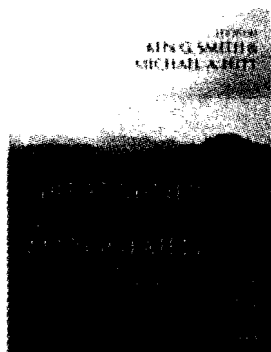


Book Review

โดย วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย¹**Smith, K. G., & Hitt, M. A. (2005).***Great minds in management:
The process of theory development.*

New York: Oxford University Press,

600 pages.

ISBN = 0199276811.

ทฤษฎีมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้าของศาสตร์ทั้งหลายที่ใช้ในการทำนายอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในปรากฏการณ์ที่เราสงสัยศึกษา ดังนั้น กระบวนการที่ผู้รู้ใช้ในการหล่อหลอมเพื่อกำหนดทฤษฎีจึงมีความสำคัญมากที่จะเป็นแบบอย่าง ควรแก่การเรียนรู้และให้คุณค่าในทางปฏิบัติแก่สังคมกับคำกล่าวของ Kurt Lewin ที่ว่า “ไม่มีสิ่งใดปฏิบัติได้จริงดังเช่นทฤษฎีที่ดี (nothing is so practical as a good theory)” ทฤษฎีที่ดีพึงธำรงไว้ซึ่งความเป็นแบบฉบับ หรือ นวภาพ (originality) และอรรถประโยชน์ (utility) (Corley & Gioia, 2011)

ทฤษฎีการจัดการ (management theories) ในยุค Post Modernism นั้น มีมากมายหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น Colquitt & Zapata-Phelan (2007) รายงานทฤษฎีการจัดการจำแนกได้ใน 2 ระดับ (macro-micro theory) ไว้จำนวน 73 ทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีที่มาและกระบวนการสร้างการพัฒนาทฤษฎีที่แตกต่างกันไป บ้างพัฒนามาจากจินตนาการและกรณีศึกษา บ้างพัฒนามาจากการวิจัยเชิงประจักษ์ บ้างมาจากการใช้เหตุผลเชิงอุปนัยและนิรนัย แต่ละทฤษฎีการจัดการสามารถอธิบายปรากฏการณ์ “what-how-why” ได้ดีมาน้อยต่างกันไป หลายต่อหลายทฤษฎีทนทานต่อการถูกจับความเป็นเท็จ (falsification) ภายใต้บริบทต่าง ๆ จึงดำรงความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และการสร้างคุณค่าทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ จ. นครราชสีมา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

หนังสือ Great Minds in Management เล่มนี้จึงให้แง่คิดและมุมมอง ที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้สนใจที่จะศึกษาเพื่อเข้าใจถึงกระบวนการ ของการพัฒนาทฤษฎีด้านการจัดการ ของปรมาจารย์ ผู้เป็นต้นคิด (master scholars) ว่ามีรากเหง้าความเป็นมาเช่นไร มีตัวแปรอะไรบ้าง ตัวแปร เหล่านั้นมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันเช่นไร เมื่อตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมาแล้วถูกตรวจสอบเช่นไร ทฤษฎีที่กำหนดขึ้นได้รับการปรับปรุงพัฒนาเช่นไรบ้าง โดยเชิญนักวิชาการต้นแบบที่มีชื่อเสียง จำนวน 24 ท่าน เป็นผู้ตอบโจทย์ทั้งหลายดังที่ได้กล่าวมา รายชื่อนักวิชาการและชื่อทฤษฎีที่ปรากฏ ในหนังสือเล่มนี้มีดังนี้

ตอนที่ 1 นักทฤษฎีและสภาพแวดล้อมของเขา

1. Albert Bandura – Social Cognitive Theory
2. Lee R. Beach & Terrence R. Mitchell – Image Theory
3. Robert Flogger – Fairness Theory
4. Michael Frese – Personal Initiative Theory
5. Donald C. Hambrick – Upper Echelons Theory
6. Edwin A. Locke & G. P. Latham – Goal Setting Theory
7. Greg R. Oldman & J. Richard Hackman – Job Characteristics Theory
8. Lyman W. Porter, R. M. Steers, & R. T. Mowday – Theory of Employee Commitment
9. Denise M. Rousseau – Psychological Contract Theory
10. Barry M. Staw – The Escalation of Commitment
11. Victor H. Vroom – Expectancy Theory

