

เตรียมสอบทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

๑. Concept, Conceptual Framework, Model, Theory, Paradigm เน้นดูว่าตัวใดมีความแกร่ง พลังในการบรรยายและพยากรณ์มากกว่ากัน มี trigger, force พลังมากกว่ากัน อธิบาย

Paradigm หรือ กระบวนทัศน์ หมายถึง ความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์ที่นักวิชาการนำมาใช้เป็นแผนที่ เข็มทิศ และลายแทงในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อ Paradigm หนึ่งมีขอบเขต มันจะมีบอกด้วยว่าจะอะไรคือสาเหตุ ที่จะปรากฏอยู่ใน Fallacy/Spuriousness

Theory หมายถึง ถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริงโดยทั่วไปที่นักวิชาการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการศึกษาสิ่งต่างๆ ที่อยู่ใน Paradigm Theory เหมือนกับ Paradigm ตราบใดที่มีความแข็งแกร่งอยู่ Paradigm ก็อยู่ต่อไป แต่ถ้าอ่อนแรงเมื่อไร ก็จะมี Theory ใหม่เข้ามา

Broad-gauge ทฤษฎีวัดกว้าง วัดจาก Rigor/Force เป็นทฤษฎีที่มีพลังในการบรรยาย อธิบายพยากรณ์ พฤติกรรมอยู่ในวงกว้าง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องทางสังคมศาสตร์ ทฤษฎีนี้เน้นทางด้านมานุษยศาสตร์

๒. Satisficing Man (หน้า ๔๔)

เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในปี ๑๙๖๓ โดย Cyert and March in A Behavioral Theory of the Firm, demonstrate that corporations tends to "satisfice" rather than engage in economically rational profit maximizing behavior

การเป็นผู้บริหารระดับสูง เทียบได้กับ Administrative Man (มนุษย์บริหาร) ผู้บริหารถูกจ้างให้มาทำงานใหญ่ๆ งานที่มีระเบียบไม่มีกฎเกณฑ์ และจ้างมาให้ตัดสินใจในกรณีหน้าสิ่วหน้าขวาน แต่แม้ว่าผู้บริหารจะมีความเก่งกาจเพียงใด แต่การตัดสินใจมีข้อจำกัดในเรื่อง สมรรถนะ เวลา และข้อมูลข่าวสาร อย่างมากการตัดสินใจจะได้ผลประมาณ ๖๐% (ไม่เต็มร้อย) ข้อจำกัดของผู้บริหาร คือ

- ๑) Cognitive Limitation (มีสมองจำกัด)
- ๒) Time Limitation (มีเวลาจำกัด)
- ๓) Information Limitation (มีข้อมูลข่าวสารจำกัด)

นั่นคือ Satisfice เป็นการตัดสินใจที่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Satisfy + Suffice)

๓. Sine era et studio (Latin)

เป็นกลาง ไม่หวั่นไหวต่อความเกลียดและความชอบ อย่างเป็นธรรม ไม่มีอคติ

๔. Tabula rasa (Latin)

สะอาดเหมือนผ้าพันไว้ ปราศจากสิ่งแปดเปื้อน ไร้เดียงสา

๕. Culture วัฒนธรรม ดูว่า มีองค์ประกอบอะไรบ้าง?

๖. The Price ของ Machiavelli, Key Concept ของหนังสือเล่มนี้ คือ อะไร ที่สอนเจ้าผู้ครองนคร (ดูแก่นคืออะไร?)

๗. Span of Control (พล.อ. Ian Hamillton)

๘. Law, The greatest good, the greatest happiness (number)

๙. Spoil System, Patronage System, Merit System, Nepotism, Privatism ระบบเล่นพรรคเล่นพวก ระบบ
คุณธรรมทั้งหลาย

๑๐. Affirmative Action (หน้า ๔๓), Affirmative diversity, Merit System

- You are what you have done
- You are what you were borne into
- Sexual Harassment

เป็นการขยายต่อยอด จุดบอดของ Merit System

๑๑. แนวความคิด Impeachment (กระบวนการพิจารณาการกระทำผิดของข้าราชการระดับสูง)

๑๒. ผลงาน Hawthorne Study (1924 – 1932)

๑๓. Professionalism, Ethic ดูด้วยว่าใครเหนือใคร ระหว่าง Karl Finewick กับ Herman Finer

๑๔. Needs (ใน Motivation Theory)

๑๕. If anything can go wrong, it will (หน้า ๔๑) Quest Sera Sera

๑๖. ผลงานของ Frederick W. Taylor และส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑๗. Iron Law of Oligarchy (ระบบคณาธิปไตย) ของ Robert Michels 1914

- Who says organization, says oligarchy
- Oligarchy = คนกลุ่มน้อยที่ปกครอง/รัฐมนตรี/ระบอบคณาธิปไตย

๑๘. มุมมองของ Bureaucracy จากแง่มุมของ Weber, Neo-weberism, Jacque Eliot Jacque, Burton ดูว่าใครชอบ,
ใครคัดค้าน หรือไม่ชอบ ใครกลางๆ (หน้า ๔๕)

๑๙. Key Concept ของ TVA (Tennessee Valley Authority) ว่ามีแนวความคิดอย่างไร ของ Phillip Selznick

- TVA and Grass Roots, discovers “Cooptation” การเปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร

๒๐. Transformational Leader, Organizational Leader, Institutional Leader

๒๑. Where you stand depend on where you sit ดูใครรอบๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒๒. The organization man ของ William H. Whyte Jr. (หน้า ๔๒)

๒๓. Alvin Goullder, Cosmopolitan and Locals (หน้า ๔๒)

๒๔. Dinetant หรือ Menium ที่ตรงข้ามกับ Expertise ผลงานของ Max Weber

๒๕. อำนาจ/Power (หน้า ๔๕), ๔๓, Source of Power

๒๖. Elite Theory ของ Floyd Hunter, Robert A. Dahl, Eisenhower

๒๗. ผลงานของ Rensis Likert เกี่ยวกับ System 1, 2,.....,5 ที่แบ่ง management เป็น ๕ Systems

๒๘. ผลงานของ Robert Presthus หนังสือชื่อ The Organizational Society (หน้าที่ ๔๔) ดู Character ของคน
ด้วย/ Key Concept คือ Characters

๒๘. ผลงานของ Katz & Kahn เกี่ยวกับ Negative entropy (ความเอนโทรปีลบ) ทางทหารใช้มาก มาจาก Thermodynamics, Homeostasis, Throughput (หน้า ๔๕)

๒๙. ผลงานของ New PAer ที่สัมพันธ์กันที่ Minnow brook (หน้า ๔๖ ปี ๑๙๖๘) ที่มี George Frederickson เป็นหัวหน้า

๓๐. Parkinson's Law, in a hierarchy every employee tends to rise to his.....

- North cote Parkinson discovers his law "work expands so as to fill the time available for its completion" หน้า ๔๖

- Laurence J. Peter promulgates his principle that "in a hierarchy every employee tends to rise to his level of incompetence" ถามว่าใช่ของ Parkinson หรือไม่?

๓๑. Theodore's Law ที่เกี่ยวข้องกับ Liberalism (หน้า ๔๗)

- The end of Liberalism

- เป็น ~~juridical democracy~~

๓๒. Key Concept ของ Original Anarchy (หัวแม่โป้ง) การจัดเบอร์ของการคัดเลือกคนนี้ เป็น Original Anarchy ทั่วไปหรือคล้ายเล็ก ๆ ๒ แห่ง จึงมีความเป็นเลิศ เจริญก้าวหน้า

๓๓. ปี ๑๖ เรื่อง Value (ค่านิยม) (Development Orientation) ถ้าอยู่โดดๆ เป็นตัวแปรจิตวิทยา ถ้าเป็นส่วนหนึ่งของ Culture เป็น Suber ขององค์ประกอบของ Culture ส่วนของชั้นราชการระดับสูงของข้าราชการไทย

- ถมค่าตามเกี่ยวกับผลกรวิจัย ๓ ข้อ

๓๔. The games ของ

๓๕. Corruption หรือ Fraud ของ USA แรกย้ายไป ๑๗๐ ว่าพฤติกรรม

๓๖. Elbic/จรรยาบรรณวิชาชีพ (หน้า ๔๑)

๓๗. When Giant learn to dance/ ผลงานของสุภาพสตรีคนหนึ่ง (Rosabeth Moss Kanter) ที่บอกว่ารู้หนังสือไม่ทำงานในโลกของชาย จะมีปัญหา

๓๘. Shamrocks Organization ของ Charles Grandy

๓๙. ดู Homeostasis (มาจาก thermodynamic เหมือนกัน)

๔๐. เป็นการเทียบเคียงระหว่าง modernization กับ postmodernism ระหว่าง knowledge is in here VS knowledge is out there ความดีจากคนมีความดีจริง

๔๑. เป็นวลีลาติน "Quis custodiet Quis Sod gusto des

๔๒. ดูความคิด World Class, Second to none ทั้งในแง่ Product & Service

๔๓. ดู After sale service ที่บอกว่า World Class after sale service เป็นอย่างไร

๔๔. Common Bureaupacology (ดูความหมาย) ของ Kineden

๔๕. At the arms length

๔๓. Tetrachotomy คือความหมาย (ภาษากรีก) หน้า ๑๑ (tetracha + tome หรือ tetraein แปลว่าแบ่งเป็นสี่ส่วน

๔๔. Capabilities/สมรรถนะ

๔๕. Administrative Resources, 6M+T

๔๖. Breakeven Point (จุดคุ้มทุน) ว่าแปลอย่างไร นกัจะเท่าไร ถ้าจะพิจารณาให้ประเทศไทย จะต้อง 1. อีก ๑๒% กับ
ทำการคำนวณ (หน้า ๑๐๘)

**สรุป ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์
 อचारยัตินา**

สรุป ตั้งแต่ปี ๑๔๕๐ BC ถึง ๑๕๕๕

๑๔๕๐ BC	มีทฤษฎี ๒ ตัว ๑) Authority และ ๒) Hierarchy Authority = อำนาจบังคับบัญชา เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานด้วยกฎหมาย มี กม.รองรับ Hierarchy = อำนาจตามหัวแม่โป้งกับนิ้วก้อย = อำนาจตามลำดับชั้น
๕๐๐ BC	Sun Tsu, The Art of War, Key concept อยู่ที่ Inter-organization communication การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร ไม่น่าเชื่อว่าที่ ๕๐๐ BC Sun Tsu จะเป็นนักการทหารด้วย มีการคิด Staff Planning ในการบริหารงานบุคคลและทรัพยากรมนุษย์
๔๐๐ BC	Socrates พูดถึง Art แทนที่จะมองว่าเป็น Science
๓๗๐ BC	Xenophon พูดถึง Division of Labor เช่น การจัดการกองพล ไปประจำการภาคใต้ มีการพูดเรื่อง Division of Labor ในปี ๑๗๗๖ เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม แท้จริงแล้ว Division of Labor เกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อ ๓๗๐ BC
๓๖๐ BC	Aristotle ที่แท้ Key Concept คือ Culture Culture แคนแขนงออกไปได้เป็น Attitude เป็น Value เป็น Believe เป็น Artifact
๓๖๐	Abu Yusuf พูดเรื่อง Public Financial Policy, Taxation, Criminal Justice เข้าใจว่าเป็นเรื่อง กม.อาญา
๑๐๕๘	ช่วงนี้เป็นเรื่อง Constitutional Law, พูดถึง Theoretical & Practical ด้วย พูดถึง Behavior ของ politicians และ Administrators เราเคยนึกว่า พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมนิยม เป็นเรื่องที่น่าสนใจเมื่อ ทศวรรษ ปี ๑๕๖๐ แท้ที่จริงแนวคิดนี้เกิดขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๐๕๘ *** ครุฑว่า ปี ๑๗๖๐ ถึง ๑๘๖๗ ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ภายใต้อิทธิพลของอิสลามทั้งสิ้น ในมุมมองของมุสลิมอิสลามมัน เขาไม่ได้แยกว่า นี่คือการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทุกสิ่งทุกอย่างเป็น Islamness/Muslimness ไปหมด แยกไม่ออกว่าจะอะไรเป็นอะไร
๑๐๕๓	ครั้งนี้ Key Concept คือ Creed = ปรัชญา และ teachings = คำสอน พูดถึง Qualifications and duties of rulers จริตภาษาสมัยใหม่คือ Job Description/Job Specification นั่นเอง
๑๓๐๐	ที่น่าสังเกตคือคำว่า Scientific method ในที่นี้คงไม่ได้อยู่ในเครื่องหมายคำพูด คงไม่ใช่ Scientific as such อย่างที่เราเข้าใจคือ ทดสอบด้วยไฮดรอสแตททั้งหมด ๕ คงเป็น หลักการ เป็นระบบ เป็นระเบียบ เป็นหมวดหมู่ เป็นตัวข้อ เป็นสังขธรรม แค่นั้น ที่น่าสังเกต ปี ๑๓๐๐ "The right man for the right job" นี่คือนMerit System ระบบคุณธรรม พูดถึง Patronage อุปถัมภ์ และ เล่นพรรคเล่นพวก Spoil System ก็เช่นเดียวกัน
๑๓๗๗	พูดถึง Culture อีกแล้ว
๑๕๑๓	Machiavelli, The Discourses พูดถึง Unity of Command เอกภาพของการบังคับบัญชา พอไปถึงปี ๑๕๑๖ ไปเจอ Henri Fayol พูดถึงเรื่อง Span of Control ซึ่งเป็นภาษาทหารทั้งสิ้น Unity of Command ถามว่า แล้วลูกน้องจะมีนายได้กี่คน? Machiavelli กล่าวว่า มีนายชื้อบื้อ ๑ คนคิดว่ามีนายที่ชาญฉลาด ๒ คน Henri Fayol บอกว่า นายคนหนึ่งจะดูแลลูกน้องได้กี่คน ในเรื่อง Span of Control ยังมี พ.อ. Jan Hamilton อังกฤษ ปี ๑๕๒๘ เขียนไว้ว่า นายคนหนึ่งให้ดูแลลูกน้องได้เท่าไร เขียนเป็นสูตรไว้ มา end up ที่จำนวน ๑๒ ไม่รู้ว่าใครลอกใคร แต่ถ้าดูตาม พ.ศ.แล้วน่าจะเป็น Hamilton ลอก Fayol

