



ทฤษฎีรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

(Political Theory and Public Administration)



รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี

สำนักวิจัยและนวัตกรรม
มูลนิธิส่งเสริมวิชาการ

ชื่อหนังสือ ทฤษฎีรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อผู้แต่ง รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี

พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวนพิมพ์ 50 เล่ม ราคา 420 บาท

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราพร จันตะนี

เลขที่ 199-538 ถนนกรุงศรีซิตี้ ตำบลคลองสวนพลู

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

โทร. 087-1192299

พิมพ์ที่ บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด

เลขที่ 219 ซอยเพชรเกษม 102/2 แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค

กรุงเทพฯ โทรศัพท์.02-809-2281-3 โทรสาร 02-809-2284

www.fast-books.com email: fastbookthai@gmail.com

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

อภินันท์ จันตะนี.

ทฤษฎีรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ = Political theory and
public administration.-- กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2565.
442 หน้า.

1. รัฐศาสตร์. 2. รัฐประศาสนศาสตร์. I. ชื่อเรื่อง.

320

ISBN 978-616-594-665-0

คำนำ

การจัดทำหนังสือ “ทฤษฎีรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์” ครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาค้นคว้าและใช้อ้างอิง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปรัชญาทางการเมือง ทฤษฎีทางรัฐศาสตร์สมัยใหม่ การเมืองไทยในอดีตถึงปัจจุบัน ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เพื่อบริหารรัฐกิจ รวมทั้งทฤษฎีบริหารรัฐกิจในยุคดิจิทัล เพื่อให้บริหารจัดการมีความก้าวหน้าทันสมัยได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการนี้ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราพร จันตะนี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณที่ได้สละเวลาเพื่อตรวจประเมินคุณภาพหนังสือเล่มนี้ โดยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะทุกประการ ในเนื้อหาสาระอาจจะมีข้อมูลที่ไม่ทันกับเหตุการณ์ไปบ้าง หากว่าท่านผู้อ่านจะกรุณาแนะนำมายังผู้จัดทำหนังสือนี้ ขอน้อมรับเพื่อปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

(รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี)

ผอ.สำนักวิจัยและนวัตกรรม

ประธานมูลนิธิแสง-สีวิชาการ

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับกฏการเมือง

1.1 ความสำคัญทฤษฎีการเมือง	1
1.2 การสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์	7
1.3 การใช้ทฤษฎีเพื่อค้นคว้าหรืออ้างอิง	10
1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	14
1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	17
1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ	21
1.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	26
1.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา	29
1.9 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	31
1.10 การสรุป	33

บทที่ 2 ปรัชญาการเมืองสมัยกรีกโบราณ

2.1 พัฒนาการยุคกรีกโบราณ	36
2.2 ประวัติและปรัชญาโสเครตีส	37
2.3 ประวัติและปรัชญาเพลโต	50
2.4 ประวัติและปรัชญาอริสโตเติล	59
2.5 การสรุป	67

บทที่ 3 ทฤษฎีรัฐศาสตร์สมัยกลาง

3.1 นักรัฐศาสตร์สมัยกลาง	70
3.2 ประวัติและทฤษฎีโทมัส อควีนาส	71
3.3 ประวัติและทฤษฎีของฌอง โบแดง	80
3.4 ประวัติและทฤษฎีแอมโบรสแห่งมิลาน	89
3.5 ประวัติและทฤษฎีของเซนต์ ออกัสติน	95
3.6 ประวัติและทฤษฎีของนิโคโล แมคเคียเวลลี	101

3.7 การสรุป	104
บทที่ 4 ทฤษฎีรัฐศาสตร์สมัยใหม่	
4.1 แนวคิดและทฤษฎีของรัฐศาสตร์สมัยใหม่	106
4.2 ประวัติและทฤษฎีของ โทมัส ฮอบส์	108
4.3 ประวัติและทฤษฎีของ จอห์น ล็อก	114
4.4 ประวัติและทฤษฎีของ ฌอง ชัค รูสโซ	129
4.5 ประวัติและทฤษฎีสื่อสารการเมือง	138
4.6 การสรุป	139
บทที่ 5 การเมืองไทยในอดีตถึงปัจจุบัน	
5.1 การเมืองเรื่องประชาธิปไตยที่ยังยืน	141
5.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2540	149
5.3 ทฤษฎีรัฐศาสตร์ใช้กับประเทศไทยฯ ปี 2475	151
5.4 การเมืองไทยในอนาคต	154
5.5 จริยธรรมของนักการเมืองไทย	160
5.6 การสรุป	174
บทที่ 6 ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์	
6.1 ความเป็นมาทางรัฐประศาสนศาสตร์	176
6.2 สาขารัฐประศาสนศาสตร์มีความเกี่ยวข้องกับสาขาอื่น	187
6.3 สาขารัฐประศาสนศาสตร์เกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่	193
6.4 กรณีแนวคิดและทฤษฎีบริหารจัดการ	195
6.5 ประวัติและทฤษฎีของเอลตัน เมโย	196
6.6 ประวัติและทฤษฎีของแฮร์รี สแต็ค ซัลลิแวน	202
6.7 การสรุป	208

