

การทบทวนความหมายขององค์การ

Reexamination of Organization Definition

ดร.ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์*

Tippawan Lorsuwannarat, Ph.D.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนความหมายขององค์การ โดยนำความเห็นของ Scott (1992) ในการแบ่งทฤษฎีองค์การเป็น 3 สำนักเป็นกรอบในการทบทวนซึ่งได้แก่ สำนักเหตุผลนิยม (Rational Systems) สำนักธรรมชาตินิยม (Natural Systems) และสำนักระบบเปิด (Open Systems) เพื่อต้องการชี้ให้เห็นว่าความหมายขององค์การที่นิยมใช้อยู่ทั่วไปไม่เพียงพอที่จะใช้อธิบายหรือทำความเข้าใจลักษณะขององค์การที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน โดยบทความนี้เสนอว่าสำนักแนวคิดขององค์การทั้ง 3 ดังกล่าวมีสมมุติฐานและสาระแนวคิดที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความหมายและคุณสมบัติขององค์การที่นักวิชาการแต่ละสำนักกำหนดไว้แตกต่างกัน ความหมายขององค์การที่แต่ละสำนักกำหนดไว้จึงเหมาะที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันด้วย ดังนั้นการทบทวนความหมายขององค์การจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและคุณสมบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้มีการนำแนวคิดที่เหมาะสมไปประยุกต์ได้อย่างสอดคล้องกับลักษณะและพฤติกรรมขององค์การแต่ละประเภทมากขึ้น

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Abstract

This article reviews the meaning of an organization by applying Scott's (1992) three perspectives, i.e. Rational, Natural, and Open Systems. This article points out that typical definitions of an organization are insufficient to explain or apply to all types of organizations, especially modern organizations like virtual organizations. This paper suggests that the meanings and properties of an organization depend on the assumptions of the perspective the theorist uses. Thus, reexamination of the organization definition will help us to understand more about the nature and compositions of an organization, as well as to apply a suitable perspective for the organization we want to study.

1. บทนำ

แม้ว่าคำนิยามหรือความหมายขององค์การ (organization) ที่นิยมใช้กันจะมีความชัดเจนและใช้กันทั่วไป แต่คำถามที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือ ความหมายขององค์การที่ใช้กันอย่างแพร่หลายนั้นสามารถอธิบายองค์การรูปแบบต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะองค์การที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เรียกกันว่า องค์การเสมือนจริง (virtual Organization)

ความหมายขององค์การที่ทบทวนในบทความนี้ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่ได้แย้งว่าความหมายใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง แต่ผู้เขียนเห็นว่าเนื่องจากทฤษฎีองค์การมีองค์ความรู้ซึ่งประกอบด้วยหลายแนวคิดหรือหลายพาราไดม์ (multiperspectives or multiparadigms) (Burrell & Morgan, 1979; Scott, 1992) ดังนั้น ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายขององค์การ

จากหลายมุมมองหรือหลายแนวคิดน่าจะทำให้ความเข้าใจในสาระและลักษณะขององค์การได้ดีกว่าการใช้ความหมายในลักษณะแบบครอบคลุม (generalization) เพียงประโยคเดียวหรือไม่ก็ประโยค บทความนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อทบทวนความหมายขององค์การ โดยบทความนี้ได้เสนอว่า ความหมายขององค์การขึ้นอยู่กับแนวคิด หรือสมมุติฐานของแนวคิดขององค์การเป็นสำคัญ และการนำไปประยุกต์ใช้ควรพิจารณาถึงแนวคิดและลักษณะขององค์การที่ต้องการศึกษาประกอบกัน นอกจากนี้ยังเสนอด้วยว่าการที่จะเข้าใจองค์การให้ดียิ่งขึ้น ควรศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องดังกล่าวด้วย

2. ความหมายขององค์การโดยทั่วไป

ความหมายขององค์การที่คนทั่วไปเข้าใจและมีการอ้างอิงบ่อยครั้ง มักจะกล่าวว่า “องค์การ คือ การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

แม้ว่าความหมายขององค์การดังกล่าวข้างต้นจะมีประโยชน์ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับระดับการวิเคราะห์ดังกล่าวและใช้อธิบายเกี่ยวกับองค์การที่พบโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม ความหมายดังกล่าวทำให้เกิดคำถามขึ้นดังนี้

- ความหมายนี้สามารถใช้ครอบคลุมกับองค์การทุกประเภทหรือไม่
- มีความจำเป็นหรือไม่เพียงไรที่องค์การต้องประกอบด้วยคน 2 คนขึ้นไป คนเพียงคนเดียวหรือหากไม่มีคนเลยจะเป็นองค์การได้หรือไม่
- ความหมายขององค์การสัมพันธ์กับสมมุติฐานเรื่ององค์การหรือไม่ เพียงไร

3. แนวคิดเรื่ององค์การ

นักทฤษฎีองค์การได้มีการจำแนกแนวคิดเรื่ององค์การแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสมมุติฐานเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามบทความนี้จะทบทวน

ความหมายขององค์การโดยอาศัยการจัดกลุ่มแนวคิดของทฤษฎีองค์การของ Scott (1992) กล่าวคือ Scott ได้แบ่งแนวคิดของทฤษฎีองค์การออกเป็น 3 สำนัก ได้แก่ สำนักเหตุผลนิยม (Rational Systems) สำนักธรรมชาตินิยม (Natural Systems) และสำนักระบบเปิด (Open Systems)

3.1 สำนักเหตุผลนิยม (Rational Systems)

สำนักเหตุผลนิยมเป็นกลุ่มแนวคิดที่มีอิทธิพลอย่างมากในวิชาทฤษฎีองค์การ แนวคิดนี้มองพฤติกรรมขององค์การบนพื้นฐานของการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายและมีการประสานระหว่างคนในองค์การ ดังนั้น แนวคิดนี้จึงให้ความสำคัญกับความเฉพาะเจาะจงของวัตถุประสงค์ (goal specificity) และความเป็นทางการ (formalization)

3.1.1 สมมุติฐาน

1) องค์การเป็นระบบที่มีเหตุผล และประกอบด้วยสมาชิกที่มีเหตุผลในการตัดสินใจและรู้สำนึกในสิ่งที่ตนเองกระทำ

