

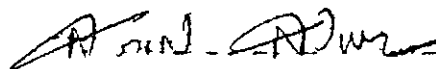
การศึกษาพัฒนาการของทฤษฎีบริหารในทศสิบปีที่ผ่านมา(พ.ศ.2453-2513)

THE LIBRARY
COLLEGE OF EDUCATION
BANGKOK. THAILAND

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประสิทธิ์ วังละวีบุญ

เสนอต่อวิทยาลัยวิชาการศึกษา
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญามหาบัณฑิต
กันยายน 2517

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปัญญานิพนธ์ฉบับนั้นแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้

 ประธาน

..... ผอ. มห.ว.ศ. กรรมการ

ประกาศนุญการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้กระทำภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภรณ์ ศรีพิหล และอาจารย์ภา ผนวบุญเปียร ผู้เขียนมีอาจะเว้นการขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านไว้เป็นอย่าง มากได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสละเวลาอันมีค่าติดตามและเอาใจใส่ในการค้นคว้าของนิสิตตลอด ถึงเปิดโอกาสให้โต้เถียงในข้อขัดแย้งด้านความคิดเห็น นับว่าเป็นการให้เสรีภาพทางวิชาการอย่างสูง สุกที่ผู้เขียนเคยประสบพบในชีวิตร

อนึ่ง ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิชัย หัทธิรี อาจารย์ ดร.เจดิมรรฐ ชัมพานนท์ ที่ให้ความรู้ทางด้านบริหารศาสตร์ และศาสตราจารย์บรรลพ หักศิลา กับอาจารย์ ดร.ปรีชา ชรรมา ที่ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างกว้างขวาง โดยแนะนำให้ผู้เขียนได้รู้จักกับ แมกซ์ เว-เบอร์ ทัลคอต พาร์สัน อัมโบ เอพพิโอเป ฯลฯ จึงเท่านี้เป็นการทำให้ผู้เขียนได้พบเส้นทางสาย ใหม่อันเป็นเส้นทางของวิชาการที่หาทางศึกษาได้ยากยิ่ง

แต่อย่างไรก็ดี หากความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีอยู่ ขอขอบให้แก่แผนกวิชาการและ วางแผนการศึกษา ซึ่งได้เปิดหลักสูตรการบริหารเป็นแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary Science) ขึ้นเป็นครั้งแรก จนเป็นเหตุให้ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ เพราะว่าวิจัยเหตุผลแห่งจริยธรรมแล้ว ผู้เขียนเป็นหนี้หลักสูตรดังกล่าวของแผนกวิชานี้อย่างไม่อาจปฏิเสธได้

ประสิทธิ์ วังสะวิบูลย์

กันยายน 2517

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	คำนิยามของศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานในการค้นคว้า	7
	วิธีการศึกษาค้นคว้า	7
	วิธีรวบรวมข้อมูล	7
	วิธีจัดการกับข้อมูล	8
2	ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	9
	ทฤษฎีบริหาร	9
	แนวของแอลเบิร์ต ลีพอสกี	9
	แนวของโรเบิร์ต จี. โอเวนส์	13
	แนวของโจเซฟ แอล. แมสซี	14
	แนวของคลอจ์ เอส. ยอร์จ จูเนียร์	19
	พัฒนาการของทฤษฎีบริหาร	21
	ทฤษฎีสังคมวิทยา	34
3	ความเป็นมาของทฤษฎีบริหาร	36
	ความเป็นมาของทฤษฎีบริหารก่อนค.ศ. 1910 โดยย่อ	36
	ทัศนะของแอลเบิร์ต ลีพอสกี	36
	ทัศนะของคลอจ์ เอส. ยอร์จ จูเนียร์	37

บทที่	หน้า
ข้อสรุปความเป็นมาของทฤษฎีบริหาร	38
ทฤษฎีบริหารในระยะเวลาที่ศึกษาถึง	40
4 การพิสูจน์สมมติฐาน	55
พิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2	55
พิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 3	56
ชั้นพรรณนา	57
ชั้นแปลความ	59
ชั้นเทียบเคียง	65
ชั้นเปรียบเทียบ	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	68
วิธีดำเนินการ	68
ผลของการศึกษาค้นคว้า	68
อภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	70

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์	22
2 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของโจเซฟ แอล.แมสซี	27
3 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของโจเอล อี.รอสส์	30
4 เทคนิคสมัยใหม่ของสำนักเชิงปริมาณ	48
5 วิชาการที่ต้องใช้ในการบริหาร	52
6 แสดงการเทียบเคียง(juxtaposition)ทฤษฎีบริหารและทฤษฎีสังคมวิทยา	65

บัญชีภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 แสดงข้อมูลที่มีศักยภาพสรุปปัญหาที่ต้องการวิจัยได้	8
2 ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่	47
3 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารในช่วงเวลาที่ศึกษา	54
4 แสดงแนววิวัฒนาการของทฤษฎีบริหาร	67

ภูมิหลัง

อารยธรรมของมนุษย์ในสังคมเกิดขึ้นได้จากการจัดการอย่างมีระบบ* ถ้ามนุษย์ได้จัดสังคมอย่างมีระบบแล้ว อารยธรรมของมนุษย์ก็จะต้องไม่แตกต่างไปจากอารยธรรมครั้งมนุษย์อาศัยอยู่ในถ้ำนัก การจัดการสังคมอย่างมีระบบนี้ อาจจะเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารสังคม ดังนั้นการบริหาร คือ มรรควิธีหนึ่งที่ทำให้มนุษย์มีอารยธรรมแตกต่างไปจากสัตว์รวมโลกชนิดอื่น ยิ่งไปกว่านั้น มนุษย์ยังใช้การบริหารเป็นเครื่องมือในการต่อสู้เพื่อความอยู่รอด (Struggle for existence) และการต่อสู้เพื่อความสูงศักดิ์ (Struggle for supremacy) จนครองความเป็นเจ้าโลกอยู่ในปัจจุบันเพราะสัตว์รวมโลกชนิดอื่นไม่มีความสามารถในการบริหาร ชาร์ล เอ. เบียร์ด กล่าวว่า "กฎวิวัฒนาการของอารยธรรมปัจจุบัน คือ การบริหาร"¹ ถ้าขาดการบริหารแล้ว อารยธรรมของมนุษยชาติ ก็คงไม่เป็นไปอย่างปัจจุบันนี้ วอลเลซ บี. คอนแฮม ได้สนับสนุนความเห็นของเบียร์ดว่า ".....ถ้าอารยธรรมของมนุษยชาติต้องสะดุดหยุดลงแล้ว ส่วนใหญ่จะมีสาเหตุมาจากการที่ไม่มีการจัดการบริหาร..."²

ขบวนการของการบริหารซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น จะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องมาจากความคิด เพราะว่าความคิดเป็นเครื่องกำหนดการกระทำ จริงอยู่ในขณะนี้แม้ว่าอารยธรรมทางวัตถุสมัยใหม่ เป็นคนว่า ตึก อาคาร บ้านเรือน จะสำเร็จได้ด้วยการก่อสร้าง ซึ่งเป็นการกระทำก็ตาม แต่สิ่งเหล่านี้ก็เป็นผลมาจากสติปัญญาและความคิดของสถาปนิก ก่อนที่อาคารก่อสร้างจะสำเร็จรูป นั้นงานละเอียดอยู่กับการเขียนแบบซึ่งมาจากความคิดในการออกแบบ โดยเหตุนี้ความคิดจึงนับได้ว่าเป็นต้นเหตุของการกระทำโดยแท้ จอห์น สจ๊วต มิลล์ นักเศรษฐศาสตร์ผู้หนึ่ง ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของความคิดไว้ว่า

* ตามแนวโครงสร้าง-หน้าที่นิยม (Structural-Functionalism) เช่น ระบบสังคม ประภคิต มีหน้าที่สร้างค่านิยมและอบรมสมาชิกรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นการรักษาระบบสังคม.

¹ Albert Lepawsky, Administration, p.18

² Ibid., p.11

มอร์ต และรอส์ ไกส์บุว่า " ทฤษฎีที่ย้อนนำมาปฏิบัติได้เสมอ การกระทำใดๆ ที่ขาดทฤษฎีก็เช่นเดียวกับหนูทดลองซึ่งใหม่ๆ ในกรง ทฤษฎีที่ย่อมเป็นพลังในการค้นหา ทางไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะต้องเหนื่อยแรงน้อยที่สุดและไม่ต้องทรมานทรมายเหมือนหนูที่ถูกขังอยู่ในกรงนั้น " ¹

จากความสำเร็จของทฤษฎีบริหารดังกล่าวแล้ว นักบริหารที่คึกคักจะสนใจทฤษฎีบริหาร ทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในด้านหนึ่งเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และอีกด้านหนึ่งเพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร จริงอยู่ความก้าวหน้าทางวิชาการในปัจจุบันเป็นผลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย แต่ทฤษฎีก็มีความสำคัญน้อย เพราะทฤษฎีเป็นเสมือนแสงสว่างที่ช่วยชี้แนวทางของการวิจัยให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

แรนดอลด์ คอลลินส์ และ ไมเคิล มาโควสกี กล่าวว่า " ทฤษฎีที่ขาดการวิจัยมีสภาพดังเช่นคนตาบอด และการวิจัยที่ขาดทฤษฎีก็มีแต่ความว่างเปล่า " ²

ในการศึกษาทฤษฎีบริหารเพื่อความสมบูรณ์ทางวิชาการนั้น จำเป็นจะต้องศึกษาถึงความเป็นมาของเรื่องเหล่านี้ในอดีต เพราะปัจจุบันเป็นรอยประสานของอดีต(Wultanschwungen)และทฤษฎีใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ก็มีรากแก้วที่เจริญยังสืบมาจากอดีต มีความคิดเดิมเป็นพื้นฐานที่มั่นคง จึงมีส่วนที่เกือบดีที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น ทฤษฎีบริหารก็เช่นเดียวกับทฤษฎีอื่นๆ ย่อมมีความไม่สมบูรณ์ อยู่ในตัวทฤษฎีได้ กว่าจะได้ปีการทบทวนและขยายเพิ่มเติมอยู่เรื่อยๆ ในเรื่องนี้การศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎีหรือแนวความคิด จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทบทวนและเพิ่มเติมทฤษฎีได้มากที่สุด ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎีบริหารที่มีในระหว่างปีค.ศ.1910 - 1970 ว่า มีวิวัฒนาการเป็นไปในรูปใด คือ จะเป็นวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า(Progressive evolution) หรือวิวัฒนาการ

¹ Robert G.Owens, Organizational Behavior in Schools, p.23 (citing Principles of School Administration, p.4 by P.L.Mort and D.H.Ross)

² Randall Collins and Michael Makowsky, The Discovery of Society, p. (preface)

แบบถอยหลัง(Retrogressive evolution) หรือวิวัฒนาการแบบคู่ขนาน(Parallel evolution)

2. สืบหาความเป็นมาของทฤษฎีบริหารตั้งแต่มีขึ้นเป็นครั้งแรก จนถึงปีค.ศ.1910 โดยย่อว่ามีความเป็นมาที่สำคัญอย่างไร

3. รวบรวมทฤษฎีบริหารที่ปรากฏในระหว่างปีค.ศ.1910 - 1970 ไว้เป็นหมวดหมู่ ตามแนวความคิด เพื่อการศึกษาคนคว้าในอนาคต

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ช่วยให้ทราบแนววิวัฒนาการของทฤษฎีบริหาร ว่าเป็นไปในแนวใด ซึ่งมีประโยชน์ต่อการสร้างทฤษฎีใหม่ หรือขยายทฤษฎีในอนาคต อันเป็นพัฒนาการของวิชาบริหารศาสตร์โดยตรง

2. ช่วยให้ทราบวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาบริหารศาสตร์ อันเป็นประโยชน์ในการจัดหลักสูตรในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง(Related Area)ของวิชาบริหารศาสตร์

3. ช่วยให้การประวัติดูความเป็นมาของทฤษฎีบริหาร ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่ง ปีค.ศ. 1910 โดยย่อ และระหว่างปีค.ศ.1910 - 1970 โดยละเอียด ตามแนวประวัติศาสตร์การบริหาร

4. ส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการรวบรวมทฤษฎีการบริหารอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า วิจัย ในอนาคต

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ก. การศึกษาทฤษฎีบริหาร จะกระทำภายใต้ขอบเขตดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีบริหารที่จะศึกษาเป็นทฤษฎีสากล มิได้หมายถึงทฤษฎีบริหารของชาติหนึ่งชาติใดโดยเฉพาะ

2. เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในระหว่างปีค.ศ.1910 - 1970 โดยแบ่งเป็น 3 สำนัก คือ สำนักทฤษฎีกลไก(Mechanistic School) สำนักพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral School) สำนักกระบวนการ(Process School) และสำนักเชิงปริมาณ(Quantitative School)

3. ในกรณีศึกษาทฤษฎีบริหารกล่าวถึงองค์การ(Organization)นั้น จะศึกษาเฉพาะองค์การบริหาร(Administrative Organization)เท่านั้น มิได้หมายถึงองค์การด้าน วางนโยบาย

(Policy-making Organization) และองค์การทางตุลาการ (Adjudicative Organization)

ข. การศึกษาทฤษฎีสังคมวิทยา จะศึกษาเฉพาะกลุ่มใหญ่ๆ ของทฤษฎีสังคมวิทยา ตามแนวของวอลเตอร์ มูคัลบี้ ซึ่งมีทุนจำลอง (Model) เป็นตัวแทนของทฤษฎี สี่ ประเภท คือ ทุนจำลองแบบกลไก ทุนจำลองแบบอินทรีย์ ทุนจำลองแบบขบวนการ และทุนจำลองแบบพหุสัมพันธ์กับโฮแมสส์¹

คำนิยามของศัพท์เฉพาะ

1. วิวัฒนาการ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวพันถึงสาเหตุในการเกิดขึ้นใหม่ของสิ่งเดียวกัน โดยเปลี่ยนแปลงไปสู่ความซับซ้อนขึ้น ในคาบเวลาอันหนึ่ง วิวัฒนาการมีความหมายแตกต่างกับพัฒนาการ การเปลี่ยนแปลงในกลุ่มสัตว์มีกระดูกสันหลังจะมีมากขึ้น เรียกว่าวิวัฒนาการของกบ ส่วนการที่กบเปลี่ยนแปลงจากไข่ไปเป็นตัว เรียกว่า พัฒนาการ วิวัฒนาการมี สาม ชนิดคือ แบบก้าวหน้า แบบถอยหลัง และแบบขุขนาน

2. วิวัฒนาการของทฤษฎี หมายถึง วิวัฒนาการของความคิดเรื่องหนึ่งเรื่องใด

3. วิวัฒนาการแบบก้าวหน้าของทฤษฎี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีที่คลี่คลายไปในทางเจริญโดยคงรูปแบบเดิม

4. วิวัฒนาการแบบถอยหลังของทฤษฎี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีที่เป็นไปในทางเสื่อมถอย

5. วิวัฒนาการแบบขุขนานของทฤษฎี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดในวิชาการหนึ่งวิชาการใด

6. ทฤษฎีบริหาร หมายถึง แนวคิดด้านการบริหาร

7. การบริหาร หมายถึง การจัดการใดๆ ที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างทั้งต่อไปนี้ คือ

ก.พิจารณาในคำนิยาม

(1) ตามแนวอรรถนิยาม (Realism) การบริหาร คือ การตรวจสอบว่า ใดทำงานตามที่กำหนดหรือไม่

¹ Walter Buckley, Sociological and Modern System Theory, pp.8 - 36

(2)ตามแนวมโนคตินิยม(Idealism) การบริหาร คือ การปล่อยให้คนมีเสรีภาพทำงานด้วยใจรัก

(3)ตามแนวปฏิบัตินิยม(Pragmatism) การบริหาร คือ การทำให้คนร่วมมือกันทำงาน

ข. พิจารณาตามแนวระบบ

(1)ตามแนวระบบของพาร์สัน การบริหาร คือ การจัดงานในระบับผู้เชี่ยวชาญ ระดับจัดการ และระดับสถาบัน

(2)ตามแนว PERT* การบริหาร คือ การควบคุมงานให้เสร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด

ค. พิจารณาตามแนวพฤติกรรมศาสตร์

(1)ตามทฤษฎีของฟอลเลต และเมโย การบริหาร คือ การประสานงาน

(2)ตามทฤษฎีของมาซ และไฮมอน การบริหาร คือ การตัดสินใจ

(3)ตามทฤษฎีของเกตเชด และกูบา การบริหาร คือ การรักษาสมดุลในขณะ – เคลื่อนไหว(Dynamic Equilibrium)ระหว่างเป้าประสงค์ขององค์การ กับ เป้าประสงค์ของคนทำงาน

ง. พิจารณาตามแนวเศรษฐศาสตร์

การบริหาร คือ องค์ประกอบส่วนหนึ่งของการผลิตซึ่งทำให้ แรงงาน เงินทุน และวัสดุ เกิดผลผลิตขึ้น

จ. พิจารณาตามทฤษฎีเกม

การบริหาร คือ การเลือกเกมที่จะใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การหรือ แม้จะเสียประโยชน์ก็ยอมให้เสียประโยชน์น้อยที่สุด

ฉ. พิจารณาตามแนวรัฐศาสตร์

การบริหาร คือ การเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสภาพการและสถานการณ์ อย่างดีที่สุด เพื่อขจัดความขัดแย้งในองค์การ

* Program Evaluation and Review Technique (or Networking Model)

ซ. พิจารณาตามแนวไซเบอร์เนติกส์

การบริหาร คือ การจัดให้องค์การสามารถควบคุมตัวเองได้อย่าง
สม่ำเสมอ

8. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา หมายถึง แนวคิดทางสังคมวิทยา ซึ่งแบ่งออกเป็นสี่
แนวทาง คือ แนวทฤษฎีกลไก แนวทฤษฎีทุนจำลองแบบอินทรีย์ แนวทฤษฎีทุนจำลองแบบขบวนการ
และแนวทฤษฎีทุนจำลองของพารสันส์กับโฮแมนส์

9. ทุนจำลอง (Model) หมายถึง รูปแบบจำลองของจริง อาจเป็นนามธรรม
หรือสัญลักษณ์ สามารถเข้าใจได้ง่าย เป็นตัวแทนของจริงอย่างแท้จริง จะเป็นทฤษฎีหรือไม่
เป็นก็ได้

สมมติฐานในการค้นคว้า

1. ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า
2. ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบถอยหลัง
3. ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบคู่ขนานกับทฤษฎีสังคมวิทยา

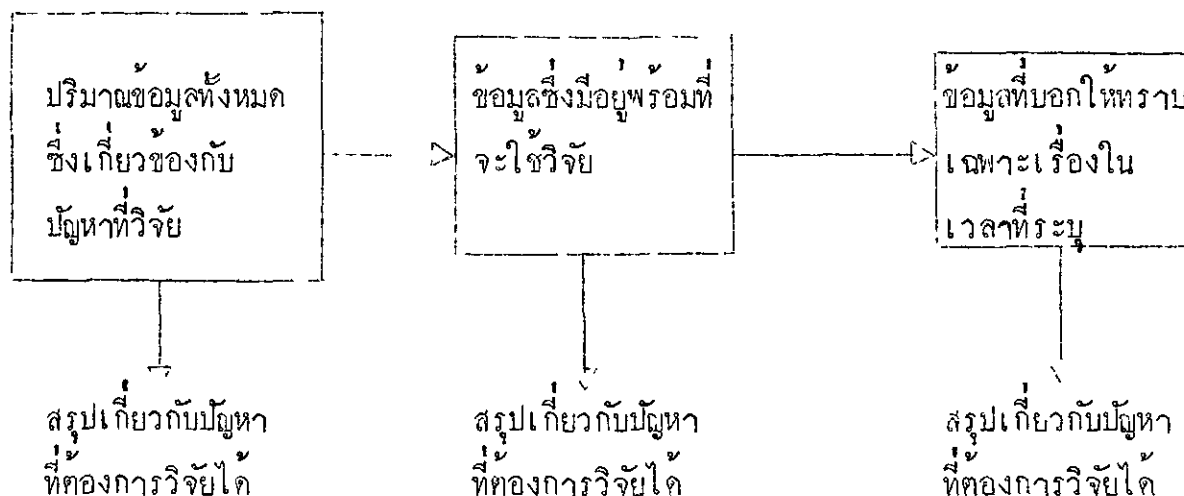
วิธีการศึกษาค้นคว้า

วิธีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้กระทำแบบการวิจัยเอกสาร (documentary re-
search) ในตำราและวารสารซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาโดยตรง

วิธีรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีรวบรวมแบบการวิจัยทางประวัติศาสตร์ของ เดวิด เจ. ฟอกซ์¹ ซึ่งเป็น
ขบวนการเลือกตัวอย่างของข้อมูลในการวิจัยทางประวัติศาสตร์ ดังแผนภูมิข้างล่างนี้

ข้อมูลทั้งหมด ข้อมูลที่เป็นประชากร ตัวอย่างของข้อมูลที่มีศักยภาพ
(Universe of data) (Population of data) (Potential sample of data)



แผนภาพที่ 1 แสดงข้อมูลที่มีศักยภาพสรุปปัญหาที่ต้องการวิจัยได้

วิธีเลือกตัวแทนข้อมูลที่มีศักยภาพ กระทำโดยการอ่าน คัดเลือกไว้เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่จะศึกษาเท่านั้น

วิธีจัดการกับข้อมูล

กระทำโดยวิธีพรรณนาแล้วแปลความ(Description and Interpretation) และวิธีเปรียบเทียบของ เบอร์รี่เคย์¹ คือ มีขั้นพรรณนา(Description) แปลความ(Interpretation) เทียบเคียง(Juxtaposition) และเปรียบเทียบ(Comparison)

¹ George Z.F. Bereday, Comparative Method in Education, pp.3-23

บทที่ 2

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบริหาร

แอลเบิร์ต ลีพอว์สกี¹ (Albert Lepawsky) ได้สรุปว่า หน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร ตามที่เป็นมาในประวัติศาสตร์ มีสหสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ของนักบริหารสมัยใหม่ ประวัติศาสตร์การบริหารได้บอกให้ทราบว่า การบริหารมีมาตั้งแต่สมัยอียิปต์ จีน กรีก โรมัน อังกฤษ และฝรั่งเศสสมัยกลาง เยอรมันและออสเตรียสมัยศตวรรษที่ 17 และ 18 อเมริกาในศตวรรษที่ 19 และศตวรรษที่ 20 หลักการบริหารส่วนใหญ่เท่าที่เป็นมานั้นอยู่ในแนวการบริหารทางรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)

การบริหารสมัยใหม่เริ่มต้นด้วยกลุ่มนักวิชาการสาขารัฐประศาสนศาสตร์ชาวเยอรมันและออสเตรียในศตวรรษที่ 17 ซึ่งเรียกว่า พวกคาเมอแรลลิสต์ (Cameralist) ทรงกับรัชสมัยของพระเจ้าเฟรเดอริก วิลเลียมที่หนึ่ง แห่งปรัสเซีย (ค.ศ. 1713-1740) และพระนางมาเรีย เทเรซาแห่งออสเตรีย (ค.ศ. 1740-1780) พวกคาเมอแรลลิสต์มีความคิดคล้ายกับกลุ่มนักการค้าชาวอังกฤษ (British Mercantilists) กลุ่มฟิสิโอแครตชาวฝรั่งเศส (French Physiocrats) และกลุ่มนักวิชาการทางเศรษฐกิจการเมือง (Political Economy) แนวคิดของพวกนี้ เน้นความมั่นคงทางเศรษฐกิจของรัฐ การปฏิรูประบบการคลัง และต้องการให้มีการบริหารอย่างมีระบบ โดยเฉพาะด้านรัฐประศาสนศาสตร์ พวกคาเมอแรลลิสต์ได้เริ่มต้นสอนวิชาบริหารศาสตร์เป็นครั้งแรกในมหาวิทยาลัยไลพ์ซิก ซึ่งเรียกในครั้งนั้นว่า ศาสตร์คาเมอแรลลิสต์ (Cameralism)

