

**D.S. Pugh, Organization Theory. (Middlesex,
England: Penguin Education, 1971)**

หนังสือเรื่อง *Organization Theory* นี้เป็นหนังสือที่เรียบเรียงโดย D.S. Pugh ศาสตราจารย์ทางพฤติกรรมองค์กร แห่ง London Graduate School of Business Studies เป็นบรรณาธิการให้แก่สำนักพิมพ์ Penguin Education ซึ่งจัดพิมพ์หนังสือในชุด Penguin Modern Management Readings หนังสือชุดนี้มีอยู่หลายเล่มด้วยกัน เช่น *Organization Theory: edited by D.S. Pugh*; *Writers in Organizations: edited by D.S. Pugh, D.J. Hickson และ C. R. Hinings*; *Management and the Social: Tom Lupton*; และ *Management of Change and Conflict: edited by John M. Thomas และ Warren G. Bennis* เป็นต้น

สำหรับหนังสือ *Organization Theory* นี้ Pugh ได้คัดค้านมาจากบทความเขียนเจาะจงที่มีชื่อเสียงของนักคิดทางด้านวิชาการมารวบรวมไว้ และจัดประมวลเป็นทฤษฎีองค์การขึ้นตาม theme ที่บรรณาธิการได้กำหนดขึ้น แท้ที่จริงแล้วทฤษฎีทางสาขาสังคมศาสตร์โดยทั่วไปยังไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีเต็มรูปเหมือนทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ (Pure Science) ใดๆก็ตาม ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์นั้นอาจเรียกได้ว่าเป็น Middle range theory เพราะหลายทฤษฎีที่ไม่อาจพิสูจน์ออกมาให้เห็นเป็นปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างแน่ชัดเหมือนกับทางวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ แต่จากประสบการณ์และความพยายาม ตลอดจนจากการทดลองแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทำให้ศาสตร์ทางสาขาสังคมศาสตร์เป็นทฤษฎีขึ้นมาได้ โดยเรียกว่า เป็นทฤษฎีกึ่งทาง (Middle-range Theory) ในทำนองเดียวกัน จะมีทฤษฎีประเภททฤษฎีกึ่งทางอยู่มาก และหลายทฤษฎีที่ถูกกลบฝังไป เพราะมีผู้จัดแย้งโจมตี โดยเสนอแนะความคิดใหม่และแสดงผลการทดลองใหม่ ๆ ขึ้น ทำให้ความเชื่อถือในทฤษฎีประเภทนี้ไม่มีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังสามารถที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สิ่งแวดล้อม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีก็มีส่วนทำให้ความเชื่อและความนิยมที่มีต่อทฤษฎีหนึ่ง ๆ นั้น เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ ดังจะเห็นได้ว่าในการศึกษาวิชาทฤษฎีองค์การ ถ้าจะแบ่งสมัยการศึกษาออกเป็นสองสมัยใหญ่ ๆ กล่าวคือ Classical หรือ Traditional School และพวก Modified School แล้ว จะเห็นได้ว่ามีหลายทฤษฎีที่คล้ายที่มีการจัดแย้งกัน ตัวอย่าง เช่น ในเรื่องศูนย์รวมของการทำงาน Traditional School เชื่อว่าต้องเน้นที่ผลผลิตและความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีส่วนต่อการทำงาน เช่น