2) การตัดสินใจหรือการดำเนินการใด ๆ ของคนมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) การควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์การ

3.1.2 สาระสำคัญของแนวคิด

1) ความเฉพาะเจาะจงของวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่องค์การต้องการจะเกิดขึ้น แนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแล้ว การกำหนดทิศทางการทำงานหรือทางเลือกในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะเป็นสิ่งที่สามารถทำได้

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนี้ยังช่วยในการออกแบบโครงสร้างขององค์การอีกด้วย เพราะวัตถุประสงค์นี้จะบอก ว่าหน้าที่ใดพึงทำ บุคลากรแบบใดที่องค์การควรจะคัดเลือกมาทำงาน ทรัพยากรควรจัดสรรอย่างไร หากวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนหรือมีความหลากหลายมาก จะทำให้การออกแบบโครงสร้างองค์การทำได้ยากด้วย

2) ความเป็นทางการ

นักทฤษฎีสำนักรเหตุผลนิยม มีสมมุติฐานว่า องค์การต้องมีโครงสร้างที่เป็นทางการ โดยมองว่าการมีโครงสร้างที่เป็นทางการจะทำให้พฤติกรรมต่างๆ อยู่ในระเบียบวินัย และมีมาตรฐานอันจะนำไปสู่ความสามารถในการควบคุมได้

โครงสร้างที่เป็นทางการจะทำให้โครงสร้าง ความสัมพันธ์ บทบาทและหน้าที่ต่างๆ มีความชัดเจน หรืออีกนัยหนึ่ง อาจมองได้ว่าโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่สามารถปรับปรุงได้ตามความจำเป็นเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น ดังนั้น สำนักเหตุผลนิยมจะเน้นเรื่องการออกแบบโครงสร้างองค์การ (organization design) ที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและเน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์ (perfect information) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และการเกิดประโยชน์สูงสุด (optimization)

นอกจากนี้สำนักเหตุผลนิยมยังเน้นเรื่องการควบคุม โดยเฉพาะการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มหนึ่งโดยสมาชิกอีกกลุ่มหนึ่ง โดยการควบคุมนี้อาจใช้ในรูปของกฎระเบียบหรือโครงสร้างสำนักนี้เชื่อว่าการควบคุมจะเป็นวิธีการนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.1.3 ความหมายขององค์การ

เนื่องจากสำนักเหตุผลนิยมมีอิทธิพลต่อแนวคิดของนักวิชาการด้านองค์การค่อนข้างมาก จึงพบความหมายขององค์การตามความเชื่อของสำนักเหตุผลนิยมจำนวนมาก ดังรวบรวมได้ดังนี้

องค์การ คือ การรวมกลุ่มคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยมีโครงสร้างทางสังคมที่มีความเป็นทางการค่อนข้างสูง (Scott, 1992)

องค์การ หมายถึง กลุ่มคนซึ่งใช้โครงสร้างซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Chandler & Plano, 1982)

องค์การ หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างคนสองคนขึ้นไป เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันบางประการที่ได้มีการวางแผนประสานงานไว้ล่วงหน้าแล้ว การทำงานของกลุ่มคนดำเนินการไป

อย่างสม่ำเสมอติดต่อกันโดยอาศัยหลักการแบ่งแยกงานและหลักลำดับชั้นของอำนาจ (Robbins, 1983)

องค์การ คือ กลุ่มสังคมซึ่งมีการประสานกันอย่างมีจิตสำนึก โดยมีขอบเขตที่แน่ชัด และทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Robbins, 1990)

3.1.4 คุณสมบัติขององค์การ

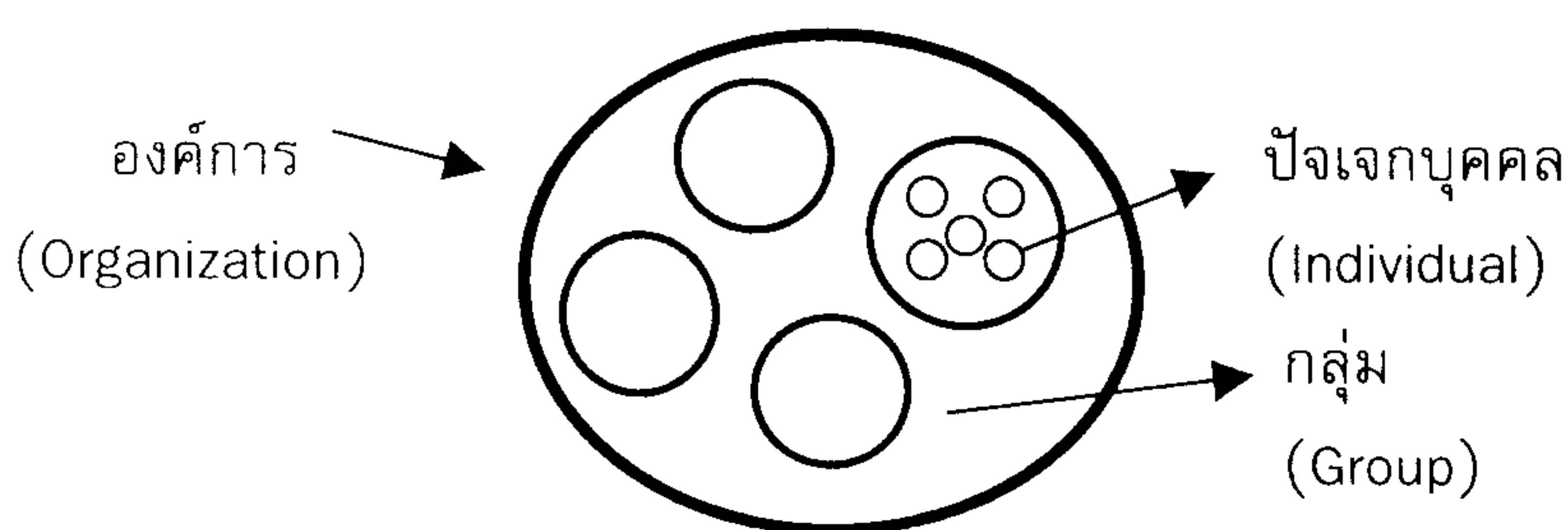
จากความหมายขององค์การดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นว่าคุณสมบัติที่สำคัญขององค์การตามความคิดของสำนักเหตุผลนิยมได้แก่

