็นเครื่องมือระเบียบวิธีให้เข้าถึงความเป็นจริงของโลกในยุคใหม่ บ้างมองเป็น OD คลื่นลูกที่สองสืบสาน

มรดกทางความคิดของ Maslow ด้วยวงจร 4-D ของกระบวนการ 4 ระยะของ AI ได้แก่

ค้นพบ (discovery)	- ที่เราต้องซาบซึ้งเข้าถึง
ฝัน (dream)	- เล็งเห็นผลสัมฤทธิ์
ออกแบบ (design)	- ร่วมกันสร้างภาพฝัน
โชคชะตา (destiny)	- เรียนรู้ รักษา ปรับปรุง พัฒนา

บทความนี้กล่าวถึงหลักพื้นฐานสำคัญ 5 ประการของ AI ได้แก่ หลักร่วมกันสร้าง หลักแห่งการเกิดขึ้นพร้อมกัน หลักการเข้าถึงคุณค่า หลักของการคาดคะเน และหลักนัยทางบวก หากเราเข้าถึงหลักและกระบวนการเหล่านี้ได้ ย่อมทำให้เราเข้าถึง “social construction” ใหม่ดีกว่าได้

บทที่ 25 กระบวนทัศน์ต่างๆของการเปลี่ยนแปลงองค์การ แง่คิดมุมมองของผู้สร้างและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง เขียนโดย A.A. Armenakis, S. G. Harris และ H.S. Feild คำว่า กระบวนทัศน์ (paradigm) ก็เป็นคำหนึ่งที่เราน่าจะได้ยินกันบ่อยแต่น้อย คนที่เข้าใจว่าคืออะไรกันแน่ ผู้เขียนได้อ้างถึง Thomas Kuhn, 1970 ที่พยายามนิยามไว้ว่า “เป็นกรอบแนวคิดหรือ schemata ที่ผู้คนใช้ตีความรับรู้ให้ความหมายแก่สิ่งที่สังเกต สนใจพฤติกรรมการแสดงออกของตน” ถือกันว่ากระบวนทัศน์มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขององค์การ ผู้เขียนกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบ เสนอโมเดลเพื่อการวินิจฉัยและโมเดลเพื่อการสืบค้น ทดสอบ ซึ่งล้วนแต่มีความลำเอียงเกิดขึ้น พุดถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังพุดถึงโมเดลของความพร้อม โมเดลของสถาบันหน่วยงานแล้วชี้ประเด็นตัวแปรต่างๆ ไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งแน่นอน กรอบความเชื่อของโมเดลเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกการประเมินการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้เขียนยังเสนอแนะยุทธศาสตร์ของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงและผู้ตกเป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) สังสมทักกะฝีมือ 2) การเรียนรู้จากการสังเกตและ 3) การเข้ามีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ นอกจากนี้ผู้เขียนยัง

ได้เสนอแนวทางการประเมินความพร้อมและการปลูกฝังความเปลี่ยนแปลง
ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณที่พึงใช้

บทที่ 26 การกำหนดคำตอบแทน โดย E.M. Doherty และ W.R. Nord
พูดถึงแนวโน้มต่างๆ และขอบเขตที่ขยายกว้างไกลมากขึ้นเกี่ยวกับเรื่องคำตอบแทน
โดยเริ่มต้นพูดถึงข้อตกลงพื้นฐานและทฤษฎีต่างๆ เหตุผลที่คนต้องหางานทำ
ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมและเชิงความรู้ความเข้าใจที่ใช้อธิบาย นิยามของคำว่าคำ
ตอบแทน ระบบคำตอบแทน แบบดั้งเดิมกับโครงสร้างของระบบราชการ มิติต่างๆ
ที่ควรคำนึงถึงในการออกแบบคำตอบแทนจากนั้นผู้เขียนเสนอมิติที่ควรคำนึงถึง
ในการออกแบบระบบคำตอบแทนแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างแบบ
เฉพาะกิจตัวอย่างของโปรแกรมการกำหนดคำตอบแทนแบบใหม่ได้แก่ Gain Sharing
และ Skill-based Pay จากนั้นผู้เขียนเสนอทฤษฎีระบบว่าด้วยคำตอบแทนว่าทำ
เช่นไรที่จะกำหนดคำตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ขององค์การที่น่าสนใจคือผู้เขียนเสนอแนะให้ใช้คำตอบแทนเป็น
เงื่อนไขสร้างความเปลี่ยนแปลง ซึ่งนับว่าน่าสนใจยิ่งนัก กับการบริหารองค์การยุค
ใหม่