Taylor พยายามศึกษาเรื่อง Time & Motion Study เพื่อทราบว่าคนหนึ่ง ๆ นั้น สามารถที่จะทำงานอย่างเต็มที่ในเวลาหนึ่ง ๆ นั้นจะได้ปริมาณงานสักเท่าใด เป็นต้น แต่ใน Modified School จะเชื่อว่าความสำคัญของการทำงานจะต้องเน้นที่กลุ่มบุคคล เช่น Robert Golembiewski เขียนไว้ในหนังสือ Organizing Men and Power ได้เน้นให้เปลี่ยนแนวความคิดที่จะต้องแยกงาน Line และ Staff ออกจากกันโดยเด็ดขาด เพื่อขจัดความขัดแย้ง แต่กลับเสนอให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกกรณีหนึ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ เรื่องการวินิจฉัยสั่งการ ถ้าเป็นตามแบบของ Traditional School แล้ว อำนาจวินิจฉัยสั่งการจะอยู่ที่คน ๆ เดียว เพราะต้องการเน้นเรื่องเอกภาพในการสั่งการ (unity of Command) ในกรณีนี้จะเห็นได้ชัดว่าเป็นไปไม่ได้ เพราะในการทำงานทั่วไปนั้นมิใช่จะมีแต่ผู้บริหารที่มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่ผู้เดียว แต่จะมีคนอีกประเภทหนึ่งแฝงอยู่ด้วยเสมอ ที่เรียกว่า พวกผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษา แม้แต่ทางทหารก็มีกลุ่มแผนธิการช่วยปฏิบัติงานอยู่ด้วย ฉะนั้นในการสั่งงานทั่ว ๆ ไปแล้ว ถ้าถือทางนิตินัย เอกภาพในการสั่งงานย่อมมีได้ คือหัวหน้าหนึ่งคนสั่งลูกน้องก็คนก็แล้วแต่ ในขณะที่เดียวกันลูกน้องแต่ละคนก็ทราบว่าเป็นหัวหน้าคนอยู่ อย่างไรก็ตาม ในทางพฤตินัยและความเป็นจริงแล้ว ก่อนที่หัวหน้าคนเดียวจะสั่งการได้ หัวหน้างานมักจะต้องได้รับความเห็นมาจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ช่วยเขาอยู่นั้นมาแล้ว และอาจจะเป็นไปได้ที่ความคิดส่วนใหญ่่นั้นไม่ได้มาจากนายคนเดียว แต่ได้มาจากคนมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป ฉะนั้นในฐานะผู้บังคับบัญชาที่ย่อมทราบดีว่าตนมิได้มีหัวหน้าคนเดียว ยังมีคนที่มียุทธิพลอื่นแฝงอยู่ด้วย จึงเท่ากับเป็นการยอมรับโดยปริยายด้วยกันทั้งสองฝ่ายว่า เอกภาพในการสั่งงานนี้มีไม่ได้โดยเด็ดขาด แต่จะมีผลสมผสานคำสั่งอยู่ จึงน่าจะเรียกว่าเป็น unification of command มากกว่า ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดอีกกรณีหนึ่งก็คือ จากการร่วมกันปฏิบัติงานของศูนย์นิสิตนักศึกษา เพื่อเรียกร้องรัฐธรรมนูญจนเกิดเหตุถูกล่ามเป็นการจลาจลและมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารประเทศในปัจจุบันขึ้น จากปรากฏการณ์ครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าพลังของการรวมความคิดเห็นและการสั่งการของกลุ่ม ซึ่งได้แก่ศูนย์นักศึกษานั้น เป็นปรากฏการณ์ที่จะปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นการร่วมกันกระทำการตัดสินใจและเป็นกั้วสั่งการจากกลุ่มโดยแท้ สิ่งเหล่านี้เองที่เป็นเครื่องพิสูจน์ให้เห็นว่าความเชื่อหรือแนวความคิดที่เรียกตัวเองว่า เป็นกึ่งทฤษฎีนั้น อาจจะถูกกลบล้างได้ อย่างไรก็ดี แม้ว่าทฤษฎีทาง

สังคมศาสตร์อาจจะถูกลบลงไปได้อย่างก็ตาม Pugh ก็ยังพยายามรวบรวมแนวความคิดของนักคิดทางวิชาการบริหารองค์การมาประกอบเป็นทฤษฎีขององค์การขึ้น โดยจัดแบ่งหัวข้อของหนังสือออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ด้วยกัน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ว่าด้วยเรื่องโครงสร้างขององค์การ ส่วนที่ 2 ว่าด้วยเรื่องของการบริหารองค์การ และส่วนที่ 3 ว่าด้วยเรื่องพฤติกรรมในองค์การ