1) กลุ่มสังคม (Social entity)

กลุ่มสังคมประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน และมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และการรวมกลุ่มต้องมีการประสานกันอย่างมีสำนึก (consciously coordinated) คุณสมบัติขององค์การข้อนี้ทำให้เห็นว่าองค์การแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับแรกได้แก่ปัจเจกบุคคล (individual) หรือคนแต่ละคนที่เป็นสมาชิกอยู่ในองค์การ ระดับที่สอง คือ กลุ่ม (group) ซึ่งได้แก่ คน 2 คนขึ้นไปมารวมกันเป็นกลุ่ม ส่วนระดับที่สาม คือ องค์การ (organization) ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ กลุ่มมารวมกัน

ดังนั้น ตามความเห็นของนักวิชาการของสำนักเหตุผลนิยม องค์การจึงต้องประกอบด้วย 3 ส่วนครบถ้วน เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล แต่หากว่าเป็นเพียงกลุ่มจะประกอบเพียง 2 ระดับเท่านั้น คือปัจเจกบุคคล และกลุ่ม เช่น ครอบครัว หรือทีมฟุตบอล (Narayanan, 1993)

รูปที่ 1
กลุ่มสังคมในองค์การ



2) *ขอบเขตชัดเจน (Relatively identifiable boundary)*

การมีขอบเขตที่แน่ชัดนี้จะทำให้สามารถจำแนกความแตกต่างของผู้ที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกองค์การ (Hall, 1999; Robbins, 1990)

นอกจากคุณสมบัติทั้งสองข้อขององค์การดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว Pradip N. Khandwalla (1997) ได้กล่าวในหนังสือเรื่อง *The Design of Organization* ว่าคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้้องค์การแตกต่างจากกลุ่มสังคมอื่น และทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสูง ได้แก่

3) *วัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง (Specificity of purposes)*

้องค์การจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะเจาะจง และต้องจัดองค์การเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ด้วย โดยวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจะไม่สามารถบรรลุได้หากดำเนินการเพียงคนเดียว

4) *การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ (Hierarchy of authority)*

การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่หรือโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ช่วยกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงาน และช่วยในการประสานงานหรือการตัดสินใจ โดยระดับบนทำหน้าที่ในการตัดสินใจ ส่วนระดับล่างจะทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานประจำ

5) *กฎระเบียบ การดำเนินงาน การควบคุมและเทคนิค (Rules, procedures, controls, and techniques)*

กฎระเบียบเป็นสิ่งที่สมาชิกใน้องค์การต้องรับทราบและปฏิบัติตาม นอกจากนี้้องค์การจะต้องมีมาตรฐานในการทำงาน การควบคุมและเทคนิคการทำงานต่าง ๆ เพื่อจะตอบสนองกับปัญหาที่เกิดขึ้นประจำได้ ส่วนการควบคุมเป็นมาตรการด้านพฤติกรรมที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการรายงานให้ผู้บริหารทราบว่าปัญหาข้อผิดพลาดอะไรบ้าง ในระดับใด เพื่อที่จะแก้ไขได้ทันที่

6) *การสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formality of communication)*

Khandwalla เชื่อว่าภาษาที่ใช้ใน้องค์การจะเป็นภาษาที่แตกต่างจากภาษาที่ใช้กันในชีวิตประจำวัน การใช้คำศัพท์ที่เป็นมาตรฐาน

ในการทำงานเป็นการหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด หรือความกำกวมและจะทำให้การสื่อสารเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

7) ความชำนาญเฉพาะด้านและการจัดแบ่งงาน (*Specialization of functions and division of labor*)

สำนักเหตุผลนิยมเชื่อในแนวคิดของ Adam Smith (1723 - 90) ในเรื่องความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งงานกันทำ โดยเชื่อว่าการทำงานเฉพาะด้านจะทำให้สมาชิกสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานขึ้นมาได้อย่างมาก และการแบ่งงานกันทำจะทำให้สมาชิกไม่ต้องรับภาระในการทำงานที่หนักมากเกินไป

8) การว่าจ้างผู้ที่มีทักษะ (*Employment of skilled personnel*)

เนื่องจากองค์การสมัยใหม่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อจะสามารถขับเคลื่อนการทำงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่มีทักษะความสามารถในการทำงาน

จากคุณสมบัติทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น Khandwalla (1997) จึงเชื่อว่าองค์การจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้หลากหลายในลักษณะที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการรวมกลุ่มของคนโดยทั่วไป ดังนั้น จากลักษณะขององค์การดังกล่าว Khandwalla จึงคิดว่ากลุ่มทางสังคมอื่น เช่น ครอบครัว ชุมชน และกลุ่มเพื่อนไม่ใช่ของค์การ เพราะมีคุณสมบัติขององค์การไม่ครบถ้วน (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1
เปรียบเทียบคุณสมบัติขององค์การกับกลุ่มสังคมอื่น
(ตามแนวคิดของสำนักเหตุผลนิยม)

	องค์การ	ครอบครัว	กลุ่มเพื่อน	ชุมชน
ลักษณะเฉพาะขององค์การ				
- วัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง	✓			
- การว่าจ้างผู้ที่มีทักษะ	✓			
- การสื่อสารอย่างเป็นทางการ	✓			
- กฎระเบียบ การดำเนินงาน การควบคุม และเทคนิค	✓			
- การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่	✓	✓		
- ความชำนาญเฉพาะด้าน และการจัดแบ่งงาน	✓	✓		✓
ลักษณะร่วมขององค์การกับกลุ่มสังคมแบบอื่น ๆ				
- ความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึก ระหว่างสมาชิก		✓	✓	
- ค่านิยมและอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓
- ความแตกต่างทางสถานะ (status)	✓	✓	✓	✓
- ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ	✓	✓	✓	✓

ที่มา : Khandwalla, 1997.

