

การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Organizational Management According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนมา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: phortchana.ma@ssru.ac.th

Received: December 9, 2024; Revised: December 25, 2024; Accepted: December 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยมุ่งเน้นการศึกษาแนวคิดและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคปัจจุบัน การวิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสารเชิงคุณภาพ (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย บทความ และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยเสริมสร้างความสมดุลในหลายมิติ ได้แก่ การสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรและความต้องการของบุคลากร การมองปัญหาแบบองค์รวม การเคารพความหลากหลาย และการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย โดยไม่ยึดติดกับกระแสความทันสมัยแต่เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผลลัพธ์ที่ได้คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารองค์กร, หลังนวยุค, ปรัชญา, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research aimed to analyze organizational management based on the philosophy of moderate postmodernism, focusing on the study of concepts and management processes that aligned with technological and innovative changes in the modern era. The research employed a qualitative documentary study, gathered data from research papers, articles, and related academic documents. The findings revealed

that organizational management based on the philosophy of moderate postmodernism enhanced balance across multiple dimensions, including balancing organizational goals with employee needs, adopting a holistic view of challenges, respecting diversity, and exercising critical judgment in decision-making. It also helps organizations to effectively adapt to changes in the digital age, avoided excessive adherence to trends, and instead selected appropriate technologies. The outcomes included fostering a collaborative learning culture, reducing conflicts, and promoting long-term sustainability.

Keywords : Organization, Organizational Management, Postmodern, Philosophy, Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

การบริหาร คือ กระบวนการของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และนักวิชาการบางคนให้ความหมายของการบริหารที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากร (สมยศ นาวิการ, 2546) การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จเกี่ยวข้องกับหลายมิติ เช่น มิติการออกแบบองค์กร มิติการวางแผนและการควบคุม มิติกระบวนการด้านพฤติกรรม มิติการตัดสินใจ เป็นต้น (Gannon, Martin J., 1977) ตัวอย่างเช่น หลัก POCCC ของ Henri Fayol (1964) ซึ่งมุ่งเน้นโครงสร้างและลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนในการบริหาร อาจช่วยให้องค์กรมีระบบระเบียบ แต่ในบริบทที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล แนวคิดการบริหารองค์กรตามปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสามารถตอบสนองได้อย่างยืดหยุ่นมากกว่า โดยเน้นการใช้วิจารณ์ญาณ การเคารพความหลากหลาย และการปรับตัวต่อสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

เฮนรี เฟโยล์ (Henri Fayol, 1964) ได้สรุปหลักการบริหารองค์กรไว้ว่า ประกอบด้วยหน้าที่ 5 ประการ หรือที่เรียกว่า POCCC ซึ่งเป็นการรวมตัวอักษรตัวแรกของหน้าที่แต่ละด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อบริษัท และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต
- 2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้
- 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งการต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์กรที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้วย
- 4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้าด้วยกันและไปสู่เป้าหมายในที่สุด
- 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผน

