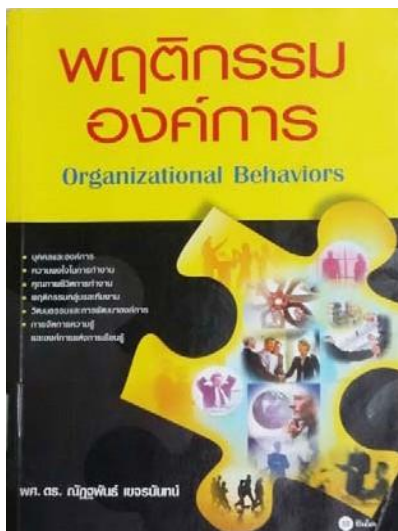


BOOK REVIEW

พฤติกรรมองค์การ Organizational Behaviors

ปัทมพร ทองอุ่น
Patthamaporn Thongoun

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Buddhaphanya Sri Thawarawadee Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email : p_petchja@hotmail.com



ผู้เขียน: ผ.ศ.ดร.ณัฐพันธุ์ เจริญนันท
ปีที่พิมพ์: พ.ศ.2551
สำนักพิมพ์ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
ISBN : 978-616-08-0027-8

บทนำ

“พฤติกรรมองค์การ” ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับช่วยให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรได้ทำความเข้าใจในองค์การ ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานในการทำงาน การจัดการองค์การ โดยพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้ศึกษามีความรู้และเข้าใจปฏิสัมพันธ์เชิงลึก และปฏิกิริยาภายในองค์การทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และสังคม ทำให้สามารถคาดการณ์ ดำเนินการ และเข้าใจถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การในฐานะสมาชิกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผล และได้ผลงานที่เป็นที่

น่าพอใจ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เราต่างใช้ชีวิตอยู่ในโลกขององค์กรต่างๆ ทั้งองค์กรระดับเล็กๆ ที่อยู่รอบตัวไปจนถึงองค์กรระดับโลก ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งต้องปรับตัวและปรับใจให้สามารถเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับพฤติกรรมองค์กรที่ครอบคลุมการตัดสินใจ การแสดงออกของบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่มีความละเอียดอ่อน และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร

หนังสือพฤติกรรมเล่มนี้ ผู้เขียนตั้งใจเรียบเรียงขึ้นจากประสบการณ์การสอน การฝึกอบรม และการเป็นที่ปรึกษาในการบริหารงานให้กับองค์กรต่างๆ โดยศึกษา รวบรวมข้อมูล และปรับปรุงเนื้อหาให้มีความเหมาะสม ทันสมัย เพื่อให้หนังสือมีความสมบูรณ์แบบและสามารถเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน จึงถือได้ว่าเรื่องของ “พฤติกรรมองค์กร” เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับช่วยให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรได้ทำความเข้าใจในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานในการทำงาน การจัดการองค์กร ดังนั้นในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมการรวมกลุ่ม การบริหารงานในองค์กร และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถนำเสนอ เนื้อหาในหนังสือโดยสังเขปได้ ดังนี้

บทที่ 1 พฤติกรรมองค์กร

ในบทที่ 1 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ “องค์กร” หมายถึงระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยที่ในงานธุรกิจนั้นการที่บุคคลมารวมตัวกันเข้าเป็นองค์กร มักจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลกำไรขององค์กรและผลตอบแทนของตนเป็นสำคัญ ซึ่งเราสามารถแบ่งองค์กรได้หลายลักษณะ โดยที่เราจะให้ความสนใจใน 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์กรแบบเป็นทางการและองค์กรแบบไม่เป็นทางการ และองค์กรแบบปฐมภูมิ และองค์กรแบบทุติยภูมิ