3.1.5 การประยุกต์ใช้

ความหมายและคุณสมบัติขององค์การตามแนวคิดของสำนักเหตุผลนิยมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การจึงเป็นประโยชน์ในการใช้อธิบายหรือทำความเข้าใจองค์การที่มีลักษณะแบบเครื่องจักร (machine metaphor) (Morgan, 1997) เช่น องค์การแบบราชการ (bureaucracy) โรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ และองค์การที่เป็นทางการ (formal organization)

3.2 สำนักธรรมชาตินิยม (Natural Systems)

สำนักธรรมชาตินิยมมองว่าการที่สำนักเหตุผลนิยมให้ความสำคัญกับการบรรลุวัตถุประสงค์และโครงสร้างที่เป็นทางการมาก

เกินไปอาจจะทำให้ลักษณะบางอย่างที่สำคัญขององค์การถูกบิดเบือนไป โดยสำนักธรรมชาตินิยมคิดว่าการบรรลุวัตถุประสงค์น่าจะมีสำคัญพอๆ กับความอยู่รอด ดังนั้น ในขณะที่สำนักเหตุผลนิยมให้ความสำคัญกับโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์การ สำนักธรรมชาตินิยมจะเน้นโครงสร้างเชิงพฤติกรรมมากกว่า และในขณะที่สำนักเหตุผลนิยมให้ความสำคัญเรื่องโครงสร้างมากกว่าคน จึงได้รับการวิจารณ์ว่าเป็นองค์การที่ปราศจากคน (organizations without man) สำนักธรรมชาตินิยมกลับมีลักษณะตรงข้าม โดยแนวคิดของสำนักธรรมชาตินิยมนี้จะใกล้เคียงกับแนวคิดของกลุ่ม Human Relations (เช่น Mayo, 1945; Whyte, 1958) และกลุ่ม Human Resources (เช่น Maslow, 1943; McGregor, 1966)

3.2.1 สมมติฐาน

- 1) คนมีความต้องการหลากหลาย และความต้องการนี้เป็นแรงขับ (drive) ให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ (Jaffee, 2001)
- 2) การควบคุมจากภายนอกและการลงโทษไม่ใช่เป็นวิธีการเดียวที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3) วิธีการจูงใจที่ดีที่สุด คือ การจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในการได้รับการยอมรับ (ego needs) และตอบสนองต่อความต้องการในการได้รับการตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถในฐานะมนุษย์ (self-actualization needs)

3.2.2 สารสำคัญของแนวคิด

- 1) ความสลับซับซ้อนของวัตถุประสงค์ (Goal Complexity)

สำนักธรรมชาตินิยมให้ความสำคัญด้านพฤติกรรม ดังนั้น เรื่องวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของสำนักนี้จึงมีความสลับซับซ้อนมากกว่าสำนักเหตุผลนิยม กล่าวคือ สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่า วัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้กับวัตถุประสงค์ที่เกิดขึ้นจริง (stated v.s. real goals) มักมีความแตกต่างกันอยู่เสมอ แม้ว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะมีการประกาศไว้และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงๆ แต่ก็มิได้หมายความว่าวัตถุประสงค์นั้นจะมีเพียง

ประการเดียวที่จะเป็นกรอบของพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ (Perrow, 1970 อ้างใน Scott, 1992) สำนักนี้เชื่อว่าไม่มีองค์การใดที่จะทุ่มเทพยายามทั้งหมดในการผลิตสินค้าหรือบริการหนึ่งๆ เท่านั้น องค์การต้องใช้ทรัพยากรในการรักษาองค์การให้อยู่รอดอีกด้วย

ดังนั้น สำนักธรรมชาตินิยมจึงมองว่าองค์การเป็นมากกว่าเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ยังเป็นกลุ่มทางสังคมที่ต้องการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ด้วย แม้แต่องค์การที่เป็นทางการก็ไม่ต่างจากกลุ่มสังคมอื่นๆ ที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องความอยู่รอด

2) โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ (Informal Structure)

สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่าการทำความเข้าใจองค์การ หรือการทำงานขององค์การจะไม่สามารถทำได้โดยการดูจากโครงสร้างแผนภูมิ กฎระเบียบ หรือการสังเกตคนในการทำงาน แต่การเรียนรู้และทำความเข้าใจในองค์การนั้นอยู่ที่การเรียนรู้จากสังคมที่ไม่เป็นทางการ (informal society) มากกว่า (Barnard, 1938)

สำนักธรรมชาตินิยมยอมรับว่าโครงสร้างที่เป็นทางการมีอยู่ในองค์การ แต่สิ่งที่สำนักธรรมชาตินิยมตั้งข้อสังเกตคือ ความสำคัญของโครงสร้างที่เป็นทางการนี้มีอย่างน้อยเพียงไร โดยเฉพาะผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการที่มีต่อสมาชิก โครงสร้างที่เป็นทางการมีการออกแบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่าโครงสร้างที่เป็นทางการจะได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ กล่าวคือโครงสร้างที่เป็นทางการจะกำหนดขึ้นโดยไม่ได้พิจารณารูปแบบพฤติกรรมหรือธรรมเนียมปฏิบัติของสมาชิกแต่ละคน แต่โครงสร้างไม่เป็นทางการจะมีพื้นฐานจากลักษณะและคุณสมบัติของสมาชิกด้วย เช่น อำนาจที่เป็นทางการ (formal authority) หมายถึง อำนาจในการควบคุมดูแลของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เช่น ผู้อำนวยการกอง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นสามารถใช้อำนาจนั้นได้กับทุกคนในกองของตน แต่อำนาจที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เชื่อว่าอำนาจนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของบุคคลมากกว่า เช่น อำนาจที่มาจากความรู้ความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน หรืออำนาจที่มาจากเครื่องมือช่วยหรือพันธมิตร

ทางสังคม (ดู Morgan, 1997) หรือการที่ผู้ที่เป็นเลขานุการหน้าห้องของผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ตามอธิบายลักษณะงาน (job description) ไม่ได้มีอะไรมากกว่าการทำงานประจำทั่วไป แต่บ่อยครั้งจะเห็นว่าเลขานุการของผู้บริหารเหล่านี้กลับเป็นที่เกรงอกเกรงใจของคนโดยทั่วไป

