

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(23)
สารบัญรูปภาพ	(26)
คำย่อ	(29)

ส่วนที่หนึ่ง: กล่าวนำ	1
-----------------------	---

บทที่ 1 บทนำ	3
--------------	---

1.1	ความสำคัญของทฤษฎีองค์การต่างกระบวนทัศน์	3
1.2	อุปมาอุปไมย (Metaphor)	6
1.3	ทฤษฎี (Theory)	10
1.4	กระบวนทัศน์ (Paradigm)	16
1.4.1	ความหมายของกระบวนทัศน์	19
1.4.2	ฐานคติของกระบวนทัศน์	23
1.4.3	การแบ่งกระบวนทัศน์ด้านสังคมศาสตร์	26

และองค์การ

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.5 การจัดเรียงบทและวิธีการนำเสนอ	34
1.5.1 การจัดเรียงบท	34
1.5.2 วิธีการนำเสนอ	38
บทที่ 2 พัฒนาการของทฤษฎีองค์การ	43
2.1 พัฒนาการของทฤษฎีองค์การ	44
2.2 ยุคคลาสสิก	45
2.3 ยุคสมัยใหม่	53
2.4 ยุคการตีความ (Interpretive)	60
2.5 ยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodernism)	63
2.6 เปรียบเทียบแนวคิดใน 3 ยุค	64
2.7 สรุป	69
ส่วนที่สอง: โครงสร้างและผลการดำเนินงานในมุมมองต่าง	71
กระบวนทัศน์	
บทที่ 3 แนวคิดหลักขององค์การในมุมมองต่างกระบวนทัศน์	73
3.1 สิ่งแวดล้อม	73
3.1.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อม	74
3.1.2 ลักษณะของสิ่งแวดล้อม	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.3 สิ่งแวดล้อมในมุมมองต่างกระบวนทัศน์	76
3.2 เทคโนโลยี	83
3.2.1 ความหมายของเทคโนโลยี	83
3.2.2 คุณสมบัติของเทคโนโลยี	84
3.2.3 เทคโนโลยีจากมุมมองต่าง กระบวนทัศน์	85
3.3 วัฒนธรรมองค์การ	90
3.3.1 ความเป็นมา	90
3.3.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ	92
3.3.3 วัฒนธรรมองค์การจากมุมมองต่าง กระบวนทัศน์	93
3.4 อำนาจ	99
3.4.1 ความเป็นมา	99
3.4.2 ความหมายของอำนาจ	100
3.4.3 อำนาจจากมุมมองต่างกระบวนทัศน์	101
3.5 การวิเคราะห์วิจารณ์	104
3.6 สรุป	110

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 โครงสร้างองค์การ	113
4.1 ความสำคัญและพัฒนาการของโครงสร้างองค์การ	114
4.1.1 ความสำคัญ	114
4.1.2 พัฒนาการของแนวคิดโครงสร้างองค์การ	116
4.1.3 มิติของโครงสร้างองค์การ	118
4.2 ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ (Structural Contingency Theory)	121
4.2.1 ฐานคติ	121
4.2.2 สาระสำคัญ	122
4.2.3 ลักษณะองค์การแบบเครื่องจักรและสิ่งมีชีวิต	126
4.2.4 แนวทางของการศึกษา	129
4.3 ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ใหม่ (Neo - Contingency Theory)	131
4.4 โครงสร้างองค์การจากมุมมองต่างกระบวนทัศน์	134
4.4.1 การลดความแตกต่าง (De-differentiation)	136

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4.2 องค์การสนับสนุนสิทธิสตรี (Feminist Organizations)	137
4.4.3 ทฤษฎีต่อต้านการบริหาร (Anti-administration Theory)	138
4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	139
4.6 การวิเคราะห์วิจารณ์	142
4.7 สรุป	146
บทที่ 5 ผลการดำเนินงานขององค์การ (Organizational Performance)	149
5.1 ประสิทธิภาพ (Effectiveness)	150
5.2 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ	152
5.2.1 ตัวแบบการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment Model)	152
5.2.2 ตัวแบบระบบ (Systems Model)	153
5.2.3 ตัวแบบการตอบสนองผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Strategic-constituencies Model)	154
5.2.4 กรอบค่านิยมที่ต่างกัน (Competing-values Framework - CVF)	155

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.5 การวัดผลแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard)	157
5.3 เงื่อนไขการใช้ตัวแบบประสิทธิผลองค์กร	163
5.4 แนวคิดอื่นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร	164
5.4.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency)	164
5.4.2 ธรรมาภิบาล (Good Governance)	166
5.4.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	170
5.5 ผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Performance)	174
5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	177
5.7 ผลการดำเนินงานจากมุมมองต่าง กระบวนทัศน์	180
5.8 การวิเคราะห์วิจารณ์	183
5.9 สรุป	186