ในส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ว่าด้วยโครงสร้างขององค์การ Pugh พยายามที่จะเน้นเรื่องของโครงสร้างในองค์การ โดยพิจารณาในขอบเขตจำกัดเฉพาะเรื่องของอำนาจ เรื่องการจัดจำแนกงาน ตลอดจนเรื่องการสื่อสารติดต่อ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการจัดโครงสร้างขององค์การ ในส่วนนี้ Pugh ได้พยายามคัดเลือบทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่เป็นของนักเขียนและนักปฏิบัติการมารวบรวมไว้ โดยให้หลักในการรวบรวมแบบที่เขาแนวความคิดของใครคนหนึ่งเป็นเกณฑ์ และเลือกบทความหรือข้อเขียนในหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง ซึ่งมีข้อเขียนเกี่ยวกับเรื่องที่เขาตั้งใจจะให้ เป็นเกณฑ์ในการรวบรวมมาไว้ด้วยกัน ดังจะเห็นว่าในส่วนที่ 1 นี้ Pugh ได้นำบทความของ Henderson และ Parsons ซึ่งเขียนและวิจารณ์ข้อคิดของ Max Weber ในเรื่อง Legitimate Authority and Bureaucracy เป็นบทแรก และในบทต่อไปจะเป็นบทหนึ่งในหนังสือของ March & Simon เขียนว่าด้วยเรื่อง The Dysfunction of Bureaucracy ซึ่งในข้อเขียนนี้จะนำ Model ในเรื่อง Bureaucracy ของ Weber มาวิเคราะห์และวิจารณ์ให้เห็นข้อดีและข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยการค้นคว้า ทดลอง ในทำนองเดียวกันในบทอื่น ๆ ของส่วนที่ 2 นี้ Pugh พยายามใช้แนวการรวบรวมอย่างเต็ม เมื่อองค์การได้วิวัฒนาการจากองค์การแบบเก่าของ Weber แล้วก็มีนักจัดองค์การรุ่นใหม่ได้พยายามจัดองค์การแบบที่เรียกว่า Industrial Organization ขึ้นองค์การนี้มีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่าองค์การแบบ Industriallike โดยใช้แนวความคิดของนักปฏิบัติอุตสาหกรรม ตลอดจนแนวความคิดของนักสังคมวิทยาที่เป็นนักธุรกิจหลายคนมาวิเคราะห์ และสร้างเป็นองค์การแบบ Industriallike ขึ้นเป็น Model ทางองค์การอีกแบบหนึ่ง ส่วนในบทต่อไป Pugh ได้คัดลอกบทความของ Joan Woodward ในเรื่อง Management and Technology มารวบรวมไว้ก็เป็นบทความที่พยายามศึกษาว่าหลักบริหาร (Principles of organization) ซึ่งกำลังขยายตัวจนกลายเป็นทฤษฎีการบริหาร (management theory) ขึ้นมานั้น มีส่วนทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้จริงหรือไม่ Woodward ได้พยายามทำการวิจัยอย่างกว้างขวาง และ

สรุปผลได้หลายประการ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานหลักและสายงานช่วยนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะแยกกันพิจารณาได้ เป็นของที่ต้องศึกษาพิจารณาคู่กันไป ส่วนในบทสุดท้ายของส่วนที่ 1 นี้ Pugh ได้พยายามสรุปแนวความคิดเรื่องโครงสร้างขององค์การว่าจะต้องมีแบบแผนของการสื่อสารติดต่อเป็นตัวเชื่อมให้โครงสร้างต่างๆ ในองค์การดำเนินไปสู่จุดหมายได้ Pugh ได้คัดเลือกบทความของ Leavitt เรื่อง *Some Effects of Certain Communication Patterns on Groups Performance* บทความนี้พยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของกลุ่มย่อยที่มีต่อแผนการสื่อสารติดต่ออันพึงมีต่อการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม เป็นการศึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีต่อผลการกระทำของกลุ่มด้วย