ที่วางไว้แล้ว การบริหารองค์กรที่ตึ้นนั้นจำเป็นต้องบริหารบนพื้นฐานกระบวนทรรศน์ที่เหมาะสม มีความสอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ปรัชญากระบวนทรรศน์เป็นความเชื่อพื้นฐานในจิตใจของมนุษย์ทุกคนแตกต่างกันตามเพศวัย สิ่งแวดล้อมการศึกษาอบรมและการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคลกระบวนทรรศน์ไม่ใช่สมรรถนะตัดสินใจเพราะสมรรถนะตัดสินใจคือเจตจำนงแต่เป็นสมรรถนะเข้าใจและเชิญชวนให้เจตจำนงตัดสินใจ (เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2564) กระบวนทรรศน์ทางปรัชญาเริ่มขึ้นตั้งแต่มนุษย์ใช้สัญชาตญาณปัญญา แบ่งออกเป็น 5 กระบวนทรรศน์ ได้แก่ กระบวนทรรศน์ยุคดึกดำบรรพ์ กระบวนทรรศน์ยุคโบราณ กระบวนทรรศน์ยุคกลาง กระบวนทรรศน์นวยุค และกระบวนทรรศน์หลังนวยุค (จักรพงษ์ ทิพสุ่งเนิน, 2566) ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง คือ กระแสปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาใช้วิจารณ์ญาณเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต บนหลักการของความไม่ยึดมั่นถือมั่น แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างอย่างสร้างสรรค์ ย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ทิ้งสิ่งใด (reread all, reject non) เป็นกระบวนการศึกษาในเชิงปรัชญาที่เน้นการมองข้อมูลหรือแนวคิดทุกประเภทด้วยสายตาที่เป็นกลาง เปิดรับมุมมองใหม่ และไม่ปิดกั้นความรู้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปรับใช้ได้ ในบริบทที่หลากหลาย การนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในการบริหารองค์กรช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ตั้งแต่กระบวนทรรศน์ดึกดำบรรพ์จนถึงกระบวนทรรศน์ปัจจุบัน ส่งเสริมให้เกิดการมองอย่างเป็นองค์รวมไม่แยกส่วน (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565) หลังนวยุคนิยมสายกลาง (moderate postmodernism) เป็นกระแสความคิดที่ประนีประนอม ความคิดเห็นอันสุดขั้วระหว่างลัทธิมนุษยนิยม (modernism) ที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริงเป็นสิ่งสากล (universal) มีลักษณะเป็นปรนัย (objective) กับลัทธิหลังนวยุคนิยมสายสุดขั้วที่มี ความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริงเป็นสิ่งเฉพาะ (individual) ของแต่ละบุคคล มีลักษณะเป็นอัตนัย (subjective) (เมธา หริมเทพาธิป, 2559) กระบวนทรรศน์ที่ 5 ไม่ใช่ลัทธิปรัชญาลัทธิหนึ่ง เช่นเดียวกับกระบวนทรรศน์ทั้งหลายล้วนแต่ ไม่ใช่ลัทธิปรัชญา แต่เป็นกรอบกำหนดขอบเขตของกลุ่มลัทธิปรัชญาที่มีความเชื่อพื้นฐานแบบเดียวกัน ลัทธิหลังนวยุคเป็นเพียงลัทธิหนึ่ง แม้แต่ลัทธิหลังนวยุคเองก็แตกสาขาออกไปมากมาย ความคิดและเนื้อหาที่น่าสนใจก็มีหลากหลาย แต่ก็ถือว่าเป็นการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ แบ่งส่วนกันค้นคว้าวิจัย โดยมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ สันติภาพของโลก และการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรต่อกันระหว่างมวลมนุษยชน บนพื้นฐานแห่งการเคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์นี่คือความแปลกใหม่ของกระบวนทรรศน์ ที่ 5 (กิริติ บุญเจือ, 2551)

การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นแนวคิดใหม่ที่นำเสนอการนำมาศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่า การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นอย่างไร เพื่อตอบโจทย์โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการนำไปทดลองใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี โดยมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารทุกคน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญดังต่อไปนี้

1. รูปแบบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นการศึกษาเอกสารและข้อมูลเชิงลึก เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จากตำรา วิทยานิพนธ์ บทความวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตเนื้อหาและเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น POCCC ของ Henri Fayol (1964) เป็นต้น และมิติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการองค์กร แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคและสายกลาง (Moderate Postmodern Philosophy) ที่สรุปโดย เมธา หริมเทพาธิป (2559) รวมถึงการประยุกต์ใช้ปรัชญาในบริบทของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน เกณฑ์การคัดเลือกเอกสารในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เอกสารที่มีการอ้างอิงและผ่านการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการหรือแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ งานวิจัยและบทความที่เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2540–ปัจจุบัน เพื่อสะท้อนความทันสมัยของแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรและแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคโดยตรง

3. การรวบรวมข้อมูลหรือการดำเนินการวิจัย

กระบวนการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารวิชาการ บทความวิจัย หนังสือ และข้อมูลออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง 2) คัดเลือกเอกสารที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) สรุปเนื้อหาแนวคิดสำคัญจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่วนขั้นตอนดำเนินการในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลวิชาการออนไลน์ อ่านและสกัดข้อมูลเชิงลึก เช่น ทฤษฎี แนวคิด และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปแนวคิดและรูปแบบการประยุกต์ใช้การเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดบริหารองค์กรและปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง การสังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อนำแนวคิดที่ได้มาพัฒนากรอบแนวคิดใหม่ในการบริหารองค์กร จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยสรุปแนวคิดที่ค้นพบในรูปแบบหัวข้อ/ประเด็นสำคัญ นำเสนอโมเดลหรือกรอบแนวคิดเชิงประยุกต์ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พบว่า แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลในกระบวนการบริหารองค์กรในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่สุดโต่ง เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง และมุ่งเน้นการประสานงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ องค์กรที่บริหารตามหลักปรัชญานี้จะสามารถผสมผสานเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการเคารพความหลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ผลลัพธ์คือการบริหารองค์กรที่ไม่เพียงแต่มุ่งไปสู่ความสำเร็จในเชิงเป้าหมาย แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและความยั่งยืนในระยะยาว

