



มุมมองทฤษฎีองค์การ

Perspectives of Organization Theory

เบญจมาศ ลักขณิยานนท์^{1*}, เขมณัฏฐ์ ภูกองไชย² และ จินตนา กำแพงศิริชัย³

¹สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประเทศไทย

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประเทศไทย

³สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Benchamat Laksaniyanon^{1*}, Khemmanat Pookongchai², and Jintana Kampaengsirichai³

E-mail: benja2515@yahoo.com¹, khem2513@yahoo.com², jintana.ka@kkumail.com³

¹General Management, Faculty of Management Sciences,

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

²Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

³Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Khonkaen University, Thailand

*Corresponding author

Received: January 30, 2020 / Revised: March 27, 2020 / Accepted: March 30, 2020

บทคัดย่อ

มนุษย์ได้รวมกันเป็นกลุ่มในรูปแบบองค์การ เพื่อช่วยเหลือกันและกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ การที่จะทำงานให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการศึกษาวิจัยที่ดี การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การทดลองที่น่าเชื่อถือ และการสร้างข้อสรุปที่สมเหตุสมผล เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ความรู้เหล่านั้นก็จะถูกถ่ายทอดต่อกันไป และถูกนำไปใช้ซ้ำแล้วซ้ำอีก จนกลายเป็น “ทฤษฎี” ปัจจุบันทฤษฎีองค์การ ถูกนำมาใช้เป็นหลักการพื้นฐานสำหรับการทำวิจัยหลากหลายประเภท เพื่อการพรรณนา อธิบาย และทำนายปรากฏการณ์ที่สนใจต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากทฤษฎีองค์การนั้น มีที่มาที่หลากหลาย อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันไป การทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีเหล่านั้น จึงต้องอาศัยหลักปรัชญาในการศึกษา

คำสำคัญ: มุมมอง; ทฤษฎีองค์การ; ยุคสมัยใหม่นิยม

เช่น ภาววิทยา และญาณวิทยา เป็นต้น เพื่อจะได้เข้าใจแนวคิดและมุมมองต่าง ๆ ของนักทฤษฎีเหล่านั้นที่อยู่ต่างยุคสมัยกัน เช่น ยุคสมัยใหม่นิยม ยุคสัญลักษณ์-แปลความหมาย และยุคหลังสมัยใหม่นิยม เป็นต้น

Abstract

Human beings come together to form organizations in order to help one another to accomplish their goals. In general, such accomplishments require sound research, efficient management, reliable experiments, and reasonable conclusions, consequently leading to the acquisition of new knowledge. The knowledge gained is shared and put into use repeatedly within the organization until it becomes a “theory”. Currently, organization theory is fundamental to various types of research, including research for describing, explaining, and predicting phenomena of interest. Since organization theory stems from diverse sources with different economies and societies, understanding its basic concepts requires a knowledge of philosophy, such as ontology and epistemology, for more insight into the major perspectives regarding the study of organization theory by those theorists belonging to different eras, for example: modernism, symbolic interpretivism, or postmodernism.

Keywords: Perspectives; Organization Theory; Modernism

บทนำ

คำว่า “องค์กร” ในภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า “Organization” หมายถึง การรวมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อกระทำกิจกรรมบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย เช่น กิจกรรมทางธุรกิจหรือกิจการของรัฐ (Oxford Dictionary, 2018) ซึ่งหากพิจารณาตามความหมายนี้แล้วคงไม่มีใครตอบได้ว่า องค์กรนั้นได้ถือกำเนิดขึ้นมาตั้งแต่เมื่อใด เพราะการรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อช่วยเหลือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่มีมนุษย์เกิดขึ้นบนโลกใบนี้แล้ว อย่างไรก็ตาม เมื่อมนุษย์มุ่งหวังที่จะให้งานของตนและกลุ่มที่ทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มนุษย์จึงได้ทำการศึกษา ค้นคว้าหาแนวทางเพื่อให้ตนเองและกลุ่มของตนประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง วิธีการบริหารจัดการที่ตนเอง ดังนั้น มนุษย์จึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าโดยเริ่มต้นจากการตั้งสมมติฐาน และทำการทดลองแบบซ้ำแล้วซ้ำอีกจนกระทั่งผลลัพธ์ที่ได้สามารถอธิบายข้อเท็จจริงหรือคาดคะเนทำนายเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นอย่างถูกต้อง และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปในวงกว้างและได้ถูกนำไปใช้ต่อ ๆ กัน จนกระทั่งกลายเป็น “ทฤษฎี” (theory) ในที่สุด ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า “ทฤษฎี” สร้างขึ้นมาจาก “มโนคติ” หรือความคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (abstract) หรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า “แนวความคิด” (concept) (Hatch & Cunliffe, 2006)