บทที่ 27 หนทางออกของทางที่ไม่มีทางออก โดย R.F. Durant พูดถึง
ยุทธศาสตร์โครงสร้างและ The “New Governance” ผู้เขียนชี้ประเด็นได้อย่าง
แหลมคมว่าการปฏิรูปภาครัฐที่มีผู้เสนอโมเดลการบริหารการปกครองใหม่ๆ ที่
ทำให้เกิดปรับเปลี่ยนโครงสร้างอย่างน้อย 4 โมเดล ได้แก่ โมเดลที่เน้นการตลาด
บทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ การปกครองที่ยืดหยุ่นและโมเดลการบริหารที่
ลดกฎระเบียบลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปโครงสร้างใหม่ของภาครัฐ ปัจจัย
ดึงดูดและปัจจัยผลักดันแนวคิดการปกครองแบบดั้งเดิมที่มุ่งจะกำกับควบคุมมาก
กว่ามุ่งให้เกิดการระดมข้อบเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ท้ายสุดคว่าน้ำไหลไม่ได้ทั้ง
สองอย่าง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการคิดนอกกรอบบ้าง ผู้เขียนพูดถึงแนวทางการปฏิรูป
4 รูปแบบ ที่สอดคล้องกับแนวทางใหม่ ได้แก่ การปรับรื้อระบบการบริหารแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์การสร้างวัฒนธรรมของการเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาเครือข่าย
ของหุ้นส่วน ผู้ทบทวนเห็นว่าบทความนี้เต็มไปด้วยแง่คิดมุมมองที่แหลมคมควร
แก่ผู้สนใจได้อ่านทั้งบทอย่างละเอียด

บทที่ 28 มุมมองใหม่ของการจัดระเบียบอุตสาหกรรม เขียนโดย J.P. Ulhøi, I.Bojsen และ U.F. Gattiler ผู้เขียนเสนอนิยามเกี่ยวกับ industrial ecology (IE) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ลดการสูญเสียและการทำงานสภาพแวดล้อมธรรมชาติ ระบบนิเวศน์ ผู้เขียนได้แบ่งประเภทขององค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ องค์การที่เฉยเมยต่อการพิทักษ์คุ้มครองรักษาสภาพแวดล้อม องค์การที่กระตือรือร้นในด้านนี้ และองค์การที่มีวิสัยทัศน์ดูแลด้านสิ่งแวดล้อม ผู้เขียนเสนอให้ใช้รูปแบบการเรียนรู้ของเครือข่าย

บทที่ 29 การแผ่ขยายพรมแดนวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนามนุษย์และองค์การการแลกเปลี่ยนประสบการณ์นานาชาติระหว่างอินเดียกับสหรัฐอเมริกา โดย Uma Jain เป็นงานวิจัยข้ามวัฒนธรรมเพื่อให้เข้าใจถึงคุณค่าพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารความแตกต่างให้สร้างประโยชน์ ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่า ควรสร้างความกระจ่างในคุณค่าส่วนบุคคลและขององค์กร การประเมินรูปแบบบุคลิกภาพของผู้จัดการด้วยแบบประเมิน MBTI และบทบาทของผู้จัดการในการสร้างพัฒนาองค์กร ที่น่าสนใจคือ Jain ได้เปรียบเทียบค่านิยมที่กลุ่มตัวอย่างในอินเดียและอเมริกายึดถือ-ต้องการ-และสืบค้นแสวงหาจากการทำประชุมเชิงปฏิบัติการของเขา ยกตัวอย่างเช่น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอเมริกันต้องการความจริง ความซื่อสัตย์ แต่พฤติกรรมในแต่ละวันผู้คนในอเมริกาก็มุ่งแสวงหาความมั่งคั่ง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอินเดียเฝ้าแสวงหาความซื่อตรงและทีมงาน