ในมิติการบริหาร การนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาช่วยทำให้เกิดมุมมองแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงทุกส่วนขององค์กรเข้าด้วยกัน ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การปรับตัวต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลยังทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารองค์กรตามแนวคิดนี้ไม่ได้ให้คุณค่าเฉพาะองค์กรหรือบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและสังคมในวงกว้าง ด้วยเป้าหมายร่วมคือการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข บนพื้นฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้น การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไม่เพียงตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความยั่งยืน และการบริหารจัดการที่มีคุณภาพในทุกระดับขององค์กรและสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถอภิปรายในเชิงลึกได้ดังนี้

1. ความสอดคล้องของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางกับการบริหารองค์กร

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยเสริมสร้างความสมดุลในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อน การผสมผสานแนวคิดแบบองค์รวม (Holistic) และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individuality) ช่วยให้การบริหารองค์กรมีลักษณะยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเน้นความไม่ยึดมั่นถือมั่น และการมองหา “จุดร่วม” ทำให้องค์กรสามารถลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางตอบโจทย์โลกปัจจุบันได้อย่างสมดุล โดยเฉพาะการบริหารองค์กรในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสนับสนุนให้ผู้นำองค์กรใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ และพิจารณาความเหมาะสมของเทคโนโลยีแทนที่จะยึดติดกับความทันสมัยหรือกระแสเพียงอย่างเดียว ผลการวิจัยยืนยันว่าแนวคิดนี้สามารถช่วยให้การบริหารองค์กรไม่เพียงตอบโจทย์ด้านประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2559) อธิบายว่า วิธีการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ได้แก่ การใช้ วิจารณ์ญาณในการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ให้ตรงประเด็นเพื่อตอบโจทย์การบริหารองค์กร จากนั้นประเมินค่า สิ่งที่ได้วิเคราะห์เพื่อให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการเลือกใช้นโยบายใด ๆ ก็ตามในการบริหารองค์กร จากนั้นจึงตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด ณ สถานการณ์นั้น ๆ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า เช่น ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2565) กล่าวว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ใช้วิจารณ์ญาณเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต บนหลักการของความไม่ยึดมั่นถือมั่น แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างอย่างสร้างสรรค์ ย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ทิ้งสิ่งใด (reread all, reject non) ตั้งแต่กระบวนการคิดดำบรรพจนถึงกระบวนการปัจจุบัน ส่งเสริมให้เกิดการมองอย่างเป็นองค์รวม ไม่แยกส่วน

2. ความสำคัญของการเคารพความหลากหลายในองค์กร

การบริหารองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการเคารพความหลากหลายในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น วัฒนธรรม หรือวิธีการทำงาน แนวคิดนี้ช่วยให้การจัดการความขัดแย้งใน องค์กรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gannon (1977) ที่ระบุว่ามิติพฤติกรรมใน องค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2559) อธิบายว่า แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง ช่วยจัดการความขัดแย้งในองค์กรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพราะมองว่าสิ่ง ใดที่เห็นร่วมกันก็นำมาปฏิบัติร่วมกัน สิ่งใดที่เห็นต่างกันก็ให้อธิว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละฝ่าย โดยไม่ให้เกิดการเบียดเบียน แต่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกฝ่ายร่วมกัน

3. การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญในเชิงปฏิบัติ โดยสามารถนำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไป ประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น

- การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน
- การออกแบบกระบวนการตัดสินใจที่คำนึงถึงทุกฝ่าย
- การส่งเสริมความยั่งยืนในองค์กรผ่านการบริหารที่ไม่เน้นกำไรเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จได้ในยุคปัจจุบัน ต้องเป็นองค์กรที่มีความ สามารถในการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้ใช้บริการหรือจากบุคคลภายนอกกว่าสามารถ จัดการองค์กรให้ไม่เกิดความผิดพลาดหรือสูญเสียได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Roberts, K. H. (1990) กล่าวว่า องค์กรที่น่าไว้วางใจสูง หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการจัดการองค์กรให้ไม่เกิดความ ผิดพลาดในระบบที่มีความเสี่ยงสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Weick, K.E. & Sutcliffe, K.M. (2007) ให้ความหมายขององค์กรที่น่าไว้วางใจสูงว่า เป็นองค์กรที่พยายามที่จะไม่ให้เกิดความผิดพลาดภายใน ระบบขององค์กรที่ซับซ้อนและมีความเสี่ยงสูง โดยยกตัวอย่างองค์กรแบบนี้ ได้แก่ ระบบการควบคุม การจราจรทางอากาศ โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ หน่วยฉุกเฉินของโรงพยาบาล หน่วยดับเพลิง และ หน่วยสืบสวนสอบสวนของตำรวจ เป็นต้น องค์กรที่น่าไว้วางใจสูงในความหมายของการศึกษานี้หมายถึง

องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้ให้บริการหรือจากบุคคลภายนอก
ว่าสามารถจัดการองค์กรให้ไม่เกิดความผิดพลาดหรือสูญเสียได้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Linnenluecke, M. K. (2017) ที่นำเสนอเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานเพื่อให้ไม่มีข้อผิดพลาดโดยการสร้างความน่าไว้วางใจ งานวิจัยนี้มีการยกตัวอย่างองค์กรที่
สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและมีความเสี่ยงโดยหากมี
ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบเป็นอันตรายอย่างใหญ่หลวง ได้แก่ ระบบการควบคุมจราจรทางอากาศของ
สหรัฐอเมริกา, บริษัท Diablo Canyon ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับสถานีพลังงานนิวเคลียร์และระบบการ
จำหน่ายไฟฟ้า และกองทัพเรือสหรัฐที่ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งอากาศยานนิวเคลียร์ โดยงานวิจัยนี้มี
การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรดังกล่าว เพื่อเริ่มสร้างทฤษฎีขององค์กรที่น่าไว้วางใจ

4. การเปรียบเทียบกับการบริหารแบบดั้งเดิม

เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารแบบดั้งเดิม เช่น หลัก POCCC ของ Henri Fayol (1964) ซึ่งเน้น
โครงสร้างและลำดับขั้นที่ชัดเจน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing)
3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม
(Controlling) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารองค์กรตามปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีความ
ยืดหยุ่นมากกว่า และสามารถตอบสนองต่อความซับซ้อนของสถานการณ์ในปัจจุบันได้ดีกว่า ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีหลักการ วิธีการ และจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับการบริหารองค์กรใน
ยุคปัจจุบันมากกว่า โดยเฉพาะการใช้วิจารณ์ญาณทบทวนเพื่อปรับปรุงและปรับตัวในการบริหารองค์กร
และการมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป
(2559) อธิบายว่า หลักการของหลังนวยุคนิยมสายกลาง สามารถสรุปได้เป็น 4 ประเด็น คือ
1) ไม่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งเชื่อกันอยู่ (detachment) 2) ย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ลดอะไรเลย (reread all, reject
non) 3) แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง 4) มองอย่างเป็นองค์รวม (holistic) วิธีการของหลังนวยุคนิยมสาย
กลาง ได้แก่ การตีความภาษาด้วยหลักอรรถปริวรรต บนพื้นฐานของกระบวนการทศน 5 ด้วยวิธีการคิด
อย่างมีวิจารณ์ญาณ คือ วิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์ จุดมุ่งหมายของหลังนวยุคนิยมสายกลาง ก็คือเพื่อ
พัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ การพัฒนา “สัจชาตญาณปัญญา” ให้สูงขึ้น และ “การทำดี มีสุข” ทั้งโดย
ส่วนตัวและส่วนรวม