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่สาม: ทฤษฎีองค์การยุคใหม่	189
บทที่ 6 ทฤษฎีองค์การเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Organization)	191
6.1 ทฤษฎีองค์การจากมุมมองด้านสังคมวิทยาและ เศรษฐศาสตร์	192
6.2 ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Theory)	196
6.2.1 ฐานคติ	199
6.2.2 สาระสำคัญ	200
6.2.3 การประยุกต์ใช้	205
6.3 ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory)	215
6.3.1 ฐานคติ	216
6.3.2 สาระสำคัญ	217
6.3.3 การประยุกต์ใช้	222
6.4 ตัวแบบความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage Model)	223
6.4.1 ฐานคติ	224
6.4.2 สาระสำคัญ	224

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6.4.3 การประยุกต์ใช้	230
6.5 การวิเคราะห์วิจารณ์	232
6.6 สรุป	238
บทที่ 7 ทฤษฎีด้านทรัพยากรองค์การ	241
(Organizational Resource Theory)	
7.1 มุมมองด้านทรัพยากร	242
(Resource-based View)	
7.1.1 ฐานคติ	242
7.1.2 สาระสำคัญ	242
7.1.3 นัยต่อการจัดการ	249
7.2 ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร	251
(Resource Dependence Theory)	
7.2.1 ความเป็นมา	251
7.2.2 ฐานคติ	252
7.2.3 สาระสำคัญ	253
7.2.4 สิ่งแวดล้อมขององค์การหรือบริบททางสังคม (Social Context)	254
7.2.5 การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence)	257

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
7.2.6 การควบคุมทางสังคมเกี่ยวกับทางเลือก ขององค์กร	259
7.2.7 ระดับการพึ่งพาทรัพยากร	262
7.2.8 กลยุทธ์ในการจัดการกับการพึ่งพา องค์กรอื่น	266
7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	269
7.4 การวิเคราะห์วิจารณ์	272
7.5 สรุป	279
บทที่ 8 ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology)	281
8.1 ความเป็นมา	281
8.1.1 ฐานคติ	284
8.1.2 สาระสำคัญ	285
8.1.3 ระดับการวิเคราะห์	286
8.2 ความเฉื่อยชาของโครงสร้าง (Structural Inertia)	287
8.3 ความแตกต่างขององค์กร (Organizational Diversity)	290
8.4 การจัดตั้งองค์กร (Organizational Founding)	293

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
8.5 การสิ้นสุดขององค์การ (Organizational Mortality)	295
8.5.1 ทฤษฎีความสอดคล้อง (Fitness Set Theory)	295
8.5.2 ภาระของความใหม่ (Liability of Newness)	296
8.5.3 การแบ่งประเภทของทรัพยากร (Resource Partitioning Theory)	297
8.5.4 ภาระของขนาดเล็ก (Liability of Smallness)	297
8.5.5 เงื่อนไขการเกิดขององค์การ (Founding Conditions)	298
8.5.6 ความหนาแน่นของการพึ่งพาและ พลวัตของประชากร (Density Dependence and Population Dynamics)	299
8.6 การเปลี่ยนแปลงองค์การ	299
8.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	302
8.8 การวิเคราะห์วิจารณ์	304
8.9 สรุป	310

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร	311
(Inter – organizational Relations)	
9.1 ความเป็นมา	311
9.2 ฐานคติ	315
9.3 แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กร	315
9.3.1 มิติและลักษณะขององค์กร	316
9.3.2 มิติและลักษณะของความสัมพันธ์	317
9.3.3 มิติและลักษณะของบริบท	318
9.3.4 มิติและลักษณะของกระบวนการ	319
9.4 รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร	323
9.4.1 รูปแบบพื้นฐานของความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กร	323
9.4.2 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์กร เศรษฐกิจ	324
9.5 ปัจจัยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร	327
9.6 ทฤษฎีรองรับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กร	333

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
9.6.1 ทฤษฎีรองรับความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การ	334
9.6.2 ทฤษฎีด้านการเมือง	338
9.7 ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การ	342
9.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	345
9.9 การวิเคราะห์วิจารณ์	346
9.10 สรุป	348
ส่วนที่สี่: ทฤษฎีองค์การจากกระบวนการทัศน์การตีความ	351
บทที่ 10 ทฤษฎีองค์การในกระบวนการทัศน์การตีความ	353
10.1 การศึกษาองค์การในกระบวนการทัศน์การตีความ	354
10.1.1 ฐานคติ	354
10.1.2 แนวทางการศึกษาองค์การตาม กระบวนการทัศน์การตีความ	356
10.1.3 การตีความ (Interpretation)	359
10.2 ทฤษฎีการสร้างความจริงทางสังคม (Social Construction Theory)	362