ในภาพรวม คู่มือพฤติกรรมองค์กรเล่มฉบับปี 2001 นี้มีความหนาและเนื้อหาที่แตกต่างไปจากฉบับตีพิมพ์ครั้งที่ 1 จากที่ผู้ทบทวนเคยใช้เป็นตำราเรียนเป็นอย่างมาก มีเนื้อหาที่ครอบคลุมหลากหลาย แปลกใหม่น่าสนใจในหลายหัวข้อ ควรแก่ผู้ที่สนใจได้สืบค้นเพิ่มเติมเพื่อพิสูจน์ว่าเนื้อหาที่ปรากฏในตำรามีเนื้อหาที่ล้ำเข้าไปแล้ว 5 ปี เมื่อแรกตีพิมพ์ ดังนั้นจึงควรรีบอ่านหากจะไม่ทำตัวให้ “อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้” ในยุคข้อมูลข่าวสารอันรวดเร็วของยุคนี้ เราท่านต้องเป็นผู้ทำวิจัยบุกเบิกอยู่ใกล้ชิดกับพรมแดนของการเปลี่ยนแปลงเสียเอง ผนวกเข้ากับการติดตามอ่านวารสารทางวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ จึงจะเป็นลมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงได้

ใบสมัครสมาชิกวารสาร
รัฐประศาสนศาสตร์

วันที่____/____/____

ชื่อ - สกุล_____

ประเภทสมาชิก

- ☐ ศิษย์เก่าคณะรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตร_____จังหวัด_____รุ่นที่_____
- ☐ บุคคลทั่วไป
- ☐ หน่วยงานหรือบริษัท

ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร _____

โทรศัพท์_____โทรสาร_____

มือถือ_____E-mail-Address:_____

- ☐ สมาชิก วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
- กำหนดออกปีละ 3 ฉบับ อัตราค่าสมาชิก 220 บาท/ปี
- ☐ สมาชิก วารสารรัฐประศาสนศาสตร์
- กำหนดออกปีละ 3 ฉบับ อัตราค่าสมาชิก 220 บาท/ปี
- ☐ สมาชิกวารสารรัฐประศาสนศาสตร์ และวารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
- อัตราค่าสมาชิก 440 บาท/ปี

หมายเหตุ - ชำระเงินโดยตรงที่โครงการวารสาร อาคารอเนกประสงค์ชั้น 7
ชำระเงินโดยโอนเข้าบัญชี “โครงการวารสารทางวิชาการ”
เลขที่บัญชี 040-2-20390-2 ประเภทออมทรัพย์ ธนาคารกสิกรไทย
สาขาลองจั่น

กรุณาส่งแบบฟอร์มใบสมัครพร้อมใบนำฝากธนาคารมายัง

โครงการวารสารทางวิชาการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เลขที่ 118 ถนนเสรีไทย แขวงคลองคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

หรือ Fax แบบฟอร์มการรับสมัครพร้อมใบนำฝากธนาคารไปที่เบอร์ 0-2375-9164

ประชาสัมพันธ์

วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และวารสาร รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กำหนดออกปีละ 2 ฉบับ ฉบับละ 3 เล่มต่อปี มีวัตถุประสงค์เพื่อพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งเป็นบทความจากผู้เขียนทั้งในสถาบันเอง และจากผู้เขียนภายนอกที่มีงานวิชาการที่คล้ายคลึงกัน

เปิดรับบทความ

โครงการวารสารฯ กำลังเปิดรับบทความทางวิชาการ จากนักวิชาการ อาจารย์ผู้บริหาร รวมทั้งบุคคลที่สนใจส่งบทความทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์และบทความด้านการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ลงพิมพ์ในวารสารของคณะ รัฐประศาสนศาสตร์ อนึ่งผู้ที่สนใจสามารถติดต่อขอรายละเอียดในการเขียนบทความได้ที่โครงการวารสารฯ

เปิดรับสมัครสมาชิกวารสารฯ

ผู้สนใจสมัครสมาชิกวารสารทั้งสองแบบสามารถดาวน์โหลดสมัครได้จากทางเว็บไซต์ www.nida.ac.th ในส่วนของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ หรือ สมัครโดยตรงได้ที่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ อาคารอเนกประสงค์ ชั้น 7 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โครงการวารสารและเอกสารทางวิชาการ

โทรและแฟกซ์ : 0-2727-3900 ในวันและเวลาราชการ