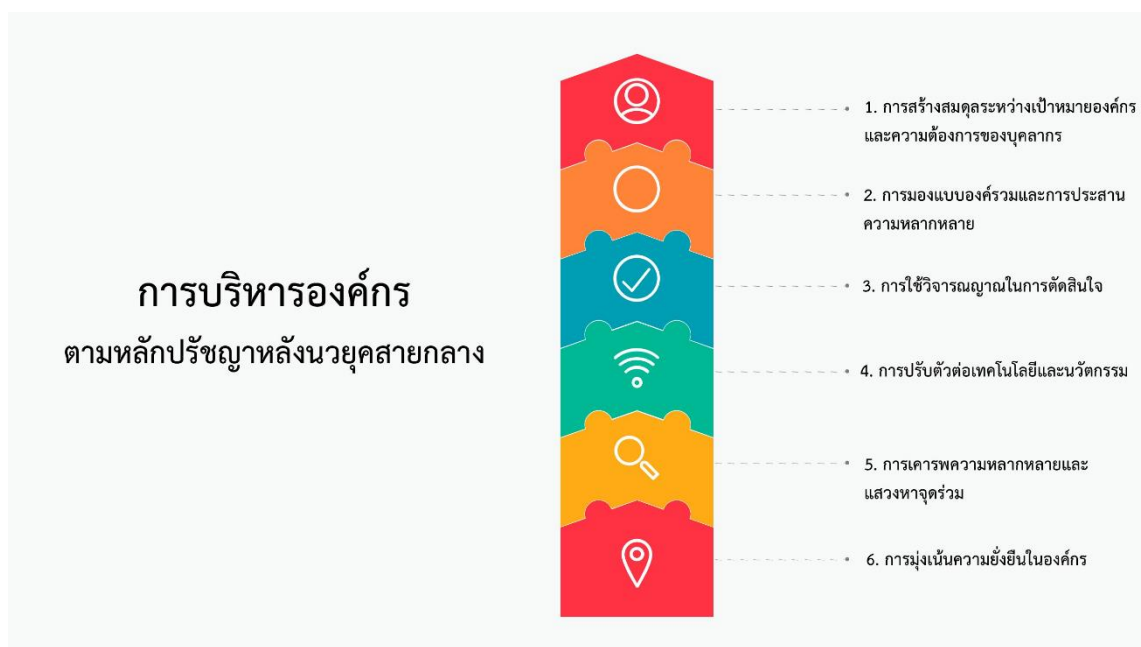
กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไม่เพียงช่วยให้เกิด
ประสิทธิภาพและความยั่งยืนในองค์กร แต่ยังส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันใน
สังคมได้อย่างมีความหมาย การอภิปรายครั้งนี้จึงเน้นย้ำถึงความสำคัญของแนวคิดสายกลางในการปรับใช้
กับการบริหารองค์กรในยุคที่มีความซับซ้อนทั้งในเชิงโครงสร้างและบริบทสังคม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดยเน้นประเด็นสำคัญทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่

1. การสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรและความต้องการของบุคลากร
2. การมองแบบองค์รวมและการประสานความหลากหลาย
3. การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ
4. การปรับตัวต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. การเคารพความหลากหลายและแสวงหาจุดร่วม
6. การมุ่งเน้นความยั่งยืนในองค์กร

โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพ การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง อธิบายได้ว่า ประเด็นสำคัญทั้งหมด 6 มิติของการบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนั้น มีดังนี้

1. การสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรและความต้องการของบุคลากร

การบริหารองค์กรที่ดีไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการบรรลุเป้าหมายในเชิงธุรกิจหรือผลกำไร แต่ยังต้องพิจารณาความต้องการและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กรด้วย หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างความสำเร็จขององค์กรกับการตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน

2. การมองแบบองค์รวมและการประสานความหลากหลาย

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการมององค์กรในเชิงองค์รวม (Holistic View) โดยไม่แยกส่วนงานหรือมุ่งเน้นเฉพาะปัญหาใดปัญหาหนึ่ง การบริหารองค์กรต้องสามารถประสานความหลากหลายในมิติที่แตกต่าง เช่น วัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ

3. การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ

การตัดสินใจในองค์กรยุคใหม่ต้องอาศัยวิจารณ์ญาณที่ดี โดยพิจารณาข้อมูลเชิงลึกความเหมาะสมในสถานการณ์ และผลกระทบในระยะยาว หลักปรัชญาสายกลางส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของทุกแนวทาง และเลือกทางเลือกที่สมเหตุสมผลที่สุด โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

4. การปรับตัวต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมุ่งเน้นการเลือกใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยไม่ยึดติดกับกระแสหรือความทันสมัยเกินความจำเป็น การเลือกใช้เทคโนโลยีควรตอบสนองเป้าหมายขององค์กรและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การเคารพความหลากหลายและแสวงหาจุดร่วม

ในองค์กรที่มีบุคลากรจากหลากหลายพื้นฐาน ทั้งในด้านวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ การบริหารต้องให้ความสำคัญกับการเคารพในความแตกต่างและมองหาจุดร่วมเพื่อสร้างความสมานฉันท์ หลักปรัชญาสายกลางเน้นการ "แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง" ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือภายในองค์กร