๑๕๓๒	<p>Machiavelli, The Prince เข้าวิชารัฐศาสตร์ หัวใจคือ Power, How to succeed จะประสบความสำเร็จอย่างไร?</p> <p>มีมุมมองอยู่ว่า Machiavelli, The Prince แก่มีความจริงใจจริงๆ แต่บางคนว่า เกาหงาคือไม่ก่อกำเนิด และบางคนหาว่าแกเป็นศรีธนญชัย แต่ควรตีความไปในทางบวกว่าใน The Prince แก่ผู้ครองนครที่จะประสบความสำเร็จนั้น ควรแสวงหา และเก็บรักษาอำนาจไว้ และก็อย่าเป็นคนใจอ่อน ที่ John Nadare บอกว่าลักษณะอันหนึ่งที่ทหารไม่ควรจะมีคือ ขี้สงสาร หลักการเดียวกับ Machiavelli ว่า Leader ต้องไม่มีความสงสาร บทจะต้องเป็น Al Capone ก็ต้องเต็มที่ บางครั้งภาวะผู้นำ สอนให้เป็น Al Capone ระหว่างนักบุญกับ Feature คนบาป ในขณะที่ใช้อำนาจกรุณาอย่าใจอ่อน ต้องการใช้อำนาจจะฆ่าเพื่อชาติหรือจะโกหกเพื่อชาติก็ทำได้ ถ้าอยากจะทำ Succeed อย่าไปกังวลเรื่องทางด้านศีลธรรมให้มากนัก อันนี้ต้องกลับไปทาง Plato กับ Aristotle ที่บอกว่า คนที่มีคุณธรรม คือ คนที่สามารถ Balance ระหว่างคนที่ชั่วสุดๆ กับ ดีสุดๆ</p> <p>(ครูพยายามจะพูดว่า) Machiavelli คงจะพูดเรื่องสถานการณ์ ในกรณีที่ต้องใช้อำนาจก็ต้องเต็มที่ ในกรณีที่นับถือศีลธรรมก็ต้องยึดมั่นศีลธรรมให้มาก คนก็เลยเถิดไปคิดสองแง่สองง่ามจริงๆ แล้วผลงานของ Machiavelli ก็คือ Pragmatism คือคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ตรงกับแนวคิดของนักปราชญ์ชาวอังกฤษ คือ Jeremy Bentham บอกว่า เวลาจะตัดสินใจทำอะไร ให้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ปฏิบัติอย่างไร? ถ้าพูดเรื่องผลประโยชน์สาธารณะ ไม่ใช่ว่าคนจะทำให้ทุกคนมีความสุขสูงสุด แต่หากคนทำให้คนส่วนมากที่สุดมีความสุขสูงสุดได้ ถือว่า คุณสามารถทำหน้าที่ดูแลเรื่อง Public Interest ได้ นี่ก็คือจุด Pragmatism สรุป ๑) คนมองแกเป็นศรีธนญชัย และ ๒) มองเป็น Pragmatism</p>
๑๗๖๖	Adam Smith นักปราชญ์ชาวสก็อต มีเรื่อง The Division of Labor มาอีก
๑๗๘๕	<p>ตรงนี้ ไม่มีอะไร แต่ที่เอามาคือมีเรื่อง Department of State, Department of war, Department of Treasury และ Office of Power attorney มีความเป็นมาเป็นไป ก่อนปี ๑๘๖๒ กม.อเมริกันยังไม่มีเขียนถ้าประธานาธิบดีสิ้นชีวิตหรือไร้สมรรถภาพใครจะขึ้นมาแทนประธานาธิบดี เมื่อก่อนนี้การเลือกประธานาธิบดีและรองประธานาธิบดีเลือกคนละBallotกันรองประธานาธิบดีแม้ประธานาธิบดีจะตายก็ไม่สามารถขึ้นมาเป็นประธานาธิบดีได้เลย ในกรณี ๑๗๘๕ ถ้าเขียนแบบนี้ถ้าประธานาธิบดีเป็นอะไรไป คนที่จะขึ้นมาแทนคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รว.กท. รว.คลัง และอัยการสูงสุด ตามลำดับ จนในปี ๑๘๖๒ ได้มีการแก้ไขเขียนไว้ใน 25th Amendment ว่าถ้าประธานาธิบดีสิ้นชีวิตหรือไร้สมรรถภาพคนที่จะขึ้นมาแทนคือ รองประธานาธิบดี</p> <p>มีปัญหาทางประวัติศาสตร์สหรัฐฯ สมัย รุสเวลต์ เป็นนงอย หมอก็ไม่กล้าจะตัดสินใจว่าแกไร้สมรรถภาพ เพราะขณะนั้นคนที่ได้รับการเลือกตั้งจะมีความศักดิ์สิทธิ์มากกว่าคนที่ได้รับการแต่งตั้ง เลยไม่มีใครกล้าไปบอกว่าประธานาธิบดีไร้สมรรถภาพ ดังนั้น คนที่ run สหรัฐฯ ตอนนั้นคือ Illinois Roosevelt ทรราชประธานาธิบดี ถ้าทรราชของประธานาธิบดียังแข็งแรงก็ไม่มีใครกล้า เพราะเป็นเรื่องของความชอบธรรม</p>
๑๘๐๓	<p>Jurisdictional Review เหมือนศาลรัฐธรรมนูญของเรา แต่ศาลสูงสุด (ศาลฎีกา) ของอเมริกัน มีหน้าที่อย่างเดียวกันคือ ตัดสินว่าจะไรที่ขัดกับรัฐธรรมนูญบ้าง แต่บ้านเราศาลรัฐธรรมนูญตัดสินอะไรไปหมด</p> <p>Jurisdictional Review คือ การชี้ว่าการกระทำที่กระทำนั้นขัดกับรัฐธรรมนูญหรือไม่ เป็นการชี้ที่ประเด็นเดียว</p>
๑๘๑๓	Robert Owen, Key Concept คือ Vital Machines คือ คน นั้นเอง และที่ตรงข้ามคือ Inanimate Machines คือ เครื่องจักร Vital คือ กระดูกกระดูก คือ คน Key Concept ของ Robert Owen คือ คนนั้นมีความสำคัญ

	ไม่มีชื่อในกว่าเครื่องจักร เมื่อकिราเฮอ Sun Tsu คราวมีเราชื่อ Robert Owen ซึ่งละเอียดยกว่า Sun Tsu คราวที่ Owen เป็นนักสังคมนิยม เป็นนักมานุษยนิยม จริงๆ แล้วเคยเป็นนักอุตสาหกรรมที่ร่ำรวยมาก และความร่ำรวยของเขานั้นอยู่บนความทุกข์ของคนงาน และเขาก็มาชกโคลนหลังมีเงินทองเท่าไรๆ เขาก็นำมาช่วยเหลือคนงาน จนแกล้มละลายเพราะด่าเขาไปมากไปหน่อย
๑๘๑๔	ประธานาธิบดี James Madison เป็นครั้งสุดท้ายที่เห็น James Madison เป็น Commander in Chief ออกบัญชาการรบที่ Bladenburg (Maryland) ปรากฏว่าทั้งอังกฤษ เพราะแต่ก่อนอังกฤษเป็นเจ้าของ เครื่องมือเครื่องจักรกล เมื่อขึ้นอย่างอเมริกาจะไปสู่ทะเล ไร ได้ และอังกฤษเอา White House คือ
๑๘๑๘	McCulloch V. Maryland เป็นคำพิพากษาศาลฎีกาซึ่งเริ่มแรกของอเมริกา สามารถที่จะเอาเข้าเป็นกฎหมายได้เลย
๑๘๒๓	Jeremy Bentham ครูสาวเหมือน Machiaveli สิ่งที่เขาพูดถึงคือ ผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) สิ่งที่เขาเขียนยังไม่ค่อยชัดเท่าไร แต่เรารู้ความได้ว่า เขาพยายามบอกว่าบทบาทของรัฐมาเกี่ยวกับการพยายามที่จะทำให้คนจำนวนมากที่สุดในสังคมมีความสุขสูงสุด ไม่ใช่ทำให้คนทุกคน ก็ถือว่าได้ คำว่า Greatest good ครานั้นใช้คำว่า happiness แทนได้
๑๘๒๘	ประธานาธิบดี Andrew Jackson, Key Concept คราวนี้คือ Spoils Politics Andrew จึงที่ไม่ว่า Spoil System ยังใช้ได้อยู่ เขาบอกว่า การทำงานในรัฐบาลนั้น ไม่จำเป็นต้องง้อใจท้าวผู้ท้าวสามารถอะไร นักหนา คนที่มีสติปัญญาดีก็สามรถเข้ามาเป็นข้าราชการได้ อะไรเขาไปไหนก็มีการศึกษา ความรู้ ความสามารถความชำนาญมาไล่ไว้ทำไม ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาเป็นข้าราชการได้ แต่เขาอยากหาเหตุผลเข้าข้างตนเองที่จะบรรจุคนน้อง ๒๒๒ Andrew Jackson ก็ไม่ได้มีวิชาเขบตาวิชาลัย บอกว่าเห็นไหม เขาไม่ได้จบมหาวิทยาลัยยังไม่เข้าเรียนซ้ำได้ แล้วไปให้เขาคูสมันมีคือเรื่องจะบรรจุคนธรรมดาให้มาทำงานไล่ทำไม
๑๘๓๒	วุฒิสมาชิก William Marry "to the victor belongs to the spoils of the enemy" เป็นภาษากฎหมาย spoil คือ เผลอคือ เขาวิตกกังวลการเมืองทางการเมืองระดับชาติก็ ในการรบทัพจับใจก็มันประเทศที่จะชนะสามารถที่จะกวาดล้างผู้คนเป็นของกลับไปประเทศตนเอง แต่ในทางการเมือง Spoil เป็นสิทธิพิเศษที่ประชนาธิบดี จะเอางานไม่ให้ใครก็ได้ พรรคการเมืองที่ชนะการเลือกตั้ง
	การพูดเรื่องต่างๆ ตั้งแต่ปี ๑๘๐๐ กว่า จนถึง ๑๘๑๑ ต้นแนวโน้บที่มุ่งเรื่อง Scientific Management ทั้งสิ้น ถนนทุกสายมุ่งไปสู่ Scientific Management จริงๆ ก่อนหน้านั้น Frederick W. Taylor เขาไม่ได้คิดว่าเป็น Task Management คนที่มันเปลี่ยนจาก Task Management เป็น Scientific Management ก็คือที่มาของเขาเป็นผู้พิพากษา Key Concept คราวนี้คือ Scientific Management Movement ในอังกฤษจะหมายถึง Modern Management
๑๘๓๓	Charles Babbage, Key Concept = Analytical engine เครื่องจักรที่สามารถวิเคราะห์ได้ หรือว่าผลงานของเขาคือเป็นวิศวกรนั้น เป็นที่มาของ Modern Computer
๑๘๓๖	Alexis de Tocqueville ชาวฝรั่งเศส ไปได้ศึกษารัฐบ้านทอมการเมือง และวัฒนธรรมทางการเมืองของอเมริกา Key Concept = Political Culture, คงจะคล้ายเหมือนคนอังกฤษ มักจะดูถูกคนอเมริกันว่าเป็นมือขึ้น พวกที่หนีไปอยู่ที่อื่น เป็นพวกไม่มีอารยธรรม วัฒนธรรม แต่พอไปอเมริกา พวก อเมริกามันเจริญมากกว่าฝรั่งเศส หรือใครๆ ประเด็นคือ Tocqueville ถามว่าทำไม? สิ่งหนึ่งที่เขาไม่ได้เขียนไว้ คราวนี้ แต่ในเนื้อหาเต็ม คือ การที่อเมริกันเจริญมากกว่าใครๆ ก็เพราะการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในอเมริกานั้น ถ้ามองระดับสังคม Voluntary Association ทั้งนั้น ผ่านสมาคมวิชาชีพ รัฐบาลแทบไม่ต้องทำอะไร

	<p>เลขออกชนเป็นคนทำ มีทฤษฎีการพัฒนาอันหนึ่งที่ การพัฒนาในทุกประเทศนั้นเป็นฝีมือของภาคเอกชน และประชาชนอาสาสมัคร บ้านเรามีหลายแห่งแต่ไม่ทราบทำเต็มที่หรือยัง</p> <p>Political Culture ในความหมายแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. Parochial Political Culture (Parochial = คั่งเคิม เฉพาะท้องถิ่น หรือ โบราณ) เป็นวัฒนธรรม การปกครองการบริหารแบบหัวหน้าเผ่าหรือกษัตริย์สมบูรณาญาสิทธิราชย์นั่นเอง แปลว่าทั้งสองมีอำนาจสิทธิ์ขาด เป็น Lord of Land หรือ Lord of Right หมดผู้มีอำนาจมาก ในบางวัฒนธรรม คนนอนกับเจ้าสาวคืนแรกไม่ใช่เจ้าบ่าว แต่เป็นหัวหน้าเผ่า เดี่ยวนี้แถวป้า นวาก็มีก็ยังมี ๒. Subject Political Culture แปลว่า โพรฟ้า หรือ The Governed (ผู้อยู่ใต้ปกครอง) ๓. Participant/Civic/Democratic Political Culture (Key Concept คือ Participant) ทำแบบประชาธิปไตย ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม Deep down ในใจของคนอังกฤษ/อเมริกา คนอังกฤษยังมีความคิดในแง่ Aristocrat และยุโรปยังเป็นเจ้าขุนมูลนาย แต่อเมริกาไม่มีเลย ประชาธิปไตยคืออเมริกาไม่เคยมี Badge คือดอกเสื้อ จนกระทั่งนิกสัน และในช่วงการก่อการร้าย เพราะใส่สิ่งประดับแล้วสะท้อนให้คิดถึง Aristocrat ซึ่งคนเจ็บช้ำมากตอนหนีไปจากยุโรป เล้าไม่ยอมไปให้ประวัติศาสตร์ชำระ เพราะคนเราต้องเท่ากัน พวกที่ใส่หมวกจะมีพวกทหารผ่านศึก ข้าราชการ การเมืองจะไม่มี Ornament อะไรเด็ดขาดเลย เห็นครั้งแรกตอนธงชาติอเมริกัน ตอนที่ผู้ก่อการร้าย
๑๙๔๒	<p>The first ruling establishing the legality of the right of workers to strike for higher wages. ก่อนหน้านี้ Strike ไม่ได้ ตอนนี้ strike ได้แล้ว เพราะศาลตัดสินแล้ว ในคดี Commonwealth V. Hunt ศาลฎีกาของรัฐแมสซาชูเซต ออกมาตัดสินว่า ต่อไปนี้คนงานมีสิทธินัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงานขึ้น</p>
๑๙๕๕	<p>Daniel C. McCallum เขียน 6 Basic principles administration การบริหารสามารถพัฒนาเป็นหลักการหลักเกณฑ์ได้ นอกเหนือไปจากสังคมนิยมหรือกฎอะไรทั้งหลาย โดยทั้ง ๖ ประการที่เขา กล่าวถึง ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การแบ่งงานตามความรู้ความรับผิดชอบ มอบอำนาจ ความงานที่มอบไปแล้วทำตามหรือเปล่า ดูจากบันทึกประจำวัน ดูว่าใครเกรงไม่เกรง เป็น Discipline ในการทำงานสมัยก่อนเป็นหลักเบื้องต้น ปี ๑๙๕๕ คิดได้ก็เก่งแล้ว เพราะเวลานั้นยังไม่ได้แบ่งเลขว่างงานไหนของหัวหน้า งานไหนของลูกน้อง ใช้สามัญสำนึก แต่พอมีคนมาเขียนกฎอย่างนี้ก็เลิศขึ้น ๒) มี Hierarchy สหการบังคับบัญชา (๑-๓ เป็น ดันโครงสร้าง) ๓) มี System of Rule มีระบบระเบียบ ๔) Rationality ใช้เหตุใช้ผลใช้อารมณ์ ๕) Impersonality ไม่ถือบุคคลเป็นสำคัญ <p>สูง กลาง คำนึงถึงคติคือได้ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๖) Rule Orientation ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"> ๔ - ๖ ด้านพฤติกรรม </div>
๑๙๖๘	<p>Judge John F. Dillon เป็นหลักกฎหมาย บอกว่ารัฐบาลท้องถิ่นจะมีอำนาจมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับความเมตตาการุณาของรัฐบาลมลรัฐฯ แบ่งหน้าที่กัน ถ้ารัฐบาลมลรัฐฯ ไม่ให้อำนาจก็ทำอะไรไม่ได้จะทำได้เฉพาะในอาณาเขตของมลรัฐ (At the mercy of state government)</p>