บทที่ 7 ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

7.1 ประวัติและทฤษฎีของเฟรดเดอริก วินสโลว์ เทย์เลอร์	212
7.2 หลักการสำคัญในการจัดการแบบวิทยาศาสตร์	218
7.3 ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์	220
7.4 ทฤษฎีการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์	228
7.5 ประวัติและทฤษฎีเฮนรี แอ.แกนต์ (Gantt,1887)	235
7.6 ข้อดีและข้อจำกัดของ Gantt Chart	240
7.7 การสรุป	241

บทที่ 8 ทฤษฎีการบริหารจัดการยุคใหม่

8.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการของเฮอร์วิกและกูลลิค	243
8.2 ประวัติและทฤษฎีของลินดัลล์ เฮอร์วิก	245
8.3 ประวัติและทฤษฎีของ ลูเธอร์ กูลิค	253
8.4 หลักประสานงานกับกลไกควบคุมภายในองค์การ	259
8.5 ประวัติและทฤษฎีของเชสเตอร์ บาร์นาร์ด	268
8.6 การสรุป	273

บทที่ 9 ทฤษฎีบริหารรัฐกิจด้านมนุษยสัมพันธ์

9.1 ความเป็นมาของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์	275
9.2 ประวัติและทฤษฎีของ มาสโลว์	278
9.3 ประวัติและทฤษฎีการเรียนรู้ของบันดูรา (Bandura)	283
9.4 ประวัติและทฤษฎีเซลิคแมน (Seligman)	299
9.5 การสรุป	308

บทที่ 10 ทฤษฎีการจัดการเพื่อบริหารรัฐกิจยุคใหม่

10.1 ความเป็นมาทฤษฎีการจัดการยุคใหม่	310
10.2 ประวัติและทฤษฎี ฟาโยล (Fayol)	312
10.3 ประวัติและทฤษฎี เดมมิง (Deming)	321

10.4 ประวัติและทฤษฎี แม็คเกรเกอร์ (McGregor)	325
10.5 ประวัติและทฤษฎี อุชิ (Ouchi, 1943)	330
10.6 ประวัติและทฤษฎี ดร็กเกอร์ (Drucker, 1989)	332
10.7 ประวัติและทฤษฎี เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)	336
10.8 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964)	341
10.9 การสรุป	343
บทที่ 11 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เพื่อบริหารรัฐกิจ	
11.1 ประวัติการศึกษาของอดัม สมิธ (Adam Smith)	346
11.2 ทฤษฎีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบของสมิธ	348
11.3 ประวัติและทฤษฎีเคนส์ (Keynes, 1883–1946)	356
11.4 ประวัติและทฤษฎีของชัมปีเตอร์ (Schumpeter)	362
11.5 ประวัติและทฤษฎีของ แซมวลสัน (Samuelson)	372
11.6 การสรุป	377
บทที่ 12 ทฤษฎีบริหารรัฐกิจในยุคดิจิทัล	
12.1 ความเป็นมาทฤษฎีการจัดการในยุคดิจิทัล	382
12.2 แนวคิดและทฤษฎีเทคโนโลยีดิจิทัล	384
12.3 ทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้มีองค์ประกอบ	387
12.4 พัฒนาการทางทฤษฎีบริหารรัฐกิจ	392
12.5 ทฤษฎีร่วมสมัยเพื่อใช้บริหารรัฐกิจ	408
12.6 การสรุป	413
บรรณานุกรม	416
ประวัติผู้จัดทำ	426