บทที่ 2 บุคคลและองค์กร

ในบทที่ 2 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับบุคคลและองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ องค์กรเป็นระบบสังคมที่ประกอบไปด้วยบุคคลหลายคนมาทำงานรวมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งองค์กรและบุคคล ซึ่งมักจะเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กัน นอกจากองค์กรจะต้องอาศัยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อในบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้ว ในทางตรงกันข้าม แต่ละบุคคลก็เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้ตนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่แต่ละคนต้องการ ดังนั้นเมื่อ

มีการเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นภายในระบบการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจองค์การจึงต้องพิจารณาปัจจัย 3 ประการคือ วัฒนธรรม บทบาท และสถานภาพ

การทำความเข้าใจในพฤติกรรมองค์การ มิสามารถกระทำได้จากการสังเกตลักษณะภายนอกหรือลักษณะทางกายภาพขององค์การเพียงด้านเดียว เราควรให้ความสนใจกับองค์ประกอบและระบบย่อยที่อยู่ในองค์การ โดยเฉพาะบุคคลที่เข้าเป็นสมาชิกขององค์การ เราต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถเข้าใจและคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลที่อาจจะเกิดขึ้นและมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์การ เนื่องจากแต่ละบุคคลจะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การ ทำให้สามารถวางแผนและหาแนวทางสำหรับการจัดการและแก้ปัญหาภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3 การรับรู้ การเรียนรู้ และการเสริมแรง

ในบทที่ 3 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้ การเรียนรู้ และการเสริมแรง ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรวบรวมจัดระบบ และทำความเข้าใจกับสิ่งที่เขาได้สัมผัส บุคคลจะสัมผัสกับสิ่งเร้าด้วยประสาทสัมผัส ทำให้เกิดความรู้สึก การประมวลผล และการแปลความหมายตามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของแต่ละคน เราสามารถจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลได้เป็น 6 ประการ ได้แก่ ค่านิยม และทัศนคติ บุคลิกภาพ การสนใจ ความสนใจ ประสบการณ์ และความคาดหวัง

บทที่ 4 การจูงใจ

ในบทที่ 4 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ การจูงใจเป็นกระบวนการต่างๆที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายบางอย่าง จะเห็นว่าบุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังและความพยายามในการแสดงออกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้บริหารต้องมีความรู้และเข้าใจในเทคนิคการจูงใจ โดยมีเป้าหมายการจูงใจขั้นพื้นฐานทางการจัดการ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร
2. เพื่อกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานและ สร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อรักษานักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร

การศึกษาการจูงใจต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางจิตวิทยา ประกอบกับประสบการณ์ในชีวิตจริงและความสามารถในการวิเคราะห์ ตลอดจนการเปิดใจต่อความแตกต่าง หัวใจสำคัญของการศึกษาการจูงใจคือ เราต้องสามารถบูรณาการทฤษฎีและมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับการจูงใจ และพฤติกรรมของบุคคลให้เข้ากัน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในองค์การปัจจุบันที่ต้องการให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มที่ทั้งร่างกายและจิตใจ

บทที่ 5 ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในบทที่ 5 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ ความพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล โดยผู้บริหารสมควรให้ความสนใจกับข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือที่ใช้วัดความพอใจในงานได้อย่างเป็นระบบ และมีความเที่ยงตรงสูง และมีความน่าเชื่อถืออยู่หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม สอบถามความพึงพอใจของพนักงาน

บทที่ 6 ภาวะผู้นำ

ในบทที่ 6 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ อำนาจเป็นปัจจัยเริ่มต้นของการเป็นผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำอำนาจเป็นความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นกระทำตามที่ผู้ใช้อำนาจต้องการ โดยที่อำนาจนั้นเกิดจากที่สั่งสมมาของแต่ละตัวบุคคล ซึ่งอำนาจมีที่มา 5 ประการ คือ อำนาจที่ได้รับมอบหมาย อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการยอมรับ ยกย่อง ผู้นำ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อที่จะทำหน้าที่นำพา หมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้อำนาจที่เขามีโน้มน้าวและ กระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามต้องการ ซึ่งก็คือภาวะผู้นำ นั่นเอง โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ 3 ประการ ได้แก่ ผู้นำ กลุ่มหรือผู้ตาม และ สถานการณ์