	<p>ตรงนี้อาจเป็น Key Concept เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน The fourteen amendment ระบุว่า No state shall “deprive any person of life, liberty, or property without due process of law” is ratified. มีหนังสือของ Ted Gurr, “Why men rebel?” หนามาก ๑๐๐ กว่าหน้า เขาพยายามถามว่า ทำไมคนถึงก่อความวุ่นวาย? คำตอบของเขา คือ Relative Deprivation, คำว่า Relative แปลว่า สัมพัทธ์ขึ้นลง คนก่อความวุ่นวายเมื่อเขาถึงจุดๆ หนึ่ง จุดนั้นเรียกว่า Relative Deprivation คือ เมื่อคนมีความรู้สึกว่าสิทธิขั้นพื้นฐานของเขาถูกถูกรอนจนไม่สามารถจะทนต่อไปได้อีกแล้ว ดังนั้น Why men rebel? ถึงได้เกิดครวญมีมา Post-modernism ด้วยคำถามเดียวกันนี้แหละ กรณีเขื่อนปากมูล ทำไมคนปากมูลจึงไม่เห็นคุณค่าเห็นชอบกับรัฐบาล ทำไมจึงออกมาต่อต้านรัฐบาล ประเด็นเดียวกันกับ Classic กับสมัยก่อน คือว่า ที่คนต่อต้านเพราะเค้า มีความรู้สึกว่าถูกรอนสิทธิ Post-modernism วิทยานิพนธ์ ดร.พรชัยฯ ให้คำตอบว่า ที่ชาวเขื่อนปากมูลออกมาต่อต้าน เพราะเมื่อถึงจุดๆ หนึ่ง จุดนั้นเขาไม่เชื่อว่าประชาธิปไตยเสรีนิยมจะให้สิทธิเสรีภาพกับเค้าพอที่เค้าจะแก้ปัญหาคาการประสพชะตากรรมของเขาได้ เขาไม่ยอมเล่นเกมของประชาธิปไตยเสรีนิยมแล้ว แล้วยังพูดต่อไปว่า ประชาธิปไตยเสรีนิยมเป็นการปกครองการบริหาร เป็นกลลวงของชนชั้นกลางคิดขึ้นมา เพื่อจะปลุกกระดมให้คนต่อต้านระบบกษัตริย์ แสดงว่ามีผลประโยชน์อยู่ด้วย Deprive จะคมด้วย of, Deprivation ถ้าเค้าเงินมีเล่นประชาธิปไตยในความหมายของรัฐบาล เขาจะปฏิเสธเขาไม่ยอมเล่นเกมนี้ จะเล่นเกมของเขา เกมตรงนั้นคือ ประชาธิปไตยนั้น ทันทที่ที่เขาขออนุญาตจะเนนเสียงบัตรเลือกตั้งนี้เค้าหมดแล้ว เขาไม่สามารถเข้าไปถึงศูนย์กลางอำนาจถึงอะไรได้ เขาพัฒนาเกมของเขาขึ้นมา ปฏิเสธตั้งแต่ถ้อยคำและวิธีการที่ใช้ แม้กระทั่งนโยบายว่านโยบายพวกนี้เขินขึ้นมาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาที่ไม่ชอบทั้งนั้น ท่านอาจต้องศึกษาไปอีกเยอะมาก บางท่านอาจต้องสามต่อ ไป ท่านต้องเจอเหตุผลแบบนี้ ที่เวลาประชาชนออกมาประท้วงไม่เห็นด้วยกับรัฐบาล เขาจะไม่ใช้กติกาของรัฐบาลประชาธิปไตย แต่จะใช้กติกาของ Post-modern ของเขาที่เขาคิดว่าจะทำให้เขาสามารถบรรลุสิ่งที่ต้องการ กรณีของชายฮาย วิทยานิพนธ์ของธรรมศาสตร์ (อยากอ่านจึงเขากำลังทำอยู่) ปีหน้าจะ ไม่ทำ เรื่องอื่นจะทำ Post-modern อย่างเดียว เอาคนที่เก่งด้านนี้มาเขียน</p>
๑๘๗๑	Key Concept คือ อเมริกาให้ใช้ กก. ปี ๑๘๗๒ – ๑๘๗๓ นั้นแสดงว่า คนอเมริกันกลัวว่าอำนาจจะไปกระจุกที่จุดใดจุดหนึ่ง สังคมจะเป็นเผด็จการ จึงต้อง ๑) กระจายอำนาจ ๒) อำนาจไม่ได้ให้ถาวรให้ชั่วพริบตาใจในวงจำกัด ตรงกับ Iron Law of oligarchy ว่า ที่ไหนมีองค์กรที่มีเผด็จการ
๑๘๘๑	President James Garfield ถูกฆาตกรรม คือ ผลเสียของการเล่นพรรคพวก
๑๘๘๕	Capt. Henry Metcalfe วิศวกร เขียน “Science of Administration” แด่หมวดหมู่ระเบียบขั้นตอน
๑๘๘๖	Henry R. Towne “The engineer as an Economist” โดยแท้เป็นวิศวกร แต่แปรมาเป็นนักเศรษฐศาสตร์ ใครที่จบวิศวะไปเรียนอะไรต่อก็ได้อะไรก็ได้ ไปเรียนได้ทุกอย่าง American Federation of Labor ตั้งโดยมี Samuel Gompers ประธานฯ สหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุด
๑๘๘๗	Woodrow Wilson: “The Study of Administration” Key Concept คือ ถ้าอยากจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จต้อง ๑) แยกการเมืองออกจากการบริหาร ๒) ต้องมีแบบการบริหารแบบเอกชนมาใช้ (Business Like) ปัจจุบันเรียกว่า Public Management = การจัดการภาครัฐ แต่ของเราเรียก Public Administration รัฐบาลเป็นเจ้าของเอกชนบริหาร
๑๘๘๘	Lord James Bryce “Conspicuous failure” ไปดูการบริหารของเมือง สิ่งที่ได้อือ “คนที่ดีที่สุดในสมัยมีโอกาสได้เป็นประธาธิบดีคืออเมริกัน” เพราะคนดีไม่ลดตัวลงมาเลือกกลัวกับอาฆม การเมืองมัน

	สกปรก การเมืองในท้ายที่สุดไม่มีมิตรแท้และศัตรูถาวร
๑๕๐๐	Frank J. Goodnow: "Politics and Administration" แยกการเมืองออกจากการบริหาร
๑๕๐๓	Frederick W. Taylor: "Shop Management" พยายามทำให้การบริหารเป็นศาสตร์ เรียกว่า The science of industrial management คือขั้นคอน
๑๕๐๔	Lincoln Steffens: Shame of the cities เขาไปพบที่ฟิลาเดลเฟีย ว่ามีการ Corruption and Contented แต่ประชาชนยังอยู่ดีมีความสุข แปลว่า กลายเป็นวัฒนธรรมกันไปแล้ว Frank B. and Lillian M. Gilbreth: Key Concept คือ Time Motion Study และ Key Concept จริงๆ คือ Therblic เอานามสกุลมาเขียนกลับทาง การทำงานของคนนั้นร่างกายคนจะเคลื่อนไหวกว่า ๒๐ กระบวนท่า เอามาหักจับเวลา ดูการเคลื่อนไหวแต่ละครั้ง แล้วเอาผลรวมมารวมกันเข้าเป็นการทำงานที่ดีที่สุด
๑๕๐๘	Arthur F. Bentley: The Process of Government อันนี้คือ Group Theory
๑๕๑๐	Louis D. Brandeis: เป็นพวกเดียวกับ Frederick W. Taylor เป็นคนที่เปลี่ยน Task Management มาเป็น Scientific Management
๑๕๑๑	Frederick W. Taylor: พุดไปแล้วว่ามีอะไรบ้าง The Principles of Scientific Management พัฒนาศาสตร์ของแต่ละส่วนงาน สภาพการทำงาน แบ่งงานกันทำ ที่สำคัญคือเงินสามารถจูงใจคนทำงานได้
๑๕๑๓	Hugo Munsterburg: Key Concept คือ Efficiency คือเอาศาสตร์สาขาของสถาบันสหวิชาชีพเข้ามาศึกษา พฤติกรรมจรรยาให้มีประสิทธิภาพ
๑๕๑๔	Robert Michels: Key Concept คือ Iron Law of Oligarchy: "Who says organization, say oligarchy" ใครพุดถึงองค์การ คนนั้นเป็นเผด็จการ
๑๕๑๖	Henri Fayol: Theory of Management ประกอบด้วย POCCC + 14 Principles พุดเรื่อง Executive functions ภารกิจผู้บริหารระดับสูง ต้องคนไปคู่อีกนอกจากนี้ที่พุดกัน คือ ของ POSCOB, Flier, Chester i. Barnard, 1 minute manager และ Mintzburg นำสังเกตว่า ๒ คนระหว่าง Fayol กับ Frederick W. Taylor ไม่มีการติดต่อกับกัน แต่ Fayol สนใจศึกษาผู้บริหารระดับสูง แต่ Taylor สนใจศึกษาคณะงานผู้บริหารระดับล่าง ต้องปรับปรุงการทำงานของคณะงานให้ดีขึ้น พยายามคาดกันเอาผลงานจากคณะงานให้มากที่สุด และจ่ายเงินแต่น้อยๆ แต่ Henri Fayol กลับมองตรงข้าม เป็นไปได้ใหม่ที่การบริหารที่ผิดพลาดเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่ได้ปฏิบัติภารกิจของตนเอง เป็นมุมมองอีกมุมมองหนึ่ง
๑๕๒๒	Max Weber เรื่อง Structural Definition of Bureaucracy ท่านต้องเจอคนมองในทั้งแง่บวก บางคนมองแง่ลบ บางคนทั้งบวกและลบ คนที่มองในแง่บวก ได้แก่ Weber, Neo Weberism, Elliott Jaques (Jaquesian), Charles Perrow พวกนี้เห็นด้วยกับ Max Weber ทั้งสิ้น มองว่าหลักการ ๖ ประการดีอยู่แล้ว (โครงสร้าง ๑ ประการ และหลักพฤติกรรม ๓ ประการ) Bureaucracy is here to stay. ที่มาโจมตีกันนั้นอาจจะ ๑) ยังเอาหลัก ๖ ประการของเขามาใช้ไม่หมดใช้แค่บางส่วน ๒) เอามาใช้หมดแต่ด้วยเจตนาที่ไม่นับริสุทธ์ เช่น เรื่องระเบียบกฎเกณฑ์ ไปโยงถึง Alvin Gouldner ว่าระเบียบมีอยู่บางที่ใช้บางที่ไม่ใช้ โอกาสใช้ระเบียบตามโทษานุโทษมีน้อย ส่วนใหญ่จะเพิกเฉย หรือใช้ระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อทำหน้าศัตรูของเรา ตอนที่ Weber ถูกระบบว่าดีที่สุดในนั้น เปรียบกับระบบหัวหน้าเผ่าสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ไม่ได้เทียบกับระบบสมัยใหม่ แต่นักวิจารณ์รุ่นใหม่วิจารณ์ Weberian Behavior กับ Structure ขององค์การสมัยใหม่ ทั้งสิ้น ซึ่งคิดว่ามันไม่ยุติธรรม ถึงแม้ว่า ๖ ประการที่ว่าล้าสมัย พวก Weberism ก็ยังคิดว่ายังใช้ได้อยู่