หลักการบริหารของพวกคาเมอแรลลิสต์ (Kameralwissenschaft) เป็นระบบวิธีการทำงานของรัฐบาล และใช้ในการบริหารสำนักงานต่างๆ นักวิชาการยุคนั้นถือว่าคาเมอแรลลิสต์เป็น

¹ Albert Lepawsky, Administration, pp.77-106

² พวกที่เชื่อว่ารายได้ของรัฐบาลมาจากที่ดิน

เทคนิควิทยาในการบริหารชนิดหนึ่ง นำไปใช้ในการบริหารการกุศล การบริหารการแพทย์ และ
 อนามัย การบริหารอาณานิคม การบริหารอุตสาหกรรม รวมทั้งการบริหารงานอื่นๆที่คล้าย คลึง
 กัน เช่น การปกครองระจำนองที่ดิน การบริหารระบบชลประทาน การบริหารบุคลากรด้านการ
 เลือกผู้มีความสามารถเข้ารับราชการ การปฏิรูประบบการเงิน และการสร้างหน่วยควบคุมงาน
 เป็นต้น

สำหรับการบริหารแนววิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 นั้น แอลเบิร์ต ลีพอลสกีได้สรุป
 ว่า แม้ว่าปรัชญาการบริหารของพวกคาเมอแรลลิสต์มิได้แพร่หลายออกไปนอกเยอรมันและออส -
 เทรียก็ตาม แต่ประเทศส่วนใหญ่ในยุโรปขณะนั้นก็พยายามปรับปรุงความเจริญก้าวหน้า ด้านการ
 บริหารและบริการสาธารณะ การสถาปนาสหรัฐอเมริกาได้เป็นแต่เพียงความสำเร็จของ ระบบ
 การเมืองแบบประชาธิปไตยเท่านั้น หากยังเป็นตัวแทนที่แสดงถึงความสำเร็จในการพัฒนาระบบการ
 บริหารด้วย ประจักษ์พยานคือ การปรับปรุงระบบบริหารของประธานาธิบดี วูดโรว์ วิลสัน (Wood-
 row Wilson) ซึ่งได้กล่าวไว้ในตอนหนึ่ง ในบทความเรื่อง "The Study of Administration"¹
 ว่า งานบริหารปัจจุบันจะต้องทุ่มเทเพื่อหาความรู้และค้นหาระบบเพื่อที่จะได้ตรวจสอบกับนโยบาย
 ที่วางไว้ ในอันที่จะได้ทราบถึงสภาวะของการบริหาร ซึ่งแต่ก่อนไม่ทราบว่าจะต้องมีวิชาการ ด้าน
 การบริหาร วิลสันได้ชี้ให้เห็นว่า วิชาการบริหารมิได้ถือกำเนิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา แต่เกิดขึ้น
 ครั้งแรกในยุโรปโดยเชื่อว่าชาวเยอรมันได้พัฒนาขึ้น และเขา(วิลสัน)พยายามที่จะทำให้เป็น แบบ
 อเมริกา(Americanize) แนวนี้ทำให้เราสรุปได้ว่า วิชาบริหารศาสตร์ได้เจริญก้าวหน้า ภาย
 นอกส่วนนักกลุ่มคาเมอแรลลิสต์

แอลเบิร์ต ลีพอลสกี ได้ชี้ให้เห็นว่า พัฒนาการทางการบริหารในศตวรรษที่ 20
 เกิดขึ้นได้เนื่องจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ได้มีสำเนียงเร้าให้เกิดเทคนิคทางการบริหารซึ่งเห็น

¹ Woodrow Wilson, "The Study of Administration", in Political Science Quarterly, June 1887, Vol.2, pp.198 - 204 (citing Administration, p.102 by A. Lepavsky)

ได้จากบทความชื่อ "The Elements of Scientific Administration" ของ ชาร์ลส์ เอ.เบียร์ด¹ (Charles A. Beard) ซึ่งสรุปไว้ว่า

ในขณะที่ยังกลุ่มนักกฎหมายทำหน้าที่ในการบริหารด้านรัฐประศาสนศาสตร์นั้น การบริหารทางอุตสาหกรรม ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นการบริหารแนววิทยาศาสตร์ได้เริ่มเกิดขึ้นเป็นวิชาการใหม่ ในสมัยนั้น ชาร์ลส์ เบ็บเบจ (Charles Babbage) ได้เสนอบทความเรื่อง The Economy of Manufacturers ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารทางอุตสาหกรรมเป็นครั้งแรกในปีค.ศ. 1832 ต่อมาอีกประมาณ 50 ปีเศษ เฮนรี อาร์.ทาวน์ (Henry R. Towne) ได้พยายามค้นหาหลักการบริหาร-อุตสาหกรรม และนำไปใช้ในโรงงาน. แต่ก็ยังไม่มีผู้สนใจในเรื่องนี้มากนัก จนกระทั่ง ในปีค.ศ. 1903 เฟรดเคอริก คับลิว.เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) วิศวกรผู้มีชื่อเสียง ได้เสนอหลักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ต่อสมาคมวิศวกรเครื่องกลของอเมริกา (American Society of Mechanical Engineers) เรื่องนี้เป็นข้อเริ่มต้นของเอกสารการศึกษาในวิชาการแขนงนี้ ซึ่งต่อมาได้พัฒนาออกเป็นความรู้ ทั้งในด้านปร-สภารัตน์ ด้านการปฏิบัติ และภาคทฤษฎี

ในปีค.ศ. 1907 หลังจากเทย์เลอร์ได้เสนอผลการศึกษของเขาต่อสมาคมวิศวกรเครื่องกลแล้ว มีสถาบันที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องการบริหารในนครนิวยอร์กเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก คือ สำนักงานวิจัยงานของเทศบาล (Bureau of Municipal Research) สถาบันนี้มีความมุ่งหมายที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานเทศบาล ใช้วิธีการวิทยาศาสตร์ในการรายงาน และรวบรวมวิธีจัดจำแนก วิเคราะห์ข้อเท็จจริงด้านการบริหาร สรุปได้ว่า มีการรวมหลักบริหารของเอกชนและสาธารณชนเข้าเป็นวิชาการบริหาร

แอลเบอร์ท ลีพอสส์ ได้ยืนยันว่า การบริหารแนววิทยาศาสตร์อย่างสมบูรณ์นั้นมีขึ้นโดย เฟรดเคอริก คับลิว.เทย์เลอร์ เป็นครั้งแรกในปีค.ศ. 1900 เศษ โดยมีรากฐานสืบเนื่องมาจาก ชาร์ลส์ เบ็บเบจ แต่ในเรื่องนี้นักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็นว่า เรื่องนี้อาจ

¹ Charles A. Beard, "The Elements of Scientific Administration", in Public Policy and General Welfare, pp. 152 - 155 (citing Administration, pp. 103 - 104)

เริ่มต้นก่อนสมัย ชาร์ลส์ แม็บบเจ เช่น ไชเดอร์ วอลเลซ¹ (Schylor Wallace) กล่าวว่างานของแม็บบเจนั้นมีมาก่อนการบริหารแนววิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ แต่ แอล.อูวิซ(L.Urwich) และ อี.เอฟ.แอล.เบรช² กล่าวว่า แม็บบเจมีความคิดมาจาก คูลอมบ์(Coulomb) นักวิทยาศาสตร์ชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การสังเกตเวลา(Time Observation) ส่วนฮาร์โลว์ เอส.เพอสัน³ (Harlow S.Person) ชาวอเมริกันผู้สนใจการบริหารแนววิทยาศาสตร์ ได้เชื่อมโยงความคิดของแม็บบเจกับเพอร์โรเน็ต(Perronet) เข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม จุดเริ่มต้นของการบริหารงานวิทยาศาสตร์ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป สุดแต่ว่าผู้ใดจะศึกษาดีกลงไปเพียงใด โอลิเวอร์ เชลดอน(Oliver Sheldon) ได้ศึกษาเรื่องนี้ถอยหลังไปในศตวรรษที่ 13 และพบว่า วอลเตอร์แห่งเฮนลีย์(Walter of Henley) เป็นผู้เริ่มต้นการบริหารแนววิทยาศาสตร์ เขาได้สรุปว่า

" ไม่ต้องสงสัยเลยว่า แต่ละชั่วอายุคนที่ผ่านมาแล้วนั้นได้คิดแบบวิทยาศาสตร์มาแล้วทั้งสิ้น เช่น การโคตราคพื้นดิน การทอผ้าด้วยกระสวยที่พุ่งไปมา การตีเหล็ก การโค่นต้นไม้ ต่อมาไม่นานก็มีวันหนึ่งที่ คนไดนา ช่างทอผ้า ช่างเหล็ก ช่างไม้ หึงเครื่องมือเก่านั้น เข้าไปทำงานในโรงงานใหม่ๆ ดังนั้นในที่สุด แสงสว่างจะตกทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง จนกระทั่งเข้าสู่สมัยอุตสาหกรรมของอเมริกา จึงได้ตกทอดความนึกมาถึง เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ " ⁴

แอลเบอร์ท ลีพอสกี ก็ได้สรุปในตอนท้ายว่า เรื่องราวที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารนั้น อาจหาได้จากแหล่งที่มาทางประวัติศาสตร์มากมาย อีลิปต์โบราณมีประสบการณ์ อันยาว

¹ Wallace, Federal Departmentalization, p.5 (citing Administration, p.104)

² Urwich and Brech, " The Making of Scientific Management " in Management Publication Trust, Vol.1,p.25, 1945 (citing Administration, p.104)

³ Harlow S.Person, ' The Genius of Frederick W.Taylor ' in Advanced Management, January-March 1945, Vol.1 O, p.4 (citing Administration, p.104)

⁴ Oliver Sheldon, "The Development of Scientific Management" in Harvard Business Review, Jan.1925,Vol.3, p.129 (citing Administration,

นานในด้านความเจริญทางการบริหาร ระบบราชการพลเรือนได้พัฒนาอย่างสูงสุดในประเทศจีน พวกกรีกมีระบบควบคุมการบริหารโดยวิธีประชาธิปไตย พวกโรมันพัฒนาเรื่อง การบริหารระหว่างชาติ พวกคาเมอแรลิสต์ได้สอนระบบการบริหารทั้งในแง่วิชาการ และการนำไปปฏิบัติ โดยเหตุนี้ประวัติศาสตร์การบริหารจึงไม่มีลักษณะพัฒนาการเป็นเส้นตรง องค์ประกอบต่างๆของการบริหารเกิดขึ้นแล้วเอนเอียงไป ต่อมาจึงเกิดขึ้นใหม่อีก เรื่องที่เราคิดว่าเกิดขึ้นในสมัยใหม่นั้น มีจุดเริ่มต้นมาตั้งแต่ครั้งโบราณ แต่สังเกตได้ยาก เทคนิคทางการบริหารมิได้แยกออกมาโดยเฉพาะ แต่พัวพันอยู่กับอารยธรรมของเรา บางทีองค์ประกอบใหม่ส่วนใหญ่ที่แพร่หลายไปโดยวิชาการสมัยใหม่นั้น ยังเกี่ยวข้องกับศิลปะในการบริหารของโบราณกาล ในด้านเทคนิควิทยา ทั้งกลไก วิธีการและเทคนิคการบริหาร

* โรเบิร์ต จี. โอเวนส์ ¹ (Robert G. Owens) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องการบริหารแล้วได้สรุปว่า แนวคิดเรื่องนี้เริ่มด้วยหลักปรัชญา社会科学ของพวกคาเมอแรลิสต์ในออสเตรเลียและเยอรมัน โดยนำมาใช้ในการควบคุมระบบงาน เขาได้แบ่งแนวคิดออกเป็นสามแนวทาง คือ

1. แนวคิดคลาสสิกหรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ แนวนี้เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1910-1935 นักวิชาการแนวนี้ได้แก่ เฟรเดอริก เทย์เลอร์ เฮนรี ฟาโยล์ และแมกซ์ เวเบอร์

เฟย์เลอร์ ได้เน้นหลักการบริหารในฐานะการประสานงานหลายชนิดเข้าด้วยกัน มุ่งประสิทธิภาพในการผลิต จะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและใช้แรงงานให้น้อยที่สุดด้วย

ฟาโยล์ เน้นการเตรียมนักบริหารให้รู้หน้าที่ในการจัดการอย่างถี่ถ้วน เหตุที่ผู้บริหารมีหน้าที่แตกต่างกับวิศวกรแม้ว่ามีความสำคัญเท่ากันก็ตาม

แมกซ์ เวเบอร์ ได้เสนอแนะระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเหมาะกับองค์การขนาดใหญ่ที่ซับซ้อน และมีคนปฏิบัติงานมาก เวเบอร์มุ่งที่จะลดความคับข้องใจและความไม่มีเหตุผลในองค์การบริหาร

การบริหารแนววิทยาศาสตร์นี้ เน้นโครงสร้างขององค์การ โดยคิดว่าองค์การ มีลักษณะคล้ายกลไกหรือเครื่องจักรในการผลิต จึงยึดถือหลักสายงานตรง (Line) และ ฉายงานช่วย

¹ Robert G. Owens, Organization Behavior in Schools, pp. 3 - 15

(staff) เอกภาพในการบังคับบัญชา ขอบเขตของการบังคับบัญชา ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หลักการกระจายความรับผิดชอบ การแบ่งงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง

2. แนวมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีบริหารแนวนี้นี้ เริ่มตั้งแต่ปีค.ศ. 1935-1950 แม้ว่าแนวคิดจะมีมาตั้งแต่ค.ศ. 1920 ก็ตาม จากการศึกษของบริษัทเวสเทิร์นอีเลคทริก (Western Electric Co.) ได้เน้นทฤษฎีบริหารแนวนี้นี้ในเรื่องประสิทธิภาพด้าน คนทำงาน ขวัญในการทำงาน (Morale) พลวัตรของกลุ่ม (Group Dynamics) การนิเทศแนวประชาธิปไตยและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เป็นต้น นักทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ เอลตัน เมย์ (Elton Mayo) แมรี ปาร์กเกอร์ โพลเลต (Mary Parker Follett) โอลิวเวอร์ เชลดอน (Oliver Sheldon) และ เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard)

3. แนวทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ เริ่มตั้งแต่ค.ศ. 1950 จนถึงปัจจุบัน นักทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ เฮอเบิร์ต เอ. ไรมอน (Herbert A. Simon) เจมส์ จี. มาร์ช (James G. March) อามีไก เอทซียอน (Amiel Etzioni) ทฤษฎีนี้ได้สรุปแนวคิดที่สำคัญๆดีประการ คือ

(1) การบริหารมีลักษณะเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจ พิเศษ แตกต่างกับกิจกรรมทั่วไป

(2) การบริหารเป็นกิจกรรมภายในองค์กรอย่างแท้จริง

(3) การบริหารต้องอาศัยหลักพฤติกรรมศาสตร์

(4) การบริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะต้องนำนวัตกรรม ในการบริหารตลอดเวลา

นอกจากนี้ยังมีการนำทฤษฎีไดอะเล็กติก ของเฮเกิล (Hegel's Dialectic Theory) มาใช้ และนำความรู้ทุกแขนงมาใช้ในการบริหารองค์การ กล่าวได้ว่า การบริหารตามแนวทฤษฎีสมัยใหม่เป็น สหวิทยาการ (Interdisciplinary Science)

โจเซฟ แอล.แมสซี¹ (Joseph L. Massie) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของความคิดทางการบริหารว่า การบริหารจึงเป็นวิชาการโดยเฉพาะ ในศตวรรษที่แคว้นนี้เอง หลายคนเห็น

¹ Joseph L. Massie, *Essentials of Management*, pp. 11 - 22

ห้องท้องถิ่นว่า จุดเริ่มต้นของวิชาการแขนงนี้เริ่มโดย เฟรเดอริก คับลิว.เทย์เลอร์ และผู้ร่วมงาน เมื่อประมาณปีค.ศ.1900 เช่น เรียกการบริหารแนวนั้นว่า การบริหารแนววิทยาศาสตร์ แมสซีย์ ได้แบ่งยุคของการบริหารออกเป็น สามยุค คือ

๑. ยุคก่อนการบริหารแนววิทยาศาสตร์ การบริหารมีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณและสมัยโรมัน แต่ยังไม่มีการวิเคราะห์ทางการบริหาร เมื่อการพาณิชย์แถบฝั่งทะเลเมดิเตอร์เรเนียนก้าวหน้าขึ้น หอการค้าแห่งอิตาลีได้ค้นหารหัสแก้ปัญหาด้านธุรกิจ ปาซีโอโล(Paciolo) ได้ใช้หลักบัญชีคู่(Double entry bookkeeping)เป็นหลักในการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นรากฐานของวิชาบัญชีสมัยใหม่ที่ใช้ในการบริหาร ต่อมาในปีค.ศ.1776 เมื่อออดัม สมิทซ์(Adam Smith)ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Wealth of Nations" แล้ว นักบริหารก็คิดนิยามทางเศรษฐกิจ(Economic Concept) ได้เน้นความสำคัญของการแบ่งงาน(Division of labor) ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญสามประการ คือประการแรกทำให้คนงานมีทักษะในการทำงาน ประการที่สอง เป็นการประหยัดเวลาเมื่อเปลี่ยนแบบในการผลิตที่ต่อเนื่องกัน และประการที่สาม ทำให้การใช้เครื่องมือในการผลิตเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ในสมัยกลางการผลิตของระบบเศรษฐกิจ คือ ครอบครัว ฉะนั้นหน้าที่ด้านการผลิตมิได้แยกออกจากหน้าที่ทางสังคม การบริหารจึงไม่มีการแยกออกเป็นการเฉพาะ แม้แต่เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วเจ้าของโรงงานเป็นผู้ดำเนินการผลิตโดยตรง ทำให้ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างการเป็นเจ้าของโรงงาน และการบริหาร ครั้นถึงสมัยแรกของศตวรรษที่ 19 มีการรวบรวมทุนกันประกอบกิจการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ ในตอนนี้องค์ที่มี การแบ่งแยกหน้าที่เจ้าของและหน้าที่ผู้จัดการ ทำให้การบริหาร เป็นวิชาการโดยเฉพาะขึ้น ในปีค.ศ.1832 ชาร์ลส์ แม็บบะจ ครุฑคณิตศาสตร์ผู้หนึ่ง ได้เสนอบทความเรื่อง "On the Economy of Machinery and Manufacturers" ซึ่งเป็นงานชิ้นแรกที่ทำให้เกิดความคิดในการนำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหาร คนเป็นจำนวนมากเริ่มสนใจที่จะแก้ปัญหาด้านการบริหารโดยหลักการที่มีระบบ

2. ยุคการบริหารแนววิทยาศาสตร์ ในปีค.ศ.1886 เฮนรี อาร์.เทาว์น(Henry R. Towne) ได้เสนอรายงานเรื่องวิศวกรในฐานะนักเศรษฐศาสตร์(The Engineer as an Economist) ต่อสมาคมวิศวกรเครื่องกลอเมริกา(American Society of Mechanical Engineers) และได้แย้งเพื่อให้สมาคมยอมรับการบริหารเป็นวิชาการสาขาหนึ่ง ในขณะนั้น เฟรเดอริก คับลิว.เทย์เลอร์ วิศวกรของบริษัทเหล็กกล้า มิดเวลล์(Midvale Steel Works)ได้ปฏิบัติ

การผลิตในโรงงาน เขาได้ชี้ให้เห็นว่า กฎการผลิตในโรงงานที่ยึดถือกันมานั้นเป็นการทำงานที่ผิดพลาด ผู้บริหารได้ความรู้มาจากการลองผิดลองถูก แนวทางที่ใช้คือ วิธีทำงานจากประสบการณ์ เป็นกฎตายตัวซึ่งได้จากประสบการณ์(rule of thumb) เทย์เลอร์ได้วางหลักใหม่ให้ผู้บริหารกำหนดวิธีการและมาตรฐานของงาน แล้วจึงมอบหมายให้คนงานทำ และจัดหาเครื่องจูงใจเพื่อให้เพิ่มการผลิต แนวคิดของเทย์เลอร์ได้เผยแพร่ออกไปอย่างรวดเร็ว แล้วนำมาใช้ ปรากฏว่า สามารถเพิ่มอัตราเร็วในการผลิตเหล็กได้เป็นสามเท่า และการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นที่ผลิตได้ในเวลาที่กำหนดนั้น แต่ละคนคิดเหล็กได้มากขึ้น แรงงานที่ทำได้เทย์เลอร์ได้ชื่อว่า เป็นบิดาแห่งการบริหารแนววิทยาศาสตร์นั้น คือ หนังสือที่เขาเขียนขึ้นสองเล่ม ชื่อ Shop Management (1906) และ The Principles of Scientific Management (1911) แกนแท้ของการบริหารแนววิทยาศาสตร์นั้นเกี่ยวกับหลักสำคัญสี่ประการ คือ

✓(1) องค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ ต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ แทนที่การใช้กฎตายตัวซึ่งได้จากประสบการณ์(rule of thumb)

✓(2) หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การวางแผนงานออกมา แทนที่จะให้คนเลือกวิธีการทำงานเอาเอง

✓(3) ต้องมีการคัดเลือกและฝึกคนและส่งเสริมความร่วมมือกันเป็นส่วนรวม แทนที่จะพยายามส่งเสริมเป็นรายบุคคล

✓(4) ฝ่ายบริหารต้องมีการแบ่งงาน เพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

โดยเหตุที่การบริหารแนววิทยาศาสตร์เป็นนวัตกรรม จึงมีทั้งผู้สนับสนุนและต่อต้าน ผู้สนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ เฮนรี แอด.แกนต์(Henry L. Gantt) ได้เน้นหลักจิตวิทยาและขวัญในการทำงาน(Morale) และใช้วิธีการจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อกระตุ้นคนงานให้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน กับทั้งได้เสนอแนะการใช้ระบบแผนภูมิแสดงผลการผลิต ซึ่งเป็นรากฐานในการใช้แผนภูมิควบคุมการบริหารในปัจจุบัน แฟรงค์ กิลเบิร์ต(Frank Gilbreth) ได้ศึกษาการเคลื่อนไหวในการทำงาน(Motion Study)เป็นคนแรก และนำการบริหารแนววิทยาศาสตร์มาใช้ในการปฏิบัติเทคนิคการเรียงอิฐเพื่อการก่อสร้าง มอร์ริส แอด.คูก(Morris L. Cooke)ได้นำหลักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยและรัฐ ส่วนแอรिंगตัน ลีเมอร์สัน(Larrington