ปัจจุบันแนวความคิด (concept) ได้ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการทำวิจัย (research) เพื่อศึกษาหาความรู้โดยเป็นแนวทางในการกำหนด คำถาม การทดสอบสมมติฐาน กรอบความคิด และใช้ในการออกแบบการวิจัยและการอธิบายผลของข้อมูล หรือสามารถกล่าวได้ว่า เป็นการนำเอา “ทฤษฎี” มาใช้ในการพรรณนาอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ที่สนใจนั่นเอง (phenomenon of interest) (Jason, Stevens, Ram, Miller, Beasley, & Gleason, 2016) อย่างไรก็ตาม บางครั้งการอธิบายปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อนมาก ๆ เช่น ในกรณีของพฤติกรรมมนุษย์นั้น จะต้องใช้แนวความคิด (concept) หรือมุมมองที่กว้างขวาง (broad perspective) และใช้ความหลากหลายของศาสตร์ (variety of field of study) เพื่อช่วยในการอธิบายสำหรับทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญในปัจจุบันนั้น มักเป็นทฤษฎีพฤติกรรมเชิงการบริหารที่เรียกว่า “ทฤษฎีองค์การ” (organization theory) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานภายในองค์กรว่าองค์กรควรทำงานอย่างไร และศึกษาว่า ทำไมองค์กรจึงไม่ประสบผลสำเร็จ (Cambridge Business English Dictionary, 2018) ในการศึกษาเมื่อต้องการทราบเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ก็ตาม เราสามารถเลือกทฤษฎีองค์การมาใช้ในการศึกษาและกำหนดตัวแปรในการศึกษา ซึ่งหมายถึง เรากำลังใช้ตัวแปรที่ได้จากทฤษฎี มาทำการศึกษา นั่นหมายความว่า ในการศึกษาเป็นเพียงการศึกษาที่ยึดตัวแบบทางทฤษฎีเป็นที่ตั้ง ไม่ใช่ตัวแบบที่มีในบริบทศึกษา นั่นหมายถึง เราก็จะได้คำตอบที่เป็นไปในเชิงทฤษฎีองค์การนั่นเอง

ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และการศึกษาว่า ทำไมองค์กรจึงไม่ประสบผลสำเร็จนั้น ได้เริ่มมีการศึกษามานานแล้วหลายศตวรรษ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญอธิบายเป็นแผนผังความคิดต่อไปนี้



ภาพ 1 แผนภูมิพัฒนาการของทฤษฎีองค์การ

ที่มา. จาก *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives* (2nd ed.), by M. J. Hatch & A. L. Cunliffe, 2006, New York: Oxford University Press.

จากแผนภูมิข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการโดยได้นำเอาศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การ (organizational theory) ผ่านกาลเวลาและมุมมอง (perspective) ของผู้ศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การแต่ละองค์การจะมีโครงสร้างหรือลักษณะที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทจากศาสตร์หลากหลายสาขาวิชา เช่น เศรษฐกิจ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ อีกมากมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า มุมมองหรือแนวคิดของผู้ศึกษาในยุคสมัยดังกล่าวจะมีแนวทางไปในทิศทางใด ซึ่งก็จะส่งอิทธิพลต่อแนวทางในการศึกษา และหากปัจจัยดังกล่าวได้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้กระบวนทัศน์ (paradigm shifted) ของทฤษฎีองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามการพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การ (organizational theory) ที่มีความซับซ้อน ยากแก่การทำความเข้าใจ จึงต้องใช้ศาสตร์ทางด้านปรัชญา (philosophy) เข้ามาช่วยในการศึกษา