๑๕๓๑	James D. Mooney กับ Alan C. Reiley ตรีนี้ Key Concept คือ Coordination แม้ว่าเขียนว่า Principles of Organization แต่พอดูข้างในเป็น Coordination ของ Mooney & Reiley มี ๒ ประเภท คือ ๑) ในแนวตั้ง (Vertical Coordination) ๒) ในแนวนอน (Horizontal/Lateral Coordination) The Star Spangled Banner เพลงชาติก็อยู่ตรงนี้
๑๕๓๓	<p>ประธานาธิบดี Franklin D. Roosevelt: New Deal เหมือนไทยรักไทย “คิดใหม่ทำใหม่” แต่เป็นในปี ๑๕๓๓ เศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก เพื่อแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจของอเมริกา โดยสร้าง TVA ขึ้นมาซึ่งจะพูดต่อไป</p> <p>Elton Mayo ได้รับเกียรติว่าเป็นนักทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์ แ่จริงโดยเนื้อแท้ร่วมกับ กิวน์นี่ถอยหลัง หลังจากที่เขาเก็บข้อมูลแล้ว Mayo เป็นคนที่เก่งอ่านสรุปข้อมูลสามารถอ่านข้อมูลย้อนหลังที่วิจัยกันได้ ๑ - ๒ ปี เป็นคนหยิบจับปลาน้ำได้ เอาสิ่งที่พบมาตีพิมพ์ ในเรื่อง Human Relation คนมักมองในด้านเดียวด้านที่มีความสุข แต่ที่จริงควรมองทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น สระน้ำ ถ้วยและกอกไม้ คือ สระน้ำคือใจกว้าง ถ้วยคือ ลูกน้อง กอกไม้คือ ไม้เรียว ถ้าลูกน้องทำไม่ดีก็ลงโทษแง่ลบคือใครไม่ทำตาม Social Norm ก็ต้องถูกลงโทษ</p> <p>The Tennessee Valley Authority (TVA) เป็นรัฐวิสาหกิจใหม่ที่จะเทียบก็เหมือน Eastern Seaboard บ้านเรา สร้างขึ้นมาเพื่อสร้างงานให้ประชาชน ขณะนี้บทบาทสภาพพัฒนาเปลี่ยนไป น่าจะเป็น War room น่าจะไม่มีแผนฯ ๑๐ นายฯ รวบอำนาจหัวทางหมด นายฯ ไม่ฟังใครแล้วไม่เชื่อนักเศรษฐศาสตร์อีกแล้ว เชื่อสิ่งที่คิดในใจ เมื่อก่อน ศก.ฟังเดี๋ยวนี้ไม่ฟังแล้ว ไปฟังความคิดใหม่ๆ ข้างนอก เชื่อหนังสือและคำนิเทศภาพพิมพ์ ทำผิดพลาดทั้งหมด รวมอำนาจ เมื่อก่อนแยกกันอยู่ กลับไปสู่ Iron Law of Oligarchy ไม่มีช่องว่างให้ข้าราชการประจำ ทำตามอย่างเดียวน แต่ที่คนที่เห็นหัวนักแล้วคือ กลัวคนไม่รัก นายฯ เองประธานาธิบดีเองกลัวประชาชนไม่รัก</p>
๑๕๓๔	<p>“Brownlow Committee” เป็นคณะกรรมการปฏิรูปของเขา โดยเฉพาะการปฏิรูปการบริหารงานของข้าราชการให้สนองตอบความต้องการของประธานาธิบดี “President needs help” โดยเฉพาะสายบริหารให้ตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้ชัดเจน สายบริหารตรงนั้นจะมี ๒ พวก พวกแรกเป็นพวกวงในของประธานาธิบดี อีกพวกเป็นกระทรวงทบวงกรม พวกวงในมีอำนาจมาก ขึ้นมาเป็นกษัตริย์ไม่ขึ้นไม้ บางครั้งประธานาธิบดีไม่ได้สั่ง</p> <p>Luther Gulick & Lyndall Urwick พุคแล้วพวก POSDCORB, PAFHRIER (Graham & Hayes), Chester I. Barnard (Functions of Executive: Inducement, Contribution, Communication), 1 minute management.....</p>
๑๕๓๕	<p>Chester I. Barnard: ข้าอีกครั้ง ในเมืองนอกเขาจะเริ่มจากภาคปฏิบัติก่อนแล้วค่อยมาทฤษฎี แต่บ้านเรารับเรียนจากทฤษฎีไปหาปฏิบัติ The Functions of the Executive เขียนขึ้นจากประสบการณ์ของ Chester I. Barnard เขาเคยบริหารบริษัท Telephone เขาเอาแนวคิดตรงนั้นมาเขียน วิธีการที่ใช้คือ Sociological approach (Analysis of Organization) ใช้วิธีการด้านสังคมวิทยา Key Concept = Cooperative Group Effort บอกว่า การบริหารงานนั้นเป็นการร่วมมือร่วมใจในการผลักดันในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ คล้ายๆ จะบอกว่า องค์การนั้นเป็นสิ่งที่มีชีวิต มีเกิดแก่เจ็บตายรักโลกโกรธหลง เป็น Organism ไม่ใช่มององค์การแบบเป็น Human Engineer หรือเป็นแบบเครื่องจักร</p>
๑๕๓๕	The Hatch Act กฎหมายฉบับนี้ ห้ามมิให้ข้าราชการรัฐบาลลงไปยังเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมือง

	<p>และต่อมาในนัยยะของกฎหมายได้ขยายไปยังรัฐบาลของมลรัฐหรือท้องถิ่น ในกรณีที่มี Program รัฐบาลกลางไปอยู่ในรัฐบาลท้องถิ่น คนที่ทำงานเหล่านั้นต้องอยู่ในข่ายข้อห้ามของ พ.ร.บ.ฉบับนี้ F.J. Roethlisberger ก็เหมือนกับ Mayo เอาสิ่งที่ค้นพบมาตีแพร์</p>
๑๕๔๐	<p>Robert K. Merton: ที่พูดเรื่องระบบ Mertonian Bureaucracy บอกว่า Bureaucracy ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างมันหยุดไปหมด Dysfunction แปลว่าไม่ปฏิบัติภารกิจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและแย่งกว่าไม่มีประสิทธิภาพเสียอีก แปลว่า มอง Bureaucracy ไปในแง่ลบ ตรงข้ามกับ Max Weber Carl J. Friedrich กับ Herman Finer: Carl Friedrich มองคนไปในแง่ดีงาม มองคนว่าสามารถ (จริงๆคือ Theory Y นั่นเอง) กำกับดูแลพฤติกรรมคนเองได้ คนเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ คนนั้นเสียสละขึ้นห้อยคอกู้ข้างคน Finer อยู่ข้างองค์การ</p> <p>โดยสรุป Carl Friedrich เน้นเรื่อง Internal Control เชื่อว่าคนควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ โดยผ่านวิชาชีพนิยมและมาตรฐานวิชาชีพ ส่วน Herman Finer นั้นมองว่าคนก็เกียจคร้านหลังยาว จะปล่อยให้ควบคุมตนเองไม่ได้ ต้องใช้ External Control ใช้กฎหมาย ใช้การกำกับดูแลโดยสาธารณชน สองคนมีคณละมุมมองกับ เทียบ Friedrich เป็นนักบุญ คือ "Y" เป็นจิ้ง จี๊ด รุสโซ และ Finer เป็นคนบาป คือ "X" เป็นฆงค์ ซิมอง กับ โทมัส ฮ็อก</p>
๑๕๔๑	<p>James Burnham: The Managerial Revolution เขียนในลักษณะที่ว่า การกำกับดูแลองค์กรขนาดใหญ่ นั้นได้เปลี่ยนมือจากคนที่เป็นเจ้าของคนที่ร่ำรวยไปอยู่ในมือของ Professionalism Key Concept = Expertise ความรอบรู้ คนที่มีความรู้คือคนที่อำนาจ อำนาจในที่นี้ไม่ใช่อาวุธศาสตร์ ไม่ใช่ความร่ำรวย ความเป็นเจ้าของ แต่เป็นอำนาจความรู้</p>
๑๕๔๓	<p>Abraham Maslow: "needs hierarchy" เป็นหนึ่งใน motivation theory เป็นความต้องการที่เมื่อเปรียบเทียบกับเครื่องหมายทางคณิตศาสตร์ + - * / แล้วจะเป็นเครื่องหมาย - คือสิ่งที่ขาดหายไป need แปลว่าเอาสิ่งที่ขาด ไปจูงใจเป็นข้อเสนอที่เขาต้องการอะไรเราก็ให้ตามที่เขาสขอ</p>
๑๕๔๔	<p>J. Donald Kingsley "Representative Bureaucracy" คือระบบราชการต้องมีตัวแทน Donald Kingsley อยากให้ข้าราชการประจำเหมือน สส. หรือ สว. และบางคนเชื่อว่าถ้าทำอย่างนี้ข้าราชการจะเป็นกระบอกเสียงแทนให้ ในการรับคนเข้าทำงานน่าจะเกลี้ยเคียงเป็น % เป็นตัวแทนของเพศ ศาสนา ระบบราชการไทยไม่ใช่ Representative Bureaucracy เพราะผูกขาดอยู่กับคนที่มาจากครอบครัวข้าราชการ ๔๐% และอีกกลุ่มมาจัพ้อคั้ววนิช อีก ๓๒% คน ๗๒% เป็น Representative ไม่ได้ แต่เป็นเผด็จการ คงไม่ทำอะไรให้คนอื่นหรือ ลูกชาวนาได้เป็น ๑.๕% ส่วนลูกกรรมกร เป็น ๑.๕% เท่านั้นเอง เป็นการวิจัย Profile ปี ๒๕๒๘ ข้าราชการ ระดับสูง ซี ๗ ถึง ซี ๑๑ จำนวน ๒๐,๐๐๐ คน ตอนมา ๑๑,๖๕๑ คน ขณะนี้แตกออกเป็น ๖๐๐,๐๐๐ คน นี่คืปัญหาใหญ่ของระบบราชการ ไทยที่ไม่เป็น Representative ได้ เป็น Better-off คนที่ข้าราชการต้องเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ ข้าราชการระดับสูง ต้องผ่าน วปอ. หรือ รร. เสธ. กลัวข้าราชการจะจับมือกับพ่อค้า มัน Boil down ๔๕ คนในศึกไทยคู่ฟ้า ในประวัติศาสตร์โลก ไม่เคยมีคนชั้นสูงกับกรรมกรปฏิบัติ มีแต่คนชั้นกลาง แต่นั่นคนชั้นกลางเป็นข้าราชการ จึงไม่มีใครหุบหม้อข้าวตนเอง</p> <p>David E. Lilienthal หนังสือชื่อ TVA: Democracy on the March: TVA นั้นเป็นสัญลักษณ์ที่บอกว่า ประชาธิปไตยที่กำลังก้าวไปข้างหน้า การวางแผนไม่ใช่การบริหารเพียงอย่างเดียว การวางแผนเป็นทั้งการเมืองและการบริหาร คนไม่เล่นการเมืองเพราะคิดว่าการเมืองเป็นสิ่งสกปรก necessary evil ความชั่วร้ายที่จำเป็น การบริหารจะไปเน้นความถูกต้องอย่างเดียวไม่ได้</p>

๑๕๔๕	Paul Appleby เขียนหนังสือชื่อ "Big Democracy" ไม่เห็นด้วยกับการแยกการเมืองออกจากการบริหารการเมืองเป็นคนวางนโยบาย แล้วการบริหารเป็นผู้ปฏิบัติที่จริงแล้วบริบทของคนอเมริกันการเมืองกับการบริหารถูกขนานกันไป สรุปว่า Appleby ไม่อยากจะแยกการเมืองออกจากการบริหาร
๑๕๔๖	Herbert A. Simon's เขียนหนังสือชื่อ "The Proverbs of Administration" (สุภาษิตการบริหาร) ต้องการโจมตีหลักการบริหารว่าการที่ไปเขียนว่าหลักการบริหารเป็นวิทยาศาสตร์ อย่างมากก็เป็นได้แค่สุภาษิต ไม่แน่นอน และ ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง
๑๕๔๗	Robert A Dahl "The Science of Pubic Administration" ออกมาปฏิเสธว่าข้อคิดข้อเขียนเป็นวิทยาศาสตร์ที่แท้ไม่ใช่ ถ้าพิสูจน์ให้เห็นใน ๓ ข้อได้ว่า <ol style="list-style-type: none"> ๑. ไม่ได้เอาความคิดของตนเองมาเกี่ยวข้องกับหรือมาเป็นปทัสสถาน เพราะคุณใช้คำว่า what ought to be แทนที่จะใช้คำว่า what is to be ๒. เน้นโครงสร้างมิใช่เน้นพฤติกรรม ๓. มิใช่คู่ปัจจัยภายในต้องนำสภาพแวดล้อมมาเกี่ยวข้องกับด้วย
๑๕๔๘	Herbert A. Simon's เขียนหนังสือชื่อ "Administrative Behavior" บอกว่าวิธีการศึกษาที่เป็นวิทยาศาสตร์แท้จริงนั้น ควรจะนำมาศึกษาด้วยวิธีการ "logical positivism" (การวิจัยเชิงประจักษ์) sine era et studio สิ่งที่ต้องการศึกษา นั่น คือ การตัดสินใจ (decision making)
๑๕๔๘	Dwight Waldo ทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก "The Administrative State" โจมตี "gospel of efficiency" (ความขงของประสิทธิภาพ) บอกว่าการบริหารเน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดนั้น เป็นของราชการ ที่จริงแล้วน่าจะพูดเรื่องการเมืองด้วย การเมืองคือการสนองตอบต่อประชาชน
	Lester Coch and John R.P.French, Jr. "Overcoming Resistance to Change" key concept คือ Change ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงจะมีการต่อต้าน โดยเฉพาะคนที่ได้ประโยชน์ก่อนหน้านี้ ถ้าไม่ต้องการให้เกิดการต่อต้านให้น้อยลงต้อง <ol style="list-style-type: none"> ๑. อธิบายเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงว่าทำไมถึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง ๒. คึงเขาให้เขามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
	Norbert Wiener ตั้งชื่อคำหนึ่งชื่อ "cybernetic" มาจากคำว่า หางเสือ หมายถึง ศาสตร์ว่าด้วยการสื่อสารและการควบคุมต่อมาเป็นทฤษฎีระบบ (organizational theory) คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบต้องมีขอบเขต ๒. ที่ไหนมีระบบก็จะมีส่วนย่อยที่จะมีปฏิริยาตอบโต้กับส่วนรวม ๓. ในส่วนย่อยจะมีปฏิริยาตอบโต้ซึ่งกันและกัน และจะมีปฏิริยาตอบโต้สิ่งแวดล้อม (การที่จะพิจารณาว่าระบบใดเป็นระบบปิด ระบบเปิด ดูว่าทฤษฎีนั้นนำเอาสภาพแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องกับหรือไม่ ถ้าไม่เอาสภาพแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องกับพิจารณาเรื่องนั้นแต่ปัจจัยภายในก็เป็นระบบปิด แต่ถ้าเอาปัจจัยแวดล้อมตรงนั้นมาเกี่ยวข้องกับด้วยก็จะเป็นระบบเปิด) R.M. Stogdill: Key Concept = Traits ศึกษาบุคลิกภาพของภาวะผู้นำคนที่จะมีลักษณะภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะทางกายภาพ ภูมิหลังทางสังคม ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ
๑๕๔๘	Philip Selznick: TVA and the Grass Roots: key concept "Cooptation" การเปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร Norton E. Long พบว่า "Power and Administration" อำนาจเป็นเส้นเลือดใหญ่ของการบริหาร ผู้บริหารต้องแสวงหาเก็บรักษาและเพิ่มอำนาจ ถ้าไม่เช่นนั้นจะล้มเหลวสิ้นเชิง Rufus E. Miles, Jr. ผลงานคือ Miles' Law: "Where you stand depends on where you sit"