Emerson) นำไปใช้ในการบริหารงานรถไฟ ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นหลักประสิทธิภาพสิบสองประการ (Twelve principles of efficiency) ผลของการบริหารแนววิทยาศาสตร์ในยุคนั้น ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นปัญหาสังคมระดับชาติ เกิดปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรงในแง่การผลิต ทำให้คนงานรวมตัวขึ้นอย่างฉับพลัน ดังนั้นการแพร่กระจายของการบริหารแนววิทยาศาสตร์ จึงไม่เป็นไปเท่าที่ควรจะเป็น ต่อมาในปีค.ศ. 1924 มีการตั้งสภาการบริหารระหว่างชาติ (International Management Congress) ขึ้นเป็นครั้งแรกที่กรุงปราก (Prague) การบริหารแนววิทยาศาสตร์เป็นเรื่องสำคัญของการประชุมในครั้งนั้น เฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ได้ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวขึ้นในประเทศฝรั่งเศสเพื่อปรับปรุงงานบริหารระดับองค์กร และเลนิน (Lenin) เห็นประโยชน์ของการบริหารแนววิทยาศาสตร์ จึงได้นำไปใช้ในรัสเซีย *อย่างไรก็ตามข้อบกพร่องของหลักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ที่มีผู้ชี้ให้เห็นในระหว่างปีค.ศ. 1920-1930 ก็คือการบริหารแนววิทยาศาสตร์มิได้สนใจองค์ประกอบด้านความต้องการทางจิตวิทยาของคนงาน และหลักสังคมวิทยาในการที่มนุษย์ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน และยังตั้งข้อสังเกตอีกด้วยว่า การบริหารแนววิทยาศาสตร์มุ่งในด้านการละเอียดของโรงงานมากเกินไป มิได้สนใจการปรับปรุงองค์การระดับสูงให้ดีขึ้น ในระยะเวลาสิบปีดังกล่าว นักคิดและนักปฏิบัติทางการบริหารหลายคนได้พยายามทบทวนข้อบกพร่องของหลักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ และพยายามรวบรวมหลักการบริหารให้เป็นวิชาการสากล เช่น ลินคอล์น อูริค (Lyndall Urwick) ราล์ฟ ซี. เดวิส (Ralph C. Davis) เจมส์ ดี. มูนีย์ (James D. Mooney) และ แอลัน ซี. โรเลย์ (Allan C. Reiley) ซึ่งต่างก็ได้อธิบายพัฒนาเกี่ยวกับ หลักการจัดองค์กรและการบริหารซึ่งเป็นพื้นฐานของทฤษฎีบริหาร

3. การบริหารสมัยใหม่ การบริหารแนวนี้เริ่มขึ้นภายหลังการบริหารแนววิทยาศาสตร์ คือเมื่อประมาณ 30 ปีที่แล้วมานี้ วิชาการหลายสาขามีผลต่อการพัฒนาการทางความคิดด้านการบริหาร วิชาวิทยาศาสตร์ (Public Administration) และการบริหารธุรกิจ (Business Administration) ได้นำหลักวิชาการสมัยใหม่มาไข่มากที่สุด เรียกว่า การบริหารมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary Science) กล่าวคือ นำวิชาการทุกสาขามาเป็นหลักของวิชาบริหารศาสตร์ การทดลองที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Works) ในระหว่างค.ศ. 1927-1932 ภายใต้การอำนวยการของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ซึ่งเป็นโรงงานของบริษัทเวสเทอร์นอิเล็กทริก นับได้ว่าเป็นการทดลองของกลุ่มนักสังคมวิทยา ที่พยายามอธิบายความแปรเปลี่ยนในการผลิต (Variation

-tions of Productivity ของโรงงาน และได้กล่าว องค์ประกอบทางกายภาพเช่น แสงสว่างและสภาพของงาน เป็นสิ่งที่ควรจะสนใจเป็นอย่างยิ่ง แต่องค์ประกอบทางจิตวิทยาเป็นสิ่งสำคัญกว่า ผู้ที่พยายามนำหลักทางจิตวิทยาและสังคมวิทยามาใช้ในการบริหาร คือ แมรี พาร์คเกอร์ โพลเลต (Mary Parker Follet) ซึ่งพยายามแปลหลักการบริหารออกมาในรูปมนุษยสัมพันธ์ โดยเสนอหลักการบริหารสี่ประการไว้ คือ ประการแรก ต้องมีการประสานงานโดยตรงกับผู้รับผิดชอบ ที่เกี่ยวข้อง ประการที่สอง การประสานงานดังกล่าวต้องมีตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ประการที่สาม การประสานงานจะต้องมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบทุกชนิดของสภาพการณ์ และประการที่สี่ การประสานงานนั้นจะต้องมีขบวนการที่ต่อเนื่องกันตลอดไป ทฤษฎีบริหารในแง่ของ แมรี โพลเลต คือ ต้องใช้ขบวนการทางสังคมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและแก้ไขความขัดแย้งโดยหลักจิตวิทยา ในเวลาต่อมานักพฤติกรรมศาสตร์ได้พิจารณาแนวการบริหารใหม่ เคอร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ได้พัฒนาทฤษฎี และการวิจัยเรื่อง พลวัตของกลุ่ม (Group dynamics) หลักนั้นนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านรวมกัน เป็นกลุ่ม และเป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ในปีค.ศ. 1934 เจ. แอล. มอร์โน (J. L. Moreno) ได้สร้างเครื่องมือวัดกลุ่มสังคมคือ โซซิโอแกรม และการทดสอบทางสังคมมิติ (Sociogram and Sociometric Test) สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ศึกษาองค์ประกอบทางสังคม ซึ่งเป็นการศึกษาสถานการณ์ทางการบริหารได้อย่างหนึ่ง ต่อมานักจิตวิทยาได้พัฒนาเครื่องมือทดสอบที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูงไว้ในการคัดเลือกผู้สมัครงานในองค์การอุตสาหกรรมและองค์การของรัฐบาล พัฒนาการเหล่านี้เป็นการนำความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในวิชาบริหารศาสตร์

ในปีค.ศ. 1938 เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Functions of the Executive ออกมาเผยแพร่ นับว่าเป็นพัฒนาการสมัยใหม่ของทฤษฎีบริหาร งานชิ้นนี้ให้ความรู้ด้านองค์การออบุณย ด้านสถานภาพ และระบบการสื่อสาร ทั้งเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร แนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับของนักบริหารทั่วไปว่า เป็นพัฒนาการใหม่ทางการบริหาร ในขณะที่พัฒนาการด้านพฤติกรรมศาสตร์มีอิทธิพลต่อทฤษฎีการบริหารนี้ พัฒนาการของวิชาการอื่นๆที่เกิดขึ้นคร่อมกันล้วนแต่เกี่ยวข้องกับบริหารศาสตร์ทั้งสิ้น วิชาที่สำคัญคือ เศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาพื้นฐานของธุรกิจ มีบทบาทในการตัดสินใจทางธุรกิจ และความหมายใหม่ทางหลักเศรษฐศาสตร์นั้นนักบริหารต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้วิชาการบัญชีก็มีบทบาทเป็นเครื่องมือของ นัก

บริหาร เจ.โอ.แมคคินซี(J.O.McKinscy) ได้พัฒนาหลักงบประมาณและทฤษฎีงบประมาณ(Budgetary Theory) เพื่อใช้ในการบริหาร ส่วนวิชาสถิติศาสตร์ก็มีบทบาทช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความไม่แน่นอน(Uncertainty) พัฒนาการในการบริหารสมัยใหม่ยังมีการนำสมองกล(Electronic Computer) มาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทางการบริหารได้มากมาย

เมื่อประมาณปีค.ศ.1940 จี.บี.แดนซิก(G.B.Dantzig) ได้นำการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ เช่น โปรแกรมเชิงเส้น(linear programming) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร และพัฒนาการของการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ค้นพบโดยนักวิจัย ก็นำมาใช้ในการบริหารมากมาย ที่สำคัญคือ การวิจัยปฏิบัติการ(Operation research) ซึ่งนักบริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ

ในปีค.ศ.1947 เฮอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน(Herbert A.Simon) ได้พิมพ์หนังสือชื่อ Administrative Behavior ออกมา กลายเป็นตำราที่มีชื่อเสียงในสาขาวิชา บริหารศาสตร์ ไซมอนได้สรุปเรื่องราวของการบริหารไว้ว่า เป็นการสร้างการตัดสินใจ(Decision Making) ซึ่งต้องนำวิชาการหลายแขนงมาเกี่ยวข้องตามทัศนะการบริหารสมัยใหม่ นั่นก็คือทฤษฎีบริหาร สมัยใหม่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการโดยสิ้นเชิง

* คลอดจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์¹ (Claude S.George Jr.) ได้สรุปแนวคิดทางการบริหารไว้ว่า ทฤษฎีบริหารที่มีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน อาจแบ่งออกได้เป็นสี่ส่วนก็คือ

1. ส่วนกึ่งเชิงบริหารหรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ แนวคิดนี้ได้มาจากการสังเกตระบบการผลิตและการวิเคราะห์การปฏิบัติการในโรงงาน มีการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว(Motion Study) และเวลา(Time Study) การวางแผนผลิต การควบคุมงาน การวางแผนผังโรงงาน และใช้เครื่องจูงใจให้คนทำงาน การจัดการบริหารอย่างมีระบบ และพิจารณาด้านวิศวกรรมมนุษย์(Human Engineering) ซึ่งทั้งหมดนี้มุ่งประสิทธิภาพและการผลิตตลอดเวลา นักทฤษฎีที่สำคัญของส่วนนี้ ได้แก่ เฟรดเคอริก คับลิว.เทย์เลอร์ แฟรงค์ บี.กิลเบิร์ต(Frank B.

¹ Claude S.George Jr., The History of Management Thought,

Gilbreth) เจมส์ มิลล์ (James Mill) แดเนียล ซี. แมกคัลลัม (Daniel C. McCallum) เฮนรี อาร์. ทาวน์ (Henry R. Towne) เอช. อี. เมอตัน (H. E. Merston) ฮาร์โลว์ เอส. เพอร์สัน (Harlow S. Person) มอริส แอล. คูก (Morris L. Cooke) ฯลฯ

2. สำนักพฤติกรรมศาสตร์ แนวคิดของสำนักนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจ พลวัตของกลุ่ม แรงขับของบุคคลและความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม มีการนำหลักในวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา สังคมและมานุษยวิทยา มาใช้ในการบริหาร และโดยเหตุที่การทำงานเกี่ยวข้องกับคน ดังนั้น การบริหารจะต้องพิจารณาเรื่องคนและความสัมพันธ์กัน นักทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ ฮิวโก มันสเตอร์เบิร์ก (Hugo Munsterberg) และ เฮนรี แอล. แกนต์ (Henry L. Gantt) แกนต์ที่อยู่ในหลายสำนัก นอกจากนี้ได้แก่ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follett) โอลิเวอร์ เชลดอน (Oliver Sheldon) เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) เฮอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon) อาร์กิริส (Argyris) สเลคแมน (Sλεκman) และ ลีอาวิตต์ (Leavitt) เป็นต้น

3. สำนักขบวนการ สำนักนี้สร้างทฤษฎีบริหารตามขบวนการที่เกี่ยวข้อง และสรุปว่าการบริหารมีลักษณะเป็นสากล ประกอบด้วยขบวนการที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารของรัฐบาล โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถาบันใดๆ เพราะถือว่าการบริหารเป็นขบวนการที่แบ่งออกไปตามหน้าที่ ซึ่งได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การบรรจุคนทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling) นักทฤษฎีร่วมสมัยอาจจำแนกขบวนการบริหารออกไปอย่างอื่นอีกก็ได้ ทั้งนี้สุดแต่การวิเคราะห์หน้าที่ของผู้บริหาร เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้ถือว่าเป็นแก่นหลักเรื่องการบริหารแนวนี้ ซึ่งเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา เมื่อประมาณปีค.ศ. 1950 เช่น นักทฤษฎีนอกจากนี้ได้แก่ เจมส์ ดี. มูนีย์ (James D. Mooney) โอลิเวอร์ เชลดอน

4. สำนักเชิงปริมาณ แนวคิดของสำนักนี้เป็นแนวใหม่ ได้มีการนำทฤษฎีไปใช้ ใน

โอลิเวอร์ เชลดอน อาจจัดได้ว่าอยู่ในสำนักนี้ด้วย

สงครามโลกครั้งที่สอง และการวางแผนงานปัจจุบัน นักทฤษฎีบริหารส่วนนี้เกิดจากนักวิชาการหลายแขนงมาเป็นผู้บริหาร หลักสำคัญก็คือ แก่นปัญหาทางการบริหารโดยวิทยาการหลายแขนง เนื้อหาของวิชาบริหารศาสตร์เป็นการรวมวิชาการทาง คณิตศาสตร์ จีโณมิค เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา ฯลฯ มาใช้ในการบริหาร และถือว่าการบริหารเป็นสหวิทยาการ ต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นหาพื้นฐานเชิงปริมาณเพื่อใช้ในการตัดสินใจ มีการนำการวิจัยปฏิบัติการ (Operation Research) ไปแก้ปัญหาด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ทฤษฎีบริหารของส่วนนี้คือหลักการบริหารจากบูรณาการ (Integration) ของการวิจัยและวิชาการทุกชนิด เพื่อวิเคราะห์ และปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร วิธีการที่ส่วนนี้นำมาใช้ได้แก่ ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีการตัดสินใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การวางแผนทศสอง ทฤษฎีเกม ทฤษฎีความน่าจะเป็น ทฤษฎีคิว (Queuing Theory) ทฤษฎีข่าวสารข้อมูล (Information Theory) ทฤษฎีการแทนที่ (Replacement Theory) ทฤษฎีปริมาณเชิงเส้น (Linear programming) ทฤษฎีการควบคุมวัสดุ ทฤษฎีการจำลอง (Model simulation) ทฤษฎีทางสถิติศาสตร์ รวมทั้งทฤษฎีตรรกวิทยาที่ใช้สัญลักษณ์ (Symbolic logic) ฯลฯ นักทฤษฎีของส่วนนี้มีมากมายเช่น เซสเทอร์ ไอ. บาร์นาร์ต อาร์. เอ็ม. ทราลล์ (R.M. Thrall) ซี. คับลิว. เชิร์ชแมน (C. Churchman) นอร์เบิร์ต ไวเนอร์ (Norbert Wiener) เอ็ม. จี. เคนดอลล์ (I.G. Kendall) เจ. โจน นิวแมน (J. von Neumann) โอ. มอแกนส์เตอรน์ (O. Morgenstern) ซี. แชนนอน (C. Shannon) เอฟ. คับลิว. แฮร์ริส (F.W. Harris) จี. บี. แอนธอน (J.B. Dantzig) อาร์. เอ. ฟิชเชอร์ (R.A. Fisher) ซี. เจ. ทอมมัส (C.J. Thomas) อาร์. ชไวเซอร์ (R. Schlaifer) เอ. เอ็น. ไวท์เฮด (A.N. Whitehead) ฯลฯ

พัฒนาการของทฤษฎีบริหาร

ในปัจจุบันนี้แนวคิดทางการบริหารเป็นความสนใจพิเศษของนักวิชาการในสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้อง ฉะนั้นนักวิชาการจึงพิจารณาการบริหารแตกต่างกันออกไปตามสาขาวิชาของตน เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักมานุษยวิทยา นักสถิติศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์หรือนักรัฐศาสตร์ เป็นต้น จึงทำให้ทฤษฎีบริหารมีความยุ่งเหยิงและสับสน เพราะพิจารณาจากแง่มุมที่ต่างกัน จอห์นสัน (Koontz) กล่าวว่า เป็นความสับสนในทฤษฎีบริหาร (The Management

Theory Jungle) ¹

อย่างไรก็ตาม บุคคลสำคัญที่ได้ศึกษาถึงพัฒนาการของทฤษฎีบริหารในระหว่างปีค.ศ. 1910 เป็นต้นมา ที่ควรกล่าวถึงมีสามท่าน คือ คลอดจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์ โจเซฟ แอล.แมสซีย์ และโจเอ อี.รอสส์ ซึ่งแต่ละท่านก็ได้แบ่งพัฒนาการของทฤษฎีบริหารออกตามทัศนะที่แตกต่างกันไป ดังนี้

คลอดจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์ ได้ศึกษาถึง ค.ศ. ที่กล่าวถึงโดยประมาณ บุคคล หรือ กลุ่มที่มีอิทธิพลและแนวทางการบริหารที่ได้เผยแพร่ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอดจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์ ²

ปีโดยประมาณ (ค.ศ.)	ชื่อบุคคลหรือกลุ่ม	แนวทางการบริหาร
1910	วิลโก มัสเตอร์เบอร์ก วอลเตอร์ ลีลด์ สกอตต์ ฮาริงตัน อีเมอสัน วิลโก ไคเมอร์	การใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการบริหารและกลุ่มคนงาน การใช้หลักจิตวิทยาในการโฆษณาและด้านบุคลากร หลักของประสิทธิภาพงานวิศวกรรม ความรู้ในการบริหารโรงงานแล่มแรก
1911	อาร์โลว์ เอส.เพอร์สัน	ริเริ่มจัดการประชุมในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับ การบริหารแนววิทยาศาสตร์เป็นครั้งแรกและยอมรับการบริหารแนววิทยาศาสตร์เป็นหลักการทางวิชาการ

¹ Koontz, *The Management Theory Jungle*, p.175 (citing *Management By Information System*, p.42 by Joel S. Gross)

² Claude S. George Jr., *op.cit.*, pp. XI - XIII

ตารางที่ 1 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอจ์ เอส. ยอร์จ จูเนียร์ (ต่อ)

ปีโดยประมาณ (ค.ศ.)	ชื่อบุคคลหรือกลุ่ม	แนวทิศทางการบริหาร
1915	จอห์น ซี. กันแดน ฮอเรส บี. กรูว์ โรเบิร์ต เอฟ. ฮอกซีย์ เอฟ. คับดิว. แฮวิส ทอมัส เอ. เอคิสัน	เสนอว่าการบริหารที่เข้าใจได้ในระดับวิทยาลัย วิจารณ์การบริหารแนววิทยาศาสตร์ที่ยืนยันเกี่ยวกับ ความคิดตั้งแต่เริ่มแรก เช่นเกี่ยวกับ กรูว์ สร้างทุนจำลองทางเศรษฐกิจขนาดใหญ่ คิดเกมส์ทางสงครามเพื่อตัดสินได้และทำลายเรือ ดำน้ำ
1916	เฮนรี ฟาโยล์ อเล็กซานเดอร์ เอช. เชิร์ช เอ. เค. เออร์แวง	เสนอทฤษฎีบริหารที่สมบูรณ์แบบเป็นครั้งแรก ได้แก่ หน้าที่ในการบริหารและหลักการบริหาร และยอมรับ ถึงความจำเป็นที่จะต้องสอนการบริหารในสถาน ศึกษา เสนอแนวคิดด้านหน้าที่ในการบริหาร เป็นชาวอเมริกัน คนแรกที่อธิบายแนวทิศทางการบริหารทั่วไปทั้ง หมด แล้วเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน คาดว่าจะมีทฤษฎี เวจิงไลน์ (Waiting-line theory)
1917	วิลเลียม เอช. เจฟฟิงเวลส์ แมร์ บลูมทิลด์	นำการบริหารแนววิทยาศาสตร์มาใช้ในสำนักงาน เคลื่อนไหวในด้านบริหารบุคลากรเป็นคนแรก

ตารางที่ 1 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอว์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์ (ต่อ)

ปีโดยประมาณ (ค.ศ.)	ชื่อบุคคลหรือกลุ่ม	แนวคิดทางการบริหาร
1918	คาร์ล ซี.พาร์สันส์	ยอมรับความต้องกาที่ตองประยุกต์การบริหารแนววิทยาศาสตร์มาใช้ในสำนักงาน
1919	ออร์กเวย์ ที่ค มอริส แอด.คูก	นำหลักจิตวิทยาไปใช้ในวงการอุตสาหกรรม แบบต่างๆของการประยุกต์การบริหารแนววิทยาศาสตร์
1923	โอเลเวอร์ เซดคอน	พัฒนาปรัชญาของการบริหาร เสนอหลักการบริหาร
1924	เอว.เอฟ.คอตจ์ เอช.จี.โรมิก กันธิว เอ.ชูอาร์ท	การใช้ข้อสรุปทางสถิติและทฤษฎีของความน่าจะเป็น ในการตรวจสอบการสุ่มตัวอย่างและควบคุมคุณภาพ โดยวิธีทางการสถิติ
1925	โรแนลด์ เอ.พิชเชอร์	การใช้วิธีการทางสถิติสมัยใหม่หลายประการรวมทั้ง การทดสอบไคสแคว (Chi-square Test) หลักของเบเยเซียน (Bayesian) ทฤษฎีการสุ่มตัว อย่างและการวางแผนทดลอง
1927	เอดคัน เมโย	แนวคิดด้านสังคมวิทยาเกี่ยวกับกลุ่ม
1928	ที.ซี.พราย	พื้นฐานของทฤษฎีคิว (Queuing Theory)
1930	แมรี พี.โพลเดก	เสนอปรัชญาทางการบริหารจากพื้นฐานของแรงจูงใจ ส่วนบุคคล การใช้ขบวนการหมู่พวก (Group Process)

ตารางที่ 1 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์ (ต่อ)

ปีโดยประมาณ (ค.ศ.)	ชื่อบุคคลหรือกลุ่ม	แนวคิดทางการบริหาร
		แก้ปัญหาทางการบริหาร
1931	เจมส์ ดี.มูนนี่	เสนอหลักขององค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป
1938	เชสเตอร์ ไอ.บาร์นาร์ค	เสนอทฤษฎีองค์การ หลักสังคมวิทยาในการบริหาร ความเป็นของการติดต่อสื่อสาร
	พี.เอ็ม.เอส.แบลคเคต และคณะ	การวิจัยปฏิบัติการ (Operations research)
1943	ลินคอล์น อูวิก	เสนอหลักการรวบรวม การจัดและสหสัมพันธ์ของ หลักการบริหาร
1947	แมกซ์ เวเบอร์ เรนฮิส ดีเคอร์ค คริส อาร์ทิส	วางพื้นฐานเน้นเรื่องจิตวิทยา จิตวิทยาสังคม และ การวิจัยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในทางทฤษฎีองค์การ เสนอเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีระบบเปิด (Open-system Theory) ขององค์การ
1949	นอร์เบิร์ต ไวเนอร์ คลอจ์ ซาฮอน	เน้นการวิเคราะห์ระบบ (Systems analysis) และทฤษฎีข่าวสาร (Information theory) ใน การบริหาร
1951	แฟรงค์ อับบรามส์	เสนอแนะการพิจารณาแนววิบุณ (managerial

ตารางที่ 1 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอจ์ เอส.เบอร์จ จูเนียร์ (ต่อ)

ปีโดยประมาณ (ค.ศ.)	ชื่อบุคคลหรือกลุ่ม	แนวคิดทางการบริหาร
	เบนจามิน เอ็ม.เซเลคแมน	stewardship) เป็นข้อคิดในการบริหาร
1955	เฮอริเบิร์ต เอ.ไซมอน ฮาร์โรลด์ เจ.ดีอาร์ท โรเบิร์ต ซไลเฟอร์	วางรากฐานเน้นพฤติกรรมในการตัดสินใจ ให้ เห็นว่า เป็นสิ่งที่คิดได้ สังเกตได้และวัดได้ ให้ ความสนใจมากขึ้นเกี่ยวกับจิตวิทยาในการบริหาร

พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของคลอจ์ เอส.เบอร์จ จูเนียร์ นี้ได้กระทำไว้จน
ถึงปีค.ศ.1955 เท่านั้น อาจสรุปแนวคิดออกเป็นช่วงๆในระยะ 10 ปี ได้ดังนี้

ค.ศ.1910-1920 ทฤษฎีบริหารที่ปรากฏเป็นแบบการบริหารแนววิทยาศาสตร์โดยนำ
ไปประยุกต์สำหรับสำนักงาน โรงงาน และทั่วไป ซึ่งเป็นแนวทางของสำนักคลาสสิก หรือการ
บริหารแนววิทยาศาสตร์ ส่วนแนวคิดที่นำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาในการบริหารนั้น จัดได้ว่าเป็น
หลักของสำนักขบวนการ ส่วนการนำเกมส์ทางการสงครามมาใช้ การสร้างทุนจากช่องทาง ภารกิจ
และทฤษฎีเวกิงไลน์ ก็จัดได้ว่าอยู่ในหลักการของสำนักเชิงปริมาณ

ค.ศ.1920-1930 มีการพัฒนาปรัชญาของการบริหาร นำหลักการบริหารแนววิทยา-
ศาสตร์ไปประยุกต์ เริ่มใช้หลักทางสถิติและพื้นฐานของทฤษฎีคิว มีแนวคิดด้านสังคมวิทยา และ
พยายามไ้แรงจูงใจทางจิตวิทยา ก็อาจสรุปได้เช่นเดียวกันว่า ทฤษฎีบริหารมีพัฒนาการ อยู่ในขอบ
เขตของสำนักทั้งสี่เช่นเดียวกัน แต่อิทธิพลของสำนักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ มีแนวโน้มว่าลดลง
เพราะการทบทวนปรัชญาทางการบริหารของ แมรี พี.ฟอดเดส ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่ แรงจูงใจ
และแอลตัน เมโย เสนอแนวคิดด้านสังคมวิทยาที่เป็นหลักในการบริหาร ดังนั้นในช่วงเวลาดังกล่าว
นี้มีอิทธิพลของสำนักพฤติกรรมศาสตร์เริ่มเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามพัฒนาการของทฤษฎีบริหารก็ยังคงอยู่ใน

ขอบเขตของทั้งสี่สำนักเช่นเดิม

ค.ศ. 1930-1940 ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ ทฤษฎีบริหารเอนเอียงไปในแนวสำนักพฤติกรรมศาสตร์ เพราะสนใจเรื่องแรงจูงใจและขบวนการหมู่พวก การเสนอทฤษฎีองค์การหรือหลักขององค์การที่ดี จัดได้ในจำพวกสำนักขบวนการ ที่สำคัญคือเริ่มใช้การวิจัยปฏิบัติการในการบริหารเป็นเครื่องยืนยันว่า เป็นความก้าวหน้าของสำนักเชิงปริมาณ ดังนั้นในช่วงเวลานี้ทฤษฎีบริหารมีอยู่ทุกสำนัก แต่สำนักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ไม่ก้าวหน้าแต่อย่างใด

ค.ศ. 1940-1950 ช่วงระยะเวลานี้ทฤษฎีบริหารก้าวหน้าในสำนัก พฤติกรรมศาสตร์ทั้งในจิตวิทยาและสังคมวิทยา การวิเคราะห์ระบบและทฤษฎีข่าวสารเป็นความก้าวหน้าของสำนักเชิงปริมาณ

ค.ศ. 1950-1955 ทฤษฎีบริหารที่เด่น คือ ทฤษฎีของ เฮอริเบิร์ต ไชมอน ซึ่งจัดได้ว่า เป็นแนวพฤติกรรมศาสตร์

โจเซฟ แอด.แมสซี ได้ศึกษาพัฒนาการของความคิดหลักทางการบริหารไว้ดังตารางที่ 2 โดยแบ่งเป็นแนวการบริหารถึงหกแนว คือ แนวการบริหารทางบัญชี แนวการบริหารทางเศรษฐศาสตร์ แนวการบริหารทางทฤษฎีองค์การ แนวมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมศาสตร์ แนวการบริหารเชิงปริมาณและแนวการบริหารทางอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ทั้งหกแนวดังกล่าวอาจจัดออกได้เป็นสี่แนว โดยจัดแนวการบริหารทางบัญชี ทางเศรษฐศาสตร์ และการบริหารเชิงปริมาณ เป็นการบริหารของสำนักเชิงปริมาณ เพราะมีลักษณะต้องใช้ตัวเลข ซึ่งเป็นการแสดงปริมาณ การบริหารทางทฤษฎีองค์การ จัดเป็นสำนักขบวนการ เพราะมีลักษณะเป็นขั้นตอนและมีองค์ประกอบกลุ่มมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมศาสตร์จัดได้เป็นสำนักพฤติกรรมศาสตร์ เพราะสนใจในเรื่องพฤติกรรม ส่วนแนวการบริหารทางอุตสาหกรรมมีหลายเหตุที่มีลักษณะการบริหารแบบกลไก วิศวกรรมจึงจัดได้ว่าเป็นการบริหารแนววิทยาศาสตร์ ดังนั้น จากตารางที่ 2 จึงแบ่งการบริหารเป็นหกแนวทางนั้น ก็อาจแปลความเป็นสี่แนวทางความคิดการได้ โดยจัดแนวทางย่อยๆ เข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน และโจเซฟ แอด.แมสซี ได้จำแนกไว้เป็นช่วงเวลาตอนละสิบปี จนถึงค.ศ. 1960 และใช้ชื่อนักวิชาการแทนทฤษฎีของเขาดังนี้

ตารางที่ 2 หน้าที่ของทฤษฎีการควบคุมเชิงจิตวิทยา แอด.แมสซี¹

การบริหาร เชิงปฏิบัติ	การบริหารเชิง เศรษฐศาสตร์	ทฤษฎีองค์การ	ค.ศ.	มนุษย์สัมพันธ์ และพฤติกรรม ศาสตร์	การบริหาร เชิงปริมาณ	วิศวกรรม อุตสาหกรรม
			1960	อาร์.ที.เกิร์ต ซี.อาร์.ที.วีน อาร์.เบลด เอ็ม.แฮร์ อี.เบลค เอ็ม.แกลตัน	อาร์.ซี.ไอ.เซอร์ เอส.เรฟฟา ซี.กัมวิ.เชิซแมน แอ.ซาเวจ เจ.มาร์ซาคา ฟอนนิวแมนและ มอเกิร์นสไตน์ จี.แคนท์ริก	
			1950			
คัมวิ.แวกเทอร์ ซี.ที.ไวน์				พี.เชลลนิก		
	จี.แซคเคิล เอส.เกดีย์ร์ เค.บูดคิง					
		เอส.เอ.ไซมอน				
	อาร์.กอร์คอน จี.เทอร์บอร์ก			คัมวิ.เอฟ.ไวท์ เอ.บี.วิลลาส เอ.วอลด์	อี.แกรนด์	

¹ Joseph L. Massie, *op.cit.*, p.17

ตารางที่ 2 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารตามแนวของ โจเซฟ แอด.แมสซีย์ (ต่อ)

การบริหาร เชิงบัญชี	การบริหารเชิง เศรษฐศาสตร์	ทฤษฎีองค์การ	ค.ศ.	มนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมศาสตร์	การบริหาร เชิงปริมาณ	วิศวกรรม อุตสาหกรรม
			1940	ดาร์.เมอร์ตัน แอต.วอร์เนอร์		อาร์.บาร์นส์
กัปสว.พาทัน						
เอ.ดิทเทิลตัน		อาร์.เลวิส ซี.บาร์นาร์ด แอต.ลูวิก		เอฟ.โรธลิช- เบอร์เกอร์	เจ.เนย์แมน	
อี.แคมมอน		มูนีและโรโยล์		เค.เควิน ที.พาร์สัน เจ.มอร์สัน อี.เมโย		
			1930			
		เอ็ม.พี.วอลเลต		แอต.ทิลเปคต์		
	เจ.เอ็ม.คลาร์ค					กัปสว.ซูธวาร์ท
เจ.แมกคินนีย์		โอ.เชดดอน				
เจ.บลิส						
			1920			
		เฮช.ฟายล์				เฮช.แอต.แกนส์

3. ค.ศ. 1920-1930 มีการก้าวหน้าทั้งในสำนักทฤษฎีเชิงปริมาณและขบวนการ แต่ส่วนใหญ่เป็นของสำนักเชิงปริมาณ

4. ค.ศ. 1930-1940 ในระยะเวลานี้พัฒนาการอยู่ในรูปแบบของ สำนักพฤติกรรมศาสตร์และสำนักขบวนการเป็นส่วนมาก ทฤษฎีของ เซสเคอร์ บาร์นาร์ด มีชื่อเสียงมากในยุคนี้ ส่วนสำนักทฤษฎีเชิงปริมาณมีบ้างเป็นส่วนน้อย

5. ค.ศ. 1940-1950 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารเป็นไปคล้ายคลึงกับในระหว่างสิบปีที่ผ่านมา คือ เกิดขึ้นใหม่ในสำนักทฤษฎีเชิงปริมาณมากพร้อมกับสำนักพฤติกรรมศาสตร์

6. ค.ศ. 1950-1960 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารก็คล้ายคลึงกับในระหว่าง ค.ศ. 1940-1950 เช่นเดียวกัน แนวทฤษฎีของสำนักมนุษยสัมพันธ์และทฤษฎีเชิงปริมาณมีความก้าวหน้ามาก มีการนำหลักจิตวิทยามาใช้สำหรับพฤติกรรมในองค์การมาก ส่วนด้านทฤษฎีเชิงปริมาณ เช่นเดียวกันมีการนำหลัก ไชเบอร์เนติกส์(Cybernetics)และทฤษฎีเกม(Game Theory)ของ ฟอน นิวแมน และเมอร์เฟนสไตน์ มาใช้ รวมทั้งหลักเศรษฐศาสตร์ต่างๆด้วย

โจเอล อี. รอสส์(Joel D. Ross) ได้ศึกษาพัฒนาการของทฤษฎีบริหาร โดยแบ่งออกเป็นหกแนวทาง คือ แนวมนุษยสัมพันธ์ แนวระบบสังคม แนวเก่า(จากการปฏิบัติ) แนวทฤษฎีการตัดสินใจ ทฤษฎีเชิงปริมาณและแนวขบวนการบริหาร ตามตารางที่ 3 ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปีค.ศ. 1300-1970 ดังนี้

จากการร่างที่ 3 อาจจัดทฤษฎีการบริหารซึ่งวางไว้หกแนว มาเป็นสี่แนวทางได้คือ แนวมนุษยสัมพันธ์และระบบสังคมเป็นสำนักพฤติกรรมศาสตร์ แนวทฤษฎีการตัดสินใจและแนวขบวนการบริหารเป็นสำนักขบวนการ แนวเชิงปริมาณเป็นสำนักทฤษฎีเชิงปริมาณ ส่วนการบริหารแนวเก่า น่าจะจัดได้ว่าเป็นสำนักคลาสสิกหรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ แคโรล เอ. โรสส์ ได้จัดระเบียบเลอว์ อยู่ในสำนักเชิงปริมาณ คงคิดว่าเป็นเรื่องแนวความคิดทางคำนวณ ประกอบกับเทย์เลอร์ มีอาชีพเป็นวิศวกรโรงงาน จากแนวคิดของโรสส์นี้ อาจสรุปพัฒนาการของทฤษฎีบริหารออกมาได้ตามช่วงเวลา 10 ปี โดยพิจารณาลักษณะของทฤษฎีเป็น สี่ แนวได้ดังนี้

1. ก่อนปีค.ศ. 1910 แนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ คำนวณสังคมวิทยามีอิทธิพลต่อการบริหาร ซึ่งจัดได้ว่าเป็นแนวคิดสำนักพฤติกรรมศาสตร์ และมีแนวคิดด้านเชิงปริมาณของ แอลเฟรด มาแชล ด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีการบริหารอยู่ในรูปของแนวเก่า คือปฏิบัติตามแบบที่เคยปฏิบัติกันมา

2. ระหว่างปีค.ศ. 1910-1920 พัฒนาการของทฤษฎีการบริหารอยู่ในแนวของเทย์เลอร์ ลิลเบรตส์ นับว่าอยู่ในแนวของสำนักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ และแนวคิดของฟาโยล์ ซึ่งเป็นพัฒนาการของทฤษฎีในสำนักขบวนการ แสดงว่าในยุคนี้ทฤษฎีการบริหารพัฒนาในด้านการบริหารแนววิทยาศาสตร์และสำนักขบวนการ

3. ระหว่างปีค.ศ. 1920-1930 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารอยู่ในแนวสำนักพฤติกรรมศาสตร์ การทดลองที่เมืองฮอว์ธอร์น นับว่าได้บุกเบิกแนวทางของสำนักนี้ จนเป็นเหตุให้เอลตัน เมโย เสนอทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและมีพัฒนาการของสำนักเชิงปริมาณ โดย แกนต์ (Gantt) ได้เสนอวิธีควบคุมการบริหาร มูนี่ ได้พัฒนาทฤษฎีของสำนักขบวนการให้ดีขึ้น

4. ระหว่างปีค.ศ. 1930-1940 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารอยู่ในแนวของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ โดยการเสนอแนวคิดของ โรซลิส บอร์เกอร์ และสำนักขบวนการโดยการเสนอทฤษฎีบริหารของ เซสเคอร์ ไอ. บาร์นาร์ด

5. ระหว่างปีค.ศ. 1940-1950 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารส่วนใหญ่อยู่ในแนวของสำนักเชิงปริมาณ ในช่วงเวลานี้ทฤษฎีเกมของ von นิวแมน มีชื่อเสียงมาก ซึ่งการบริหารในระดับสูงใช้ในการประกอบการตัดสินใจ ในระยะนี้เป็นระยะที่มีสงครามโลกครั้งที่สอง หลักการตัดสินใจของกองทัพได้มีส่วนเป็นทฤษฎีบริหารมาก นับว่าทฤษฎีบริหารของสำนักเชิงปริมาณก้าวหน้า

มาก

6. ระหว่างปีค.ศ. 1950-1960 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารส่วนใหญ่เป็นของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ สำนักนี้มีพัฒนาการมาก เช่น การเสนอทฤษฎี X ของ แมคกรีเกอร์ ทำให้เกิดทฤษฎี Y และทฤษฎี Z ตามมา การเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และทฤษฎีแรงจูงใจทางสุขศึกษา (Hygiene Motivation) ของ เฮชเบอร์ก ฯลฯ ล้วนเป็นทฤษฎีทางบริหารที่มีชื่อเสียง ส่วนสำนักทฤษฎีเชิงปริมาณก็เช่นเดียวกัน ก้าวหน้ามาก มีวิธีการทางคณิตศาสตร์และสถิติมากมาย ในขณะที่เดียวกันสำนักขบวนการก็เจริญก้าวหน้ามีไชน้อย ในด้านทฤษฎีองค์การ ของ มาร์ชและไซมอน รวมทั้งทฤษฎีเกี่ยวกับหน้าที่ในการบริหารของคุนทซ์

7. ระหว่างค.ศ. 1960-1970 รอสส์ ได้เว้นว่างไว้และได้จัดให้เป็นเรื่องของทฤษฎีบริหารและองค์การสมัยใหม่

ทฤษฎีสังคมวิทยา

วอลเตอร์ บุกส์ีย์¹ ได้สรุปทฤษฎีทางสังคมวิทยาไว้ 3 แนว คือ

1. ทฤษฎีทุนจ้างดองแบบกลไก แนวคิดของทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดในวิชาจิตศาสตร์ซึ่งเป็นแขนงหนึ่งของวิชาจิตกลในราวศตวรรษที่ 17 วิชาจิตศาสตร์ในสมัยนั้นเจริญมาก ประกอบกับการคิดนาฬิกาสำเร็จ ทำให้นักสังคมวิทยาเห็นว่า สังคมก็มีทุนจ้างดองเป็นแบบกลไกหรือเป็นระบบที่อาจวัดความสัมพันธ์ได้ในแง่กลไก สังคมประกอบด้วยชิ้นส่วนต่างๆ ที่ประกอบกันเข้าเหมือนเครื่องจักรนาฬิกา ดังนั้นสามารถซ่อมแซมแก้ไขเป็นส่วนตัวได้ และส่วนประกอบทั้งหมดรวมกันเป็นโครงสร้างซึ่งเป็นลักษณะรูปร่างของสังคม

2. ทฤษฎีทุนจ้างดองแบบอินทรีย์ ทฤษฎีนี้ได้แนวคิดมาจากวิชาชีววิทยา ถือว่าสังคมเป็นสิ่งมีชีวิต มีการเกิด เจริญเติบโต และเสื่อมสลายได้ จึงถือว่าส่วนรวมย่อมสำคัญกว่า ผลมากของส่วนย่อย และสังคมย่อมมีวิวัฒนาการไปตลอดเวลา

3. ทฤษฎีทุนจ้างดองแบบขบวนการ เป็นแนวคิดในอเมริกาประมาณศตวรรษที่ 20 ตอนแรกๆ โดยการนำของสำนักชิคาโก (Chicago School) มีนักทฤษฎีที่สำคัญคือ จี.เอช.มิล, อาร์.อี.ปาร์ก, อี.คัมสว.เบอร์เกสส์ และแอลเบียน คัมสว.สมอลล์ พวกนี้ได้แนวคิดมาจากกลุ่ม

¹ Walter Buckley, Sociological and Modern System Theory, pp.

นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน นักสังคมวิทยากลุ่มนี้มองเห็นความอ่อนแอของทฤษฎีกลไก และทฤษฎีแบบอินทรีย์เมื่อมาใช้อธิบายสังคม ดังนั้นจึงคิดแนวทางใหม่โดยใช้หลักของไซเบอร์เนติกส์ ทฤษฎีนี้พิจารณาสังคมในแง่ที่มีความซับซ้อน มีลักษณะหลายด้าน มีขบวนการรวมและการสลายตัวตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่คงที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเห็นว่า มีขบวนการกริยา (Action) และปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ตลอดเวลา สรุปว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีขบวนการ

4. ทฤษฎีทุนจำลองของพาร์สันส์และโฮแมนส์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสมดุลย์ในระบบ

ก. ทุนจำลองด้านหน้าที่ในสมดุลย์ของพาร์สันส์ (Parsonian Equilibrium-Function) พาร์สันส์ได้เห็นว่า ระเบียบ (Order) เป็นสิ่งแรกซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นด้านหน้าที่ ในระบบสังคม จากหน้าที่ยอมก่อให้เกิดสมดุลย์ในระบบได้ ซึ่งได้แก่หน้าที่บูรณาการ หน้าที่รักษาระบบ หน้าที่ปรับตัวของระบบ และหน้าที่ไปสู่เป้าหมาย ระบบจะพยายามเข้าสู่สมดุลย์เสมอ พาร์สันส์พยายามใช้หลักสมดุลย์ทั้งด้านกลไกและอินทรีย์ร่วมกันเข้าเป็นระบบใหม่

ข. ทุนจำลองสมดุลย์แบบโฮแมนส์ (Homans' Equilibrium Model)

โฮแมนส์พยายามหลีกเลี่ยงความยากลำบากและเป็นไม่ได้สองแง่ในทฤษฎีระบบของพาร์สันส์ เขาได้เสนอว่า ถ้าระบบอยู่ในสมดุลย์แล้ว เราอาจคาดหวังได้ว่าความอะไรจะเกิดขึ้น ตามทฤษฎีของเขา ระบบทุกชนิดจะต้องมีสองประเภท คือ ระบบภายในอกเป็นความสัมพันธ์กันระหว่าง อารมณ์ กิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ และ ปทัสถาน ซึ่งอาจเห็นได้จากการตอบสนองของสมาชิกในสังคม ระบบภายในเป็นการแสดงออกในองค์ประกอบเหล่านี้เช่นกัน แต่มีการส่งผล-ป้อน (Feedback) มาสู่ระบบภายในอก เป็นการแสดงออกของระบบทั้งหมดซึ่งจะเห็นได้ชัดในระบบของสังคม

ความเป็นมาของทฤษฎีบริหาร

ความเป็นมาของทฤษฎีบริหารก่อนค.ศ. 1910 โดยย่อ

จากการศึกษาโดยการเลือกตัวแทนของข้อมูลที่มีศักยภาพ (Potential sample of data) ตามหลักการวิจัยทางประวัติศาสตร์ของ เดวิด เจ. ฟ็อกซ์¹ พบว่านักวิชาการที่ศึกษาประวัติศาสตร์ทางการบริหารและบันทึกไว้ชัดเจน ได้แก่ แอลเบิร์ต ลีพอว์สกี และคลอจ เอ. ยอร์จ จูเนียร์

แอลเบิร์ต ลีพอว์สกี² ได้กล่าวถึงประวัติศาสตร์การบริหารที่อาจสรุปได้ว่า หลักการบริหารหรือทฤษฎีบริหารในเริ่มแรกนั้นเกี่ยวข้องกับอารยธรรมและความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ของมนุษย์เท่าที่หลักฐานปรากฏเกิดขึ้นครั้งแรกในอียิปต์ ตามบทความของ แมกซ์ เวเบอร์ เรื่อง Bureaucracy นั้น ทฤษฎีบริหารอยู่ในรูปของทฤษฎีระบบราชการ ต่อมาเจริญมากในจีน ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ตามงานเขียนของ เมงจือ (Mencius) รัฐธรรมนูญของโจว (The Constitution of Chow) และกฎหมายทางรัฐประศาสนศาสตร์ของ เลียวฮาร์ต ฮู (Leonard Hu) ต่อมาพวกกรีกได้ใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหาร ตามหลักฐานเรื่อง สุนทรพจน์ในงานศพ (Funeral Oration) ของ เพริเกลส และหนังสือเรื่อง What Democracy Meant to the Greeks ของ วอลเตอร์ อาร์. อการ์ต รวมทั้งเทศน์ทนายระหว่างโซเครตีสกับนิโคมาคิเดส (Discourse with Nicomachides) ของเพลโตและเซโนโฟน สมัยต่อมาพวกโรมันได้พัฒนาทฤษฎีบริหารระหว่างมาซิ ซึ่งเห็นได้จากหนังสือของ ซีเซอโร (Cicero) ชื่อ De Officiis และ De Legibus รวมทั้งหนังสือของ อาร์เธอร์ อี. อาร์. บ็อบ (Arthur E.R. Book) ชื่อ Roman Magistri ต่อมาเป็นแนวการบริหารสมัยกลาง เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารฐานันดรศักดิ์ การบริหารรัฐและการบริหารท้องถิ่น ตามที่ปรากฏในกฎหมายของพระเจ้า ซาละมาน

¹ David J. Fox, op.cit., pp.408-411

² Albert Lepawsky, op.cit., pp.77-104

(Charlemagne) และหนังสือชื่อ The Great Leviathan and the Science of Administration ของ ไชเลอร์ วอลเลซ (Schuyler Wallace) ที่มาถึงสมัยการบริหารของพวกคาเมอแรลลิสต์ในเยอรมันและออสเตรีย ได้มีการรวบรวมทฤษฎีบริหารเป็นหมวดหมู่และเป็นวิชาการที่แท้จริง มีการศึกษาในสถานศึกษาชั้นสูง มหาวิทยาลัยไลป์ซิกได้สอนทฤษฎีบริหารเป็นครั้งแรกโดยเรียกชื่อรายวิชาว่า Science of Law and Cameralism โดยมีหลักฐานสนับสนุนคือ หนังสือเรื่อง Testament ของ เมลคัวร์ ฟอน โอเซ (Melchoir von Osse) Cameralist Library ของ ยอร์จ ซิงค์เก (Georg Zincke) และ Political Economy ของ โจฮัน ฟอน จุสโต (Johann von Justi) The Cameralists ของ แอลเบียน คัมลิว. สมอลด์ (Albion W. Small) ถัดจากนี้ไปจึงเป็นทฤษฎีบริหารแนววิทยาศาสตร์