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การศึกษาทฤษฎีองค์การนั้น ผู้ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่แล้วมักจะศึกษาตามลำดับของพัฒนาการของทฤษฎีองค์การเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้เขียนบทความนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นการนำเสนอแง่มุม (perspective) ในการศึกษาที่แตกต่างไป โดยการนำเอาปรัชญา (philosophy) เข้ามาร่วมในการศึกษา เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานการคิดและเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การ (organization theory) ได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ตาราง 1

มุมมอง (perspectives) ต่อทฤษฎีองค์การ (organization theory)

นวนิยม/สมัยใหม่ (modernism)	ยุคสัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism)	ยุคหลังนวนิยม/หลังสมัยใหม่ (postmodernism)
ภววิทยา (ontology) มีความเชื่อในสิ่งที่เป็นวัตถุวิสัย (objective) หรือการมีอยู่จริง การคงอยู่ ความเป็นจริงที่ปรากฏ และเชื่อว่าสิ่งใด ที่เกิดขึ้นย่อมมีเหตุที่ทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น	ภววิทยา (ontology) มีความเชื่อในสิ่งที่เป็นอัตวิสัย (subjectivity) โดยเชื่อว่าเราไม่สามารถรับรู้สิ่งที่ปรากฏได้ หากขาดความรู้สึคนึกคิด หรือเชื่อว่าความจริงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับเราเป็นคนตัดสินเอง	ภววิทยา (ontology) มีความเชื่อว่าคุณธรรมนั้นเป็นผลมาจาก วาทกรรม หรือชุดของความคิดที่มีลักษณะเป็นระบบและสืบทอดหรือบอกเล่า ต่อเนื่องกันมา ดังนั้น สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีลักษณะที่เป็นข้อความที่สามารถอ่านหรือแสดงให้เห็นได้(context)
ญาณวิทยา (epistemology) มีความเชื่อตามแนวทางของปฏิฐานนิยม (positivism) คือ การค้นหาความจริงจากสิ่งที่	ญาณวิทยา (epistemology) มีความเชื่อตามแนวทางของนัยนิยม (interpretivism) หมายถึง การมองว่าความรู้	ญาณวิทยา (epistemology) มีความเชื่อตามแนวทางของหลังยุคนวนิยมหรือหลังสมัยใหม่ (postmodernism) ซึ่งเชื่อว่า



ตาราง 1 (ต่อ)