	<p>คนเราจะมึพฤติกรรมอย่างไรขึ้นอยู่กับบทบาทที่แสดง Vole คือสิ่งที่สังคมคาดหวังรางวัลที่ได้คือสถานะภาพ (status)</p> <p>Capt. Edsel Murphy: Murphy 's Law "If anything can go wrong, it will" อะไรจะเกิดก็ให้มันเกิด</p> <p>ทฤษฎีการบริหารที่เล่าเรียนมาทั้งหมดเชื่อว่าแก้ปัญหาคิดทั้งหมด เพราะบางปัญหาก็แก้ไม่ได้</p>
๑๕๕๐	<p>George C. Homans เขียน Human Group เป็นการนำเอาทฤษฎีระบบมาวิเคราะห์ในเชิงประยุกต์ key concept "System Theory" คนที่คิดคือ Norbert Wiener ถ้าพูดถึงระบบจะมี ๒ แบบคือระบบเปิด และระบบปิด ระบบนั้นจะมีขอบเขต มีกฎกติกาการมาท It start somewhere, end somewhere</p>
๑๕๕๑	<p>David Truman ก็มีแนวความคิดเช่นเดียวกับ Arthur F. Bentley คือเป็นพวกทฤษฎีกลุ่มเช่นเดียวกัน Group liberalism theory โดยบอกว่านโยบายสาธารณะเป็นผลพวงของ ปฏิกริยาของกลุ่มผลประโยชน์ ทฤษฎีนี้มีช่องโหว่ด้วยยอมรับทฤษฎีนี้ทำนอง make sure ว่ากลุ่มแต่ละกลุ่มมีอำนาจและอิทธิพลเท่ากัน แต่โดยธรรมชาติแล้วไม่มี การจะเปิดแบบ liberal คนจะเอานโยบายสาธารณะเป็นไปตามความประสงค์ของกลุ่มที่เข้มแข็งกว่าซึ่งไม่ถูกต้อง ทฤษฎีนี้ไม่มีการถ่วงน้ำหนัก จึงเป็นที่มาของ Theodore Lowi ในปี ๑๙๖๘ ที่เสนอ Judicial Democracy ประชาธิปไตยแบบควบคุมทฤษฎีก็คือ</p> <p>๑. ในการ วางกรอบนโยบายสาธารณะให้ไปคู่คำพิพากษาของศาลสูงแล้วที่ขบเคียนนำมากำหนดนโยบาย</p> <p>๒. เอานโยบายที่ได้เสนอและได้อำนาจจากรัฐในขณะใดขณะหนึ่งมาเป็นตัวกำหนดเช่นพรรคไทยรักไทยได้รับเลือกเข้ามาทำหน้าที่รัฐบาลก็นำนโยบายตอนที่หาเสียงไว้มากำหนดเป็นนโยบายสาธารณะได้</p> <p>Kurt Lewin เขาเสนอแบบจำลองเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและแบบจำลองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน จุดประสงค์ของการทำ Organizational Development (OD) เพื่อให้คนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปที่มีความคิดไม่ตรงกันทำงานร่วมกันได้คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. Unfreezing เป็นการค้นหาสมมติฐานการขัดแย้งกัน หาจุดที่ขัดแย้งกัน ๒. Change ลงมือแก้ปัญหา ๓. Refreezing ทำอย่างไรจึงจะรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้อยู่ยาวนาน
๑๕๕๒	<p>Verne B. Lewis's พูดถึงการบริหารตามทฤษฎีการงบประมาณ Toward a Theory of Budgeting ใช้ระบบ Planning Programming Budgeting (PPB)</p>
๑๕๕๔	<p>Peter Drucker การจัดการทางด้านปฏิบัติ นำเอาแนวความคิดเรื่อง MBO มาแพร่หลายคือการนำเอาคนงานมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ แล้วติดตามดูผลกระทบของนโยบาย</p> <p>Alvin Goukner: "Pattern Of Industrial Bureaucracy" รูปแบบระบบราชการอุตสาหกรรมได้บรรยายถึงการประพฤติกฎปฏิบัติคนการปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างระบบราชการอยู่ ๓ ประการด้วยกัน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. Mock แปลว่า เยาะเย้ย ทั้งผู้บังคับบัญชาและลูกน้องต่างรู้เต็มอกว่า เมื่อบริษัทกฎเกณฑ์ขององค์กรแต่ไม่ถึงว่าเป็นสาระ ไม่เคารพ ไม่ปฏิบัติตามแถมยังเยาะเย้ยกฎเกณฑ์เหล่านั้นอีกด้วย ๒. Punishment centered ใช้ระบบเพื่อการแก้แค้น สิ่งนี้มีได้อยู่ในใจของ Max Weber เลย Max Weber คิดเป็นกลางๆ ๓. Representative การมีส่วนร่วมหมายความว่าทั้งนายและลูกน้องเห็นวาระเบี่ยงกฎเกณฑ์เป็นสิ่งสำคัญ อันนี้ที่ Max Weber คิดไว้ในใจ และคิดว่าข้าราชการเป็นมืออาชีพ

	<p>Catheryn Seckler-Hudson : “Pubic Administration” ก่อนหน้านี้อมีการพูดถึงเรื่องนี้แล้วในช่วง ๑๘๗๗ สมัย Woodrow Wilson ได้ทิ้งช่วงมานาน นายกรัฐมนตรี ทักยิม ได้นำทฤษฎีนี้มาใช้แต่เพิ่มสี่สั้นลงไป</p> <p>Dwight Waldo’s ศึกษา “Pubic Administration” โดยมองทั้งอดีตและอนาคตและบูรณาการมาใช้เป็นหมวดเชื่อมระหว่างอดีตกับอนาคต</p>
๑๘๕๖	<p>William H. Whyte, Jr. เขียนหนังสือ “Organization Man” เป็นวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก คนเมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรจะยอมรับพฤติกรรมขององค์กรประพฤติปฏิบัติตามกรอบของนโยบาย (ทางบวก)</p> <p>ถ้าในทางลบจะถูกมองว่าเป็นคน ไม่มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ ในส่วนเล็กๆของนั้นมีความคิดว่าเมื่อเราทำดีให้องค์กรแล้วองค์กรก็จะช่วยดูแลให้ประสบผลสำเร็จ</p>
๑๘๕๗	<p>C. Northcote Parkinson ค้นพบกฎว่า ถ้าขยายงานแล้วเสร็จของงานแล้วคนงานจะทำงานแล้วเสร็จในเวลาที่ยาว “Work expands so as to fill the time available for its completion”</p> <p>Chris Argyris เป็นนักมนุษยนิยม ถ้าคนมีความขัดแย้งกับองค์กร Chris Argyris จะอยู่ข้างเดียวกับคน จะไม่เสียใจที่องค์กร key concept “Personality Development” เป็นคำแปรจิตวิทยาตัวหนึ่ง บุคลิกภาพเป็นลักษณะเด่นของคนทางร่างกาย จิตใจ วัฒนธรรม ที่ทำให้คนคนหนึ่งแตกต่างจากอีกคนหนึ่ง บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงตามอายุ ไข ทฤษฎีระบุไว้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. คนเราเมื่อตอนเป็นเด็กจะเข้าใจสิ่งที่จับต้องได้เป็นรูปธรรม ๒. เมื่อตอนเด็กจะมองเห็นอะไรใกล้ตัวแต่เมื่อโตจะมองไกลตัว ๓. เมื่อเติบโตมากขึ้นก็จะเข้าใจในสิ่งที่เป็นามธรรมมากขึ้น <p>คนเรามีความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีใครมาสั่ง แต่คนเราถูกขัดขวางด้วยกฎเกณฑ์ โดยธรรมชาติคนเราจะขัดแย้งกับองค์กร บทบาทที่องค์กรมอบให้ขัดกับบุคลิกภาพของคน ความคาดหวังขององค์กรขัดแย้งกับคน</p> <p>Douglas M. McGregor’s พูดถึงทฤษฎี X และ Y ทฤษฎี X มองคนในแง่ร้าย มองคนไม่มีความรับผิดชอบ ต้องมีการลงโทษ ทฤษฎี Y มองคนในแง่ดีมีความรับผิดชอบ เป็นแบบมนุษยนิยม เช่น คริส อจิริส และ จังจี้กรูสโซ key concept “self-fulfilling prophecies” คำทำนายที่เราอยากจะเป็น คือ ผู้บังคับบัญชาดำรงว่าไอ้เข้เป็นคนที่ไม่ดี ไม่มีความรับผิดชอบแล้ว ไอ้เข้ก็จะเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาคิด</p> <p>Philip Selznick: ภาวะผู้นำในการบริหาร “transformation leadership” มีความหมายเช่นเดียวกับ “institutional leadership” ก็คือภาวะผู้นำของตำแหน่งเช่น ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ใครมาดำรงตำแหน่งก็จะมีภาวะผู้นำเช่นนั้น “Organization leadership” ภาวะผู้นำส่วนบุคคล เช่นภาวะผู้นำของพล.ท. ทักยิม ชินวัตร เมื่อเจ้าตัวพ้นจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรีภาวะผู้นำของตนก็หมดด้วย</p> <p>“Organization leadership” มองว่าองค์กรเป็นเครื่องจักรที่มนุษย์สร้างขึ้นมาไม่มีชีวิต ส่วน “transformation leadership” เป็นองค์กรที่มีชีวิต ต้องมีการสรรหา อบรม การต่อรอง มีความต่อเนื่องตลอดเวลา</p> <p>Alvin W. Gouldner: หนังสือเรื่อง “Cosmopolitans and locals” พวกจักรวาลนิยมและพวกท้องถิ่นนิยม พวกจักรวาลนิยมจะมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพมากกว่าองค์กร และจะคบค้าสมาคมกับคนนอกหน่วยงาน พวกท้องถิ่นนิยมจะมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากกว่าวิชาชีพที่เรียนมา และจะคบค้า</p>

	สมาคมกับคนในหน่วยงานเดียวกันมากกว่า
๑๕๕๘	Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt's: Harvard Business Review จะเลือกผู้นำอย่างไรดี ชัยสุดศักดิ์เผด็จการ ขวสุดศักดิ์ประชาธิปไตย สุด ถ้า move จากซ้ายมาขวาก็จะดีขึ้นเรื่อยๆ แต่ก็ต้องดู กาลเทศะ เช่นจะเอาประชาธิปไตยไปใช้กับนักโทษที่อยู่ในคุกก็ไม่ได้ หรือจะเอาระเบียบวินัยแบบ ทหาร ไปใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้
๑๕๕๙	Charles A. Lindblom's "Muddling Trough" การเจรจาต่อรองแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน จะช่วยแก้ปัญหา incrementalism แปลว่าเพิ่มทีละเล็กละน้อย Herzberg, Mausner and Snyderman's: Motivation - hygiene theory ; motivation factor ปัจจัยที่ เกี่ยวกับงานโดยตรง นำตื่นเต้น นำท้าทายและน่าสนใจ เองงานจูงใจ คนจะมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากขึ้น hygiene factor เป็นพวกเงินเดือน สวัสดิการ เป็นเฟอร์นิเจอร์ประกอบจะทำให้คนงาน มีความไม่พึงพอใจต่องานน้อยลง John R.P. French and Bertram Raven: บอกว่า Power มีแหล่งที่มา ๕ แห่ง ๑. Expert ความรอบรู้ รู้แจ้งแทงทะลุ ไม่มีก้อนหินก้อนไหนที่ไม่ได้พลิกดู expertise แบ่งเป็น - absolute expertise หมายถึงความรอบรู้แบบเบ็ดเสร็จก็คือศาสตร์ที่แจ้ง - Relevant expertise or probability ความเป็นไปได้ เช่น การพูด ๒. Reference อำนาจที่ใช้อ้างอิง เช่น เลขานุการอ้างเจ้านายในการสั่งการ เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างลูกพี่กับลูกน้องในวงการราชการ หรือมีผลประโยชน์เป็นตัวเชื่อมเข้าตัวไม่มีอำนาจ ๓. Reward มีอำนาจที่จะให้รางวัล หรือผลประโยชน์แก่ผู้อื่นผู้ให้ก็มีอำนาจไปด้วย ๔. Legitimate อำนาจอันชอบทำตามกฎหมาย อำนาจในการบังคับบัญชา ๕. Coercive อำนาจในการข่มขู่
๑๕๖๐	Richard Neustad's: อำนาจของประธานาธิบดีมีอำนาจล้นฟ้า แต่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้ก็ใช้วิธี โน้ม น้าวจิตใจ Herbert Kaufman การขัดเกลาบุคลิกภาพคนแนวที่สังคมต้องการหรือการอบรมบ่มนิสัย Socialization เป็นตัวแปรของสังคมจิตวิทยา Robert A. Dahl's: Who Govern? ที่นครใหญ่ จะพยายามพิสูจน์สมมติฐานของ Floyd Hunter ผลงานของคนทั้งสองนี้เรียกว่า Elite theory ทฤษฎีชนชั้นหัวกะทิ ได้มีการศึกษาที่เมืองๆ หนึ่งให้ชื่อ สมมติว่า เมือง Regional City พบว่ามีชนชั้นหัวกะทิกลุ่มเดียวที่มีอำนาจผูกขาดทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้นจึงเรียกทฤษฎีของ Floyd นี้ว่าเป็น Monolithic elite theory Tom Burns and G.M. Stalker: นวัตกรรมของการบริหาร ในต่างกรรมต่างวาระเราอาจใช้ระบบการ จัดการที่ต่างกัน บางครั้งก็ใช้ Organic หรือ Mechanistic Organic เรามองว่าระบบการจัดการคือ องค์การ นั้นมีชีวิต คนที่มองอย่างนี้คือนักสังคมวิทยา ส่วน Mechanistic นั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเช่นระบบ ราชการ ดังนั้นในต่างกรรมต่างวาระเราก็อาจจะใช้ระบบที่ต่างกัน จะเรียกทฤษฎีนี้ว่าเป็นทฤษฎีที่ว่า ด้วยสถานการณ์บางครั้งก็ใช้ contingency หรือบางครั้งก็ใช้ situational Rensis Likert: ทำการแบ่งระบบการวัดออกเป็น ๕ ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หนังสือที่เขาเขียนแบ่งระบบการจัดการออกเป็น ๕ระบบ ระบบ ชัยสุดศักดิ์คือเผด็จการแบบสุดๆ และทางขวสุดศักดิ์เป็นประชาธิปไตยแบบสุดๆ แล้วพบว่าผลงานของ