สำนักธรรมชาตินิยมต้องการจะเน้นว่าองค์การมีสิ่งอื่นที่สำคัญนอกเหนือจากโครงสร้าง กฎระเบียบและคำอธิบายลักษณะงาน คนเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การไม่ใช่เพียงแต่นำความรู้ทักษะเข้ามาเท่านั้น แต่สมาชิกเหล่านั้นนำทั้งสมองและหัวใจ (heads and hearts) เข้ามาด้วย (Scott, 1992) กล่าวคือ สมาชิกเหล่านั้นแต่ละคนจะมีทั้งความคิด ความคาดหวัง ค่านิยม และผลประโยชน์เข้ามาภายในองค์การ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การจะทำให้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก่อตัวขึ้นเป็นโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการที่ถาวรได้ (stable informal structure)

สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่าการมีโครงสร้างที่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและมีความเป็นทางการมากไปจะนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพและความไม่มีเหตุผล (irrational) ได้ในที่สุด เพราะว่าโครงสร้างที่เป็นทางการมีลักษณะเป็นสิ่งที่ควรจะเป็น (normative structure) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่จริง นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าที่สุดด้วย ซึ่งได้แก่ ปัญญาและความคิดริเริ่มของคนในองค์การนั่นเอง (Scott, 1992)

สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่าการมีโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารให้ง่ายและรวดเร็วขึ้น สนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจ และช่วยแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ ได้ดีกว่าเนื่องจากโครงสร้างที่เป็นทางการไม่สามารถกำหนดออกมาให้ครอบคลุมปัญหาได้ทุกเรื่อง

3.2.3 ความหมายขององค์การ

ความหมายขององค์การตามแนวคิดของสำนักธรรมชาตินิยม จึงกำหนดไว้ดังนี้

“องค์การ คือ กลุ่มซึ่งมีผู้มีความสนใจร่วมกันในการอยู่รอดในสังคมและมีพันธะในการทำกิจกรรมร่วมกันโดยใช้โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ” (Scott, 1992)

องค์การ คือ ระบบที่มีเจตนาจะประสานการกระทำของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (Barnard, 1938) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนนี้จะมีความต่อเนื่องหรือเกิดขึ้นซ้ำๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Barnard, 1978)

3.2.4 คุณสมบัติขององค์การ

คุณสมบัติขององค์การตามแนวคิดของสำนักธรรมชาตินิยมในเรื่องกลุ่มสังคม และขอบเขตขององค์การมีความคล้ายคลึงกันกับสำนักเหตุผลนิยม แต่นอกเหนือจากนี้ สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่าองค์ประกอบขององค์การที่สำคัญมี ดังนี้

1) โครงสร้างเชิงพฤติกรรม (Behavioral Structure)

สำนักธรรมชาตินิยมเชื่อว่าโครงสร้างที่เป็นทางการเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์การแต่เป็นเงื่อนไขที่ยังไม่เพียงพอ (necessary but insufficient conditions) สำหรับการสนับสนุนหรือกระตุ้นให้คนดำเนินการภายในองค์การ (Barnard, 1938) องค์การจำเป็นต้องมีโครงสร้างเชิงพฤติกรรมด้วย ซึ่งได้แก่ ลักษณะและพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลและกลุ่ม รวมทั้งเชื้อชาติ (race) ชนชั้น วัฒนธรรม สถานะทางสังคม (social status) อุดมการณ์ (ideology) รวมทั้งค่านิยมที่แฝงอยู่ในความสัมพันธ์ของกลุ่มคนในกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ สิ่งเหล่านี้เป็น “ตรรกะของอารมณ์ความรู้สึก” (logic of sentiments) (Mayo, 1945; Roethlisberger & Dickson, 1939) ซึ่งถูกกละเลยจากสำนักเหตุผลนิยม

2) ความเต็มใจในการทำงาน (Willingness)

องค์การขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานของสมาชิกในการที่จะอุทิศเวลาและพลังในการทำงาน โดยจะต้องใช้วิธีการหลายวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเหล่านั้นในการทำงาน เช่น โอกาสในการได้รับการยอมรับ ความมีชื่อเสียง รางวัลที่เป็นวัตถุ (material rewards) และอื่น ๆ แต่สำหรับรางวัลที่เป็นวัตถุถือว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ได้ผลน้อย (weak incentives) และสำนักนี้เชื่อว่าหากต้องการให้เกิดความร่วมมือขึ้นในองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านจิตวิทยาและสังคมโดยแรงจูงใจนี้จะต้องมีปริมาณที่มากพอ มิฉะนั้นองค์การอาจจะไม่อยู่รอด (Barnard, 1938)

3) การแสวงหาความอยู่รอด (Survival)

องค์การมีลักษณะเหมือนกับระบบอื่น ๆ ที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ภายในระบบเพื่อความอยู่รอด และองค์การต้องการแสวงหากลไกที่จะช่วยให้การตอบสนองความต้องการนั้นเป็นไปได้ด้วยดี

4) การมีส่วนร่วม (Participation)

เพื่อสนองต่อความต้องการในการยอมรับและการใช้ศักยภาพของคนอย่างเต็มที่ องค์การต้องส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ ดังนั้น จึงมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับล่างมากขึ้น (decentralization)

5) การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal communication)

การที่สำนักกรรมชาตินิยมเน้นโครงสร้างเชิงพฤติกรรม จึงทำให้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการได้รับความสนใจด้วย เพราะเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์การซึ่งอาจมีอิทธิพลมากกว่าการสื่อสารที่เป็นทางการด้วยซ้ำ

3.2.5 การประยุกต์ใช้

แนวคิดของสำนักกรรมชาตินิยมเหมาะที่จะประยุกต์ใช้กับองค์การที่ไม่เป็นทางการ (informal organization) เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) กลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มสะสมทรัพย์ที่ชาวบ้านจัดตั้งขึ้น กลุ่มให้คำปรึกษาทางกฎหมาย สหกรณ์ องค์กรวิชาชีพ กลุ่มเหล่านี้อาจไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งไม่มีโครงสร้างแผนภูมิขององค์การในการแบ่งหน้าที่แน่ชัด แต่สามารถดำเนินการตามความสนใจของคนที่มารวมกลุ่มได้