ตอนที่ 2 พฤติกรรมในองค์กร

12. Chris Argyris – A Theory of Action Perspective
13. Jay Barney – A Resource-based Theory
14. Kim Cameron – Positive Organizational Scholarship
15. Anne S. Huff – Managerial and Organizational Cognition
16. Henry Mintzberg – Theory about the Development Theory

17. Ikujino Nonaka – Managing Organizational Knowledge
18. Karl E. Weick – Theory of Sensemaking

ตอนที่ 3 เจาะลึกสภาพแวดล้อมและองค์การ

19. R. Edward Freeman – Stakeholder Theory
20. Jeffrey Pfeffer – Resource Dependence Theory
21. W. Richard Scott – Institutional Theory
22. Oliver E. Williamson – Transaction Cost Economics
23. Sidney G. Winter – Evolutionary Theory for Economics
24. Lynn Zucker & Michael R. Darby – Institutions and Social Construction

เนื้อหาในแต่ละบทสะท้อนถึงประสบการณ์และทัศนะเฉพาะตนที่นักทฤษฎีแต่ละท่านเผชิญในช่วงของการหล่อหลอมและขัดเกลาทฤษฎีของตนให้เป็นที่ยอมรับและรู้จักในแวดวงวิชาการของการบริหารองค์การ บ้างเผชิญอุปสรรคขัดขวาง ต้องหาหนทางเอาชนะปัญหา ใช้เวลานานหลายปี สังสมประสบการณ์อย่างค่อยเป็นค่อยไป บ้างพัฒนาแนวคิดด้วยตนเอง บ้างอาศัยความร่วมมือของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นคู่แข่ง เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บรรณาธิการ หรือผู้อ่านปฏิบัติค้นพบความตันเรื่อง การปฏิบัติครั้งนี้จึงขอยกตัวอย่างนักทฤษฎีบางท่าน อาทิเช่น

Albert Bandura ใช้การเรียนรู้ที่มีตัวเองชี้นำ พัฒนาตนเองขึ้นมาจากชนบททางเหนือของ Alberta ประเทศแคนาดา ความรอบรู้เกิดจากการฝึกงานดูแลถนนใน Alaska เมื่อเรียนหนังสือจะลงหลาย ๆ วิชาในภาคเช้า และใช้เวลาในช่วงบ่ายไปหาเงินส่งตัวเองเรียน เขาให้ทัศนะว่า ในกระบวนการสร้างทฤษฎี นักทฤษฎีพึงรอบรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ แม้ว่าจะเริ่มต้นบัญญัติทฤษฎีแบบไม่สมบูรณ์ จากนั้นค่อยปรับปรุงเสริมแต่งในภายหลังให้เหมาะสมกับความเป็นจริงในสังคม การสร้างทฤษฎีเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาประสานระหว่างกิจกรรมข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์กับการสรุปความเป็นเหตุเป็นผล เขาเห็นว่า การสร้างทฤษฎีต้องมีการเผยแพร่ด้วยการตีพิมพ์ แม้ว่าจะเผชิญกับการถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ครั้งแล้วครั้งเล่า “การสร้างทฤษฎีไม่ใช่อาชีพสำหรับคนหน้าบาง นักทฤษฎีต้องเป็นคนที่กล้าเผชิญกับผู้ที่ท้าทาย เข้าใจผิด การถูกโจมตี และการตีไขไสลี ”

Beach & Mitchell ได้ตัวแบบที่ดีจาก Fred Fiedler (ต้นคิดทฤษฎี Contingency ในเรื่องภาวะผู้นำ) ซึ่งทั้ง 2 ท่านได้นำมาเขียนทฤษฎีการเลือกยุทธศาสตร์เพื่อการตัดสินใจ ซึ่งต่อมาคือ ทฤษฎี Subjective Expected Utility (SEU) และในปี ค.ศ. 1990 พัฒนาเป็นทฤษฎี Image ที่เน้นอัตลัษิต