บทที่ 7 การตัดสินใจ

ในบทที่ 7 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการตัดสินใจ ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาส กำหนดและประเมินทางเลือก เลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น พฤติกรรมในการตัดสินใจของคนโดยทั่วไปที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมในแง่มุมต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แวดล้อมหลายระดับประกอบด้วย นิสัย การแก้ปัญหา และการ สร้างสรรค์ ซึ่งพฤติกรรมการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารซึ่งแต่ละคนจะ แตกต่างกันไป

การตัดสินใจเป็นทั้งหน้าที่และบทบาทหลักที่สำคัญของผู้จัดการในทุกองค์การ หรืออาจจะกล่าวว่า ผู้จัดการถูกว่าจ้างและแต่งตั้งให้ทำการตัดสินใจแทนองค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานและการแข่งขัน นับว่ามีส่วนสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกโอกาสหรือแก้ปัญหาของผู้จัดการ

บทที่ 8 พฤติกรรมกลุ่ม

ในบทที่ 8 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ กลุ่ม หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งเราสามารถ จำแนกประเภทของกลุ่มภายในองค์การได้เป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มแบบเป็นทางการ และกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ แต่ละกลุ่มจะมีพัฒนาการผ่านขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การก่อตัว ภาวะโกลาหล การสร้างบรรทัดฐาน การปฏิบัติงาน และการแยกตัว อีกทั้งการรวมกลุ่มมีประโยชน์ต่อทั้งองค์การและสมาชิกของกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มมีประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่มสามารถกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ช่วยให้สมาชิกสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้มีการนำผลของการตัดสินใจไปใช้ปฏิบัติ ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม และมีส่วนในการลดข้อขัดแย้งขององค์การ เป็นต้น

การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพจะแตกต่างจากการทำงานของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ คือ สมาชิกในกลุ่มมีความจริงใจต่อกัน มีความซื่อสัตย์ต่อผู้นำ มีความเชื่อมั่น เชื่อใจซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป็นต้น

บทที่ 9 การติดต่อสื่อสาร

ในบทที่ 9 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ ในปัจจุบันการสื่อสารที่ดี คือ ญุณแจสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ผู้บริหารต้องสามารถสื่อความเข้าใจของตนให้กับบุคคลกลุ่มต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการติดต่อสื่อสารมีแบบจำลองพื้นฐาน ดังนี้ ผู้ส่งสาร คือผู้เริ่มการติดต่อสื่อสาร โดยผู้ส่งสารจะเป็นบุคคลที่มีความต้องการส่งข่าวสารให้ทราบ ซึ่งมีความมุ่งหมายในการติดต่อสื่อสารไปยังบุคคลอื่นๆ การใส่รหัส คือผู้ส่งจะพยายามใช้สัญลักษณ์ให้ผู้รับเข้าใจความหมายร่วมกัน, ข่าวสาร คือ สิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการให้บุคคลอื่นรับทราบ, ช่องทางการสื่อสาร คือ วิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร, การถอดรหัส คือ การแปลงจากรูปสัญลักษณ์ไปเป็นรูปแบบที่ผู้รับเข้าใจ, ผู้รับสาร คือ บุคคลที่รับข่าวสารของผู้ส่งสารสุดท้าย, ข้อมูลย้อนกลับ คือ ปฏิกริยาตอบรับของผู้รับสาร นอกจากนี้กระบวนการยังมีสิ่งรบกวนหรืออุปสรรคหลายประการ ที่จะทำให้ข่าวสารที่ได้จากการถอดรหัสของผู้รับผิดไปจากความตั้งใจของผู้ส่งสาร

บทที่ 10 ความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง

ในบทที่ 10 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ ความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มหนึ่งเห็นว่า บุคคลหรือกลุ่มอื่นกระทำบางสิ่งที้อาจจะส่งผลกระทบในทางลบต่อความสนใจหลักของ