คลอจ เอส.บอร์จ จูเนียร์¹ ได้สรุปความเป็นมาของทฤษฎีบริหารก่อนค.ศ. 1910 ไว้เป็นใจความว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่เริ่มเกิดขึ้นในครอบครัว ซึ่งเป็นองค์การชนิดหนึ่ง (Family Organization) แล้วขยายไปสู่กลุ่มชนที่รวมกัน ต่อมาเป็นองค์การทางการเมืองแบบรัฐ ซึ่งพบในกลุ่มของพวกบาบิโลเนียตอนแรกๆ โดยเราทราบจากบันทึกในแผ่นดินเหนียว ความรับผิดชอบทางการเมืองเห็นได้ชัดในกฎหมายของพระเจ้าฮัมมูราบี (Code of Hammurabi) ต่อมาเป็นทฤษฎีการกระจายอำนาจบริหารจักรวรรดิของอียิปต์ พวกฮีบรู (Hebrews) ก็รู้จักใช้ทฤษฎีองค์การแล้ว จึงก้าวหน้าในการบริหารบุคคลากร เพราะรู้จักเลือกบุคคลเข้ารับราชการพลเรือนโดยใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (specialization) ความที่ปรากฏในข้อเขียนของ เม่งจื่อ หลักการบริหารประเทศและรัฐมี ปรากฏในอินเดีย จากข้อเขียนของ กัวทิลาสหรือ วิศนุคุปต์ (Kautilya) ส่วนหลักการบริหารที่ปรากฏชัดทางเอกสาร เป็นทฤษฎีของพวกกรีก จากบันทึกของ เซโนฟอน (Xenophon) ซึ่งเป็นเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร เป็นต้นว่า การบริหารเป็นศิลปะชนิดหนึ่ง การไม่ความชำนาญเฉพาะอย่าง การเลือกคนงาน การกระจายอำนาจ ล้วนแต่เป็นจุดเริ่มต้นในภาคปฏิบัติในสมัยนั้น ซึ่งเราคิดในปัจจุบันว่าเป็นของใหม่ สมัยต่อมาพวกโรมันก็คิด เช่นเกี่ยวกับพวก

¹ Claude S. George Jr., op. cit., pp. 26-27, 47

² เรารู้จักในนามของพระมณูผู้จารึกคัมภีร์พระธรรมศาสตร์

กรีก คือ กระจายอำนาจในการบริหารองค์การ ทางจักรวรรดิซึ่งเกิดความฉิบหายเช่นเดียวกับพวกกรีก และในสมัยกลางการบริหารระบบศักดินา (feudal system of management) ก็ต้องเสื่อมสลายไปในลักษณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้วอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดทางบริหารในสมัยแรกๆ มีพื้นฐานแบบลองผิดลองถูก (Trial-and-error basis) โดยขาดทฤษฎีหรือมีทฤษฎีแต่เพียงเล็กน้อย ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติกัน จากหลักฐานต่างๆ ชัดเจนให้เห็นว่า หลักการบริหารที่ยอมรับกันต่อมา มีพื้นฐานแบบจะทำอย่างไร (How-to-do-it basis) ทำให้เกิดการค้นพบทฤษฎีบริหารมากมายในการที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ ครั้นถึงสมัยกลาง คนเริ่มคิดเกี่ยวกับองค์การและการบริหารมากขึ้น หนังสือชื่อ The Chief Works and Others และ The Prince and Discourses ของ นิคโคโล มาคิเวลลี (Niccolo Machiavelli) มีอิทธิพลต่อการบริหารมาก เริ่มใช้คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นครั้งแรกในสมัยนั้น ทั้งแต่สมัยกลางมานักวิชาการทางการบริหารเริ่มสร้างระบบวิธีปฏิบัติและคิดค้นทางการบริหารอย่างแท้จริง จนกระทั่งสมัยการบริหารแนววิทยาศาสตร์

ผลของการศึกษาทั้งของ แอลเบิร์ต ลีพสกี และคลอจ์ เอส. ยอร์จ จูเนียร์ นำมาสู่ข้อยุติของความเป็นมาของทฤษฎีบริหารก่อนค.ศ. 1910 โดยย่อได้ว่า

ทฤษฎีบริหารหรือหลักการบริหารตั้งแต่เริ่มแรกมานั้น เกิดขึ้นพร้อมกับอารยธรรมของสังคมมนุษย์ โดยมีความเกี่ยวพันกับอารยธรรมในสังคมมนุษย์อย่างแนบแน่น ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า ทฤษฎีบริหารเกิดขึ้นในระบบครอบครัว ทั้งแต่มนุษย์ยังอาศัยอยู่ในถ้ำ แล้วรู้จักแบ่งงานกันระหว่างสามีกับภรรยา โดยสามีออกไปหาอาหาร ส่วนภรรยาเลี้ยงดูบุตรและประกอบอาหาร ซึ่งนับว่าเป็นการแบ่งงาน (division of labor) กันครั้งแรก แล้วเผยแพร่หลักการนี้ไปสู่กลุ่มชนและองค์การทางสังคม ดังนั้นการศึกษาประวัติศาสตร์ของการบริหารอาจกระทำได้โดยการแปลความเรื่องราวในประวัติศาสตร์ออกเป็นรูปแบบของการบริหาร รูปภาพในผนังถ้ำ ศิลปะกรีก คัมภีร์ และข้อเขียนของบุคคลในประวัติศาสตร์ ต่างก็ทิ้งร่องรอยของประวัติศาสตร์การบริหารไว้ให้ศึกษาได้ทั้งสิ้น ถ้าจะถือว่าความเจริญของโลกเป็นไปตามการเคลื่อนที่ของดวงอาทิตย์แล้ว การบริหารก็อาจจะเกิดขึ้นก่อนในโลกภาคตะวันออก เช่น จีนและอินเดีย แต่การติดต่อดสื่อสารและการเผยแพร่ความเข้าใจของโลกภาคนี้ไม่แพร่หลาย จึงเห็นไม่ชัด อียิปต์เป็นแหล่งอารยธรรมโบราณ

ที่มีการบันทึกเรื่องราวให้ศึกษาได้สะดวก จึงพบว่า การบริหารมีหลักฐานปรากฏชัดในอียิปต์ ในแง่ของการบริหารโดยระบบราชการ ¹ จีนพัฒนาทฤษฎีบริหารทางรัฐประศาสนศาสตร์มาท้งๆ ที่คำสอนของลัทธิขงจื๊อเป็นแต่เพียงข้อบัญญัติของจริยธรรม แต่ปัญหาทางการปกครองและการบริหารก็เป็นแก่นของปรัชญาขงจื๊อ ² อันเกี่ยวกับเจริญกานทฤษฎีบริหารทางรัฐประศาสนศาสตร์ เช่นเดียวกันโดยเน้นการบริหารบุคคลากร ³ ต่อมาพวกกรีกได้พิจารณาทฤษฎีบริหารในแง่การใช้หลักประชาธิปไตยเป็นแนวปฏิบัติในองค์การ ⁴ พวกโรมันได้พัฒนาทฤษฎีบริหารจากกฎของ พลลาโต (Plato) ⁵ และแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการ ⁶ และการควบคุมระบบงานของสาธารณรัฐ ⁷ พร้อมทั้งการบริหารงานระหว่างชาติ ถัดไปเป็นหลักทฤษฎีบริหารในสมัยกลาง ซึ่งเป็นการบริหาร

¹ Max Weber, 'Bureaucracy' in From Max Weber : Essays in Sociology by H.H.Gerth and C.W.Mills, Translated from Weber's Wirtschaft and Gesellschaft, 1922 (citing Administration, pp.79-80 by A.Lepawsky)

² Confucius, 'Analects, Book XIII', in Oriental Literature, Vol. 4, 1899 (citing Administration, p.81)

³ P.Shanasastry, Kautilya's Arthasasara (Translation), p.14 (citing The History of Management Thought, p.19 by Claude S.George Jr.)

⁴ Walter R.Agard, 'What Democracy Meant to the Greeks', pp.69-71 (citing Administration, p.35 by A.Lepawsky)

⁵ Cicero, De Officiis, adapted from book I and II. Translated by Walter Miller, Harvard University Press (citing Administration, p.89)

⁶ Cassiodorus, 'Formula of the Magisterial Dignity' in The Letter of Cassiodorus, pp.302-303 (citing Administration, p.90)

⁷ A.Lepawsky, Administration, p.91

ฐานันดร¹ การปฏิวัติองค์การบริหารและวิธีการบริหารของพวกพระเป็นหลักการสำคัญ ต่อมา กองทัพเข้าบริหารงานแทนขุนนางและพวกพระ ซึ่งกล่าวได้ว่า การจัดทหารเข้าเป็นกองทัพ อันมี ลักษณะเป็นองค์การ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงในสมัยนั้น² ถัดจากนี้ไปจึงเป็น ทฤษฎี การบริหารของพวกคาเมอแรลิสต์ แล้วจึงเป็นการบริหารงานแนววิทยาศาสตร์สมัยของ เฟรด เทอริก คับลิว.เทย์เลอร์

ทฤษฎีบริหารในระยะเวลาที่ศึกษาถึง

จากการศึกษาพัฒนาการของทฤษฎีบริหารของ คดอลจ์ เอส.ยอร์จ จูเนียร์³ โจเซฟ แอด.แมสซี⁴ และ โจเอล อี.รอสส์⁵ อาจจะรวบรวมทฤษฎีบริหารเข้าเป็นหมวดหมู่ที่มีอยู่ ตั้งแต่ ค.ศ.1910 จนถึง ค.ศ.1970 ได้ แต่เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎีบริหารในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว ฉะนั้นการรวบรวมทฤษฎีบริหารไว้นั้นจะกล่าว ชื่อนักวิชาการผู้เสนอทฤษฎี แทนการเสนอว่าทฤษฎีนั้นกล่าวว่อย่างไร เพราะการรวบรวมว่า ทฤษฎีกล่าวว่อย่างไร ควรจะเป็นการศึกษาเรื่องทฤษฎีบริหารในระยะเวลาดังกล่าวโดยเฉพาะ ทางหากอีกเรื่องหนึ่งนอกเหนือการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

¹ R.C.Cave and H.H.Coulson, "Capitulary of the Imperial Estates of Chalemagne" in A Source Book for Medieval Economic History, pp.18-24 (citing Administration, pp.92-93)

² Schuyler Wallace, "The Great Leviathan and Science of Administration" in A Critique of Theories of Organization, pp.3-4 (citing Administration, pp.94-95)

³ บทที่ 2, หน้า 23-27

⁴ ล.ก., หน้า 29-31

⁵ ล.ก., หน้า 33

ไม่ว่าจะเป็นการจัดของนักวิชาการกลุ่มใดก็ตามแล้ว อาจจำแนกทฤษฎีบริหารได้ เป็นสี่แนวทาง คือ แนวสำนักคลาสสิกส์หรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ แนวทฤษฎีพฤติกรรม-ศาสตร์ แนวทฤษฎีขบวนการ และแนวทฤษฎีเชิงปริมาณ ซึ่งจัดตามช่วงระยะเวลาคาบละ 10 ปี ใกล้เคียงนี้

1. ระหว่างปีค.ศ. 1910-1920 ทฤษฎีบริหารที่สำคัญในยุคนี้ส่วนใหญ่แทบทั้งหมดเป็น ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกส์หรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ อันได้แก่ทฤษฎีของ เฟร็ดเคอริก คัมลิว. เทย์เลอร์ ซึ่งเป็นเนื้อหาของการบริหารแนววิทยาศาสตร์โดยตรง ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาการ เคลื่อนไหว (Motion Study) ของ แฟรงค์ บี. กิลเบรท (Frank B. Gilbreth) และ ลิลเลียน เอ็ม. กิลเบรท (Lillian M. Gilbreth) สองสามีภรรยา นอกจากนี้ เฮนรี แอล. แกนต์ (Henry L. Gantt) ยังได้เสนอระบบงานและโบนัส (Task-and-bonus wage system) ซึ่งก็ดัดแปลง จาก Taylor's differential piece-rate system มีผู้กล่าวว่า แกนต์ได้วางแนวทาง ใช้แรงจูงใจในการทำงาน นับว่าเป็นการพิจารณาการทำงานในค่านามนุษยธรรม (Humanistic) มากขึ้น¹ แต่ก็ยังจัดได้ว่าทฤษฎีของแกนต์อยู่ในกลุ่มสำนักการบริหารแนววิทยาศาสตร์ ทฤษฎีบริหารที่สำคัญในยุคนี้อีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) วิศวกรชาวฝรั่งเศส ทฤษฎีนี้อาจจัดได้ว่าเป็นทฤษฎีของสำนักขบวนการ เพราะเน้นหนักในการวางแผน จัดหน่วยงาน บัญชีบัญชี ประสานงาน และควบคุมงาน หนังสือที่มีชื่อเกี่ยวกับทฤษฎีของเขาพิมพ์ขึ้นในปีค.ศ. 1916 เป็นภาษาฝรั่งเศสชื่อ *Administration industrielle et générale* (General and Industrial Management) สรุปได้ว่า ทฤษฎีบริหารที่สำคัญในยุคนี้คือ ทฤษฎีบริหาร ของสำนักคลาสสิกส์หรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ กับทฤษฎีของสำนักขบวนการ ส่วนสำนักอื่น เพียงแต่เพิ่งมีความคิดเท่านั้น

2. ระหว่างปีค.ศ. 1920-1930 ทฤษฎีบริหารที่สำคัญในยุคนี้คือ ปรัชญาการบริหาร ของ โอลิเวอร์ เชลดอน (Oliver Sheldon) ที่เขียนไว้ในหนังสือชื่อ *The Philosophy of*

¹ I. Urwick, *The Golden Book of Management*, pp. 89-91 (citing *The History of Management Thought*, p. 104 by C.S. George Jr.)

Management ซึ่งมีถึง 10 ประการ โดยเน้นให้รับผิดชอบต่อสังคม¹ อันเป็นแนวทางด้านการปฏิบัติ และต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ด้านกลุ่มคน เอลตัน เมโย(Elton Mayo) ศาสตราจารย์ทางจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เสนอผลงานซึ่งสรุปผลของการทดลองมากกว่า เสนอทฤษฎีที่ได้ก็คือเป็นหลักการบริหาร จนเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาในด้านนี้ การทดลองที่มีชื่อเสียงดังกล่าว เป็นการทดลองที่โรงงานฮอว์ธอร์นภายใต้การควบคุมของ เอลตัน เมโย ซึ่งสนับสนุนโดยมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ การทดลองนี้ต้องการจะศึกษาทัศนคติและปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มภายใต้เงื่อนไขต่างๆกัน เช่น ผลของแสงสว่างต่อการทำงาน ผลของการผลิตเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการหยุดพักช่วงเวลาทำงานในวันหนึ่งๆ ฯลฯ เขาได้สรุปแนวคิดไว้ในหนังสือของเขาชื่อ *The Human Problems of an Industrial Civilization* ซึ่งพิมพ์ในค.ศ.1933² เมโยได้เน้นให้มีการพิจารณาบทบาทของคนทำงานเสียใหม่ ต้องพัฒนาเรื่องอำนาจที่คนยอมรับและสิทธิในการบังคับบัญชา การบริหารจะต้องพิจารณาในแง่ระบบสังคมจากพื้นฐานของทัศนคติในการร่วมมือ ของแต่ละคน และระบบการประสานงาน พร้อมทั้งการสื่อสารขององค์การ สรุปได้ว่า การบริหารต้องมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยา เรื่องความพยายามของกลุ่ม (Sociological concept of group endeavor) ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีที่สำคัญของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ นักวิชาการที่ให้แนวคิดด้านทฤษฎีบริหารในแง่ปรัชญาของการบริหารในยุคนี้ที่ควรกล่าวถึง คือ แมรี ปาร์คเกอร์ โพลเลต (Mary Parker Follett) ได้เสนอปรัชญาทางการบริหาร ซึ่งเน้นแรงจูงใจและแรงขับของบุคคลและกลุ่ม³ จัดว่าเป็นแนวทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ นอกจากความก้าวหน้าทางทฤษฎีบริหารของสำนักพฤติกรรมศาสตร์แล้ว สำนักเชิงปริมาณก็เริ่มพัฒนาขึ้นมาก ที.ซี.ฟราย (T.C.Fry) ได้เสนอพื้นฐานทางสถิติเกี่ยวกับทฤษฎีคิว (Queuing Theory) ขึ้นเป็นครั้งแรก ส่วน เอช.เอฟ.ดอดจ์ (H.F.Dodge) กับอีว.จี.โรมิก (W.G.Pomig) และ กับอีว.เอ.ชูฮาร์ต (W.A.Shrewhart) ได้เสนอการให้เหตุผลทางสถิติ และทฤษฎีความน่าจะเป็น อันเป็นหลักในการ

¹ Claude S.George Jr., *op.cit.*, p.135

² *Ibid.*, p.137

³ *Ibid.*, p.152

ควบคุมคุณภาพโดยวิธีการทางสถิติ นับว่าทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณเริ่มก้าวหน้านามากขึ้น การเสนอหลักขององค์การโดย เจมส์ ดี.มูนีย์ (James D. Mooney) ซึ่งเป็นการใช้ลำดับขั้นการบริหาร ซึ่งเขาเรียกว่า Scalar Process มีการจำกัดหน้าที่อย่างชัดเจน และการประสานงานพื้นฐาน จัดเป็นความก้าวหน้าของสำนักขบวนการ

3. ระหว่างปีค.ศ.1930-1940 ทฤษฎีที่สำคัญในยุคนี้ คือ ทฤษฎีองค์การ หลักสังคมวิทยาในการบริหาร และความจำเป็นของการติดต่อสื่อสารของ เซสเทอร์ ไอ.บาร์นาร์ด นักวิชาการหลายคนไม่จัดบาร์นาร์ดเข้าในสำนักพฤติกรรมศาสตร์ แต่ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า จะจัดเป็นทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์และขบวนการได้ เพราะงานของบาร์นาร์ด มีลักษณะพิจารณาในแง่พฤติกรรม (Human behavior approach) ส่วนทฤษฎีองค์การก็อาจจัดเป็น ขั้นตอนของขบวนการได้ บาร์นาร์ดได้พิจารณาองค์การในฐานะระบบที่มีความสัมพันธ์และต้องมีการประสานกิจกรรมของแต่ละคนภายใต้แรงขับทางคุณภาพ ชีวิตวิทยา และสังคมเข้าด้วยกัน ได้ย้ำให้เห็นความสำคัญของแต่ละบุคคลที่จะให้เกิดการร่วมมือกันขึ้น จัดว่าเป็นการพิจารณาในแง่สังคมวิทยา¹ หนังสือชื่อ *The Functions of the Executive* ที่พิมพ์ในค.ศ.1938 เป็นการวิเคราะห์ทางตรรกวิทยาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ และใช้หลักสังคมวิทยาในการบริหาร ในองค์การนั้น การบริหารเป็นองค์ประกอบทางยุทธวิธีที่สำคัญที่สุด² นับได้ว่าทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์พัฒนาไปมาก ในขณะเดียวกันทฤษฎีของสำนักขบวนการก็พัฒนาไป การผสมผสาน และการวิเคราะห์ปรัชญาการบริหารของ อูริคในหนังสือ *The Elements of Administration* ทำให้เกิดการปฏิบัติทางการบริหาร โดยในปีค.ศ.1937 กุลลิค และอูริค (Gulick and Urwick)³ ได้เสนอทฤษฎีบริหารแบบขบวนการในรูปของ POSDCORB

¹ *Ibid.*, p.153

² *Ibid.*, p.140

³ J.Gulick and L.Urwick, *Papers on the Science of Administration*, (citing *Management by Information System*, p.51 by Joel E. Ross)

4. ระหว่างปีค.ศ.1940-1950 ทฤษฎีบริหารในยุคนี้ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีบริหารที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของ เฮอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน เขาได้ใช้คำว่า "decision making" เป็นครั้งแรกในยุคนี้¹ โดยเน้นสาระสำคัญของการบริหารว่าเป็นการตัดสินใจ สาระสำคัญนั้นคือ ประการแรกต้องหาโอกาสที่จะตัดสินใจ ประการที่สองเลือกทางที่อาจจะทำได้หลายๆทาง ประการสุดท้ายจะต้องเลือกแนวทางปฏิบัติอันหนึ่งอันใด² ในยุคนี้จัดได้ว่าการตัดสินใจเป็นคุณแจหลักของการบริหาร นับว่าเป็นการก้าวหน้าของทฤษฎีบริหารอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ส่วนนักพฤติกรรมศาสตร์ก็เจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก มีการนำทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยามาใช้เป็นหลักในการบริหาร เช่น ทฤษฎีโครงสร้างสังคมของ โรเบิร์ต เค.เมอร์ตัน (Robert K. Merton) หลักสังคมวิทยาของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) หลักจิตวิทยาของ เรนซิส ลีเคอร์ต (Rensis Likert) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คริส อาร์จิริส (Chris Argyris) พยายามรวบรวมความสัมพันธ์ของอำนาจ โครงสร้างรูปนัย และการจําแนกตำแหน่ง ฯลฯ จนเป็นเหตุให้ เฮอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน เขียน Administrative Behavior³ ขึ้น ส่วนทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณก็ก้าวหน้ามากขึ้น นอร์เบิร์ต ไวเนอร์ (Norbert Wiener) และคลอดจ็ ชانون (Claude Shannon) ได้เสนอทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) และทฤษฎีข่าวสาร (Information Theory)

5. ระหว่างปีค.ศ.1950-1960 ทฤษฎีบริหารในยุคนี้เป็นยุคของทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์และทฤษฎีเชิงปริมาณโดยแท้ ทฤษฎีที่สำคัญของนักพฤติกรรมศาสตร์ในยุคนี้ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งเขาเขียนไว้ในหนังสือชื่อ Motivation and Personality นอกจากนี้ได้แก่ทฤษฎีของ คีธ เดวิส (Keith Davis) และ ดักลาส แมคกรีเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งเรียกว่าทฤษฎี X

¹ Herbert A. Simon, The New Science of Decision Making, p.1 (citing Management by Information System, p.47 by Joel E. Ross)