นวนิยม/สมัยใหม่ (modernism)	ยุคสัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism)	ยุคหลังนวนิยม/หลังสมัยใหม่ (postmodernism)
ยอมรับกันอย่างเป็นสากล (ทฤษฎี) เพื่อใช้เป็นกรอบในการ ค้นหาความจริงหรือค้นหา ข้อสรุปที่ยังไม่รู้(deductive)	หรือความจริงนั้น แท้จริงแล้วเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำการ ค้นหาความรู้หรือความจริง ด้วย วิธีการแปลความหมายของสิ่งที่ พบเห็นแล้วก่อรูปขึ้นเป็นความรู้ หรือความจริง	ความรู้ที่มีอยู่นี้ไม่สามารถพิสูจน์ ได้ว่า เป็นความจริงหรือไม่และ เชื่อว่าสิ่งที่เป็นอย่างจริง (the real) กับสิ่งที่ปรากฏ (apparent) นั้นอาจไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ ความเชื่อที่เป็นสากล (universal) และความเป็น วัตถุวิสัย (objectivism)
องค์การ (organization) มีความเห็นว่า “องค์การ” เป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคล โดยมีการออกแบบและจัดการ ระบบของการตัดสินใจและ การ กระทำโดยยึดถือตามบรรทัดฐาน (norm) ของเหตุและผล เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	องค์การ (organization) มีความเห็นว่า “องค์การ” เป็นการสร้างความจริงทาง สังคม (social construction of reality) โดยสมาชิกภายใน ขององค์การจะทำการติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและทำ การตกลงร่วมกัน ดังนั้น ความรู้ หรือความจริง จึงเป็นความรู้หรือ ความจริงของสมาชิกภายใน องค์การนั้น ๆ เองที่ช่วยกัน สร้างขึ้น	องค์การ (organization) มีความเห็นว่า “องค์การ” จัดตั้ง ขึ้นเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ ในเชิงอำนาจของสมาชิก (enacting power relation) เป็นการกดขี่ข่มเหง ความรู้เหตุผล การบิดเบือน ข้อมูลข่าวสารเป็นเวทีที่ใช้เพื่อ การประจักษ์ประชันระหว่างกัน เพื่อความสนุกสนาน และเป็น ข้อความ (context) ที่ถูกสร้าง ขึ้นด้วยภาษา (language)
จุดเน้นของทฤษฎีองค์การ มุ่งเน้นถึงการค้นหากฎเกณฑ์ที่ เป็นสากล วิธีการ เทคนิค และ วิธีการควบคุมขององค์การ โดย ขึ้นชอบ (favors) การกำหนด โครงสร้างที่ยึดหลักเหตุผล มีกฎระเบียบ มีกระบวนการที่เป็น มาตรฐาน และทำการปฏิบัติที่	จุดเน้นของทฤษฎีองค์การ มุ่งเน้นที่จะอธิบายว่ามนุษย์จะทำ อย่างไรจึงจะให้ความหมายของ เนื้อหา (context) โดยผ่านการ แปลความหมาย (interpretive)ตัวอักษรและการ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์หรือ รูปแบบและกระบวนการต่าง ๆ	จุดเน้นของทฤษฎีองค์การ มุ่งเน้นถึงการรื้อ-สร้าง (decon- struction) เนื้อหา (context) ของทฤษฎีองค์การที่ทำให้ องค์การไม่ประสบความสำเร็จ (destabilizing) โดยเฉพาะ แนวคิดของกลุ่มสมัยใหม่ (modernism) และจะเปิดเผย

ตาราง 1 (ต่อ)

นวนิยม/สมัยใหม่ (modernism)	ยุคสัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism)	ยุคหลังนวนิยม/หลังสมัยใหม่ (postmodernism)
เป็นกิจวัตร (routine practices)		(revealing) ให้เห็นถึงการถูกกด ทับทางความคิด (oppressed) และสนับสนุนการทบทวนหรือ สะท้อนกลับของการสร้างทฤษฎี (theorizing) และการจัด องค์การ (organizing)

จากมุมมอง (perspectives) ที่มีต่อทฤษฎีองค์การ (organization theory) ที่ผู้เขียนได้นำเสนอมา ได้แสดงให้เห็นว่า มุมมองแบบนวนิยมหรือสมัยใหม่ (modernism) เป็นการจำกัดความรู้หรือการเชื่อถือที่มี ต่อองค์ความรู้เฉพาะความรู้ที่ได้รับในเชิงประจักษ์ (empirical reality) โดยผ่านกระบวนการหรือระบบ ที่เชื่อถือได้เท่านั้น กล่าวคือ มุมมองแบบนวนิยมหรือสมัยใหม่ (modernism) จะไม่เชื่อถือข้อมูลที่ได้รับจาก ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เช่น เสียงที่ได้ยินจากหู กลิ่นที่ได้จากการสูดดมของจมูก ภาพที่ได้เห็นจากตา รสชาติ ที่สัมผัสได้จากลิ้น หรืออุณหภูมิที่สัมผัสจากผิวหนัง เป็นต้น แต่จะเชื่อถือข้อมูลที่ได้จากการชั่งวัดดวงโดย เครื่องมือสมัยใหม่ที่เชื่อถือได้และข้อมูลที่ได้รับมานั้น ก็จะต้องผ่านการประมวลผลตามหลักการ หรือวิธีการ ที่ถูกต้องตามมาตรฐานสากลเท่านั้น เช่น ข้อมูลที่ได้จากการวัดด้วยเทอร์โมมิเตอร์ กล้องจุลทรรศน์รวมถึง เครื่องมือชั่งวัดดวงต่างๆ โดยข้อมูลที่ได้มาจะต้องผ่านการคำนวณทางสถิติที่มีความเชื่อถือได้และสุดท้าย ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องถูกนำไปใช้ได้จริง หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (science) นั่นเอง