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
10.3 ทฤษฎีการสร้างความหมาย (Enactment Theory) และทฤษฎีการให้ความหมายกับประสบการณ์ (Sensemaking Theory)	365
10.3.1 องค์การและการจัดองค์การ (Organization v.s. Organizing)	365
10.3.2 ทฤษฎีการสร้างความหมาย (Enactment Theory)	368
10.3.3 ทฤษฎีการให้ความหมายกับประสบการณ์ (Sensemaking Theory)	371
10.4 แนวคิดหลังยุคใหม่ (Postmodernism)	375
10.4.1 ความสัมพันธ์เรื่องอำนาจ/ความรู้	376
10.4.2 บทบาทของภาษา	377
10.4.3 วาทกรรมและปฏิบัติการทางวาทกรรม	378
10.4.4 ความซับซ้อนของมนุษย์	379
10.4.5 วาระทางการเมือง (Political Agenda)	379

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
10.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	381
10.6 การวิเคราะห์หัตถ์วิจารณ์	382
10.7 สรุป	385
บทที่ 11 ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)	387
11.1 ความเป็นมา	388
11.2 ฐานคติ	391
11.3 สถาบัน	391
11.3.1 ความหมายของสถาบัน	391
11.3.2 ระดับของสถาบัน	392
11.4 กระบวนการเลียนแบบของสถาบัน	395
(Institutional Isomorphism)	
11.4.1 กระบวนการทำให้เป็นสถาบัน	400
(Institutionalization)	
11.4.2 เสาหลักของสถาบัน	402
(Institutional Pillars)	
11.5 การเปลี่ยนแปลงของสถาบัน	404
(Institutional Change)	
11.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	407

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
11.7 การวิเคราะห์วิจารณ์	410
11.8 สรุป	416
บทที่ 12 องค์การยุคหลังสมัยใหม่	419
(Postmodern Organization)	
12.1 ความเป็นมา	420
12.2 ลักษณะองค์การหลังยุคใหม่	422
12.3 แนวคิดองค์การยุคหลังสมัยใหม่	426
12.4 องค์การเครือข่าย	427
12.4.1 ความหมายขององค์การเครือข่าย	427
12.4.2 โครงสร้างแบบเครือข่าย	430
(Network Structure)	
12.4.3 ความเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย	434
12.5 องค์การเสมือนจริง	437
12.5.1 ความหมายขององค์การเสมือนจริง	438
12.5.2 คุณสมบัติขององค์การเสมือนจริง	442
12.5.3 รูปแบบขององค์การเสมือนจริง	444
(Typology of Virtual Organization)	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
12.6 องค์การบริหารตนเอง (Self-Organization)	447
12.6.1 ความหมายขององค์การบริหารตนเอง	449
12.6.2 ลักษณะขององค์การบริหารตนเอง	451
12.6.3 รูปแบบขององค์การบริหารตนเอง	452
12.6.4 แนวคิดที่รองรับองค์การบริหารตนเอง	456
12.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	457
12.8 การวิเคราะห์ห้วงการณ์	459
12.9 สรุป	464
ส่วนที่ห้า: ทิศทางของทฤษฎีองค์การในอนาคต	467
บทที่ 13 ทิศทางและความท้าทายของทฤษฎีองค์การในอนาคต	469
13.1 ภาพรวมและความเชื่อมโยงของสาระในหนังสือ	470
13.2 ความขัดแย้งระหว่างกระบวนทัศน์และทฤษฎีองค์การ	476
13.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ	482

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
13.4 สุนทรียศาสตร์ขององค์การ (Aesthetics of Organizations)	485
13.5 สัจนิยมเชิงวิพากษ์ (Critical Realism)	490
13.6 ทฤษฎีความซับซ้อนและความโกลาหล (Complexity and Chaos Theory)	493
13.7 Actor-Network Theory	498
13.8 การวิเคราะห์วิจารณ์	502
13.9 สรุป	509
บทที่ 14 มุมมองต่างกระบวนทัศน์ในบริบทของไทย	513
14.1 ทศวรรษ	513
14.2 ยุคการปฏิรูประบบราชการไทยแบ่งตาม กระบวนทัศน์	515
14.2.1 ยุคองค์การแบบคลาสสิกกับกร พัฒนาเศรษฐกิจ	516
14.2.2 ยุคองค์การสมัยใหม่กับภาคีร่วม ภาคเอกชน	517
14.2.3 ยุคองค์การ “ไฮเทค” กับการก้าว ตามผู้นำ	521
14.2.4 ยุคองค์การหลังสมัยใหม่กับ ธรรมาภิบาล	524

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
14.3 การวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับพัฒนาการของ กระบวนการทัศน์ในการปฏิรูประบบราชการไทย	527
14.3.1 การลดขนาดภาครัฐให้เล็กลงกับ การปรับขนาดของรัฐให้เหมาะสม (Downsizing versus Rightsizing)	527
14.3.2 ผู้นำกับการพัฒนาระบบราชการ	529
14.3.3 การจัดตั้งหน่วยงานรัฐรูปแบบใหม่ ที่มีความอิสระคล่องตัว	533
14.3.3 กระบวนการทัศน์ในการปฏิรูประบบ ราชการ	534
14.4 สรุป	537
บรรณานุกรม	541
ดัชนี	617