² Ibid., p.1

³ Joel E. Ross, op.cit., p.46

และทฤษฎี Y ตามที่ปรากฏในหนังสือชื่อ Human Relations in Business และ The Human Side of Enterprise อันเป็นเหตุให้ เรดดิน เสนอทฤษฎี Z (Reddin's Z Theory) และทฤษฎีของ คริส อารคิวิส ก็ยังเป็นที่นิยมอยู่ เช่นเดียวกับทฤษฎีของ มาร์ชและไซมอน ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดองค์การ ในหนังสือชื่อ Organization ซึ่งจัดไว้ว่า เป็นแนวของสำนักขบวนการและสำนักพฤติกรรมศาสตร์ผสมผสานกัน ทฤษฎีของสำนักขบวนการที่สำคัญและยังใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารโดยวิเคราะห์จากหน้าที่ของ ฮาโรลด์ กูนท์ซ์ และ ไฮริส โอ.คอนแนลล์ จากหนังสือชื่อ Principles of Management¹ อันเป็นการจำแนกหน้าที่ไว้อย่างละเอียด ในขณะเดียวกันในยุคนี้ก็เรียกได้ว่า เป็นยุคความรุ่งเรืองของสำนักเชิงปริมาณ โรเบิร์ต โอ.ชไลเฟอร์ (Robert O. Schlaifer) ให้ความสำคัญทางสถิติมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ² โจเอล ดีน (Joel Dean) นำหลักเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหาร³ ฟอน นิวแมน (Von Neumann) ได้พัฒนาคณิตศาสตร์และสมองกลใช้สำหรับการบริหาร⁴ สรุปว่าในยุคนี้ ทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณมีพัฒนาการไปมาก

6. ระหว่างปี.ศ.1960-1970 นับเป็นความก้าวหน้าอย่างใหญ่หลวง ในทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณ เพราะมีการพัฒนาสมองกลใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยตัดสินใจทางการบริหาร มีการนำหลักไซเบอร์เนติกส์มาใช้ในการบริหาร⁵ ชาร์ลส์ ฮิตช์ (Charles Hitch) ให้ความสำคัญ

¹ Harold Koontz and Cyril O'Donnell, op.cit.,

² Robert O. Schlaifer, Analysis of Decisions Under Uncertainty, (citing Management by Information System, p.49 by Joel E. Ross)

³ Joel Dean, Managerial Economics, (citing Ibid., p.49)

⁴ John von Neumann, Cerebral Mechanisms in Behavior, (citing Ibid., p.49)

⁵ Peter R. Schoderback, Management Systems, p.30 and Stafford Beer, Cybernetics and Management, (connective Summary)

บริหารไปใช้ในการป้องกันประเทศ¹ ฟอน นิวแมน และ มอแกนสเทอร์น ไก่่นำทฤษฎีเกมไปใช้
ในการบริหาร และมีการนำทฤษฎีความน่าจะเป็นมาใช้ด้วย ที่สำคัญคือ นำการวิจัยปฏิบัติการมาเป็นเครื่องมือ
ในการตัดสินใจของการบริหาร โดย รัสเซลล์ แอล. แอคคอฟ (Russell L. Ackoff)² ได้พัฒนา
การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิทยาการแขนงหนึ่ง ซึ่งสรุปออกเป็นหุ่นจำลองได้ดังนี้

$$E = f(X_1, Y_1)$$

เมื่อ E = ประสิทธิภาพของระบบ (เช่น กำไร, ค่าใช้จ่าย ฯลฯ)

X_1 = ตัวแปรของระบบซึ่งควบคุมได้

Y_1 = ตัวแปรของระบบซึ่งควบคุมไม่ได้

ในยุคนี้การศึกษาในเรื่องวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) ทำให้เกิด
ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ นับว่าเป็นทฤษฎีบริหารที่คาบเกี่ยวของส่วนกันขบวนการและส่วนกันเชิงปริมาณ
และส่วนกันพฤติกรรมศาสตร์ผสมกัน ซึ่งนับว่าเป็นการพิจารณาองค์การบริหารในแง่ระบบ (System
Approach) โดย แมคกรีเกอร์ ได้ให้ความหมายว่า " องค์การ คือระบบหนึ่งซึ่งประกอบด้วย
อนุระบบหลายอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันให้ดำรงคงอยู่ได้ " ³ วิลเลียม จี. สกอตต์ ได้พิจารณา
องค์การแบบระบบว่า ต้องประกอบด้วยเป้าประสงค์ของระบบ บุคคลวิธีในส่วนต่างๆของระบบ การ
พึ่งพาอาศัยกันตามธรรมชาติของอนุระบบ และขบวนการต่างๆของระบบที่เกี่ยวข้องกันอนุระบบเข้าด้วยกัน
จนสะดวกที่จะได้มีการปรับตัวได้ ⁴ ดังนั้นองค์การจึงมีบุคลากรแต่ละคน องค์การรูปนัย องค์

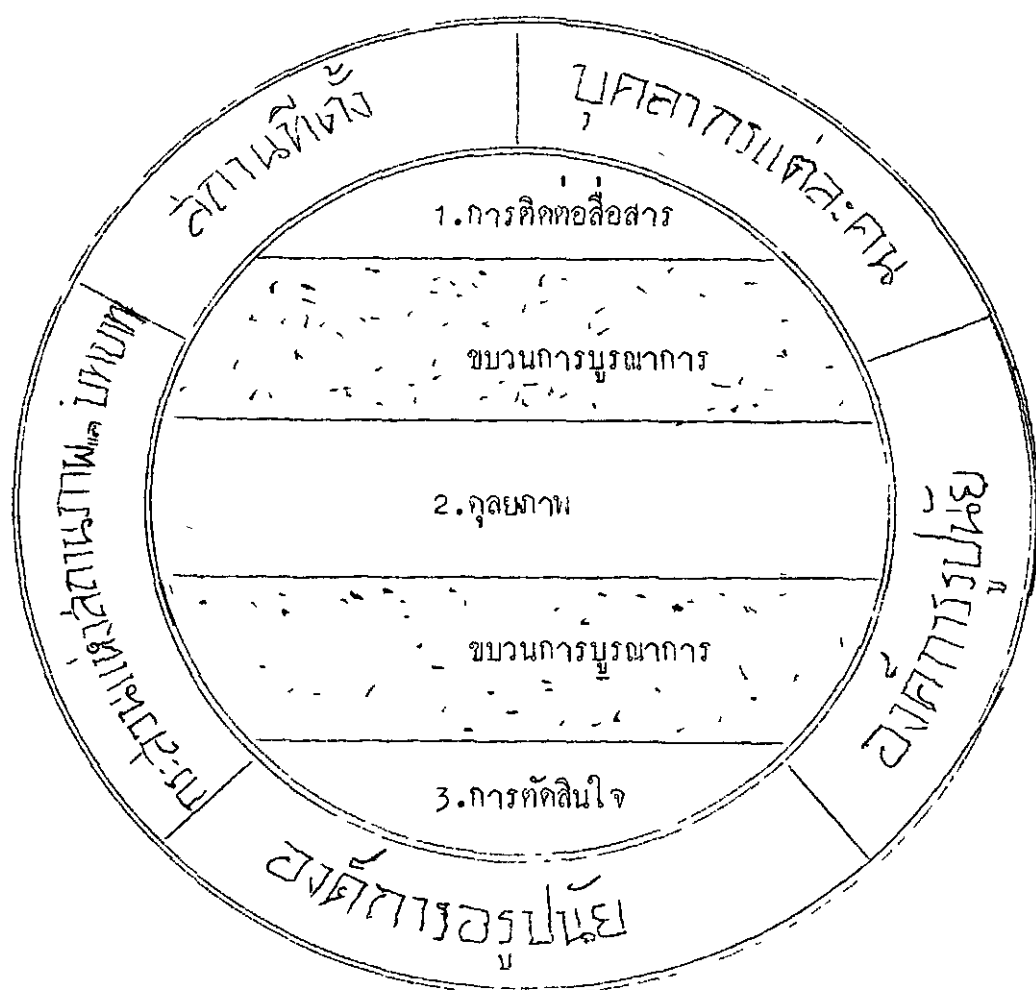
¹ Charles J. Hitch, Decision Making for Defense, (citing
Management by Information System, p.49 by Joel E. Ross)

² Russel L. Ackoff, 'The Development of Operations Research as
a Science' in Operations Research, June 1956, pp.265-266 (citing Ibid.,
p.49)

³ D. McGregor, The Professional Manager, p.9 (citing Ibid., p.9)

⁴ William G. Scott, "Organization Theory : An Overview and an
Appraisal, in Journal of the Academy of Management, April 1961, p.10
(citing Management by Information System, p.65)

การอุปนัย กระบวนการแห่งสถานภาพและบทบาทรวมทั้งสถานที่ตั้ง(physical setting) นอก
จากนี้ การบริหารจะต้องมีกระบวนการบูรณาการ(integrating process) ซึ่งต้องมีการสื่อสาร
ดุลยภาพ(balance) และการตัดสินใจ ขบวนการบริหารมีลักษณะเป็นงานที่จะต้องทำซ้ำ(iter-
active) อยู่ตลอดเวลา อาจแสดงทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ¹

¹ Joel E. Ross, *op.cit.*, p.66

เหตุผลอีกอันหนึ่งที่สนับสนุนว่า ทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณก้าวหน้ามากในยุคนี้คือ มีการพัฒนาเทคนิคหลายอย่างมาเป็นทฤษฎีในทางการบริหาร ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 เทคนิคสมัยใหม่ของสำนักเชิงปริมาณ¹

เทคนิค	นักวิชาการผู้เผยแพร่	แนวทางที่น่าไปใช้
ทฤษฎีการตัดสินใจ(รวมทั้ง ทฤษฎีองค์การ,ทฤษฎีการ เรียนรู้,ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์, ทฤษฎีร่องจากภาวะเหมาะสม [*])	R.M.Thrall W.Edwards C.I.Barnard C.Hitch K.J.Arrow C.W.Churchman H.A.Simon N.Wiener	การกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การ ประเมินความขัดแย้งและปฏิสัมพันธ์ ในกลุ่ม คาคะเนการปฏิบัติงาน วิเคราะห์องค์การ
การวางแผนทดลอง	R.A.Fisher W.G.Cochran G.H.Cox M.G.Kendall	ใช้เทคนิคการวางแผนการทดลองเป็น พื้นฐานในการสร้างหุ่นจำลองเพื่อคาค คะเน
ทฤษฎีเกม	J.Von Neumann O.Morgenstern M.Shubik	ยุทธวิธีทางทหาร กำหนดเวลา และ ราคาในตลาดที่แข่งขันกัน

¹Claude S.George Jr., *op.cit.*, pp.165-166

ตารางที่ 4 เทคนิคสมัยใหม่ของสำนักเชิงปริมาณ (ต่อ)

เทคนิค	นักวิชาการผู้เผยแพร่	แนวทางที่นำไปใช้
ทฤษฎีข่าวสารข้อมูล	C. Shannon S. Goldman W. Weaver	วางแผนระบบขบวนการข้อมูล การวิเคราะห์องค์การ การวิจัยตลาด ด้านประสิทธิภาพในการโฆษณา
ทฤษฎีความคุ้มค่า	F. W. Harris T. J. Whittin J. F. Magee K. J. Arrow T. Harris J. Marshak	พิจารณาเศรษฐกิจมหภาคและการบริหารวัสดุ
โปรแกรมเชิงเส้น	L. V. Kantorovich T. C. Koopmans W. Leontieff G. B. Dantzig R. Dorfman P. A. Samuelson	การกำหนดเครื่องใช้และบุคลากร การกำหนดรูปแบบรายการ การวิเคราะห์สิ่งที่ใช้และผลที่ได้ของระบบ พิจารณาผลผลิตผสม การจัดสรรงบประมาณ
ทฤษฎีของความน่าจะเป็น	R. A. Fisher T. C. Fry W. Feller H. Cramer	นำไปใช้ในหลายด้านหลายแขนงวิชา

ตารางที่ 4 เทคนิคสมัยใหม่ของสำนักเชิงปริมาณ (ต่อ)

เทคนิค	นักวิชาการผู้เผยแพร่	แนวทางที่นำไปใช้
ทฤษฎีคิว (Queuing Theory)	A.K.Erlang L.C.Edie P.M.Morse H.G.Kendall	การควบคุมวัสดุ การบริหารการจราจร ระบบโทรศัพท์ วิธีจัดคนไข้เข้าพบ แพทย์ในโรงพยาบาล ระบบวิทยุสื่อสาร ฯลฯ
ทฤษฎีการแทนที่ (Replacement Theory)	C.Terborgh J.Dean	การจัดสรรทดแทนเมื่องานล้มเหลว
ทฤษฎีการสุ่มตัวอย่าง	W.E.Deming H.F.Dodge H.G.Romig	การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบบัญชี เพื่อให้จ่ายขึ้น สำนักรวบรวมข้อมูลใน สินค้าของผู้บริโภคในการวิจัยตลาด
ทฤษฎีการคิดคำนวณ จำลอง (รวมทั้ง Monte Carlo method)	C.J.Thomas W.L.Deener R.E.Zimmerman N.H.Jenning	การประเมินผลที่แท้จริงของระบบ การ วางแผนกำไร ระบบการเคลื่อนย้าย กำลังพลของกองทัพ การควบคุมวัสดุ การพิจารณาความคงการกำลังคน
ทฤษฎีการตัดสินใจทาง สถิติ (Statistical Decision Theory)	A.Wald T.C.Holma O.L.Davies J.A.Shrevehart R.Schlaifer	การคิดเครื่องมือวัดต้นทุนจำลอง (Model parameters) ในต้นทุนจำลองที่ควรจะเป็น

ตารางที่ 4 เทคนิคสมัยใหม่ของสำนักเชิงปริมาณ (ต่อ)

เทคนิค	นักวิชาการผู้เผยแพร่	แนวทางที่นำไปใช้
ตรรกวิทยาที่ใช้สัญลักษณ์	G.Boole A.N.Whitehead B.Russel P.F.Strawson W.E.Cushen	การวางแผนวงจร การหาเหตุผลทาง กฎหมาย การตรวจสอบความต่อเนื่อง ของสัญญา ฯลฯ

นอกจากนี้สำนักเชิงปริมาณได้สร้างหุ่นจำลองทางการบริหาร¹ (Management Model) ซึ่งแปลออกมาเป็นเชิงปริมาณไว้ดังนี้

$$Mg = [(Ac+Ap) \longrightarrow (Ec+Ep)] f(Oi, Og)$$

เมื่อ

Mg = management

Ac = conceptual acts

Ap = physical acts

Ec = conceptual environment

Ep = physical environment

Oi = individual objectives

Og = group (corporate) objectives

แสดงให้เห็นว่า ในยุคนี้ทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณก้าวหน้ามาก พร้อมกับมีการพิจารณาพื้นฐานของทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์และขอบเขตการควบคุมกันไปด้วย จนบางครั้งทฤษฎีบริหาร

¹ Claude S. George Jr., loc. cit., p.178

มีลักษณะเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีของหลายสำนัก และทฤษฎีบริหารมีลักษณะที่จะต้องใช้วิชาการสาขาต่างๆ มากมาย มาร์ช ได้กล่าวไว้ใน Handbook of Organization¹ ของเขา ว่าเขาได้ใช้นักเศรษฐศาสตร์หลายคน นักรัฐศาสตร์หลายคน นักจิตวิทยาหลายคน และนักศึกษาวิชาการบริหารธุรกิจ หรือบริหารอุตสาหกรรมหลายคน และนักสังคมวิทยาหลายคน ค้นคว้าในเรื่องนี้ และได้กล่าวว่า มีวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมากมาย ตามตารางที่ 5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 วิชาการที่ต้องใช้ในการบริหาร

สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	ชื่อวิชาโดยเฉพาะ
Anthropology	Status symbols Ethnic groups
Biology	Homeostasis
Geography	Environmental adaptation Dispersion processes
Economics	Growth Theory Economies of scale Decision Theory
Mathematics	Dynamic programming Information theory Numerical analysis Probability theory Statistical decision making Stochastic process

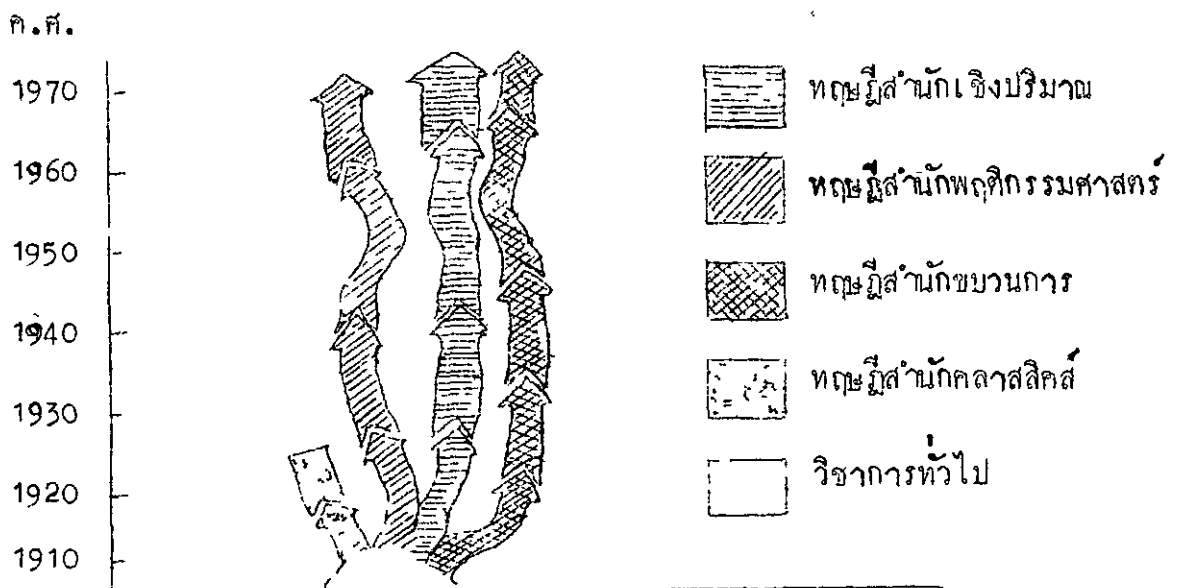
¹ Joel E. Ross, loc.cit., p.40

ตารางที่ 5 วิชาการที่ก่อให้เกิดในการบริหาร (ต่อ)

สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	ชื่อวิชาโดยเฉพาะ
Philosophy	Ethics Logic
Political Science	Administrative law & regulation Administrative theory Bureaucracy Power Public administration
Psychology	Learning theory Motivational analysis Group dynamics Personality analysis
Sociology	Communication networks Class behavioral patterns Environmental influences Innovation and change Formal organization Social change Social stratification Role and status

จากการวางดังกล่าวเป็นการชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีบริหารมีลักษณะเป็นสหวิทยาการอย่างแท้จริง แม้ว่าในยุคนี้ทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณจะก้าวหน้ามาก เพราะเครื่องมือเครื่องใช้และวิธีการทางเทคนิควิทยา (Technology) สมัยใหม่ได้พัฒนาไปมาก แต่เนื่องจากเทคนิควิทยา มีผลกระทบเมื่อใดครั้งหนึ่งจะสร้างปัญหาตามมาหลายอย่าง เช่น สมองกลจะทำให้มนุษย์เชื่อเครื่องมือมากกว่าเชื่อมั่นมนุษย์ด้วยกัน กล่าวคือทำลายลักษณะความเป็นมนุษย์ (dehumanize) ดังนั้นโดยวิชานิเวศวิทยาซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์แห่งการลบล้าง (subversive science) จะทำให้มนุษย์กลับมามีสนใจในเรื่องมนุษย์มากขึ้น จะทำให้ทฤษฎีบริหารของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าต่อไป และในสภาพสังคมปัจจุบันยังเชื่อว่า เทคนิคเป็นวิธีการที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง (Technique is the one best way) ดังนั้นทฤษฎีบริหารของสำนักขบวนการซึ่งเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งก็คงยังเป็นที่ยอมรับอยู่เสมอ

โดยเหตุผลดังกล่าวแล้ว อาจสรุปพัฒนาการของทฤษฎีบริหารในระหว่างค.ศ. 1910-1970 ได้เป็นแผนภาพ ดังแผนภาพที่ 3 ดังนี้



แผนภาพที่ 3 พัฒนาการของทฤษฎีบริหารในช่วงเวลาที่ศึกษา

เฉลิมรัฐ ชัมพานนท์, ภาควิชาการะบริหารสิ่งแวดล้อม, สำหรับนิติตปริญาโทสาขาบริหารและวางแผนการศึกษา, พ.ศ. 2516, ไม้ไผ่พิมพ์

การพิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐานในการค้นคว้า

สมมติฐานในการค้นคว้าครั้งนี้มีดังนี้ คือ

1. ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า
2. ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบถอยหลัง
3. ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบคู่ขนานกับทฤษฎีสังคมวิทยา

พิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2

จากการศึกษาทฤษฎีบริหารในระหว่างค.ศ. 1910-1970 พบว่า ทฤษฎีบริหารในระยะแรกที่เกิดขึ้น เป็นทฤษฎีบริหารของสำนักคลาสสิกส์หรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์¹ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นโครงสร้างขององค์การเป็นถือหลักสายงานตรงและสายงานซ้าย เอกภาพในการบังคับบัญชา ขอบเขตของการบังคับบัญชา ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การกระจายความรับผิดชอบ การแบ่งงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง² เน้นแรงจูงใจทางวัตถุ เช่น เงินรางวัล มุ่งหวังประสิทธิภาพในการผลิต³ ลักษณะนี้เป็นการพิจารณาองค์การในแง่เครื่องจักรหรือกลไกในการผลิต ครั้นต่อมาอิทธิพลของแนวความคิดทฤษฎีนี้ก็เสื่อมความนิยมไป ทฤษฎีบริหารที่เกิดขึ้นใหม่เปลี่ยนแนว⁴ เป็นทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นพฤติกรรมตามหลักจิตวิทยาและสังคมวิทยา อันจักว่าเป็นการพิจารณาองค์การในฐานะสิ่งมีชีวิต มีการเจริญเติบโต ปฏิบัติหน้าที่และเสื่อมสลายได้ และทฤษฎีขบวนการซึ่งมององค์การในฐานะเป็นขั้นตอนโดยพิจารณาหน้าที่เป็นหลัก กับทฤษฎีสำนักเชิง-

¹ หน้า 41

² หน้า 13-14

³ สุภรณ์ ศรีพหล, การวิเคราะห์ระบบงานมหาวิทยาลัย, หน้า 20

⁴ แผนภาพที่ 3, หน้า 54

ปริมาณซึ่งเน้นตัวเลขและข้อเท็จจริง หรือพิจารณาหลักเกณฑ์ในฐานะเป็นจำนวนที่วัดได้ เหล่านี้ เป็นเหตุผลที่ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีบริหารของสำนักคลาสสิกส์มิได้มีพัฒนาการออกไปแต่อย่างใดเลย กลับพบว่า ทฤษฎีบริหารที่มีพัฒนาการสืบเนื่องต่อไปนั้นเป็นทฤษฎีของสำนักอื่น แสดงว่าทฤษฎีบริหาร มิได้คลี่คลายไปโดยคงรูปแบบเดิม หากแต่เปลี่ยนแนวทางใหม่

โดยเหตุที่วิวัฒนาการแบบก้าวหน้าของทฤษฎี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีที่ คลี่คลายไปในทางเจริญโดยคงรูปแบบเดิม ¹ ดังนั้นในกรณีที่ทฤษฎีบริหารเปลี่ยนแปลงไปโดยเกิด รูปแบบใหม่ คือแนวของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ สำนักขบวนการ และสำนักเชิงปริมาณ ย่อมเป็น การปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า นั่นก็คือ ทฤษฎีบริหารมิได้มีวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า

และโดยเหตุที่ วิวัฒนาการแบบถอยหลังของทฤษฎี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของ ทฤษฎีที่เป็นไปในทางเสื่อมสูญ ² จากผลของการศึกษาทฤษฎีบริหารในระหว่างค.ศ. 1910-1970 ³ ได้ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีบริหารในตอนแรกนั้นเป็นแนวทฤษฎีของสำนักคลาสสิกส์หรือการบริหารแนว วิทยาศาสตร์ ในระยะต่อมาทฤษฎีบริหารก็ได้หมดสิ้นไป แต่เปลี่ยนเป็นแนวทฤษฎีของสำนักทั้งสาม แสดงว่า ทฤษฎีบริหารมิได้เป็นไปในทางของเสื่อมสูญ ทฤษฎีบริหารยังมีอยู่ หากแต่เปลี่ยนแนวทาง มิได้สะท้านหูลง ดังนั้นทฤษฎีบริหารจึงไม่หมดสิ้นหรือเสื่อมสูญไป เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบถอยหลัง นั่นก็คือ ทฤษฎีบริหารมิได้มีวิวัฒนาการแบบถอยหลัง

พิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 คือ ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบคู่ขนานกับทฤษฎีสังคมวิทยาซึ่ง หมายถึงทฤษฎีสังคมวิทยาตามการจักว่าพวกของ วอลเตอร์ มูคส์ ⁴

¹ บทที่ 1, นิยามของศัพท์เฉพาะ, หน้า 6

² อ.ค.