ส่วนมุมมองแบบสัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism) นั้น จะเน้นการให้ ความหมายหรือคำจำกัดความของความจริงเชิงประจักษ์ (empirical reality) รวมทั้งความรู้หรือประสบการณ์ ที่ไม่สามารถรับรู้หรือเข้าถึงได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยจะนำอารมณ์ ความรู้สึก และการหยั่งรู้ที่เกิดขึ้น ในใจหรือสัญชาตญาณของผู้แปลความหมาย (intuition) ดังนั้น จึงทำให้ความรู้ที่ได้จะไม่สามารถลอกเลียนแบบ (replicate) ได้โดยบุคคลอื่น และยิ่งกว่านั้นมุมมองแบบสัญลักษณ์-แปลความหมายนี้ จะเน้นการให้ความหมาย และความเข้าใจที่ปรากฏในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร (context) และจะไม่สามารถกล่าวอ้างโดยทั่วไป (generalized) ได้ เนื่องจากเป็นการใช้มุมมองส่วนบุคคล แต่ในขณะที่มุมมองแบบนวนิยมหรือสมัยใหม่ (modernism) กลับมองว่า การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่แท้จริงนั้น จะต้องสามารถถูกศึกษาซ้ำ (replicate study) และสามารถนำไปประยุกต์ (apply) ใช้กับองค์การอื่น ๆ ได้ และยังมีความคิดเห็นต่อมุมมองแบบ สัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism) ว่า มักจะนำเอาประสบการณ์หรือความคิดเห็นส่วนตัว มาเทียบเคียง อธิบาย หรือทำนายความคิดหรือการทำของบุคคลอื่น ๆ (verisimilitude)



ซึ่งมุมมองที่แตกต่างกันและการถกเถียงที่ไม่มีที่สิ้นสุดระหว่าง 2 มุมมอง คือ มุมมองนวนิยมหรือสมัยใหม่ (modernism) และมุมมองแบบสัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism) นี้ได้ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดสมมติฐานในการวิจัย (research) และการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย (methodology) ของ 2 กลุ่มนี้ มีความแตกต่างกันตามไปด้วย กล่าวคือ กลุ่มนวนิยมหรือสมัยใหม่ (modernism) จะมีความเชื่อถือหรือยึดมั่นต่อการศึกษาตามกระบวนการหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างเคร่งครัด และมองว่า การนำความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาร่วมในการศึกษานั้น จะทำให้เกิดความลำเอียงได้ (bias) และจะทำให้ข้อมูลที่ได้ขาดความน่าเชื่อถือ ในขณะที่มุมมองแบบสัญลักษณ์-แปลความหมาย (symbolic interpretivism) กลับมีความเห็นว่า เราทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงการนำเอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาร่วมในการศึกษาได้ โดยเฉพาะการนำมาใช้เพื่อแปลความหมาย หรือตีความตามปรากฏการณ์ (phenomenon) ต่าง ๆ ลองมาพิจารณาตามมุมมองแบบที่ 3 หรือที่เรียกว่า แบบหลังสมัยใหม่ (postmodern) กันบ้าง ซึ่งมุมมองแบบหลังสมัยนี้จะฉีกแนวออกจาก 2 มุมมองที่ผ่านมาอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะการเชื่อในความจริงของทั้ง 2 มุมมอง ที่ยึดมั่นต่อหลักปรัชญาของภววิทยา (ontology) และญาณวิทยา (Epistemology) เช่น การยึดมั่นต่อกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของแนวคิดแบบสมัยใหม่ (modernist) และการอธิบายความหมาย ของแนวคิดแบบสัญลักษณ์-การแปลความหมาย (symbolic-interpretive) ซึ่งมุมมองแบบหลังสมัยใหม่จะให้ความสำคัญต่อ “จริยธรรม” (ethic) เนื่องจากมองว่า ความจริงแท้แน่นอนไม่มีอยู่จริง ดังนั้น จึงปฏิเสธความจริงแท้แน่นอนเพียงหนึ่งเดียว หรือสั่งจะสมบูรณ์สูงสุดที่เป็นสากล และมองว่า สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความแตกต่างหลากหลาย (diversity) และสิ่งที่สังคมเชื่อว่าเป็นความจริงนั้น ล้วนเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ทับซ้อนกันทั้งสิ้น โดยมองว่าความจริงที่ได้รับจากวิธีการของทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น เกิดขึ้นจากการที่ผู้ใดผู้หนึ่งมีความเหนือกว่าหรือมีอำนาจพิเศษ (privilege) ที่เหนือกว่าบุคคลหนึ่งและเมื่อมีอำนาจที่เหนือกว่า โดยเฉพาะวิธีการสร้างองค์ความรู้ก็จะเบียดผลอีกคนหนึ่งให้ตกขอบไป