ในส่วนที่ 2 Pugh พยายามใช้แนวทางรวบรวมแบบเดิม แต่ดูจะมีความเกี่ยวเนื่องในแนวความคิดและการรวบรวมกว่าในส่วนที่ 1 ทั้งจะเห็นได้ในการเขียนบทนำของ Pugh เอง ในส่วนที่ 2 Pugh ได้ชี้แจงไว้ว่า ในส่วนนี้เขาพยายามรวบรวมสิ่งที่จะเป็นส่วนให้การบริหารงานของผู้บริหารทุกคนประสบความสำเร็จให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ดังนั้นส่วนนี้จึงเป็นการรวบรวมหลักการต่าง ๆ ที่จะเป็นเครื่องมือในการบริหาร หลักการต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นหลักการที่รวบรวมมาจากประสบการณ์ของนักบริหารเอง ซึ่งมีหลายคนสนับสนุนว่าใช้ได้ และมีหลายคนวิพากษ์วิจารณ์

ผู้นำในเรื่องหลักการปฏิบัติที่ Pugh รวบรวมมา ได้แก่ Henry Fayol ซึ่งเขียนหลักการบริหารไว้หลายหลักตัวกัน เช่น *Principles of authority and responsibility, unity of command* เป็นต้น ผู้บุกเบิกในส่วนนี้คนต่อไปได้แก่ Taylor ซึ่งตั้งแนวความคิดเรื่องวิทยาศาสตร์การจัดการ (*scientific management*) ขึ้น อันเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลอดจนเรื่องการจัดแบ่งงานตามความชำนาญ (*specialization*) คนต่อไปที่เป็นผู้นำในเรื่องนี้ได้แก่ Mary Parker Follett ซึ่งบุกเบิกแนวความคิดที่ว่าการบริหารนั้นเป็นขบวนการต่อเนื่อง (*continuous process*) มากกว่าที่จะเรียกว่าเป็นการพิจารณาเหตุการณ์ในแต่ละกรณี (*series of discrete events*) เริ่มนำแนวความคิดของพฤติกรรมของคนเข้ามาเกี่ยวข้องกับขบวนการบริหาร จากแนวความคิดของ Follett นี้เอง Pugh จึงนำแนวความคิดของ Chester Barnard ซึ่งเขียนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโดยเน้นหน้าที่ของผู้บริหาร (*The Executive Functions*) อันมีต่อ

ขบวนการบริหารในองค์กร ในส่วนสุดท้ายของส่วนที่ ๒ Pugh ได้รวบรวมบทความและข้อเขียนของ Sloan และ Simon ซึ่งเป็นการศึกษาที่เน้นหนักในเรื่องของการวิจัยและกรณีตัวอย่าง โดยเฉพาะ Sloan ได้ทำการศึกษากฎที่ตัวอย่างของบริษัท General Motors of America เป็นการศึกษาถึงขบวนการจัดการในส่วนที่เรียกว่า “coordination decentralization” ซึ่งเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการบริหารในส่วนต่าง ๆ ของบริษัทใหญ่ ๆ เช่นนั้น ส่วน Simon นั้น ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องขบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหาร และเห็นว่าหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารก็คือเป็นผู้ตัดสินใจ (decision-maker) ถ้าผู้บริหารคนใดไม่ทำหน้าที่นี้แล้วเกือบจะเรียกได้ว่าไม่น่าเป็นผู้บริหาร Simon ได้เน้นถึงองค์การในรูปแบบที่เขาเรียกว่าเป็น Utopian picture ว่าต้องสร้างเทคนิคการตัดสินใจใหม่ขึ้นใช้ในการบริหาร เพราะถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างถึง และได้แนะนำด้วยว่าจะให้ได้มาซึ่งองค์การแบบใหม่นั้นจะต้องทำอย่างไร เขาแนะนำว่าต้องจัดองค์การโดยเน้นที่การจัด physical environment และ task environment ให้มีส่วนสัมพันธ์กัน