	<p>คนทำงานภายใต้ภาวะผู้นำประชาธิปไตยสูงๆ จะมีผลงานที่ดีกว่า</p> <p>ประธานาธิบดี Dwight D. Eisenhower สะท้อนให้เห็นผลงานของ Robert A. Dahl's และ Floyd, Eisenhower ปราศรัยก่อนที่จะพ้นตำแหน่งว่าในแวดวงของรัฐบาล เราจะต้องจับตาคนที่แสวงหาอำนาจแสวงหาอิทธิพลโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจแสวงหาอำนาจก็ตาม แต่คนที่แสวงหาอำนาจนั้นก็คือนักการทหาร และนักการอุตสาหกรรม</p>
๑๕๖๑	<p>ประธานาธิบดี เคนเนดี : Executive Order 10925 นำเอา "Affirmative Action" มาเพื่อเสริมหลัก Merit System ที่มีปัญหา Merit System</p> <p>System มันมีปัญหาในตัวเองดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. Equality of Opportunity (ความเสมอภาคในโอกาส) <ul style="list-style-type: none"> ● เสมอภาคจริงหรือเปล่า คุณแล้วรอบด้านมันไม่ใช่ มันเสมอภาคเฉพาะคนที่มีคุณสมบัติเท่านั้นเอง ● อยากจะให้มีความเสมอภาคตามธรรมชาติแต่ระบบคุณธรรมมันไม่ได้ เพราะมีการจำกัดไว้ว่าข้าราชการต้องปฏิบัติอะไรบ้าง ๒. Competence (ความรู้ความสามารถ) <ul style="list-style-type: none"> ● ถ้าวัดกันจริงๆ น่าจะดี ● ประเทศไทยตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๔๗๑ จนถึงปัจจุบันไม่เคยวัดกันจริงและความรู้ความสามารถไปอยู่ที่กระดษ ทำให้อาจได้ความฉลาดแต่ไม่ได้ทักษะของคน ๓. Political Neutrality (ความเป็นกลางทางการเมือง) สมัยก่อน ไม่คงเส้นคงวา <ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจุบันเป็นไปไม่ได้ที่ข้าราชการจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองเพราะข้าราชการก็เป็นประชาชนคนหนึ่ง ๔. Security of tenure (ความมั่นคงในหน้าที่การงาน) <ul style="list-style-type: none"> ● เมื่อก่อนข้าราชการถูกถล่มแก๊ง มีการเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้ไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ● แต่ในสมัยนี้ ข้าราชการมีความมั่นคงเกินไปทำโทษได้ยาก ไล่ออกก็ยากมาก <p>ปัญหาที่เกิดขึ้นในปีพ.ศ. ๒๕๑๒ ของไทยได้แก้ไขไปแล้วความสภาพแวดล้อมขณะนั้นแค่หลักๆ วันนี้เป็นปัญหาในตัวเอง ในปัจจุบันคนก็เลยมกคิดเรื่อง "Affirmative Action" (AA) เพื่อมาแก้ไข "Affirmative Action" เป็นการบริหาร โดยปราศจากอคติ เป็นการกำราบที่มีให้เอาปัจจัยอะไรก็ตามที่ไม่เกี่ยวกับงานมาตัดสินชะตาคน หมายถึงห้ามมิให้เอาเฟอ์ร์นิเจอร์ใดๆที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงมาจูงใจคน หรือตัดสินชะตาคน เช่น สีมิว เชื้อชาติ ศาสนา เพศและแหล่งกำเนิด บางแห่งก็ใช้ความเชื่อ การแต่งตัว ความรู้ อายุ นอกจากนี้แล้วยังกำกับด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ห้ามมิให้หน่วยงานราชการมีการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม ๒. Affirmative Diversity (การยอมรับความแตกต่าง) ในระบบราชการต่อไปนี้มีความหลากหลายมาก ข้าราชการต้องมีความออกกลิ่นต่อความหลากหลาย key concept ของ "Affirmative Action" คือ Over seamanship (ความสามารถโพ้นทะเล) <p>Harold Koontz's "The Management Theory Jungle" แนวความคิดในการบริหารมีอะไรใหม่ๆบ้าง คำตอบก็คือเนื้อหาไม่เปลี่ยน เปลี่ยนแค่ semantics (ภาษาหรือชื่อเรียก) หรือเรียกว่าหล้ากำในขวดใหม่</p>
๑๕๖๒	<p>Robert Presthus's: "The Organization Society" นำเอา Character ซึ่งเป็นตัวแปรจิตวิทยาแบ่งคนใน</p>

	<p>องค์การ ออกเป็น ๔ แบบด้วยกันตาม Contingency table</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">การทำงาน</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">หนัก</td> <td style="text-align: center;">ไม่หนัก</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">พอใจ</td> <td style="text-align: center;">1 “Upward mobiles”</td> <td style="text-align: center;">2 “Ambivalents: Conservers”</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ไม่พอใจ</td> <td style="text-align: center;">3 “Ambivalents: Zealots”</td> <td style="text-align: center;">4 “Indifferents”</td> </tr> </table> <p>ความพึงพอใจในงาน</p> <p>หมายเหตุ: Ambivalents = กลั้วๆ กลั้วๆ Conservers = พิทักษ์รักษา Zealots = ร้อนวิชา</p> <p>Character เป็นตัวแปรจิตวิทยา คำศัพท์ของมันคือ ยัคนาลักษณ์ บางคนใช้สลับกับ Identity (เอกลักษณ์) Character หมายถึงลักษณะสำคัญของกลุ่มคนซึ่งมีคุณสมบัติทางศีลธรรมและจริยธรรม อันเป็น แนวทางของความประพฤติที่มุ่งประสงค์ หมายถึงคนสูง(คนที่บวชเรียนแล้ว) Character เป็นลักษณะประจำตัว เป็นองค์ประกอบย่อยของ Personality</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. upward mobile ทำงานหนักและพอใจ เป็นคนที่มี Character ดีส่วนใหญ่จะเป็นคนหนุ่มสาว ไฟแรง ตั้งเป้าชีวิตไว้สูงมักรู้ระเบียบกฎเกณฑ์นำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างดี รู้วิธีมุ่งไปสู่ จุดสูงสุดของคนได้อย่างไร ๒. Indifferent (ไม่รู้จักร้อนไม่รู้จักหนาว)คนมีอันจะกินทำงานไม่หนักและไม่พอใจ ทำไปอย่าง นั้น เรียบ ไปอย่างนั้น ชีวิตมันมีหมดแล้ว ๓. Ambivalent conservers ทำงานไม่หนักและพอใจส่วนใหญ่จะเป็นวัย โกล์เกษียณ อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป (๕๕-๕๘) เคยเป็นมาก่อนในสมัยหนุ่มสาว ต้องการรักษาของเก่าที่หามาได้ตลอดชีวิต ๔. Ambivalent zealot พวกนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ศิลปิน เป็นพวกร้อนวิชาไม่ พอใจในสิ่งที่ทำแม้งานจะหนัก 		การทำงาน			หนัก	ไม่หนัก	พอใจ	1 “Upward mobiles”	2 “Ambivalents: Conservers”	ไม่พอใจ	3 “Ambivalents: Zealots”	4 “Indifferents”
	การทำงาน												
	หนัก	ไม่หนัก											
พอใจ	1 “Upward mobiles”	2 “Ambivalents: Conservers”											
ไม่พอใจ	3 “Ambivalents: Zealots”	4 “Indifferents”											
<p>๑๕๖๓</p>	<p>Cgert and March: In a Behavioral of Firm , key concept คือ “Satisfice” ซึ่งมาจากคำว่า satisfy + Suffice satisfy ทำให้คนพอใจระดับหนึ่ง Suffice เพียงพอที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ Satisfice ก็คือมนุษย์ บริหาร (Administrative man) การเป็นผู้บริหารระดับสูงจะแก้ปัญหาไม่ได้เต็มร้อย อาจจะได้แค่ Satisfice ก็ประมาณ ๖๐-๗๐%การตัดสินใจของผู้บริหารมีข้อจำกัด เช่นจำกัดด้วยสมอง เวลา ข้อมูล ข่าวสาร</p>												
<p>๑๕๖๔</p>	<p>Robert R. Blake and Jane S. Mouton's: “The Managerial Grid”</p>												

	<ul style="list-style-type: none"> • ทำอย่างไรจะบริหารงานให้ได้เนื้องานด้วยและให้ได้น้ำใจด้วยหาจุดที่มันสมดุลได้ตรงไหน • เป็นการต่อสู้กันระหว่างทฤษฎีวิทยาศาสตร์และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ • เอาแกน ๒ แกนมาหาจุดตัด • งานที่เป็นวิทยาศาสตร์ เรียกว่า initialing structure (X) และ consideration structure(Y) ทำอย่างไรจึงจะ $balance(X+Y/2)$ พุดง่าย ทำยาก <p>Michel Crozier: "In The Bureaucratic Phenomenon"</p> <ul style="list-style-type: none"> • อยู่คนละมุมกับ Weber มอง Bureaucratic ในแง่ลบ • เป็น Crozierian
๑๕๖๕	<p>Don K. Price: "The Scientific Estate"</p> <ul style="list-style-type: none"> • อำนาจบังคับต่างๆ มันไหลออกจากห้องชุดของผู้บริหารระดับสูงไปสู่สำนักงานของผู้ปฏิบัติ/ผู้มีความรู้ด้านเทคนิค ซึ่งเป็นที่อยู่ของ knowledge worker/technical • การ treat นักวิทยาศาสตร์ต้องมีวิธีการ เพราะเอาเงินบังคับไม่ได้ <p>Robert L. Kahn's: "Organization Stress"</p> <ul style="list-style-type: none"> • เป็นนักจิตวิทยาสังคม บอกว่าความเครียดเกิดจาก <ol style="list-style-type: none"> ๑. role conflict(ขัดแย้งในบทบาท) ๒. role ambiguity (อำนาจไม่ชัดเจน)
๑๕๖๖	<p>Katz and Kaha: "In the Social Psychology of Organization"</p> <ul style="list-style-type: none"> • มอง Open system theory โดยไม่เอาองค์ความรู้แต่ทางด้านระบบ ทางด้านวิศวกรรม ทางด้านสถาปัตยกรรม แต่กลับไปเอาทางด้านเทอร์โมไดนามิกส์มาด้วย • Key concept คือ homeostasis (สมดุลแบบเคลื่อนที่) entropy(ความเสื่อมสลาย) และ through put • negative entropy (- กับ - เป็น +)ระบบหนึ่งระบบใดจะมีชีวิตอยู่ได้ต้องแสวงหาทรัพยากรเข้าไว้ในระบบมากกว่าที่จะให้ออกไป • through put = conversion เปลี่ยนจาก input เป็น output ใช้ through put กินความกว้างกว่า conversion • สองคนนี้เป็นนักจิตวิทยาสังคม <p>Warren Bennis: "In Charging Organization"</p> <ul style="list-style-type: none"> • มองระบบราชการในทางลบเหมือน Crozier • ระบบราชการมีแต่วันจะเสื่อมสลาย เพราะหลัก ๖ ประการที่ Max Weber พุดไว้เมื่อปี ๑๙๒๒ ไม่เพียงพอในการแก้ปัญหาในอนาคต อนาคตต้องการองค์กรที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรที่มีส่วนร่วมในการบริหารและองค์กรที่เป็นมืออาชีพ • ในปี ๑๙๒๒ Max Weber เปรียบเทียบBureaucracy กับระบบหัวหน้าผ่านระบบสมบูรณาญาสิทธิราช

	<p>David C. Mc. Clelland: "That Urge to Achieve"</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เป็น Motivation theory ● หัวใจคือ Achievement (สัมฤทธิ์ภาพ) ● ถิ่นแบ่งคนเป็นสองกลุ่มคนส่วนใหญ่จะไม่สนใจสัมฤทธิ์ภาพ หรือผลสำเร็จของงาน แต่จะมีคนส่วนน้อยสนใจในเรื่องนี้ (ใช้หลัก plato คนส่วนใหญ่อยู่ที่ ๘๐% คนส่วนน้อยอยู่ที่ ๒๐%) ● ยังบอกอีกว่าที่ทำงานลงไปนั้น ไม่ใช่เพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน แต่ต้องการ อำนาจ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
๑๙๖๗	<p>ยังเป็นชุดของ Affirmative Action อยู่ <u>The Age Discrimination in Employment Act</u> ให้เพิ่มการเกษียณอายุจาก ๖๕ ปีเป็น ๗๐ ปี</p> <p>James D. Thomson's Organization in Action: เป็นผลงานที่อาจารย์คิด ใช้เป็นหลัก เป็นลายแทงในการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พยายามหาจุดเชื่อมต่อระหว่างทฤษฎีระบบเปิด และ ระบบปิด - ภายใต้ระบบเปิด มี Assumption แบบหนึ่ง และระบบปิดมี Assumption อีกแบบหนึ่ง เป็นทั้งบวก และ ลบ - ระบบเปิด และระบบปิด ต่างกันที่ E (Environment) ถ้านำ E มาพิจารณาจะเป็นระบบเปิด <p>Anthony Downs: Inside Bureaucracy</p> <ul style="list-style-type: none"> - Downsian Bureaucracy: มองระบบราชการทั้งบวกและลบในเวลาเดียวกัน เป็นการมองด้วยใจที่เป็นธรรม - เขียนสมมติฐานระบบ Bureaucracy ไว้ทั้งหมด ๒๕๕ สมมติฐาน ตั้งแต่เกิดจนตาย
๑๙๖๘	<p>"Younger" Public Administration</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นจุดเปลี่ยนผ่าน: เป้าหมายของการบริหารงานนั้น ไม่น่าจะอยู่แค่การบริหาร น่าจะเกี่ยวข้องกับการเมืองด้วย - ก่อน ๑๙๖๘ เน้นเรื่อง ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ - การกิจของนักบริหารสมัยใหม่คือ Responsive social equity เป็นความเสมอภาคทางสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ - เป็นการชี้ว่าทั้งการเมืองและการบริหาร เป็นเรื่องคู่ขนานกันมา - Younger P.A.er มาจาก Dwight Waldo "Public Administration in the time revolution" โดย Waldo จัดให้มีการสัมมนาครั้งนี้ เพื่อความกระแวง ซึ่ง Waldo ได้เคยบอกไว้ใน "Administrative State" <p>Frederick C. Mosher: Democracy and the Public Service</p> <ul style="list-style-type: none"> - Key Concept คือ Professionalism (วิชาชีพนิยม) - ย้อนไปคู่ผลง เณของ Ritzer and Trice (หน้า ๑๖๒) - มีอาชีพมีลักษณะ ๑๘ ประการ (หน้า ๑๖๒) และที่สำคัญต้องมี จรรยาบรรณวิชาชีพ (A regulative code of ethics) และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethic implementation) - Mosher บอกว่า รัฐบาลกลางของสหรัฐฯ ทุกอย่างดี แต่มีปัญหาด้านวิชาชีพ <p>Walker and Lorsch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเลือกออกแบบ โครงสร้างองค์การ โดยผลิตภัณฑ์หรือหน้าที่ (Product & Function)