Michael Frese ให้ทัศนะว่า การพัฒนาทฤษฎีอาจจะเริ่มต้นด้วยแนวคิดที่ใหญ่โตครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ มากมายทำให้ความชัดเจนมีไม่มากตามแนวทางแบบเยอรมัน ดังนั้นทฤษฎีจึงมีความซับซ้อน (ยกตัวอย่างทฤษฎีของฟรอยด์ เลวิน เกสตอลท์ และมาร์ก) แต่ในแนวทางของอเมริกันโดยเฉพาะจากประสบการณ์ของเขา ณ มหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย การกำหนดทฤษฎีฟิงมัธยัสถ์ ประหยัดตัวแปร ดังนั้น ทฤษฎีในระดับปานกลางฟิงมีตัวแปรในจำนวนที่ไม่มาก เข้าหลักเกณฑ์ของ parsimony

Hambrick แนะนำ หากตั้งใจจริง ๆ ยากที่จะได้ทฤษฎีในทัศนะและประสบการณ์ของเขา ทฤษฎีได้มาจากการเป็นคนช่างสังเกตปรากฏการณ์ต่าง ๆ รอบตัว แก้ปมปริศนาได้ ทฤษฎีควรมาจากชีวิตจริง โดยเริ่มจากความคิดที่จะแก้ “ปมปริศนา” โดยมีวรรณกรรมเป็นเครื่องมือช่วยชี้แนะ และให้มีแนวคิดมุ่มมอง (insight) เป็นของตนเอง

Locke & Latham ให้คำแนะนำเพื่อการสร้างทฤษฎีว่า ใช้การหาข้อเท็จจริงแบบอุปนัย (จากจุดเล็ก ๆ ไปสู่ข้อสรุปใหญ่ ๆ) ทฤษฎีที่ดีเริ่มจากข้อเท็จจริงที่ทนต่อการพิสูจน์ ถูกจัดเท็จ ถูกหักล้างอยู่เสมอ ซึ่งเป็นแนวทางที่กาลิเลโอและเซอร์ ไอแซค นิวตัน ใช้สร้างทฤษฎี ซึ่งใช้เวลาหลายปีพิสูจน์ หรือ “ของจริงต้องทนกับการพิสูจน์”

Staw ให้คำชี้แนะเพื่อการสร้างทฤษฎีจากประสบการณ์ของเขาเป็นเวลากว่า 30 ปี ว่า โลกแห่งความเป็นจริงในแต่ละวันเป็นแหล่งที่ดีของการกำหนดทฤษฎี ขอให้เรามีจิตใจที่จะ “ฉุกคิด” ช่างสังเกต เรียนรู้ และตั้งคำถาม แม้ว่าสิ่งที่เรียนหรือฝึกอบรมจะมีความสำคัญก็ตาม ลองตั้งคำถามด้วยจิตใจและมุ่มมองที่ยืดหยุ่น บางที่ต้องใช้ความรู้แบบสหวิทยาการเข้าช่วย บางที่ต้องริเริ่มจากตัวเองโดยลำพังก่อนคิดระดมสมอง เริ่มต้นจากกรณีศึกษา สืบค้นเอกสารเก่า ๆ ที่มีมาก่อนหน้า ครุ่นคิดโดยใช้รูปภาพ แผนภูมิ กล้อง และลูกศร จะเป็นเครื่องมือคลีกระบวนการต่าง ๆ ออกมาให้เป็นที่เข้าใจได้ง่าย

Argyris ให้คำแนะนำในฐานะนักพฤติกรรมองค์กรว่า มนุษย์ชอบสร้างนโยบายและแนวปฏิบัติที่ขัดขวางการทำงานที่มีประสิทธิผล จนในที่สุดมนุษย์นี้แหละที่เป็นเหยื่อของภาวะ

ช่วยตนเองไม่ได้ ดังนั้น การริเริ่มสร้างทฤษฎีนั้นควรทำการวิจัยที่สงสัยในสถานะแบบเดิม ๆ (status quo) เราต้องไม่ทำตนเป็นเหยื่อของธรรมเนียมปฏิบัติ พยายามเห็นความไม่คงเส้นคงวารู้เท่าทันว่าสถานภาพแบบเดิม ๆ ขัดขวางการเรียนรู้ของเราเช่นไรบ้าง เขาเชื่อว่า งานเขียนของ Kurt Lewin และ William Whyte มีส่วนช่วยกำหนดอัตลักษณ์ในวิชาการของเขา การได้เข้ารับฟังสัมมนาวิชาการและเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้เขาเป็นนักเรียนรู้แบบห่วงซ้อน (double-loop learner) ที่ดี พัฒนาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ และเสริมสร้างประสบการณ์