6. การมุ่งเน้นความยั่งยืนในองค์กร

เป้าหมายสำคัญของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางคือการสร้างความยั่งยืน ทั้งในเชิงทรัพยากรบุคคลและเชิงโครงสร้างองค์กร การบริหารที่มุ่งเน้นความยั่งยืนไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรระยะสั้นเท่านั้น แต่ยังวางแผนเพื่อความมั่นคงในระยะยาว โดยส่งเสริมการทำงานที่สมดุล มีความรับผิดชอบต่อสังคม และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กล่าวได้สรุปได้ว่า การบริหารองค์กรตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางทั้ง 6 ประเด็นสำคัญ ข้างต้นสะท้อนถึงการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความซับซ้อน ความเปลี่ยนแปลง และความหลากหลาย การใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความร่วมมือ คุณภาพชีวิต และความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายส่งเสริมความสมดุลในองค์กร

ผู้กำหนดนโยบายควรพัฒนากรอบการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรและความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม การส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่ตอบโจทย์อนาคต และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับความหลากหลาย

กำหนดนโยบายที่เน้นการเคารพความหลากหลายในมิติทางความคิด วัฒนธรรม และการทำงาน เช่น การจัดโปรแกรมฝึกอบรมเกี่ยวกับความหลากหลาย (Diversity Training) และการพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร

3. การนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาปรับใช้ในภาครัฐและเอกชน

แนะนำให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนปรับใช้หลักการบริหารที่ยืดหยุ่น เช่น การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลเชิงลึก การมองปัญหาแบบองค์รวม และการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง โดยจัดทำคู่มือหรือกรอบการปฏิบัติสำหรับองค์กร

4. สนับสนุนความยั่งยืนในองค์กรผ่านนโยบายที่ชัดเจน

ส่งเสริมให้องค์กรพัฒนานโยบายที่เน้นความยั่งยืน เช่น การลดการใช้ทรัพยากรเกินจำเป็น การใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษากรณีศึกษาในเชิงลึก

ควรมีการศึกษากรณีตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยวิเคราะห์กระบวนการบริหาร การตัดสินใจ และผลลัพธ์ในแง่มุมต่าง ๆ

2. การพัฒนารอบแนวคิดใหม่สำหรับการบริหารองค์กร

ควรวิจัยเพิ่มเติมเพื่อพัฒนารอบแนวคิดหรือโมเดลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรในบริบทเฉพาะ เช่น ในอุตสาหกรรมดิจิทัล การศึกษา หรือการบริการสาธารณะ

3. การสำรวจผลกระทบของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในระดับสังคม

ศึกษาว่าการนำหลักปรัชญานี้ไปปรับใช้ในองค์กรมีผลกระทบอย่างไรต่อชุมชนและสังคมในภาพรวม เช่น การลดความเหลื่อมล้ำ การส่งเสริมความร่วมมือ และการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

4. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างปรัชญาหลังนวยุคสายกลางกับแนวคิดอื่น

ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างและความคล้ายคลึงระหว่างแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางกับปรัชญาการบริหารรูปแบบอื่น เช่น หลักกวนตกรรมนิยม หรือปรัชญาการบริหารแบบคลาสสิก

5. การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ

ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น แบบสอบถามจากองค์กรที่ปรับใช้แนวคิดนี้ เพื่อวิเคราะห์สถิติ และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้านและเชื่อมโยงกับข้อค้นพบเดิม

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ. (2551). *คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล*. กรุงเทพฯ : เซน ปรีนติ้ง.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2559). การศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง : วิเคราะห์จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 4(1), 120-132.
- จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน. (2566). ความสุขในพุทธปรัชญากับปรัชญากระบวนการบวรธรรม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(3), 1184-1193.
- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์, สิริกร อมฤตวาริน, กิริติ บุญเจือ, เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2564). อุเบกขา กับ ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 2051-2063.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2), 111-117.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- Gannon, Martin J. (1977). *Management : An Organization Perspective*. Boston : Little Brown and Company.
- Henri Fayol. (1964). *General and Industrial Management*. London : Pittman and Sons.
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in Business and Management Research : A Review of Influential Publications and a Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4-30.
- Roberts, K. H. (1990). Managing High Reliability Organizations. *California Management Review*, 32(4), 101-113.
- Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2007). *Managing the unexpected*. New Jersey : Jossey-Bass.