	<p>- การออกแบบโครงสร้างโดยทั่วไปมี ๑๑ อย่างด้วยกัน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู Product - คู Function - คู Process - คู Location - คู Purpose - คู Customer - คู Alphabetical - คู Numerical - คู Autonomy - คู Time-line Audits - คู Vertical <p>Frederick Herzberg: One More Time, How do you motivate employees?</p> <ul style="list-style-type: none"> - เน้นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง กับเฟอร์นีเจอร์ที่เกี่ยวกับงาน - Motivators or satisfiers factors กับ Hygiene factors <p>Laurence J. Peter's Principle</p> <ul style="list-style-type: none"> - "in a hierarchy every employee tends to rise to his level of incompetence" - ในระบบที่มี Hierarchy หรือสายการบังคับบัญชานั้น คนที่อยู่ในตำแหน่งอาจไม่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น (เนื่องจากตำแหน่งนั้นว่างพอดี) <p>Theodore Lowi's The End of Liberalism</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้เลิกคิดระบบกลุ่มผลประโยชน์ในกระบวนการกำหนดนโยบาย - ให้ใช้ Juridical Democracy แทน (ประชาธิปไตยตามตัวกฎหมาย) <p>๑) การกำหนดนโยบายสาธารณะ ให้ไปดูคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีแนวทางเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๒) ถ้าหากตรงนั้นไม่เจอ ให้เอานโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน มาเป็นแกนนำ (Authority of regime in power)</p> <p>government = ไม่เจาะจง, แต่ regime = เจาะจงรัฐบาลปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เกิดความยุติธรรมมากขึ้น มีการถ่วงน้ำหนักอำนาจ - เป็นการเกลี้ยสุข เกลี้ยทุกข์ ในนโยบายสาธารณะ มากกว่าที่เป็นอยู่เดิม <p>Paul Hersey and Kenneth R. Blanchard: "Life Cycle Theory of Leadership"</p> <ul style="list-style-type: none"> - สไตล์ของภาวะผู้นำในแต่ละสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับ <ul style="list-style-type: none"> ๑) การศึกษาและประสบการณ์ของผู้ตาม ๒) การจูงใจให้ประสบความสำเร็จได้แค่ไหน ๓) ความเต็มใจของผู้ตาม ที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - หมายความว่า ภาวะผู้นำจะครบมือข้างเดียวไม่ได้ ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ตามที่ดีมาก่อน <p>การศึกษาภาวะผู้นำ ควรจะได้ศึกษาภาวะผู้ตามด้วย</p>
<p>๑๕๗๑</p>	<p>Graham T. Allison: Essence of Decision</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตัดสินใจไม่ใช่การคำนวณอย่างรอบคอบอย่างเดียว มีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น เหตุผลค่านิยม <p>Irving Janis: "Groupthink"</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความคิดของกลุ่มสามารถนำไปสู่ความเสื่อมถอยของประสิทธิภาพในการตัดสินใจ - Victim of Groupthink = การคิดอะไรที่เหมือนกันของกลุ่ม อาจทำให้เป็นเหยื่อความคิดนั้น

	ได้ เกิดเป็นผลึกการทางความคิด
๑๕๗๒	<p>Charles Perrow: Complex Organizations</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นนักจิตวิทยาสังคม เห็นด้วยกับ Max Weber - โจมตีนักเขียนใครก็ตามที่คิดว่าจะหารูปแบบอื่นที่แทน Bureaucracy ได้อย่างง่ายดาย <p>อย่างยุติธรรม อย่างไม่แพง ขอให้เลิกคิด</p> <ul style="list-style-type: none"> - Major defence of bureaucratic forms of organization - หลัก ๖ ประการ ของ Bureaucracy ใช้ได้อยู่แล้ว (Bureaucracy have to stay) <p>H. George Frederickson: Toward a New Public Administration</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็น New P.A. เป็นหัวหน้านักวิชาการกลุ่มหนุ่มสาว - บอกว่า New P.A. ควรมีลักษณะ <ol style="list-style-type: none"> ๑) ต้องสนองตอบเป้าหมายทางการเมือง (more responsive) ๒) ต้องไปทำหน้าที่ด้านการเมืองด้วย ไปช่วยนักการเมืองร่างนโยบาย (more prescriptive) ๓) เน้นเรื่องปทัสถานด้วย (more normative) <p>Frederick C. Mosher: The Public Service in the Temporary Society</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วยกับ Bennis ไม่ชอบระบบราชการ เป็น Mosherian Bureaucracy
๑๕๗๔	<p>Cohen and March: "Organized anarchies"</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำไมมหาวิทยาลัยเล็กๆ ๓ แห่ง คนถึงอยากเข้าไปทำงาน ทำไมถึงประสบความสำเร็จ - Organized Anarchies = ไม่มีขีด ไม่มีแป ไม่มีแผนเรื่องระเบียบกฎเกณฑ์ ใครจะทำหน้าอะไรก็ปล่อยให้ทำ - Key Concept = Deregulation - ด้วยวิธีนี้ทำให้คนมีความคิดริเริ่ม
๑๕๗๕	<p>Oliver E Williamson วิเคราะห์ที่ตัดสินใจขององค์กรว่าจะผลิตสินค้าเองหรือจะซื้อสินค้าเพื่อไปให้กับประชาชนอีกต่อหนึ่ง โดยถามว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทำได้มีกิจการอะไรบ้างที่รัฐบาลทำดีที่สุด • ทำได้มีกิจการอะไรบ้างที่เอกชนทำดีที่สุด • ทำได้มีกิจการอะไรบ้างที่รัฐบาลและเอกชนทำดีที่สุด
	<p>Porter, Jawler and Hackman : "Behavior in Organization" ความสัมพันธ์ของคนกับองค์กรมันเกิดขึ้นได้อย่างไร บันเคิบโตและเจริญขึ้นได้อย่างไร บางกลุ่มเข้าไปมีอิทธิพลเหนือคนอื่น อิทธิพลไปเกี่ยวกับผลการทำงานได้อย่างไร ไปย้า Orthron study ที่ Social Norm</p>
๑๕๗๖	<p>Michael Maccoby: นักจิตวิเคราะห์ได้สัมภาษณ์ผู้จัดการ ๒๕๐ คนและพบว่า "The Gamesman" เป็นผู้จัดการที่ดีที่สุด เป็นคนที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา เป็นผู้จัดการในอุดมคติ ผู้จัดการแบ่งออกเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Company man ผู้จัดการที่ประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของหน่วยงาน ขอมเสียเสรีภาพส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของงาน

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jangle man ผู้จัดการที่ต้องการขจัดคู่แข่งให้ออกไปจากเวทีการแข่งขัน 3. Craft man ผู้จัดการที่ละเอียดลออ 4. Games man ผู้จัดการที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สิ่งที่ต้องการคือได้เข้าไปแข่งขัน ส่วนการแพ้ ชนะถือเป็นผลพลอยได้
	<p>Eric Trist: "A Organization Ecology" วิเคราะห์หรือบรรยายพฤติกรรมองค์กรว่าอย่าทำเพียง ๑ หรือ ๒ องค์กรเท่านั้นถ้าหากทุกองค์กร ในหลายๆองค์กรมีส่วนได้ส่วนเสียด้วยกันทั้งหมดต้องพิจารณาทั้งหมด</p>
	<p>Herbert Kaufman: "Are Government Organization Immortal" เมื่อเปรียบเทียบระบบราชการกับระบบเอกชนแล้ว ระบบราชการจะมี staying power มากกว่า</p>
๑๕๗๗	<p>Pater A. Phyr: "Zero- base budgeting" ระบบงบประมาณใหม่ ระบบงบประมาณของเรามี ๔ อย่าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Line items 2. Performance 3. PBBS 4. SPBBS <p>SPBBS จะต้องมีการดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budgeting Plan 2. Output Costing 3. Procurement 4. Finances 5. Assert 6. Finance Reporting 7. Internal Oredit
	<p>Hugh Heclo's: "A Government Strangers" รัฐบาลของคนแปลกหน้า พยายามจะชี้ให้เห็นว่าข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำปฏิบัติได้ตอบรูปแบบและความสัมพันธ์มากน้อยแค่ไหนกับรัฐบาล</p>
	<p>The Government in the Sunshine Act เป็น พ.ร.บ.กลางขวถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ คือในการประชุมหน่วยงานที่เป็นรูปของคณะกรรมการ ต้องเปิดให้สาธารณชนเข้ามาฟังด้วย เพื่อความโปร่งใส</p>
	<p>Herbert Kaufman "Red Tape" แปลว่าความล่าช้า เขาออกมาปกป้องระบบราชการซึ่งบางคนมองว่า Red Tape เป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่บางคนก็มองว่าความล่าช้าก็ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความ</p>

	ผิดพลาดในขั้นตอนการปฏิบัติและมีความละเอียดละอามากขึ้น
	Davis and Lawrence: "In Matrix" คือการเอาอำนาจการบังคับบัญชามารวมกับสมอง ถ้าคนอื่นเขาทำ Matrix ก็อย่าทำตามโดยไม่ลืมหูลืมตา ต้องดูว่าเราทำได้หรือไม่ ลักษณะของงานมันจะเสร็จสิ้นในตัวเอง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ การสร้างเขื่อน
	Rosabeth Moss Kanter: "Men and Women of the Corporation" อธิบายปัญหาที่ผู้หญิงพบเมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ที่ต้องเผชิญกับอำนาจและการเมืองภายใน
๑๕๗๘	"The Ethics in Government Act" key concept "post-employment" ภายหลังจากที่ข้าราชการเกษียณอายุปี ๑๕๗๘ ห้ามมิให้ข้าราชการระดับสูงที่มีข้อมูลการทำงานของทางราชการไปทำงานกับบริษัทเอกชนหลังเกษียณโดยทันที ต้องเว้นระยะประมาณ ๖ เดือนถึง ๑ ปี เพื่อให้ข้อมูลของทางราชการ ได้มีการเปลี่ยนแปลง (ล้างมัย) จะได้ไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	Proposition 13 :ห้ามมิให้รัฐแคลิฟอร์เนียเก็บภาษีเกินร้อยละ ๑ ถ้ามีอะไรเคลือบเคลงให้นำมา vote โดยประชาชนใหม่ ทฤษฎีรัฐศาสตร์จะสร้างขึ้นมามี้อเกิดปัญหาขึ้นแล้ว(ตามหลังปัญหา)
	The Pregnancy Act Discrimination Act ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรแล้วมีสภาพการณ์ที่ต้องใช้การเยียวยาทั้งหลาย Act นี้เป็น Affirmative Action
	Charles H. Levine: key concept ก็คือ "cutback management" การบริหารเชิงอดออม (retrenchment management) จะนำมาใช้เมื่อประเทศต้องการรัดเข็มขัด <ul style="list-style-type: none"> ● ลดจำนวนหน่วยราชการ ● ลดจำนวนข้าราชการและบุคลากร ● ลดงป. ในส่วนที่เป็นสวัสดิการและเงินเดือน
	James MacGregor Burns: เป็นนักประวัติศาสตร์และเคยเป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีเคนเนดี และเขียนหนังสือเรื่อง Leader: Key Concept คือ Transformational Leadership Transformation = แปลงรูปเปลี่ยนร่าง Transformational มีความหมายเช่นเดียวกับ institutional เขามองว่าองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต เป็นแนวความคิดด้านสังคมวิทยา แก่งภาวะผู้นำ ออกเป็น ๒ ประเภท คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑. Organizational Leadership ๒. Transformational Leadership <p>Organizational Leadership หมายถึง ภาวะผู้นำของ พ.ต.ท.ทักษิณฯ ถ้า Transformational Leadership หมายถึง ภาวะผู้นำของตำแหน่งนายกรัฐมนตรี อันหนึ่งเป็นสถาบัน อีกอันหนึ่งเป็นตัวบุคคล ซึ่งอาจบอกกว่า Organizational Leadership มี Short Life กว่า Transformational Leadership หมายความว่า ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ใครขึ้นมาก็ต้องเล่นตามภาวะผู้นำนี้ ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบองค์กรแบบคุณทักษิณฯ คุณทักษิณเป็นอะไรไป ภาวะผู้นำก็จะหายไปด้วย</p>

๑๕๗๖	Rosabeth Moss Kanter: "Power Failure in Management Circuit" พูดถึงเวลาที่ผู้หญิงเข้าไปทำงานกับผู้ชาย เป็นการเลือกปฏิบัติ (Double Standard) ปัญหาที่ผู้หญิงพบไม่ใช่ปัญหาของการที่ผู้หญิงไม่มีอำนาจ แต่หมายถึงการที่ผู้หญิงรู้สึกตัวเองว่า ไม่มีอำนาจอะไรเลย ที่จะไปสู้รบกับใคร เป็นจุดค้อยของผู้หญิงเมื่อปฏิบัติงานกับผู้ชาย
	Henry Mintzberg's: "The Theory of Management Policy" key concept Structuring organization เป็นการใช้อำนาจของมนุษย์เปรียบเทียบการบริหารงาน เช่น หัว = brain แขนขวา = line แขนซ้าย = staff
๑๕๗๗	Antony Cobb และ Newton Magalics: มีผลงานเรื่อง OD (Organization Development) ซึ่งเป็นเรื่องที่พูดกันมานานแล้ว เช่นเดียวกับ Jeffrey Pfeffer เรื่อง Power in Organizations : integrate หมายถึง การบูรณาการ, tenets = หลัก, Application of power and practice school of Organization Theory จริงๆ สิ่งที่ Pfeffer พูดไม่มีอะไรใหม่ก็เอา Machiavelli มาคุยอีกทีว่า ถ้าอยากจะประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วล่ะก็ จะต้องแสวง เก็บรักษาและใช้อำนาจ Thomas Ouchi: Theory Z and Pascale and Athos: The Art of Japanese Management ทฤษฎี Z ไม่มีอะไรอยู่ตรงกลางระหว่าง Theory X & Theory Y (Theory X เป็นของอเมริกัน Theory Y เป็นของญี่ปุ่น ดังนั้น ทฤษฎี Z จึงไปเลือกเอา Best Tractism จากอเมริกันและญี่ปุ่นมาใช้ แสดงว่าท่านนี้พยายามจะ Balance ระหว่าง A Type กับ J Type (A หรือ American Type จะเน้น Strategy, System ดูหน้า ๑๐๔ ข้างบนเน้น Strategy, Structure, System เน้น Hardware หรือมุงงาน (เน้นกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ) ข้างล่างเป็น J Type เป็นภาษาคอมพิวเตอร์ เน้น Software (เน้นคน และน้ำใจคน) ทฤษฎี Z จึงเลือกเอาสิ่งที่ดี ๆ จากข้างบน ๓ อย่าง ของ A Type และจากข้างล่าง ๓ อย่าง ของ J Type โดยสังเกตว่า อเมริกันเน้น Quantitative แต่ญี่ปุ่นเน้น Qualitative ดังนั้นทฤษฎี Z จึงเป็นการพบกันของ Extreme American กับ Extreme Japan
๑๕๗๘	Peter & Waterman ผลงานชื่อ In Search of Excellence: Key Concept คือ Corporate Culture เป็นการกลับมาของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถกลับมาคิดใหม่ได้ เพราะมหาวิทยาลัย Harvard ได้เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาโท ซึ่งไม่ใช่เฉพาะ Peter & waterman เท่านั้น Dean and Kennedy ก็พูดถึง Corporate Culture ด้วย แนวความคิด Culture นั้น เป็นแนวความคิดของมนุษยวิทยา ในกรณีที่เป็น In Search of Excellence หมายความว่า สู่ความเป็นเลิศ แปลว่า หน่วยงาน ๒ แห่ง มีทุกสิ่งทุกอย่างเหมือนกัน ทุกอย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงานหนึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอีกหน่วยงานหนึ่ง หน่วยงานนั้นจะเป็นฝ่ายชนะ ถ้าจะดูวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศให้ดูที่หน้า ๑๐๕
๑๕๗๙	Henry Mintzberg: ผลงานชื่อ Power in and Around Organization การเป็นผู้บริหารระดับสูงนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจอะไรบ้าง (Executive Functions) กล่าวคือ ๑) เป็นประธานในพิธีกรรมทั้งหลายทั้งปวง ๒) เป็นตัวเชื่อมระหว่างประชาชนกับกองทัพ ๓) เป็นโฆษก ๔) เป็นคนดูแล โดยเฉพาะเกี่ยวกับคน ๕) เป็นนักเจรจาต่อรอง มีอยู่ ๘ ประการ เคยบอกไว้แล้ว ไปเดิมเอง Rosabeth Moss Kanter: The Change Masters ทำอย่างไรเราจะได้นำของการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่