บทที่ 1

ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเมือง

การศึกษาทฤษฎีรัฐศาสตร์และทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ มีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน จึงทำให้การศึกษาทฤษฎีรัฐศาสตร์มีการใช้ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปด้วย ทั้งนี้สาขาวิชารัฐศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรัฐ โดยศึกษาโครงสร้างของรัฐและการใช้อำนาจของรัฐ สำหรับสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารกิจการของรัฐหรือบริหารจัดการองค์กรของรัฐให้มีประสิทธิภาพและยังได้ประสิทธิผลด้วย ดังนั้น การศึกษาวิชาทางรัฐศาสตร์ (Political Science) เป็นการศึกษาศาสตร์ที่ว่าด้วยรัฐ (The science of the state) ซึ่งเป็นสาขาวิชาหนึ่งของสังคมศาสตร์ (Social Sciences) ที่ใช้ทฤษฎีอธิบายถึงการจัดตั้งองค์กรของรัฐและการดำเนินงานของรัฐ (Practice of the State) หรือรวมถึงทฤษฎีพฤติกรรมการเมือง (Political Behavior Theory) และการแสวงหาอำนาจทางการเมือง (Power-Seeking) ของกลุ่มคน องค์กร และสถาบันอันมีลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กรภาครัฐ (state) ซึ่งมุ่งแสวงหาอิทธิพลต่อนโยบายของรัฐ (Public Policy) และทิศทางของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (The Direction of Social Change) และเป็นที่น่าสนใจกันในประเทศไทย คือเป็นการศึกษาวิชาการเมืองหรือศาสตร์ว่าด้วยการเมืองหรือศาสตร์ว่าด้วยอำนาจ (Science of Power) จึงหมายถึงวิชาที่มุ่งศึกษาองค์การที่มีอำนาจปกครองรัฐหนึ่ง และการแข่งขันกันเพื่อให้มีอำนาจในการปกครองรัฐ ดังนั้น การศึกษาทฤษฎีรัฐศาสตร์ จึงมีทั้งทฤษฎีการเมืองการปกครองและทฤษฎีบริหารกิจการหรือบริหารรัฐกิจด้วย

1.1 ความสำคัญทฤษฎีการเมือง

การศึกษาทฤษฎีรัฐศาสตร์ (Political Theory) เป็นการอธิบายวิธีการแสวงหาอำนาจและวิธีการใช้อำนาจของรัฐ สำหรับการศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) คือ การศึกษาหาความรู้ในทุกด้านที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารกิจการภาครัฐ และวิชาทางรัฐประศาสนศาสตร์ยังมีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาด้านการจัดการ (Management) กล่าวคือ รัฐประศาสนศาสตร์ต้องอาศัยความรู้จากหลายสาขาวิชา เช่น รัฐศาสตร์ การจัดการ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา กฎหมาย และในบางกรณีอาจรวมถึงความรู้ด้านที่เป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น การศึกษาทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ จึงมีทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องกิจการสาธารณะ (Public Affairs) ที่มุ่งศึกษาว่าจะมีวิธีดำเนินกิจกรรมที่ทำร่วมกันในสังคมอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่ปัจเจกบุคคลแต่ละคนต้องการ ซึ่งทางรัฐประศาสนศาสตร์ยังศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน การบริหารงานของรัฐ เป็นลักษณะวิชาซึ่งเรียกว่าการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือบริหารจัดการองค์การภาครัฐ คือ การศึกษาการบริหารราชการ ซึ่งหมายถึงกิจกรรม (Activity) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพงานในภาครัฐทั้งหมด จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทางรัฐประศาสนศาสตร์ เช่น ทฤษฎีระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีหลักการบริหารของกูลิค และอูร์วิก (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส แมก เกรเกอร์ (Douglas McGregor) ทฤษฎีวงจรคุณภาพหรือ PDCA วงจรคุณภาพเดมมิง (William Edwards Deming) และทฤษฎีการรีโอปรับระบบของไมเคิล แฮมเมอร์ (Re-Engineering) เป็นต้น

1.1.1 ความหมายทฤษฎี

ทฤษฎี ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 ทฤษฎี อ่านว่า [ทริตสะติ] เป็นหลักการทางวิชาการที่ได้ข้อสรุปมาจากการค้นคว้าทดลองเป็นต้น เพื่อเสริมเหตุผลและรากฐาน ให้แก่ปรากฏการณ์หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติ เช่น ทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก ทฤษฎีแสง. (ส. ป. ทิฏฐ?). (อ.Theory).