³ หน้า 42-46

⁴ หน้า 5

การพิสูจน์สมมติฐานกระทำตามวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบของ เบอริเดย์ (Bereday's comparative analysis) วิธีการนี้ประกอบด้วยลำดับขั้นต่างๆคือ ขั้นพรรณนา ขั้นแปลความ ขั้นเทียบเคียง และขั้นเปรียบเทียบ การวิเคราะห์เปรียบเทียบจะกระทำระหว่างทฤษฎีบริหารกับ ทฤษฎีสังคมวิทยา

1. ขั้นพรรณนา (description)

ทฤษฎีบริหารที่มีมาตั้งแต่ ค.ศ. 1910-1970 อาจจัดได้หลายแนวสุดแล้วแต่ความเห็นทางวิชาการ แต่อาจรวบรวมออกเป็นหมู่ที่ครอบคลุมแนวทางทั้งหมดได้เป็น 3 แนวทาง คือ ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกหรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ ทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีของสำนักขบวนการ และทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณ ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกเกิดขึ้นจากการสังเกตระบบการผลิตและการวิเคราะห์การปฏิบัติการในโรงงาน โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของโรงงาน มีการไม่เคร่งครัดใจในการทำงาน และพิจารณาด้านวิศวกรรมมนุษย์ (Human Engineering) ทฤษฎีบริหารอีกแนวหนึ่งคือ ทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งพยายามนำหลักทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยามาใช้เป็นหลักในการบริหาร แนวคิดของสำนักนี้เน้นแรงจูงใจ พลวัตของกลุ่ม แรงขับของบุคคล ความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม มีลักษณะเพ่งเล็งความสำคัญของมนุษย์ แนวทฤษฎีบริหารอีกแนวหนึ่งคือ แนวของสำนักขบวนการ ซึ่งเป็นการพิจารณาการบริหารตามหน้าที่ เพราะถือว่าการบริหารเป็นขบวนการของหน้าที่ ซึ่งมีการวางแผนงาน จัดหน่วยงาน บรรจุคนทำงาน การอำนวยความสะดวก และเป็นต้น ส่วนทฤษฎีบริหารของสำนักเชิงปริมาณนั้น มีการใช้วิธีการทางมากมาย ซึ่งเป็นมรรควิธีในการไปสู่เป้าหมายของการบริหาร อาจมีการวิเคราะห์ระบบ การพิจารณาออกมาในรูปตัวเลข เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหาร มีการวิจัยปฏิบัติการซึ่งเป็นการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจและการสร้างหุ่นจำลอง (Model) ขึ้น เพื่อศึกษาหารายละเอียดในการวิเคราะห์ หรืออธิบายสถานการณ์ในองค์การอย่างหนึ่งอย่างใด ฯลฯ เหล่านี้เป็นวิธีการของสำนักเชิงปริมาณทั้งสิ้น

ทฤษฎีสังคมวิทยาตามขอบเขตของการศึกษาค้นคว้านั้น ก็มีแนวทางของทฤษฎีเป็น 3 แนวทางเช่นกัน ทฤษฎีสังคมวิทยาเริ่มมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 17 เป็นต้นมา¹ คือทฤษฎีหุ่นจำลอง

¹ Pitirim Sorokin, Contemporary Sociological Theory, Chapter 1 (citing Sociology and Modern System Theory, p.3 by Walter Buckley)

แบบกลไก(Mechanical model) ทฤษฎีทุนจำลองแบบอินทรีย์(Organic model) ทฤษฎีทุนจำลองแบบขบวนการ(Process model) และทฤษฎีทุนจำลองแบบพาร์สันส์กับโฮแมนส์(Parsons and Homans' model) แนวทฤษฎีทุนจำลองแบบกลไกนี้มีพื้นฐานมาจากวิชากลศาสตร์ ในสมัยนี้วิชากลศาสตร์รุ่งเรืองมาก เพราะเป็นสมัยของนิวตัน ประกอบกับมนุษย์สามารถคิดนาฬิกาที่มีกลไกชิ้นส่วนสำเร็จ ทำให้นักสังคมวิทยาเห็นว่าทุนจำลองคล้ายจักรกลเหมือนนาฬิกา ดังนั้นสังคมจึงประกอบด้วยชิ้นส่วนต่างๆที่รวมกันเข้าเหมือนเครื่องจักรนาฬิกา สามารถซ่อมแซมแก้ไขเป็นชิ้นๆได้ และส่วนประกอบทั้งหมดรวมกันเป็นโครงสร้างของสังคม¹ จากแนวคิดดังกล่าว นักสังคมวิทยาได้สร้างกฎเกณฑ์ทางสังคมวิทยาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานของวิชาฟิสิกส์ เช่น สังคมมีสมดุลในระบบคล้ายสมดุลในวิชากลศาสตร์ หรือหลักที่ว่า เมื่อมีแรงภายนอกมากจะทำให้สังคมเปลี่ยนแปลง สังคมจะพยายามคงรูปเดิมตามกฎของความเฉื่อย(Law of Inertia) ในหลักกลศาสตร์ และเรียกความเฉื่อยทางสังคมว่า เป็นการรักษาสถานะเดิม(Status Quo)เป็นต้น² ทฤษฎีสังคมวิทยาอีกแนวหนึ่ง เรียกว่าทฤษฎีทุนจำลองแบบอินทรีย์(Organic model) แนวทฤษฎีนี้ได้ความคิดมาจากวิชาชีววิทยา โดยถือว่าสังคมเป็นสิ่งมีชีวิต มีการเกิด เจริญเติบโต เปลี่ยนแปลง และเสื่อมสลาย มีการปรับตัวให้เข้ากันได้กับสิ่งมีชีวิตทั้งปวง ทฤษฎีจึงยอมรับสังคมว่าเป็น องค์กรพหุ (Organism) อันประกอบด้วยระบบที่มีหน้าที่ต่างๆกันมากมาย กับทั้งยังถือว่า ส่วนทั้งหมดยิ่งใหญ่กว่าผลรวมของส่วนย่อย(The whole is greater than the sum of its parts) และสังคมยอมรับวิวัฒนาการไปตลอดเวลา³ ทฤษฎีสังคมวิทยาแนวที่สามเรียกว่า ทุนจำลองแบบขบวนการ ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาในตอนแรกของศตวรรษที่ 20 โดยสำนักชิคาโก(Chicago School) แนวคิดของสำนักนี้ได้รับอิทธิพลมาจากกลุ่มนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน นักวิชาการกลุ่ม

¹ วิชัย กันศิริ, ปราชญ์วิชาทฤษฎีพัฒนาการเมืองการบริหาร, ชั้นปริญญาโทสาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา ว.ศ.ประสานมิตร พ.ศ.2515 (ไม่ได้อัพเดท)

² Lawrence JHenderson, Pareto's General Sociology, (citing Sociology and Modern system Theory, pp.9-10 by Walter Buckley)

³ วิชัย กันศิริ, อ.ก.

นี้มองเห็นความบกพร่องบางประการของทฤษฎีทุนจำลองแบบกลไกและแบบอินทรีย์ ซึ่งไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์บางอย่างในสังคมได้ ดังนั้นจึงได้สร้างทฤษฎีขึ้นใหม่โดยใช้หลักไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) มีการพิจารณาสังคมในแง่ที่มีความซับซ้อนหลายแบบ มีความยืดหยุ่นตามกำลังและความเข้มข้นของขบวนการรวมและการสลาย โครงสร้างของสังคมเป็นสังกรณ์นามธรรม (Abstract construct) มิใช่เป็นสิ่งที่แตกต่างจากขบวนการปฏิสัมพันธ์ที่กำลังเป็นอยู่ แต่มีลักษณะค่อนข้างเป็นการชั่วคราวและเหมาะสมในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ เท่านั้น นั่นก็คือ ทฤษฎีทุนจำลองแบบขบวนการเป็นการพิจารณาสังคมในแง่ขบวนการกริยา (Action) และปฏิสัมพันธ์ (interaction) ขององค์ประกอบในระบบที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง การดำเนินต่อไป เสื่อมสลายหรือเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีขบวนการ¹ ทฤษฎีสังคมวิทยาแนวสุดท้ายเรียกว่า ทฤษฎีทุนจำลองแบบพาร์สันส์ (Parsons) และโฮแมนส์ (Homans) ซึ่งเป็นทุนจำลองแบบสมมูลย์ในระบบ พาร์สันส์ได้นำหลักสมมูลย์ทั้งแนวทางของทฤษฎีกลไก อินทรีย์ และขบวนการมาผสมผสาน ใช้อธิบายปรากฏการณ์ในสังคมได้ ส่วนทฤษฎีของโฮแมนส์ก็เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสมมูลย์ในระบบเช่นกัน โดยมีความคิดพื้นฐานมาจากพาร์โตะ (Pareto) โฮแมนส์ได้ขยายทฤษฎีสมมูลย์ในระบบของพาร์สันส์ให้กว้างขวางออกไป โดยแบ่งออกเป็นระบบภายนอกและภายใน ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ในสังคมได้กว้างขวางมากขึ้น²

2. 'ขั้นแปลความ (interpretation)'

ทฤษฎีบริหาร

แนวประวัติศาสตร์ อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีบริหารที่เป็นระบบเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 19 แม้ว่าแนวทางของทฤษฎีอาจมีมาก่อนนั้นก็ตาม ทฤษฎีบริหารที่เกิดขึ้นในตอนแรกซึ่งเป็นทฤษฎีของสำนักคลาสสิกนั้น เป็นทฤษฎีที่ได้จากการสังเกตการปฏิบัติงานในโรงงานของ เฟรดเคอริก คับดิว. เทย์เลอร์ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการสังเกตซึ่งเป็นวิธีวิทยาศาสตร์ เมื่อเกิด

¹ Walter Buckley, *op. cit.*, pp. 17-23

² *Ibid.*, pp. 23-36

ทฤษฎีบริหารชั้นในคอนแรกแล้วต่อมาได้เปลี่ยนแนวทางไปตามสัจธรรมของปรัชญาสายปฏิบัตินิยม
 คือนั้นทฤษฎีบริหารก็เป็นแนวทางของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ สำนักขบวนการ และสำนักเชิง
 ปริมาณ ครั้นต่อมาทฤษฎีบริหารมีแนวทางผสมผสานทฤษฎีของหลายสำนัก สังเคราะห์ขึ้นเป็นทฤษฎี
 บริหารสมัยใหม่ เช่น ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ มีลักษณะแนวคิดของหลายสำนัก เมื่อมาถึงสมัยที่
 เทคโนโลยีเจริญมากขึ้น อิทธิพลของเทคโนโลยีมีบทบาทต่อทฤษฎีบริหาร ก็จะได้เห็นได้ชัดในทฤษฎี
 ต่างๆของสำนักเชิงปริมาณ เป็นที่เห็นว่า สมองกลุ่กลูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ความ
 ก้าวหน้าของทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีบริหารไม่มีลักษณะตายตัวและอาจสร้าง
 ขึ้นเพื่อวิเคราะห์หรือใช้ในสถานการณ์ทางบริหารอันหนึ่งๆได้

แนวลักษณะความหมายและการจำพวก ทฤษฎีบริหารแบ่งออกได้เป็น ๓ แนวคือ
 ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกส์ ของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ ของสำนักขบวนการ และของสำนักเชิง
 ปริมาณ

ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกส์ เป็นทฤษฎีที่เน้นประสิทธิภาพในการผลิต เพราะเกิดขึ้น
 ครั้งแรกในโรงงาน และเป็นแนวคิดของวิศวกร การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวและเวลา(time
 and motion study) เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพของสิ่งที่จะป้อนเข้าสู่ระบบ
 (input) แม้ว่าจะมีการจูงใจโดยการให้บำเหน็จรางวัล ซึ่งมีแนวโน้มว่าพิจารณาคนงานในฐา
 นมนุษย์ก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ของแนวทางนี้ก็มุ่งคุณภาพของสิ่งที่จะป้อนเข้าสู่ระบบเพื่อให้
 เกิดผลผลิตของระบบ(Output) ที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นทัศนะดังกล่าวจึงเป็นการพิจารณาการ
 ปฏิบัติงานในแง่เครื่องจักรกล(Mechanistic concept) และการบริหารก็เป็นภาระหน้าที่ ซึ่ง
 ต้องกระทำกับเครื่องจักรกล โดยคำนึงว่า ถ้าสิ่งที่จะป้อนเข้าสู่ระบบมีคุณภาพสูง ผลผลิตของระบบก็มี
 คุณภาพสูงด้วย นั่นก็คือ การบริหารมีลักษณะเป็นการจัดการกับกลไกทางวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะ
 อิทธิพลอันแท้จริงของทฤษฎีนี้ก็คือ สามารถเปลี่ยนทัศนคติของคนในการบริหารงานจากประสบการณ์
 มาเป็นบริหารงานด้วยความรู้ที่ได้จากขบวนการวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานในฐา
 นมนุษย์ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ แนวคิดของสำนักนี้ไม่สอดคล้องกับ
 สำนักคลาสสิกส์ที่มองผู้ปฏิบัติงานในฐานะเครื่องจักรกล ดังนั้นหลักการที่ใช้ได้ดีกับเครื่องจักรก็ไม
 น่าจะใช้ได้ดีกับมนุษย์ การปฏิบัติงานทุกชนิด มนุษย์มีความสำคัญมากที่สุด แม้ในการปฏิบัติงานที่

ใช้เครื่องจักรก็ตาม เพราะเครื่องจักรเป็นแค่เพียงเครื่องมือในการบรรลุสิ่งเป็นเพียง subsystem) ของการปฏิบัติงานเท่านั้น นั่นก็คือ ทฤษฎีของสำนักนี้เน้นหลักจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์มาใช้เป็นทฤษฎีบริหาร อีกประการหนึ่งเนื่องจากเมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม พฤติกรรมย่อมเปลี่ยนไป ในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม มนุษย์อาจมีเป้าหมายแตกต่างกันไปจากเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นทฤษฎีของสำนักนี้จึงนำหลักทางจิตวิทยาสังคม และสังคมวิทยามาใช้เป็นทฤษฎีบริหาร สรุปได้ว่า คุณลักษณะของทฤษฎีในสำนักนี้เน้นมนุษยสัมพันธ์ และนับถือความเป็นมนุษย์มากที่สุด กล่าวกันว่า เป็นการนำหลักจิตวิทยาและสังคมวิทยาเป็นทฤษฎีบริหาร

ทฤษฎีของสำนักขบวนการ เป็นทฤษฎีที่ได้จากการวิเคราะห์หน้าที่ในทางการบริหาร โดยถือว่าการบริหารเป็นการปฏิบัติ ที่อาจแบ่งออกเป็นขั้นตอนหรือขบวนการได้ หน้าที่ในการบริหารของสำนักนี้ ถือว่าประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดหน่วยงาน การบรรจุคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุมงาน นั้นเป็นข้อสนับสนุนหลักการที่ว่า การบริหารเป็นขบวนการหนึ่งที่ประกอบด้วยขบวนการย่อยๆ มากมาย ขบวนการเหล่านี้จะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ไปได้ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาคุณภาพทางปรัชญา อย่างไรก็ตาม สรุปได้ว่า ทฤษฎีบริหารของสำนักนี้ถือว่าการบริหารเป็นขบวนการ

ทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณ เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์เป็นส่วนใหญ่ เพราะเกิดขึ้นตอนเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง จุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้ เกิดจากนักวิศวกรหลายแขนงมาเป็นผู้บริหาร ซึ่งแต่ละคนก็นำหลักวิชาการของตนมาเป็นหลักการตัดสินใจทางบริหาร ดังนั้นแนวทางของทฤษฎีในสำนักนี้จึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ คือเป็นทฤษฎีที่เกิดจากการนำหลักวิชาการหลายแขนงมาเป็นทฤษฎีบริหาร เช่น การอาศัยเหตุผลเชิงปริมาณ การสร้างหุ่นจำลองเพื่อวิเคราะห์ปรับปรุงองค์การหรือเพื่ออธิบายสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งให้เข้าใจแจ่มแจ้ง นับว่าทฤษฎีบริหารอาจสร้างขึ้นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ดังนั้นทฤษฎีของสำนักนี้จึงมีลักษณะเป็นสภาพเคลื่อนไหว (dynamic) ตลอดเวลา สุดแล้วแต่จะยึดถือหลักบริหารในแง่ใด

แนวระบบคุณค่า เป็นการยากที่จะตัดสินคุณค่าของทฤษฎีบริหารว่า ทฤษฎีของสำนักใดดีกว่าสำนักใด เพราะแต่ละทฤษฎีก็พิจารณาจากแง่มุมต่างๆ แม้ว่าทฤษฎีของสำนักคลาสสิกจะพิจารณาการทำงานในแง่เป็นเครื่องจักรก็ตาม แต่ในการปฏิบัติงานบางประเภทซึ่งต้องใช้อำนาจบังคับ (coercive) และมีความริบควมในการปฏิบัติแนวทฤษฎีนี้ก็ยังได้ผล ทฤษฎีของสำนักคลาสสิก

พิจารณาการบริหารในทางมุ่งผลประโยชน์ของผลผลิต (production oriented) เป็นหลัก ทฤษฎีของสำนักพฤติกรรมศาสตร์เน้นที่มนุษยสัมพันธ์ เพื่อลดความคับข้องใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน (efficiency oriented) ส่วนทฤษฎีของสำนักขบวนการเป็นการมุ่งปฏิบัติตามหน้าที่ (function oriented) สำหรับทฤษฎีของสำนักเชิงปริมาณนั้น เป็นการพิจารณาเลือกข้อมูลให้เหมาะสมที่จะใช้ ไม่มีทฤษฎีใดที่แน่นอนตายตัว จึงเป็นการพิจารณาสถานการณ์เพื่อมุ่งแก้ปัญหา (problem oriented) โดยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วนี้ ย่อมยากที่จะตัดสินได้ว่าทฤษฎีใดเหมาะสมกว่าทฤษฎีใด ฉะนั้นคุณค่าของทฤษฎีบริหารน่าจะขึ้นกับการนำไปใช้ให้ถูกต้องกับสภาพการและสถานการณ์หรือเงื่อนไขเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะเหตุว่า คุณค่ามิได้อยู่ในตัวของทฤษฎีเอง เช่นเดียวกับการทดลองกับก้อนอิฐก้อนหนึ่ง และเห็นเนื้อก้อนอิฐมีค ย่อมไม่สามารถสรุปได้ว่า มีคกับก้อนอย่างไหนจะมีคุณค่าดีกว่ากัน

แนวโครงสร้าง จากแนวคุณค่าของทฤษฎีบริหารและพิจารณาจุดมุ่งหมายด้านที่สามารถสรุปโครงสร้างของทฤษฎีบริหารได้ว่า ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกมีโครงสร้างแบบจักรกล ของสำนักพฤติกรรมศาสตร์มีโครงสร้างแบบสิ่งมีชีวิต ของสำนักขบวนการมีโครงสร้างแบบขั้นตอนหรือขบวนการ และของสำนักเชิงปริมาณเป็นแบบสุกแล้วแต่สถานการณ์

ทฤษฎีสังคมวิทยา

แนวประวัติศาสตร์ ทฤษฎีสังคมวิทยาที่เป็นระบบเกิดขึ้นในสมัยศตวรรษที่ 17 ในตอนแรกเป็นทฤษฎีหุ่นจำลองแบบกลไก ทั้งนี้เนื่องมาจากอิทธิพลของวิชาฟิสิกส์สมัยนิวตัน ทฤษฎีนี้ถือว่า สังคมมีหุ่นจำลองแบบจักรกลสถาปนาขึ้นมา จนเรียกว่าเป็นวิชากลศาสตร์สังคม (Social Mechanics) มีการพิจารณาสังคมเป็นระบบการศาสตร์ ซึ่งมีมนุษย์เป็นองค์ประกอบ (element) ที่รวมกันด้วยแรงดึงดูด และแยกกันโดยแรงผลักดันระหว่างกัน กลุ่มของสังคมหรือรัฐอยู่ได้เพราะสมดุลที่เกิดจากสิ่งตรงข้าม (balanced opposition) คือสมดุลย์จากแรงบวกและแรงลบทำให้เกิดสภาพเป็นกลาง) องค์การทางสังคม อำนาจ (power) และอำนาจที่คนยอมรับ (authority) ล้วนแต่เป็นผลจากความกดดันของปริมาณทางสังคม (คน) และอนุทางสังคม (กลุ่มคน) มีวิชาสถิตศาสตร์ทางสังคม (Social Statics) หรือทฤษฎีสมดุลย์ทางสังคมเกิดขึ้น และยังเกิดวิชาพลศาสตร์สังคม (Social Dynamics) ขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องหมายในการที่ทฤษฎีสังคมวิทยาขยับ

หลักของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติมาใช้ อันเป็นคตินิยมแบบกลไก ความเจริญของวิชาการในลำดับต่อมา คือยุคความเจริญของวิชาชีววิทยา นักสังคมวิทยาคลุ่มนิยมคาร์วิน(Social Darwinism) ถือว่าสังคมเป็นองค์การพหุ(Social organism)ที่มีชีวิต แม้ในปัจจุบันพวกหน้าที่นิยม(Functionalism) ในทางสังคมวิทยา ก็ยังยึดถือหุ่นจำลองแบบนี้อยู่ โดยเหตุนี้สังคมจึงประกอบด้วยระบบต่างๆที่ทำงานประสานกัน และมีการรักษาสมดุล ซึ่งใช้ศัพท์ทางชีววิทยาว่า Homeostasis อันเป็นวิธีการที่สิ่งมีชีวิตใช้ควบคุมอุณหภูมิในร่างกายให้สม่ำเสมอ เป็นการรักษาสอดคล้องทั้งที่มีการเคลื่อนไหว(Dynamic equilibrium) แนวความคิดกล่าวเป็นที่มาของหุ่นจำลองแบบอินทรีย์ คือรับว่าสังคมมีลักษณะคล้ายสิ่งมีชีวิต ส่วนทฤษฎีหุ่นจำลองแบบขบวนการมีต้นกำเนิดมาจากนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน เพราะทฤษฎีหุ่นจำลองแบบอินทรีย์อธิบายความสิ้นสุดของสังคมไม่ได้ เพราะสังคมมีอยู่ตลอดไป นักวิชาการกลุ่มนี้จึงคิดหุ่นจำลองแบบขบวนการขึ้น โดยถือว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีขบวนการตลอดเวลา คือ มีการวิวัฒนาการและปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นขบวนการชนิดหนึ่งที่ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไป ส่วนทฤษฎีหุ่นจำลองแบบพาร์สันส์กับโฮแมนส์ ก็เป็นทฤษฎีใหม่ที่น่าสนใจใช้อธิบายปรากฏการณ์บางอย่างในสังคมได้ โดยทฤษฎีอื่นๆทั้งสามแนวทางไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ในสังคมลักษณะของหุ่นจำลองแบบพาร์สันส์นั้นมีชื่อว่า ทฤษฎีระบบ ซึ่งพาร์สันส์ได้แนวคิดมาจากทฤษฎีหุ่นจำลองแบบกลไก แบบอินทรีย์ และแบบขบวนการ ทฤษฎีใหม่นี้เน้นระเบียบที่เกิดจากโครงสร้างอันมีหน้าที่ต่างๆกัน โครงสร้างเหล่านี้จะพยายามทำให้ระบบเข้าสู่สมดุลเสมอ ถ้าไม่เข้าสู่สมดุลจะเกิดวิกฤตการณ์ในสังคม ส่วนหุ่นจำลองแบบโฮแมนส์นั้นขยายความหุ่นจำลองแบบพาร์สันส์ให้สามารถอธิบายได้กว้างขวางมากขึ้น เป็นการนำหลักจิตวิทยาไปใช้ในสังคมวิทยา¹ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีทางสังคมวิทยามีจุดเริ่มมาจากภูมิปัญญา(Intellectual) โดยการเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติมาประยุกต์กับวิทยาศาสตร์ทางสังคม และเป็นการขยายทฤษฎีเดิมให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆในสังคมได้กว้างขวางมากขึ้น

¹ M.J.Mulkay, Functionalism, Exchange and Theoretical Strategy,

แนวลักษณะความหมายและการจัดจำพวก ทฤษฎีสังคมวิทยาแบ่งออกได้เป็นสี่แนวทาง คือ แนวทฤษฎีทุนจ้างลงแบบกลไก ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบอินทรีย์ ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบขบวนการ และทฤษฎีทุนจ้างลงแบบพาร์สันส์กับโฮแมนส์

จากข้อความในชั้นพรรณนา ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบกลไก เป็นการพิจารณาสังคมในแง่จักรกล ทุนจ้างลงแบบอินทรีย์เป็นการพิจารณาสังคมแบบสิ่งมีชีวิต ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบขบวนการเป็นการพิจารณาสังคมในแง่มีขบวนการ กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงในสังคมทุกชนิดมีขบวนการทั้งสิ้น ส่วนทฤษฎีทุนจ้างลงแบบพาร์สันส์เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสมมุติในระบบ โดยระบบประกอบด้วยโครงสร้างที่มีหน้าที่ต่าง ๆ กัน คือ อย่างคือ โครงสร้างซึ่งมีหน้าที่สู่เป้าหมาย โครงสร้างปรับตัว โครงสร้างรักษาระบบ โครงสร้างบูรณาการ โครงสร้างเหล่านี้ต่างมีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลา เมื่อใดที่เกิดวิกฤติการณ์ในสังคม เช่น ธรรมชาติภัยคุกคาม นักเรียนยกพวกตีกัน นักเรียนเกินขบวนขับอาจารย์ใหญ่ ฯลฯ เหล่านี้สามารถอธิบายได้โดยทฤษฎีระบบของพาร์สันส์ ว่าเป็นการขาดสมมุติในระบบ ทำให้เราทราบวิธีการแก้ไขได้ ส่วนทฤษฎีทุนจ้างลงของโฮแมนส์นั้น ก็เป็นการขยายความสมมุติในระบบ โดยแบ่งออกเป็นระบบภายนอก และภายใน ซึ่งทำให้เราทราบวิธีแก้ไขหรือควบคุมได้ละเอียดกว่าทฤษฎีของพาร์สันส์ อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบพาร์สันส์และโฮแมนส์สร้างขึ้นเพื่ออธิบายหรือควบคุมปรากฏการณ์ในสังคมอย่างหนึ่งๆได้

แนวระบบคุณค่า เป็นการยากที่จะตัดสินคุณค่าของทฤษฎีสังคมวิทยาว่าทฤษฎีใดดีกว่าทฤษฎีใด เพราะทฤษฎีหนึ่งอาจใช้อธิบายบางปรากฏการณ์ได้เหมาะสมกว่าอีกทฤษฎีหนึ่ง ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีที่ว่าเหมาะสมนั้น เมื่ออธิบายสังคมในอีกสถานการณ์หนึ่ง อาจพบว่าไม่เหมาะสมเสียแล้ว ดังนั้นระบบคุณค่าของทฤษฎีสังคมวิทยาก็ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้อย่างเหมาะสมมากกว่า

แนวโครงสร้าง จากลักษณะความหมายของทฤษฎีสังคมวิทยา ทำให้ทราบโครงสร้างของทฤษฎีได้ว่า ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบกลไกมีโครงสร้างแบบจักรกล ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบอินทรีย์มีโครงสร้างแบบสิ่งมีชีวิต ทฤษฎีทุนจ้างลงแบบขบวนการมีโครงสร้างแบบขบวนการ ส่วนทฤษฎีทุนจ้างลงแบบพาร์สันส์และโฮแมนส์มีโครงสร้างแบบทฤษฎีเกาหลายแบบปนกันจนเกิดเป็นโครงสร้างเฉพาะที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์บางอย่างได้เหมาะสม

3. ชั้นเทียบเคียง (juxtaposition)

จากการศึกษาในชั้นแปลความ ทำให้เห็นลักษณะที่คล้ายกันและแตกต่างกันของ
ทฤษฎีบริหารและทฤษฎีสังคมวิทยาได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการเทียบเคียงทฤษฎีบริหารและทฤษฎีสังคมวิทยา

จุดเปรียบเทียบ	ทฤษฎีบริหาร	ทฤษฎีสังคมวิทยา
1. แนวประวัติศาสตร์	เกิดครั้งแรกในศตวรรษที่ 19 โดยวิธีวิทยาศาสตร์คือสังเกต จากการปฏิบัติของวิศวกร	เกิดครั้งแรกในศตวรรษที่ 17 โดยความคิดทางภูมิปัญญาของ นักวิชาการ
2. แนวคุณลักษณะและ การจัดจำพวก	แบ่งออกได้เป็น 4 แนว มีคุณ ลักษณะเป็นกลไก มนุษย์สัม พันธ์ ขบวนการและเพื่อใช้ ในความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง	แบ่งออกได้เป็น 4 แนว มีคุณ ลักษณะเป็นกลไก สิ่งมีชีวิต ขบวนการ และเพื่อใช้ใน สถานการณ์หนึ่งๆ
3. แนวระบบคุณค่า	ตัดสินคุณค่าไม่ได้ ขึ้นกับความ เหมาะสมในการใช้	ตัดสินคุณค่าไม่ได้ ขึ้นกับความ เหมาะสมในการใช้
4. แนวโครงสร้าง	มีโครงสร้าง 4 แบบ คือแบบ กลไก แบบสิ่งมีชีวิต แบบ ขบวนการ และโครงสร้าง เฉพาะอย่าง	มีโครงสร้าง 4 แบบ คือแบบ กลไก แบบสิ่งมีชีวิต แบบ ขบวนการ และโครงสร้าง เฉพาะอย่าง

จากการเทียบเคียงระหว่างทฤษฎีทั้งสอง ทำให้สันนิษฐานได้ว่า ทฤษฎีบริหารน่าจะ
มีความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกับทฤษฎีสังคมวิทยา

4. ชั้นเปรียบเทียบ(comparison)

ข้อสันนิษฐานในการเปรียบเทียบที่ได้จากชั้นเทียบเคียง คือ ทฤษฎีบริหารน่าจะมี ความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกับทฤษฎีสังคมวิทยา

ข้อสันนิษฐานดังกล่าวน่าจะเป็นจริง โดยเหตุผลสนับสนุนดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของทฤษฎีทั้งสองคล้ายคลึงกันมาก คือต่างก็มีโครงสร้างแบบ กลไก แบบสิ่งมีชีวิต แบบขบวนการ และโครงสร้างเฉพาะอย่าง แสดงว่าทฤษฎีทั้งสอง สอดคล้องกัน

2. แนวคุณลักษณะ(characteristic)และการจัดจำพวกก็คล้ายคลึงกันคือ ทฤษฎีบริหารและทฤษฎีสังคมวิทยา ต่างก็มีการจัดจำพวกออกเป็น 4 แนวคล้ายคลึงกัน แนวคลาสสิกของทฤษฎีบริหาร เทียบได้กับหุ่นจำลองแบบกลไกของทฤษฎีสังคมวิทยา เพราะต่างก็เพ่งเล็งในแง่จักรกล แนวของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ เทียบได้กับหุ่นจำลองแบบอินทรีย์ เพราะต่างก็เพ่งเล็ง ในแง่สิ่งมีชีวิต แนวขบวนการตรงกับหุ่นจำลองแบบขบวนการโดยตรงทั้งชื่อและความหมาย ส่วนเชิงปริมาณของทฤษฎีบริหารนั้น ก็สอดคล้องกับหุ่นจำลองแบบพาร์สันส์และโฮแมนส์ เพราะคิดขึ้นสำหรับใช้กับเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ จึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของทฤษฎีบริหารและทฤษฎีสังคมวิทยาสอดคล้องกัน

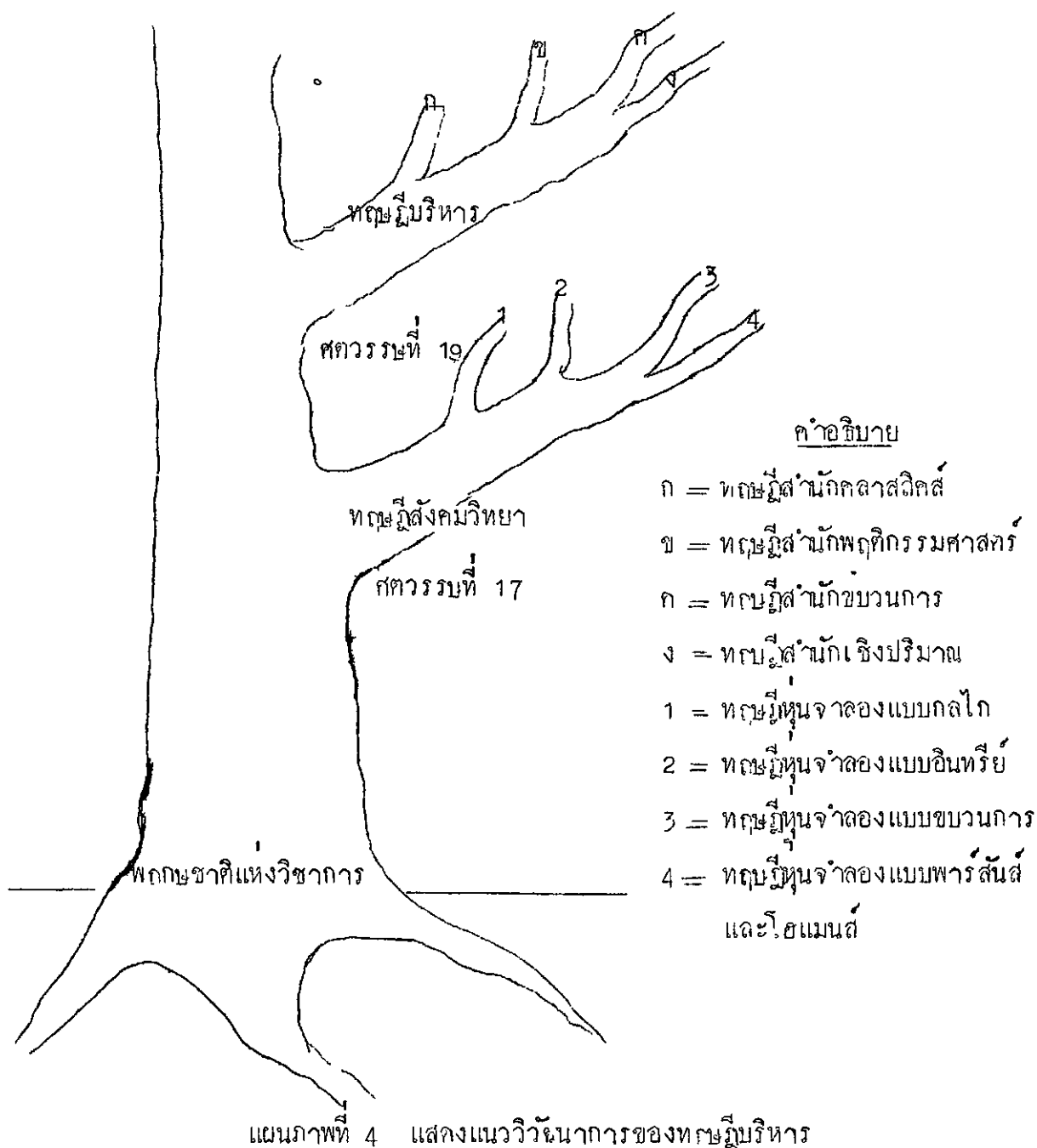
3. แนวระบบคุณค่า ทั้งทฤษฎีบริหารและทฤษฎีสังคมวิทยา ต่างก็ไม่สามารถ ประเมินคุณค่าของแนวทฤษฎีย่อยได้ เพราะขึ้นกับความเหมาะสมในการใช้ นับว่ามีความคล้ายคลึงกัน

4. แนวประวัติศาสตร์ บอกให้ทราบว่าทฤษฎีสังคมวิทยาเกิดขึ้นก่อนทฤษฎีบริหาร โดยทฤษฎีสังคมวิทยาเกิดจากภูมิปัญญาของนักวิชาการ ส่วนทฤษฎีบริหารเกิดจากวิธีวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาเวลาในการเกิดขึ้นของทฤษฎี ย่อมทำให้ตัดสินได้ว่า ทฤษฎีบริหารสอดคล้องกับทฤษฎีสังคมวิทยา มิใช่ทฤษฎีสังคมวิทยาสอดคล้องกับทฤษฎีบริหาร เพราะทฤษฎีบริหารเกิดขึ้นในภายหลัง

โดยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วนี้ จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีบริหารคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกับทฤษฎีสังคมวิทยา นั่นก็คือ การเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดด้านทฤษฎีสังคมวิทยา

ดังนั้นทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบคู่ขนานกับทฤษฎีสังคมวิทยา โดยเหตุที่วิวัฒนาการแบบคู่ขนาน หมายถึงการเปลี่ยนแปลงของทฤษฎีที่สอดคล้องกับแนวคิดในวิชาการหนึ่งวิชาการใด

จากการที่ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบคู่ขนานกับทฤษฎีสังคมวิทยา อาจสร้างแผนภาพประกอบให้เห็นชัดได้ดังนี้



สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎีบริหารที่มีในระหว่างปีค.ศ. 1910-1970 ว่ามีวิวัฒนาการเป็นไปในรูปใด ก็จะเป็นวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า ถอยหลัง หรือคูลานาน
2. สำนวความเป็นมาของทฤษฎีบริหารตั้งแต่มีขึ้นเป็นครั้งแรกจนถึงปีค.ศ. 1910 โดยย่อว่า มีความเป็นมาที่สำคัญอย่างไร
3. รวบรวมทฤษฎีบริหารที่ปรากฏในระหว่างปีค.ศ. 1910-1970 ไว้เป็นหมวดหมู่ตามแนวความคิด เพื่อการศึกษาค้นคว้าในอนาคต

วิธีดำเนินการ

กระทำการแบบการวิจัยเอกสารในตำราและวารสาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยตรง ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลแบบการวิจัยทางประวัติศาสตร์ของ เลวิก เจ. พอกซ์ ซึ่งเป็นวิธีเลือกข้อมูลที่มีความสำคัญ และจัดกระทำกับข้อมูลโดยวิธีพรรณนา แล้วแปลความ และวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบของ เบอรี่เคย์

ผลของการศึกษาค้นคว้า

1. วิวัฒนาการของทฤษฎีบริหารที่มีในระหว่างปีค.ศ. 1910-1970 มิได้เป็นไปแบบก้าวหน้า หรือถอยหลัง แต่เป็นวิวัฒนาการแบบคูลานานกับทฤษฎีสังคมวิทยา
2. ทฤษฎีบริหารตั้งแต่เริ่มแรกนั้นเกิดขึ้นพร้อมกับอารยธรรมของสังคมมนุษย์ ตั้งแต่มนุษย์รู้จักแบ่งงานในครอบครัว แต่ที่มีหลักฐานปรากฏชัดขึ้นพบว่า ทฤษฎีบริหารเกิดขึ้นครั้งแรกในอียิปต์ในรูปการบริหารโดยระบบราชการ จึงพัฒนาทฤษฎีบริหารทางรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารบุคลากร อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรแบบจีนมาก ก็มีการบริหารโดยใช้หลักประชาธิปไตย โรมันพัฒนาการบริหารสาธารณรัฐและการบริหารงานระหว่างชาติ พวกนักวิชาการกลุ่ม

คาเมอแรจิสต์ในเยอรมันและออสเตรีย ได้เสนอทฤษฎีบริหารเป็นวิชาการแขนงใหม่ และเริ่มสอนในมหาวิทยาลัย ต่อมาจึงเป็นทฤษฎีการบริหารแนววิทยาศาสตร์สมัย เฟรดเทอริก ดับบลิว. เทย์เลอร์

3. ทฤษฎีบริหารที่ปรากฏในระหว่างปีค.ศ. 1910-1970 มีมากมาย แต่อาจรวบรวมได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ ทฤษฎีบริหารของสำนักคลาสสิกหรือการบริหารแนววิทยาศาสตร์ ทฤษฎีบริหารของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีบริหารของสำนักขบวนการ และทฤษฎีบริหารของสำนักเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีบริหารในปัจจุบันหรืออนาคตอาจคาบเกี่ยวเป็นทฤษฎีของหลายสำนักรวมกันก็ได้

อภิปรายผล

1. ผลของการศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎีบริหารในระหว่างค.ศ. 1910-1970 นั้นพบว่า ทฤษฎีบริหารมีวิวัฒนาการแบบคู่ขนานกับทฤษฎีสังคมวิทยา ทำให้ทราบว่าทฤษฎีบริหารเกี่ยวข้องกับทฤษฎีสังคมวิทยา ผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับความเห็นของ ทอม ลูพตัน ที่กล่าวว่า "วิชาสังคมศาสตร์มีบทบาทต่อการบริหารมาก" ¹ ฉะนั้นในการศึกษาวิชาบริหารศาสตร์ควรมีการศึกษาทฤษฎีสังคมวิทยาควบคู่กันไปด้วย เพราะทฤษฎีสังคมวิทยาเกี่ยวข้องกับทฤษฎีบริหาร

2. ผลของการศึกษาความเป็นมาของทฤษฎีบริหารตั้งแต่เริ่มแรกนั้น ชี้ให้เห็นว่าในการศึกษาวิชาบริหารศาสตร์ ควรจะได้มีการศึกษา วิชารัฐประศาสนศาสตร์ การเมือง (Political Science) เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา และจิตวิทยาสังคม เพราะวิชาการเหล่านี้เป็นวิชาการที่เกี่ยวข้อง (related area) กับวิชาบริหารศาสตร์โดยตรง ซึ่งทำให้วิชาบริหารศาสตร์มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ

3. ผลของการศึกษาทฤษฎีบริหารพบว่า ทฤษฎีบริหารมีลักษณะสับสนและยุ่งเหยิงสอดคล้องกับความเห็นของ คูนต์ซ์ (Koontz) ที่ว่าทฤษฎีบริหารมีลักษณะคล้ายป่าทึบ ²

¹ Tom Lupton, Management and the Social Science, pp.22-23

² บทที่ 2, หน้า 22

4. การจัดการเรียนการสอนวิชาบริหารศาสตร์ ในรายวิชาทฤษฎีบริหาร ควรจะได้มีการศึกษาทฤษฎีบริหารของทั้งสี่สำนัก มิใช่เน้นหนักทฤษฎีบริหารเพียงสำนักเดียว

5. ควรจะมีรายวิชาศึกษาเรื่อง ประวัติศาสตร์การบริหาร

ข้อเสนอแนะ

ควรจะได้มีการศึกษาทฤษฎีบริหารเป็นช่วงๆคาบ 10 ปี ตั้งแต่ค.ศ. 1910 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งค้นหารายละเอียดของทฤษฎีว่ามีอย่างไร ควรจะแปลความได้เพียงใด ซึ่งเมื่อนำมาต่อกันเข้าจะทำให้ทราบทฤษฎีบริหารทั้งหมด.

บรรณานุกรม

เฉลิมรัฐ ชัมพานนท์ ปราชญ์วิชาการบริหารสิ่งแวดล้อม สำหรับชั้นปริญญาโทสาขาการบริหารและ
วางแผนการศึกษา พ.ศ.2516 (ไม่ได้อัปโหลด)

สุภรณ์ ศรีพหล การวิเคราะห์ระบบงานมหาวิทยาลัย ฉบับอักษณานา 53 หน้า

วิชัย ทนศิริ - ปราชญ์วิชาการพัฒนากิจการเมืองการบริหาร สำหรับชั้นปริญญาโทสาขาการบริหารและ
วางแผนการศึกษา พ.ศ.2515 (ไม่ได้อัปโหลด)

Beer, Stafford, Cybernetics and Management, John Wiley & Sons Inc., New
York, 1967, 214 pp.

Bereday, George Z.F., Comparative Method in Education, Holt, Rinehart
and Winston, N.Y., 1964, 302 pp.

Buckley, Walter, Sociology and Modern System Theory, Prentice-Hall Inc.,
Englewood Cliffs., New Jersey, 1967, 227 pp.

Collins, Randall, and Makowsky, Michael, The Discovery of Society,
Random House Inc., N.Y., 1972, 246 pp.

Fox, David J., Research Process in Education, Holt, Rinehart and Winston,
N.Y., 1969, 758 pp.

George, Claude S., The History of Management Thought, Prentice-Hall Inc.,
Englewood Cliffs., New Jersey, 1972, 223 pp.

Heilbroner, Robert L., The Worldly Philosophers, Simon and Schuster, New
York, 1967, 320 pp.

Koontz, Harold, and O'Donnell, Cyril, Principles of Management : An Ana-
lysis of Managerial Functions, McGraw-Hill Book Company, N.Y.,
1972, 248 pp.

Lepawsky, Albert, Administration, Oxford & IBH Publishing Co., Calcutta,
1965, 669 pp.

Lupton, Tom, Management and the Social Science, Penguin Books Ltd.,

Harmondsworth, Middlesex, England, 1972, 151 pp.

Massie, Joseph L., Essentials of Management, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs., New Jersey, 1964, 180 pp.

Mulkay, H.J., Functionalism, Exchange and Theoretical Strategy, Schocken Books Inc., New York, 1971, 260 pp.

Owens, Robert G., Organizational Behavior in Schools, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs., New Jersey, 1970, 246 pp.

Ross, Joel E. Management by Information System, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs., New Jersey, 1970, 332 pp.

Schoderback, Peter P., Management Systems, 2 nd.ed., John Wiley & Sons Inc., New York, 1971, 1084 pp.

Waterson, Albert, Development Planning, John Hopkins Press, Baltimore, Maryland, 1965, 706 pp.