ขณะที่คนอื่นคิดว่า สร้างทฤษฎีที่ดีได้จากการมีประสบการณ์แก้ไขปัญหามาก่อน แต่ Barney เขาเชื่อว่า ทฤษฎีที่ดีสร้างจากความพยายามแก้ปัญหาที่เราพบจากทฤษฎีมีใช้ ประสบการณ์ตรง จากประสบการณ์เขาพบว่า มีผู้จัดการน้อยคนที่จะเป็นนักทฤษฎีที่ดี การจะเป็นผู้สร้างทฤษฎีที่ดีได้ต้องกล้าตั้งคำถามการวิจัยที่ใหญ่โต 1 คำถาม 1 งานวิจัย เช่น ทำไมบางหน่วยงานทำได้ดีกว่าหน่วยงานอื่น? บางทีอาจทำให้เราสามารถตอบโจทย์ นำไปตีพิมพ์ได้ใน 8 บทความ

Weick ได้ให้คำแนะนำ 14 ข้อ เพื่อการสร้างทฤษฎี เช่น มองการสร้างทฤษฎีเป็นทิศทางนำไปสู่การปรับปรุงตนให้ทันโลกทันกาล ไม่หยุดอยู่กับที่ หาทางพบประพุดคุยกับผู้คนลงมือทำจะได้ประจักษ์แจ้ง ฯลฯ

Freeman ให้คำแนะนำในการสร้างทฤษฎีไว้ 4 ประการ กล่าวคือ อย่าประมาทความเรียบง่ายและภาวะแวดล้อมต่ำเกินไป ทัศนคติ แง่คิด และมุมมองของผู้อื่นที่มีคุณค่า โดยเฉพาะหากเราคลาดสัด สลัดใจในโลกแห่งความเป็นจริงดูว่า คนเขาพูดเขาทำอะไรกัน และหมั่นทบทวนอ่านตรวจทาน แก้ไข ผูกการเขียน

ในบทสุดท้าย Ken G. Smith และ Michael A. Hitt ได้ชี้ให้เห็นว่า หนทางหนึ่งเพื่อช่วยให้เราสามารถเรียนรู้และสร้างทฤษฎีการจัดการและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การได้ดี คือ ศึกษาจากปรมาจารย์ซึ่งมีการอ้างอิงผลงานอย่างน้อย เฉลี่ยท่านละ 3,600 ครั้ง/คน แม้ว่ากระบวนการสร้างนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากแก่การสังเกตเป็นความรู้เชิงปฏิบัติฝังในตัวคนก็ตาม ปรมาจารย์เป็นเสมือนผู้ดูแลความปลอดภัยในสรวายน้ำ ยากแก่การสอนคนให้ว่ายน้ำเป็นด้วยปาก ที่จริงต้องให้เราฝึกด้วยเอง โดย Smith และ Hitt เชื่อว่า กระบวนการสร้างทฤษฎีกำหนดได้เป็นอย่างน้อย 4 ขั้นตอน คือ ตึงเครียด (tension) สืบค้น (search) ขยายความ (elaboration) และกล่าวอ้าง (proclamation) หรือการนำเสนอ โดยเหล่าปรมาจารย์แสดงบทบาทการเป็นผู้สร้าง ผู้เข้ารหัส

ผู้ถ่ายทอด ผู้วิจัย และผู้สนับสนุนแนวคิดทฤษฎีที่บัญญัติขึ้น คุณลักษณะของปรมาจารย์เหล่านี้ที่มีร่วมกัน คือ มีไฟ หลงใหลในสิ่งที่สนใจ มีความมุ่งมั่น มีวินัย และมีความคิดอ่านอันยิ่งใหญ่

โดยสรุปแล้ว หนังสือเล่มนี้สร้างแรงดลบันดาลใจในการเป็นนักวิชาการที่ดีเหมาะสำหรับผู้สนใจที่จะมีส่วนช่วยพัฒนาศาสตร์ด้านการบริหารให้มีความชัดเจน เข้มแข็ง มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ผู้ที่อ่านจะได้เรียนรู้เพื่อเตรียมตนให้มีเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ สร้างผลงานที่ให้ผลกระทบแก่สังคมในวงกว้างได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1281-1309.
- Corley, K. G., & Gioia, D.A. (2011). Building Theory about Theory Building: What Constitutes a Theoretical Contribution. *Academy of Management Review*, 36, 12-32.