ในส่วนที่ ๓ ของหนังสือ Pugh ได้สรุปเอาว่าองค์การก็คือระบบต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ต้องพึ่งพากัน ฉะนั้นมนุษย์จึงถูกอุปโลกว่าเป็นเสมือนหนึ่งทรัพยากรขององค์กร แต่เป็นทรัพยากรที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะที่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในขบวนการบริหารทุก ๆ ขบวนการ เป็นส่วนที่รวบรวมเอาบทความและข้อคิดของผู้ที่เขียนเน้นในเรื่องของผลกระทบในพฤติกรรมที่คนมีต่อหน่วยงานและที่หน่วยงานมีต่อคนทำงาน

ผู้บุกเบิกงานทางด้านพฤติกรรมนี้ได้แก่ Elton Mayo ซึ่งเขียนเกี่ยวกับการทดลองที่มีชื่อเสียง ชื่อ “Hawthorne Studies” อันเป็นผลทางมนุษยพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่า คนทำงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลอันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังได้ทำการทดลองและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญขององค์การนอกแบบ (informal organization) ต่อมา Lewin, Lippitt and Whyte ซึ่งทุ่มเทความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาทางด้านมนุษยพฤติกรรมอย่างจริงจัง และมีส่วนในการเขียนสนับสนุนผลงานทางด้านนี้อย่างมากด้วย ได้ทำการศึกษาวิจัยแบบ Experimental study ไว้มาก โดยเฉพาะในเรื่อง group life ต่าง ๆ เช่น เรื่องของพฤติกรรมของกลุ่มที่มีต่ออำนาจ เรื่องโครงสร้างของกลุ่มย่อย และเรื่องการแข่งขันของกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น โดยใช้เทคนิคทางการวิจัยเข้าจับในการศึกษา กล่าวคือ ใช้การสังเกต การออกแบบสขบภาม ตลอดจนการสำรวจวิเคราะห์อื่น ๆ ประกอบด้วย นอกจากนี้ยังให้ข้อสรุปที่น่าสนใจไว้มากอีกด้วย นอกจากกลุ่มนักวิชาการที่เป็นนักสังคมวิทยาที่

กล่าวแล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมในศาสตร์สาขานี้ที่มีชื่อเสียงอีกผู้หนึ่ง คือ Argyris ซึ่งได้พยายามทำหุ่นจำลองขององค์การในลักษณะของพฤติกรรมองค์การขึ้น โดยให้เห็นถึงข้อขัดแย้งในความต้องการของปัจเจกชนที่มีต่อความต้องการขององค์การซึ่งเขาเป็นส่วนหนึ่งของมัน Argyris ให้ข้อคิดเห็นว่าการมององค์การโดยทั่วไป จะมองว่าเป็นองค์การที่มีรูปแบบ (formal organization) อย่างเต็มตัวไม่ได้ แต่จะต้องมองเสมือนหนึ่งเป็นระบบของพฤติกรรม (behavioral system) ซึ่งเท่ากับเป็นส่วนผสมของระบบพฤติกรรมที่มีอยู่ในองค์การ อันมีผลกระทบต่อเนื่องกันอยู่บ่อยๆ ต่อจาก Argyris Pugh ได้คัดค้านข้อเขียนของ Likert ซึ่งได้ทำการทดลองทฤษฎีการบริหารที่นำเสนอใจอันหนึ่งคือเรื่อง "supportive theory" ที่เน้นในเรื่องที่ว่าคนในองค์การจะมีความพอใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อเขามีความพึงพอใจในความปรารถนาของเขาเช่นเดียวกับที่คนอื่น ๆ มีต่อองค์การเช่นเดียวกัน กล่าวคือคนเราจะได้สิ่งที่ตนปรารถนาอยู่คนเดียวไม่ได้ถ้าคนอื่น ๆ เขาไม่มีเลย นับว่าคนเราจะมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อความสุขนั้นเป็นความสุขของผู้อื่นด้วย ไม่ใช่ว่าเขาได้ดีไปคนเดียว คนอื่นเป็นอย่างไรก็ช่าง Likert แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของกลุ่มมีอิทธิพลต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วน McGregor เจ้าของทฤษฎี X และ Y อันมีชื่อเสียงเป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำการศึกษารื่องของพฤติกรรมที่เรียกว่า Neo-Human relation และยังได้ศึกษาไปถึงเรื่องการพัฒนาองค์การ (organization development) โดยเสนอเทคนิคที่มีชื่อที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งได้แก่เทคนิคเรื่อง T-groups เป็นต้น