สรุปผล

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมานี้ ได้แสดงให้เห็นว่า ทฤษฎี (theory) สำหรับกลุ่มสมัยใหม่แล้ว มีความเชื่อในสิ่งที่เป็วัตถุวิสัย (objective) หรือการมีอยู่จริง การคงอยู่ ความเป็นจริงที่ปรากฏ และเชื่อว่า สิ่งใดที่เกิดขึ้นย่อมมีเหตุที่ทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ปรัชญาการวิจัย ที่ยึดการหาความจริงจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว นำไปสู่การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และจะนำทฤษฎีเหล่านี้มาใช้เพื่อการอธิบาย (explain) สิ่งที่มีอยู่คงอยู่ ส่วนกลุ่มสัญลักษณ์-การแปลความหมาย (symbolic-interpretive) จะนำทฤษฎีมาใช้ในการพรรณนา (describe) เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการแปลความหมายของเนื้อหา ผู้ศึกษาที่ใช้ทฤษฎีกลุ่มนี้ยังมาสู่ปรัชญาการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การพรรณนาสิ่งที่พบ ส่วนกลุ่มหลังสมัยใหม่ (postmodern) นั้นจะนำทฤษฎีมาใช้ในการวิพากษ์หรือสร้างสรรค์ส่วนประกอบย่อยของความจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภววิทยา (ontology) ญาณวิทยา (epistemology) ของสมมติฐานของแต่ละคน โดยสรุปแล้ว จุดเน้นของทฤษฎีนั้น

ก็คือ การนำมาใช้เพื่อการพรรณนา อธิบาย และทำนายปรากฏการณ์ที่สนใจ (phenomenon of interest) ซึ่งส่วนใหญ่จะนำมาซึ่งการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีคือ มีทั้งการหาความจริงโดยอาศัยปรากฏการณ์ หรือสิ่งที่มีอยู่ และอาศัยข้อมูลจากการแปลความหมายที่ได้จากการหาข้อมูลในพื้นที่ และนำทั้งสองสิ่ง มาอภิปรายร่วมกันนั่นเอง

ทัศนะของผู้เขียน

อย่างไรก็ตาม ในทัศนะของผู้เขียนมองว่า องค์การต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การควรมีความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ความหลากหลายของมุมมอง (perspective) ต่าง ๆ ทั้งเพื่อการอธิบาย พรรณนา เข้าใจ และวิพากษ์ ปรากฏการณ์ที่สนใจ (phenomenon of interest) และยิ่งกว่านั้น การใช้การพิจารณาด้วยมุมมองที่หลากหลายนั้น ก็จะส่งผลให้ผู้บริหาร มีทักษะ ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และสามารถนำเอาทฤษฎีองค์การมาประกอบการคิด วิเคราะห์การตัดสินใจ และการวางแผนองค์การได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Cambridge Business English Dictionary. (2018). *Organization theory*. Retrieved June 23, 2018, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/organizational-theory>
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Jason, L. A., Stevens, E., Ram, D., Miller, S. A., Beasley, C. R., & Gleason, K. (2016). Theories in the field of community psychology. *Global Journal of Community Psychology Practice*, 7(2), 256-265.
- Oxford Dictionary. (2018). *Organization*. Retrieved June 23, 2018, from <https://en.oxforddictionaries>