3.3 สำนักระบบเปิด (Open Systems)

สำนักนี้เห็นว่าคนแต่ละคนมีผลประโยชน์ต่างกัน การเข้ามาร่วมหรือการจากไปหรือความผูกพันกับองค์การขึ้นอยู่กับความต้องการหรือประโยชน์จากการรักษาหรือสิ้นสุดความสัมพันธ์นั้น จากความเห็นของสำนักนี้ สมาชิกขององค์การอาจจะไม่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน หรือจะต้องแสวงหาวิธีการในการอยู่รอดเท่านั้น

3.3.1 สมมุติฐาน

- 1) องค์กรและสิ่งแวดล้อมภายนอกมีปฏิสัมพันธ์กัน
- 2) สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 3) คนมีค่านิยมและผลประโยชน์แตกต่างกัน

3.3.2 สาระสำคัญของแนวคิด

ในขณะที่สำนักเหตุผลนิยมและสำนักธรรมชาตินิยมจะมององค์กรในลักษณะระบบปิดแยกตัวจากสิ่งแวดล้อมและมีสมาชิกที่แน่นอนคงที่ สำนักระบบเปิดกลับมองว่าองค์กรไม่สามารถแยกตัวจากสิ่งแวดล้อมได้ องค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งขึ้นอยู่กับกาลเทศะของบุคคลากร ทรัพยากร และสารสนเทศจากภายนอก ตามลักษณะของระบบเปิดนี้ สิ่งแวดล้อมจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดโครงสร้าง สนับสนุน หรือตรวจสอบการทำงานขององค์กร

แม้ว่าทั้ง 3 สำนักจะเห็นพ้องต้องกันว่าองค์กรจะอยู่รอดได้ถ้ามีสมาชิกที่อุทิศเวลาและพลังงานให้กับองค์กรในการทำงาน อย่างไรก็ตามสำนักระบบเปิดเห็นว่าปัจเจกบุคคลมีความสนใจและค่านิยมแตกต่างกัน ปัจเจกบุคคลเหล่านี้อาจเข้ามาร่วม หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนกับองค์กรหรือลาออกไปนั้นขึ้นอยู่กับการต่อรองหรือประโยชน์ที่ปัจเจกบุคคลเหล่านั้นจะได้รับหากรักษาความสัมพันธ์หรือหยุดความสัมพันธ์นั้น ดังนั้น ตามทัศนะของสำนักระบบเปิดนี้ จึงไม่อาจจะตั้งสมมุติฐานได้ว่าสมาชิกมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือต้องการแสวงหาทางอยู่รอดขององค์กร

3.3.3 ความหมายขององค์กร

สำนักระบบเปิดจึงให้ความหมายของคำว่า องค์กร คือ ระบบของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันโดยมีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยระบบนี้ขึ้นอยู่กับกาลเทศะการแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่างๆ ภายใต้สิ่งแวดล้อมขององค์กรนั้น (Scott, 1992)

องค์กรตามความหมายของสำนักระบบเปิดจึงเป็นระบบที่มีเคลื่อนไหว (Leavitt, Dill & Eyring, 1973)

3.3.4 คุณสมบัติขององค์กร

- 1) ระบบที่มีลำดับชั้น (Hierarchical Systems)

องค์การมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับอนุภาคอื่นๆ เช่น อะตอม โมเลกุล ชุมชน กลุ่ม สังคม ระบบสุริยะจักรวาล คือ เป็นส่วนย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อยๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยธรรมชาติของความสัมพันธ์นี้จะแตกต่างกันในแต่ละระบบ (Bertalanffy, 1956)

ในระบบย่อยเหล่านี้จะมีลำดับชั้น แต่ไม่ใช่ลำดับชั้นของสถานะหรืออำนาจในเชิงโครงสร้าง แต่เป็นลำดับชั้นของการจัดกลุ่มและระดับ (clustering & levels) กล่าวคือ ระบบประกอบด้วยระบบย่อย (subsystems) หลายระบบ และระบบใหญ่ (suprasystems) (Kast & Rosenzweig, 1981) เช่น ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบใหญ่ (suprasystems) ซึ่งประกอบด้วยอุตสาหกรรมหลายประเภท และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบย่อยของระบบอุตสาหกรรม โดยประกอบด้วยองค์การหลาย ๆ องค์การ

2) ระบบเปิดซึ่งมีความสามารถในการดำรงรักษาตนเอง (Self-maintenance)

โดยอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนทรัพยากรกับสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับเซลล์ของสิ่งมีชีวิต โดยสำนักระบบเปิดมองว่าสิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งที่อุดมไปด้วยวัตถุดิบ พลังงานและสารสนเทศ โดยเฉพาะการส่งสารสนเทศ (transmission of information) ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของระบบ (Buckley, 1967)

ตามความเห็นของ Katz & Kahn (1966) ไม่ได้มองว่าการทำงานและวัตถุประสงค์ขององค์การต้องเกิดจากวัตถุประสงค์ของผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มอย่างมีสำนึก (conscious) แต่หากเป็นผลลัพธ์ในการดำรงรักษาผลผลิตให้เป็นแบบเดียวกันอย่างต่อเนื่อง

3) ระบบซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) (Katz & Kahn, 1966)

องค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีการป้อนปัจจัยนำเข้า ซึ่งจะเป็นพลังงานป้อนเข้าสู่กระบวนการเพื่อแปลงเป็นผลผลิต โดยผลผลิตนี้อาจจะย้อนกลับมาเป็นปัจจัยนำเข้าอีก โดยปัจจัยนำเข้าจะเกิดจากการแลกเปลี่ยนทางธุรกรรม (transactions) ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้น