ตน ประกอบด้วย การไม่เห็นด้วยในความสนใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม การรับรู้ถึงการไม่เห็นด้วย การเชื่อว่าอีกฝ่ายจะขัดขวางหรือกำลังขัดขวางในความสนใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม โดยเราสามารถแบ่งระดับความขัดแย้งขององค์การตามลักษณะของผู้ขัดแย้งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งภายในองค์การ และความขัดแย้งระหว่างองค์การ การจัดการกับความขัดแย้งในแต่ละระดับนั้น จะต้องมีการเลือกกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสม อีกทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงแตกต่างกัน สามารถจำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ ความขัดแย้งในระยะที่รับรู้ได้ ความขัดแย้งระยะที่รู้สึกได้ ความขัดแย้งในระยะที่แสดงให้เห็นชัด และความขัดแย้งในระยะรับผลที่ตามมาภายหลัง

บทที่ 11 การเปลี่ยนแปลง

ในบทที่ 11 นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปรับแต่งหรือการปรับปรุงระบบอ้างอิงให้มีความแตกต่างจากเดิม การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและในหลายระดับ ไม่มีองค์การใดที่สามารถอยู่รอดและดำเนินการได้โดยไม่ปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การละลายพฤติกรรม การเคลื่อนย้าย และการทำให้พฤติกรรมคงตัว ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้แน่ใจว่า การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้วย แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ จะเกิดแรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้น ทุกครั้งที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารและตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจะต้องจัดการให้การ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ การสร้างและการบริหาร การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ รัดกุม เหมาะสม และถูกกาลเทศะ

วิจารณ์

จุดเด่น

จุดเด่นของหนังสือเรื่องพฤติกรรมองค์การเล่มนี้ คือ ในหนังสือเล่มนี้จะนำเสนอการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในรูปแบบการอธิบายที่อ่านแล้วเข้าใจค่อนข้างง่าย โดยในหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้อธิบายตั้งแต่พฤติกรรมระดับบุคคล ไปสู่พฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมการรวมกลุ่มของบุคคล สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมไปถึงเรื่องการเจรจาต่อรองเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ซึ่งเนื้อหาที่ผู้เขียนได้เรียบเรียงมานำเสนอในแต่ละบท ในหนังสือเล่มนี้ถือว่ารวบรวมได้ค่อนข้างครอบคลุม เพราะทุกบทนั้นจะมี

ความเชื่อมโยงกัน ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลแต่ละบุคคลในองค์กรนั้น ย่อมส่งผลดีและผลเสียต่อองค์กร

ดังนั้นใน การศึกษาพฤติกรรมองค์กรนั้นจะช่วยให้เรามีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละคนนั้นก็จะมี การแสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์ ความคิด ค่านิยมพื้นฐาน ทักษะคติ ที่แตกต่างกันออกไป เมื่อเราเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลก็ จะทำให้เราสามารถคาดการณ์ ดำเนินการ และเข้าใจถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ในองค์กรตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรในฐานะสมาชิกองค์กรได้อย่างมีหลักการ เหตุผล และได้ผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ และการศึกษาพฤติกรรมองค์กรทำให้เราเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้าหากันหรือเรียนรู้การอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างได้โดยนำความรู้และความเข้าใจที่ได้จากใน หนังสือเล่มนี้ นำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรได้ เช่นการที่แต่ละบุคคลมีหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในระดับการบังคับบัญชาของสายงานในองค์กรแตกต่างกัน แต่สามารถอยู่ร่วมกัน ในองค์กรได้ สามารถประสานงานกันในส่วนต่างๆขององค์กรได้ และรู้จักเคารพสิทธิของ เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์กร ไม่ก้าวก่ายการทำงานของเพื่อนร่วมงานหรืองานของ บุคคลอื่น การที่เราเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสามารถอยู่ ด้วยกัน ทำงานร่วมกันได้ ก็ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันขึ้นใน องค์กร การดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่ง ส่งผลให้องค์กรสามารถเกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าสืบต่อไปได้