	<p>ว่าใครๆ ก็เป็นได้ คนที่จะเป็น The Change Masters ได้จะต้องเป็น They are the right people in the right places at the right time มีความหมายว่า คนที่จะเป็น The Change Masters จะต้องเป็นคนที่ right people คือ คนที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะที่ถูกต้อง right place คือ ตำแหน่งที่ตั้ง ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ แก้อี้ที่ นิ่ง right time คือ ระยะเวลา ช่วงเวลาที่เหมาะสม The Change Masters จะเกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์คับขัน และต้องการผู้ที่มาเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้ดีขึ้น ผู้นำมักเกิดจากวิกฤติการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contingency Theory - Situational Theory <p>เพราะเหตุปกติไม่จำเป็นต้องเรียกร้องหาผู้นำ</p>
<p>๑๕๘๔</p>	<p>Llya Prigogine: Order Out of Chaos: Order แปลว่า ความเป็นระเบียบเรียบร้อย Chaos แปลว่า ความยุ่งเหยิง Llya เป็นนักเคมีและได้เอาความรู้ทางเคมี มาช่วยอธิบายให้เกิดความเข้าใจ ความเปลี่ยนแปลงเป็นเส้นตรงแล้วค่อยๆ คืบขึ้นโดยพวก Chaos Theory พวกนี้จะมีความคิดเป็นไปในแบบ Postmodernism มองตรงข้าม ๓๖๐ องศาจากพวก modernism เกิดกับพวกศิลปะวรรณคดีก่อน ได้บอกว่า ในการบริหารงานในอนาคตนั้น ท่านจะไม่มีทางคาดหวังได้เลยว่า มันจะราบเรียบเหมือนสมัยก่อน คนดีเป็นผู้จัดการนั้น จะประสบกับความขรุขระของเส้นทางที่จะเดินอยู่ข้างหน้า ประเด็นคือ ถ้ามันมีความยุ่งเหยิงแบบนี้ คนพวก Postmodern จะบอกว่าต้องสู้กับมัน เพราะคนที่ประสบความสำเร็จคือคนที่สามารถมีชีวิตให้อยู่รอดได้ท่ามกลางความยุ่งเหยิงเหล่านี้</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>Symbolic</p> <p>Modernism</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Knowledge is out there (reality) ต้องไปค้นหาเอามาใช้ เช่น วิทยานิพนธ์ (System Theory) ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ 2) Content Theory 3) วิธีแสวงหาความรู้ Test Scientifically (ทดสอบ)เชิงประจักษ์ 4) Conscious Level (Grand Narrative เชื่อแบบไม่ลืมหูลืมตา) <p>Dependency Theory ประเทศที่ยากจน เพราะประเทศร่ำรวยเร่ง</p> <p>"Third World" คู่มากับสังคมนิยมคอมมิวนิสต์</p> <p>Postmodernism เกิดในสวิส</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>เส้นแบ่ง ปี ๑๙๘๐ กว่าๆ</p> <p>↓</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Collage นักปะทะพัน เริ่ม ๑๙๕๐ เป็นจริง ๑๙๗๐ กว่าๆ</p> <p>Post-modernism</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Knowledge is in here (ไม่ได้มี 1 เดียวตามธรรมชาติ) 2) Process Theory 3) Discourse deconstruction (ถลึงออกมา) เชิงวิพากษ์ ต้องพูดคุยก่อน คำนิยาม เป็น Language Game เอาความรู้สี่ก (Reflexive Behavior) 4) Subconscious/Unconscious Level (iceberg theory) (Key Concept ของ Postmodernism = "Self-reflexivity") </div> </div>
<p>๑๕๘๕</p>	<p>Nils Brunsson: Irrational Organization ใช้อะไรก็ได้แก้ปัญหาสังคมได้ ใช้หลักการแก้ ในที่สุดเป็น Compassion (Pure Science) ตรงข้ามกับ pseudo science (เทียม)</p> <p>Muhammad A. Al-Buraay ใช้ methodology ไปศึกษาศาสนาอิสลาม บอกว่าเทคนิคของตะวันตกใช้ได้เพียงเปลี่ยนเนื้อหาเท่านั้น Comparative PA เป็นเรื่องที่ต้องศึกษาวิจัยเปรียบเทียบ</p>

๑๕๘๖	<p>Gareth Morgan: Images of Organization = Assumption Theory ทฤษฎีข้อสมมติ นักเขียนทฤษฎีจะมีข้อสมมติของตนเองไปต่างๆ นานา "Organization as....."</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Brain มักเป็นพวกชีวะ คอมพิวเตอร์ 2) Machine (human engineered) เรียก organization/organ 3) Organism (living entity/ "institution") 4) Culture (นักมานุษยวิทยา) 5) Political System (ที่รวมของระบบการเมือง) <p>* ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง จะมีการเจ้าพวกค้ำยันกันทั้งนั้น you can't legislate human behavior เกิดความไม่แน่นอน คนที่เคยได้เกิดการเปลี่ยนข้อมลันคลอน มีคนได้มีคนเสีย</p> <ol style="list-style-type: none"> 6) Psychic prison (ถูกขังจิตใจคน) <p>หนังสือเรื่อง "One Flew Over the Cuckoo's Nest" Best seller ความดูร้ายขององค์การ คนที่มีวิชาชีพตัดสินใจสร้างความคิดคนอื่นอย่างไร เช่น นางพยาบาล Big Nurse (หนังสือเรื่อง Professional Dominance เรื่องความดูร้ายของหมอ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 7) Flux & Transformation ชુંเหยงจับต้นชนปลายไม่ถูด 8) Instrument of domination เป็นเครื่องมือครอบงำความคิด <p>* God grant me the serenity to accept the things I cannot change; courage to change the things I can, and wisdom to know the difference.*</p> <p>การ Share ข้อมูลคนอื่นต้องยอมรับคนอื่นมารับรู้ข้อมูลของเรา</p>
๑๕๘๘	<p>Shoshana Zuboff ผลงาน In the Age of the Smart Machine เราสำรวจผลกระทบของ information technology ว่าไปเปลี่ยนอำนาจสายการบังคับบัญชา ของคนและองค์การ</p>
๑๕๘๕	<p>Rosabeth Moss Kanter: ผลงาน When Giants Learn to Dance</p> <p>จะให้องค์การมีขนาดเล็กลงได้อย่างไร smaller size เล็กไม่ใช่สิ่งที่ไม่ดีเสมอไป</p> <p>การลดขนาดขององค์การให้มีขนาดให้เล็กลง เพื่อความอ่อนตัว แต่ต้องสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยอำนาจเหมือนเดิม ในเวลาเดียวกัน</p>
๑๕๕๐	<p>Sally Helgesen: Diary Studies ประเด็นคือ ถ้าท่านต้องการรู้ว่าผู้บริหารระดับสูง วันๆ ทำอะไรบ้าง ท่านต้องไปขโมย diary เขามาเปิดอ่านดูว่า วันๆ เขาทำอะไร ตลอดทั้งปีได้ทำอะไร เราก็จะรู้พฤติกรรมของคนผู้นั้น อันนี้ก็ไปเกี่ยวข้องกับ executive function ที่พูดไปแล้ว ว่าผู้บริหารระดับสูงทำอะไร เขาให้เวลากับอะไร ดู POSDCOB, POCOC ค้านของ Mintzberg, Charles I. Barnard นอกจากนี้ให้ไปอ่านหน้า ๑๐๔ - ๑๐๗ เป็นเนื้อหาได้จากการวิจัย ลักษณะของ Excellence Organization กับ Learning Organization หน้า ๑๐๖ Clemon's Ideal Government, หน้า ๑๐๕ Eternally Successful Organization</p> <p>ข้าราชการ ซี ๕ - ซี ๑๑ ประชุมมากที่สุด</p> <p>ยิ่งแก่มากอายุมากทำอะไร โอกาสที่จะเป็นกรรมการประกวดนางงามยิ่งมีมากเท่านั้น</p> <p>Peter Senge: The Fifth Discipline Key Concept = "Learning Organization" (หน้า ๑๐๖) ถึคอะไรในภาพรวม แก้ปัญหาในกรอบทฤษฎี</p> <p>*** อ่านหน้า ๑๐๔ - ๑๐๗ ผลงานวิจัย</p> <p>ข้อสอบเกี่ยวกับ Breakeven นาที่ละ ๑๒.๐๒ บาท Return = 12%</p>

	<p>= (12/100 * 12.02) บาท</p> <p>David Ulrich and Dale Lake: Organizational Capability: Competing from the inside out แข่งภายใน เสียก่อน</p>																								
๑๕๕๐	<p>Elliott Jaques: In Praise of Hierarchy ใครโจมตี Bureaucracy คิดผิด ระบบคืออยู่แล้ว เพียงแต่หาทางบริหารมันให้ดีกว่า</p> <p>Paul H. Rubin: Principal-Agency Relationship</p> <p>Context society คัวกลาง คัวแทน แต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบ</p>																								
๑๕๕๑	<p>Ryan and Oestreich: Driving Fear out of the Workplace:</p> <p>How to overcome หน่วยงานที่มีความกลัว มีการเปลี่ยนแปลงกระทบขวัญ Morale และกำลังใจ</p>																								
๑๕๕๒	<p>Joan Acker "Gendering Organization Theory"</p> <p>กิจกรรมที่เราทำจะ ไม่ให้มีการแบ่งแยกเพศ คงไม่ได้</p> <p>การเลือกปฏิบัติ รู้สึกแบ่งเพศยังมีอยู่ในหน่วยงาน</p> <p>David Osborne and Ted Gaebler : Reinventing Government</p> <p>Ralph D Stacey: Managing the Unknowable: Strategic Boundaries between Order and Chaos เวลาเจอความยุ่งเหยิงที่ควบคุมไม่ได้ อย่างนี้ ถ้าเราสามารถ Manage ได้จะเป็นประโยชน์</p> <p>การบริหารงาน ไม่ใช่มีแค่ความราบรื่นเสมอไป</p>																								
๑๕๕๓	<p>William Bergquist: The Postmodern Organization:</p> <p>ทำตารางแยกทฤษฎีต่างๆ</p> <table border="1" data-bbox="379 1081 1444 1480"> <tr> <td style="text-align: center;">Society Dimension</td> <td style="text-align: center;">Pre-modern</td> <td style="text-align: center;">Modern</td> <td style="text-align: center;">Post-modern</td> </tr> <tr> <td>1. Size</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. mission</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Leadership</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4.....????</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Capability</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Taylor Cox, Jr: Cultural Diversity in Organization</p> <p>ความหลากหลายในการบริหาร "Overseasmanship" ความสามารถ โฟ้นทะเล (ทำอะไรจะเข้ากับคนพื้นเมืองได้) เพราะมีเรื่อง ภาษา วัฒนธรรม Culture Way of Life</p> <p>Michael Hammer and James Champy: Reengineering the Corporation: อ่านคู่กับ Reengineering Government</p> <p>การปฏิรูปต้องรีของเก่า ทำใหม่ทั้งหมด ทำเมื่อไหร่</p> <p>๑) ทำเมื่อมันเลวร้ายสุดๆ (รอเกิดปัญหา)</p> <p>๒) Proactive (ปัญหาขังไม่เกิดคิดไว้ก่อน)</p> <p>๓) เมื่อกิจการประสบความสำเร็จสูงสุด</p>	Society Dimension	Pre-modern	Modern	Post-modern	1. Size				2. mission				3. Leadership				4.....????				5. Capability			
Society Dimension	Pre-modern	Modern	Post-modern																						
1. Size																									
2. mission																									
3. Leadership																									
4.....????																									
5. Capability																									

	<p>๔) ท้าวลี้วักคิดอะไร (หน่วยงานประสบความสำเร็จ ๒๐% ถ้าไม่ทำ ๒๐% ก็จะไม่เหลือ (ภาษา ลาติน ที่แปลว่า ทางเดิน =</p> <p>James A. Delasco and Ralph C. Stayer: in Flight of the Buffalo</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้นำแบบทวอย (เดินตามขยไป) ทวอยเดินตามจ่าฝูงแบบไม่สิ้นหูสิ้นตา - เป็นผู้นำแบบหงส์ (ผู้มีสามารถกลับกันได้ อาจให้คนอื่นเมารถเทมบ้าง) หัวหน้าแบบ หงส์ท่าม บินเป็นกลุ่ม แต่ละตัวจะสลับกันเป็น Lead <p>ให้ความสำคัญคู่ข Leadership อย่างเิ่ม Followships</p> <p>Christopher Pollitt (UK): Managerialism and Public Services กิจการขของรัฐแต่บริหารโดยเอกชน</p> <p>Al Gore: National Performance Review: 4 ปีประหัด 18 ล้านล้าน USD จากาการนำ reinventing government มาใช้</p>
๑๕๕๔	<p>Douglas Kiel: Managing Chaos and Complexity in Government: การบริหารข Chaos มาแล้ว องค์การ สามารถปรับปรุงขกับสภาพแวดล้อมได้ดี (ความเลียง กับสน อดมกันอย่หณี เราสามารถแก้ไขได้จะ ได้ประ โยชน์) จัดเป็น self- organization (เ้าเอง)</p>
จนถึง ๑๕๕๕	<p>ให้ท่านลิมให้ลิมคำ ขการขาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Public Administration Review 2) American Political Science Review 3) Administration and Society 4) International Journal Public Administration 5) Europe: Public Administration 6) (Europe): Administration Science