4) ไม่มีขอบเขตชัดเจน

ในขณะที่สำนักเหตุผลนิยมและธรรมชาตินิยมจะมีแนวคิดเป็นแบบระบบปิด จึงกำหนดขอบเขตขององค์การได้อย่างชัดเจน ไม่ยืดหยุ่น ยากที่สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลแทรกแซงได้ แต่ตามความคิดของระบบเปิดเป็นการยากที่จะมีการกำหนดขอบเขตทางกายภาพขององค์การได้อย่างแน่ชัด (Katz & Rosenzweig, 1981)

5) ระบบที่ทำงานเองโดยอัตโนมัติ

องค์การเป็นระบบที่สามารถดำเนินการควบคุมตนเองได้ (self-regulation) โดยผ่านกระบวนการในการควบคุมในรูปของการตัดสินใจที่มีการกำหนดเป็นโปรแกรม (program) ไว้แล้ว ดังนั้นการควบคุมจึงเป็นการเปรียบเทียบสารสนเทศที่ป้อนเข้ามากับรูปแบบหรือคำสั่งที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (โปรแกรม) เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางของพฤติกรรม (Beniger, 1986)

3.3.5 การประยุกต์ใช้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าสำนักระบบเปิดเน้นการออกแบบระบบ (systems design) เช่น การไหลของงาน (work flow) และระบบการควบคุม (control systems) โดยระบบเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกัน และการไหลของสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด (Scott, 1992) ดังนั้น การรวบรวม การส่ง การเก็บ และการตั้งสารสนเทศเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่นักทฤษฎีสำนักนี้ให้ความสนใจอย่างมาก นั่นก็คือสำนักระบบเปิดจะเปลี่ยนจากจุดเน้นที่ให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้างมาเป็นกระบวนการ (Weick, 1969) โดยเฉพาะกระบวนการเกี่ยวกับสารสนเทศ แนวคิดของสำนักระบบเปิดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศนี้จะใกล้เคียงกับแนวคิดองค์การ เปรียบเสมือนสมอง (organizations as brains) ของ Morgan (1997) กล่าวคือ แนวคิดนี้จะเน้นเรื่องกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเข้าถึง การใช้ และการประมวลสารสนเทศเพื่อวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการประเมินผล (Cyert & March, 1992) นั่นเอง ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การจึงต้องการโครงสร้างการตัดสินใจที่ดีซึ่งมีการรวบรวมข้อมูล มีเครื่องมือการวิเคราะห์ และมีความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อจะแปลงสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การ

การประยุกต์ใช้แนวคิดของสำนักเปิดจึงเหมาะกับลักษณะองค์การสมัยใหม่ซึ่ง Davis & Meyer (1998) ได้กล่าวว่้องค์การสมัยใหม่มีขอบเขตและลักษณะที่ไม่ชัดเจน (blur) เนื่องจากมีการทำงานที่รวดเร็ว (speed) สามารถที่เชื่อมโยงกันทางคอมพิวเตอร์กับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (connectivity) นอกจากนี้สินค้าและบริการมีลักษณะที่จับต้องไม่ได้มากขึ้น (intangibles)

องค์การสมัยใหม่นี้รวมถึงองค์การแบบเครือข่าย (network organization) (Powell, 1990) ซึ่งยากที่จะขีดเส้นแบ่งขอบเขตชัดเจนระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การอื่นได้ ตลอดจนองค์การเสมือนจริง (virtual Organization) ซึ่งเป็นเครือข่ายขององค์การซึ่งเชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนทักษะ ทรัพยากร สินค้าและบริการ องค์การเสมือนจริงนี้มีลักษณะแตกต่างจากองค์การแบบเดิม เช่น ไม่มีสถานที่ตั้ง (placeless) และไม่มีขอบเขตแน่ชัด (boundless) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2544)

องค์การสมัยใหม่ดังกล่าวข้างต้น ไม่สามารถใช้คำจำกัดความแบบสำนักเหตุผลนิยมมาใช้ได้ เพราะองค์การแบบใหม่อาจไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยคน 2 คนขึ้นไป คนๆ เดียวก็อาจจะดำเนินการได้ เช่น ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) จำนวนมากที่ดำเนินการโดยคน ๆ เดียว หรือหากมองว่าองค์การเป็นกระบวนการ (process) ในการทำงานที่ได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ เช่น ระบบสารสนเทศด้านซัพพลายเออร์ (supplier information systems) ซึ่งได้มีการเขียนโปรแกรมการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายซัพพลายเออร์ไว้แล้ว เมื่อใดที่วัตถุดิบในสต็อกลดลงในระดับที่จำเป็นต้องสั่งสินค้าใหม่ โปรแกรมดังกล่าวจะส่งสัญญาณจากฝ่ายซื้อไปยังฝ่ายขายทันที เพื่อให้จัดส่งสินค้ามาให้ โดยที่ระบบดังกล่าวไม่จำเป็นต้องอาศัยคนเข้าไปเกี่ยวข้องเลย ซึ่งเป็นลักษณะการติดต่อระหว่างคอมพิวเตอร์กับคอมพิวเตอร์ (computer & computer) หรือมหาวิทยาลัยเสมือนจริง (virtual university) ซึ่งมีระบบการเรียนการสอน การลงทะเบียน การประกาศผลผ่านคอมพิวเตอร์ และไม่มีสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2
เปรียบเทียบแนวคิดขององค์การ