นอกจากกลุ่มที่ศึกษาทฤษฎีองค์การแบบ neo-human relation approach แล้ว Pugh ยังได้รวบรวมบทความของ Herzberg ซึ่งเน้นเรื่อง Motivation ว่าจะมีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนเราได้รับสิ่งเหล่านี้พอเพียง กล่าวคือ economic needs, psychological needs ความจำเป็นเหล่านี้ได้ตีความหมายเลยไปถึงความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในงานและความพึงพอใจที่จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นด้วย ผู้ที่บิกรายการรวบรวมของ Pugh ในหนังสือทฤษฎีองค์การนี้ได้แก่ นักวิชาการแห่งสถาบันทาร์ริสคือได้แก่ Trist และ Bomforth ได้เสนอแนวความคิดในเรื่ององค์การเป็นแบบ system approach โดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง task requirements กับ individual needs ซึ่งเป็นระบบที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องอย่างมีอิสระต่อกันอยู่ในองค์การ โดยเสนอข้อคิดเรื่อง socio-technical system ไว้ว่าผลผลิต (output) ขององค์การเป็นผลรวมของเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งมนุษย์เป็นผู้กำหนดขึ้นใช้ในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นทั้งเทคโนโลยีและระบบสังคมจึงต้องมีความสัมพันธ์และในขณะเดียวกันก็เป็นอิสระซึ่งกันและกันด้วย

จากหนังสือเล่มนี้ ผู้อ่านจะได้เรียนรู้วิวัฒนาการของการศึกษาเรื่องทฤษฎีขององค์กร และแนวการศึกษาวิชาการแขนงนี้ นับว่าเป็นการรวบรวมที่ให้ประโยชน์แก่ผู้อ่านมากเล่มหนึ่ง เพราะเราอาจจะพอเข้าใจถึงทฤษฎีขององค์กรได้จากหนังสืออย่างนี้เพียงเล่มเดียว โดยที่ไม่ต้องแสวงหาอ่านในหนังสือมากกว่าหนึ่งเล่ม ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามของผู้เรียบเรียง ซึ่งจะต้องค้นคว้าอย่างมากมายแล้ว จึงจะสามารถรวบรวมให้เป็นหมวดหมู่ได้ แต่ผู้ที่ทำการศึกษาวิชาการแขนงนี้ โดยเฉพาะจะถือว่าอ่านเพียงเล่มเดียวคงไม่พอ อย่างไรก็ตาม การมีหนังสือประเภทนี้ย่อมถือว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เริ่มต้นศึกษา เพื่อเป็นการจับแนวทางในการศึกษาวิชาการบริหารขององค์กรว่าเขาเรียกกันอย่างไร ขึ้นต้นลงท้ายอย่างไร แต่ถ้ำต้องศึกษากันให้เป็นศาสตร์จริงๆ ก็จะต้องไปแสวงหาหนังสืออื่น ๆ อ่านประกอบอีกเป็นอันมาก ประโยชน์อีกอย่างหนึ่งที่จะเว้นกล่าวถึงไม่ได้ ก็คือ เป็นหนังสือที่ใช้ค้นคว้าและอ้างอิงได้เป็นอย่างดี

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์