จุดด้อย

ถึงแม้ว่าในแต่ละบทจะมีการเรียบเรียงเนื้อหามาก่อนข้างจะครอบคลุมและสอดคล้องกันดีแล้ว แต่ข้าพเจ้าคิดว่าในหนังสือเล่มนี้ยังมีจุดด้อยอยู่ จุดด้อยของหนังสือเรื่องพฤติกรรม องค์กรเล่มนี้ คือ ในแต่ละบทนั้นขาดการยกตัวอย่างประกอบ ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าในแต่ละบทมี การอธิบายเพิ่มเติมจากแนวความคิด หรือทฤษฎีที่มีในบทเรียน โดยการยกตัวอย่าง เป็น เรื่องราวสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เข้ากับแนวความคิด ทฤษฎี หรือเนื้อหาในบทนั้นๆมา ประกอบด้วย ก็น่าจะทำให้ผู้อ่านได้เห็นภาพชัดเจนและมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เช่น ในหัวข้อ การจูงใจ ผู้เขียนน่าจะยกตัวอย่างขึ้นมาประกอบ 1 ตัวอย่าง เช่นว่าการจูงใจจากสถานการณ์ จริงในองค์กรนั้นบริษัทหรือองค์กรจะมีการจูงใจพนักงานในองค์กรด้วยรางวัล คือ โบนัส, ค่าตอบแทนพิเศษเพื่อแลกกับการที่พนักงานจะตั้งใจทำงาน ทুমเทกกับงานมากยิ่งขึ้น และยังถ้า ตัวอย่างที่นำมาอธิบายประกอบเป็นเรื่องราวจากประสบการณ์ตรงของผู้เขียน ก็จะทำให้ ผู้อ่านสามารถนำเสนอถ่ายทอดเรื่องราวออกมาให้ผู้อ่านได้เข้าใจมากยิ่งขึ้นด้วย

ดังนั้นจากความคิดเห็นส่วนตัวของข้าพเจ้ามีความคิดเห็นว่า หนังสือเรื่องพฤติกรรม องค์กรเล่มนี้เป็นหนังสือที่ดี มีประโยชน์ต่อผู้อ่านเป็นอย่างมาก และการถ่ายทอดเนื้อหาของ

ผู้เขียนก็ทำได้ค่อนข้างเข้าใจง่าย เนื่องจากผู้เขียนมีการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการมากนัก ไม่มีศัพท์ทางเทคนิคหรือศัพท์เฉพาะที่ยากต่อการทำความเข้าใจแม้ว่าผู้อ่านจะไม่มีพื้นฐานความรู้ในเรื่องนี้มาก่อนก็ตาม จึงทำให้ผู้อ่านสามารถอ่านและทำความเข้าใจในเนื้อหาได้โดยง่าย เพียงแต่หนังสือเล่มนี้ยังคงมีข้อบกพร่องอยู่เล็กน้อย คือขาดการยกตัวอย่างมาประกอบเนื้อหาในแต่ละเรื่องเพื่อขยายความให้ผู้อ่านได้เห็นภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะถ้ามีการยกตัวอย่างเหตุการณ์ หรือประสบการณ์จริงมาสนับสนุนเนื้อหา ทฤษฎี หรือแนวคิดด้วยก็จะยิ่งดีมาก เพราะผู้อ่านก็จะยิ่งมีความเข้าใจได้ง่ายขึ้นไปอีกด้วย ถ้าผู้เขียนนำข้อคิดเห็นนี้ไปปรับพัฒนางานก็จะยิ่งทำให้หนังสือเล่มนี้มีความสมบูรณ์ในเนื้อหามากยิ่งขึ้น

สรุป

พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาถึงผลกระทบของพฤติกรรมระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานองค์การ เพื่อที่จะนำความรู้และความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในองค์การการสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