	สำนักเหตุผลนิยม	สำนักธรรมเนียม	สำนักระบบเปิด
สมมุติฐาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกมีเหตุผลและรู้สำนึกในสิ่งที่ทำ 2. การตัดสินใจของคนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด 3. การควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกเป็นหัวใจของความมีประสิทธิภาพขององค์การ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คนมีความต้องการหลากหลาย 2. การควบคุมและการลงโทษไม่ใช่เป็นวิธีเดียวที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ 3. การจูงใจที่ดีที่สุดคือการตอบสนองของความต้องการในการยอมรับและการได้ทำงานเต็มศักยภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. องค์การและสิ่งแวดล้อมภายนอกมีปฏิสัมพันธ์กัน 2. สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3. คนมีค่านิยมและผลประโยชน์แตกต่างกัน
ความหมายองค์การ	องค์การ คือ การรวมกลุ่มคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยมีโครงสร้างทางสังคมที่มีความเป็นทางการค่อนข้างสูง	องค์การ คือ กลุ่มซึ่งมีความสนใจร่วมกันในการอยู่รอดในสังคมและมีพันธะในการทำกิจกรรมร่วมกันโดยใช้โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ	องค์การ คือ ระบบของกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน โดยมีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยระบบขึ้นอยู่กับความแตกต่างกัน โดยระบบขึ้นอยู่กับ การแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลขององค์การนั้น
คุณสมบัติขององค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มสังคม 2. ขอบเขตชัดเจน 3. วัตถุประสงค์ชัดเจน 4. การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ 5. กฎระเบียบ การดำเนินงาน การควบคุมและเทคนิค 6. การสื่อสารอย่างเป็นทางการ 7. ความชำนาญเฉพาะด้านและการจัดแบ่งงาน 8. การจ้างผู้ที่มีทักษะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มสังคม 2. โครงสร้างเชิงพฤติกรรม 3. ความเต็มใจในการทำงาน 4. การแสวงหาความอยู่รอด 5. การมีส่วนร่วม 6. การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบที่มีลำดับชั้น 2. ระบบเปิดซึ่งมีความสามารถในการดำรงรักษาตนเอง 3. ระบบซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต 4. ไม่มีขอบเขตชัดเจน 5. ระบบที่ทำงานโดยอัตโนมัติ
จุดเน้น	การออกแบบโครงสร้างองค์การ	การศึกษาโครงสร้างเชิงพฤติกรรม	การออกแบบระบบ (Systems Design)
การประยุกต์	องค์การที่เป็นทางการ หรือองค์การแบบเครื่องจักร	องค์การแบบไม่เป็นทางการ	องค์การเสมือนจริง

4. สรุป

ความหมายขององค์การจากแนวความคิด 3 สำนัก คือ สำนักเหตุผลนิยม สำนักธรรมชาตินิยม และสำนักระบบเปิด ที่ได้ทบทวนในบทความนี้ นอกจากแสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการของแนวคิดในแต่ละสมัยแล้ว ยังแสดงให้เห็นว่าความหมายและคุณสมบัติขององค์การตามแนวคิดของสำนักเหตุผลนิยมที่นิยมใช้ไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้ใ้องค์การทุกประเภท ในบทความนี้ได้เสนอว่าความหมายขององค์การขึ้นอยู่กับสมมุติฐานและแนวคิดด้านองค์การเป็นสำคัญ การนำไปประยุกต์ใช้จึงขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การที่ต้องการศึกษาเพื่อจะเลือกใช้ความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การใช้แนวคิดขององค์การแบบเดิมอาจจะไม่เพียงพอในการทำความเข้าใจองค์การ โดยเฉพาะในยุคสารสนเทศนี้ซึ่งยังต้องอาศัยการแสวงหาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การและการจัดการสำหรับองค์การรูปแบบใหม่อยู่อีกมาก



หนังสืออ้างอิง

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2544, “องค์การเสมือนจริง” ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ, โรงพิมพ์ เอส แอนด์จี กราฟฟิค: กรุงเทพฯ.

Barnard, C.I., 1938, **The Functions of the Executive**, Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Barnard, C.I., 1978, “Informal Organizations and Their Relation to Formal Organizations” Walter E. Natemeyer. Ed. **Classics of Organizational Behavior**, Oak Park, Illinois: Moore Publishing.

- Bertalanffy, L. von, 1956, "General System Theory" **General Systems: Yearbook of the Society for the Advancement of General Systems Theory**, Ludwig von Bertalanffy & Anatol Rapoport, 1, pp. 1-10.
- Buckley, W., 1967, **Sociology and Modern Systems Theory**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Burrell, G. and G. Morgan, 1979, **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**, London: Heinemann Educational Books.
- Chandler, R.C., & J.C. Plano, 1982, **The Public Administration Dictionary**, New York: John Wiley & Sons.
- Cyert, R.M., & J.G. March, 1992, **A Behavioral Theory of the Firm**, 2nd ed. New York: Blackwell.
- Davis, S., & C. Meyer, 1998, **BLUR: The Speed of Change in the Connected Economy**, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, R., 1999, **Organizations: Structure, Processes, and Outcomes**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jaffee, D., 2001, **Organization Theory: Tension and Change**, Toronto: McGraw-Hill.
- Katz, D., & R.L. Kahn, 1966, **The Social Psychology of Organizations**, New York: John Wiley.
- Kast, F.E., & J.E. Rosenzweig, 1981, **Organization and Management: A Systems and Contingency Approach**, 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill.
- Khandwalla, P.N., 1997, **The Design of Organization**, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Leavitt, Dill & Eyring, eds, 1973, **Papers on the Science of Administration**, New York: Institute of Public Administration, Columbia University.
- Maslow, A.H., 1943, "A Theory of Human Motivation" **Psychological Review**, 50: 370-96.
- Mayo, E., 1945, **The Social Problems of an Industrial Civilization**, Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.

- McGregor, D., 1966, "The Human Side of Enterprise" in Warren G. Bennis and Edgar H. Schein, eds. **Leadership and Motivation: Essays of Douglas McGregor**, Cambridge: MIT Press.
- Morgan, G., 1997, **Images of Organization**, Newbury Park, CA: Sage.
- Narayanan, V.K., & R. Nath, 1993, **Organization Theory: A Strategic Approach** Homewood, IL: Irwin.
- Perrow, C., 1970, **Organizational Analysis: A Sociological View**, Belmont, Calif: Wadsworth.
- Powell, W.W., 1990, "Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organizations" Barry M. Stae and Larry L. Cummings, eds, **Research in Organizational Behavior**, 12: 295-336. Greenwich, CT: JAI Press.
- Robbins, S.P., 1983, **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**, Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., 1990, **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**, 3rd ed. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Roethlisberger, F.J., & W.J. Dickson, 1939, **Management and the Worker**, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Scott, W.R., 1987, **Organizations: Rational, Natural, and Open Systems**, 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Weick, K.E., 1969, **The Social Psychology of Organizing**, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Whyte, W.F., 1959, **Man and Organization**, Homewood, Ill: Richard D. Irwin.