ทฤษฎี (Theory) คือ สมมติฐานที่ได้รับการตรวจสอบและทดลองหลายครั้งหลายหนจนสามารถใช้อธิบายข้อความจริง สามารถคาดคะเนทำนายเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นอย่างถูกต้อง และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป จึงเป็นผลให้สมมติฐานกลายมาเป็นทฤษฎี เช่น ทฤษฎีเซลล์ (Cell Theory) ทฤษฎีวิวัฒนาการ (the Evolution Theory) หรือทฤษฎีกลุ่มความสัมพันธ์ของแนวคิดคำนิยามและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายลักษณะของปรากฏการณ์หนึ่ง และชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างที่เป็นตัวแปรต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะอธิบายหรือคาดคะเนถึงปรากฏการณ์นั้น ฉะนั้นทฤษฎี จึงหมายถึง กลุ่มความสัมพันธ์ของแนวคิดคำนิยามและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายลักษณะของปรากฏการณ์หนึ่ง และชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะอธิบายหรือคาดเดาปรากฏการณ์นั้น จากคำจำกัดความข้างต้น สามารถแยกแยะความหมายของทฤษฎีได้ 3 ประเด็น คือ

1) **ทฤษฎี** คือกลุ่มของข้อความที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของสิ่งต่าง ๆ ทฤษฎีได้ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ และเมื่อได้ปฏิบัติตามทฤษฎีแล้ว จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปรากฏการณ์หนึ่งเชื่อมโยงกับอีกปรากฏการณ์หนึ่งได้

2) **ทฤษฎี** ช่วยอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยเจาะจงไปว่าตัวแปรใดสัมพันธ์กับตัวแปรใด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยคำอธิบายในทฤษฎีจะสะท้อนให้เห็นถึงกรอบแนวคิด ซึ่งผ่านกระบวนการทดสอบนั้นจนกลายเป็นทฤษฎี ในแต่ละทฤษฎีจะมีความแตกต่างกันไป เนื่องจากคำอธิบายนั้นตั้งอยู่บนหลักปรัชญาที่แตกต่างกัน จึงมีการแบ่งประเภทของทฤษฎีตามแบบคำอธิบายของหลักปรัชญาต่าง ๆ

3) **ทฤษฎีทางนิเทศศาสตร์** จะมุ่งอธิบายถึงพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ทุกรูปแบบ ซึ่งแต่ละทฤษฎีจะอธิบายถึงพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือหลักทางปรัชญาของผู้สร้างทฤษฎีว่า ตัวแปรอะไรที่สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมนั้นได้ โดยลักษณะองค์ประกอบของทฤษฎี มีดังนี้

- (1) กรอบแนวความคิด (Conceptual framework)
- (2) ข้อเสนอหรือข้อสมมติฐาน (Proposition or Hypothesis)
- (3) เหตุการณ์ (Contingency) ต้องใช้กระบวนการทดสอบพิสูจน์จากข้อเสนอหรือข้อสมมติฐาน

1.1.2 หน้าที่ของทฤษฎี

- 1) การจัดและสรุปข้อความจริงต่าง ๆ
- 2) การให้ความสำคัญกับตัวแปร
- 3) การขยายความหรือตีความเหตุการณ์
- 4) ช่วยสังเกตเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าเกิดอะไรขึ้นและเกิดขึ้นได้อย่างไร
- 5) ทำนายหรือคาดคะเนผลลัพธ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น
- 6) การถ่ายทอดความรู้หรือองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทดลองหรือพิสูจน์
- 7) การให้คุณค่าและก่อให้เกิดการวิจัย โดยระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาเป็นทฤษฎีขึ้น

8) การนำทฤษฎีไปปรับใช้กับสถานการณ์ที่เหมือนกันหรือลักษณะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน

1.1.3 ความหมายของรัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Political Science ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษา กรีก ว่า Polis แปลว่า เมือง ดังนั้น รัฐศาสตร์ จึงเป็นการศึกษาวิชาว่าด้วยการเมือง โดยใช้ศาสตร์หรือวิชาการมาวิเคราะห์ จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรัฐศาสตร์ ในบริบทที่ต่างกัน ดังนี้

บลันชลี (Johann Kaspar Bluntschli, 1830) กล่าวว่า รัฐศาสตร์ คือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับรัฐ โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจให้ ลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งในแง่ของเงื่อนไขพื้นฐานของรัฐ ธรรมชาติ ที่สำคัญของรัฐ และพัฒนาการของรัฐ

ชาร์ลส์ ไฮเวแมน (Charles Hyveman, 1845) กล่าวว่า รัฐศาสตร์ คือภารกิจของรัฐที่เป็นหัวใจของการปกครอง โดยใช้อำนาจปกครองด้วยกฎหมาย อีกทั้งรัฐศาสตร์ยังเป็นการศึกษาเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นบริบทแวดล้อมศูนย์กลางของอำนาจการปกครอง

เดวิด อีสตัน (David Easton, 1991) ได้กล่าวว่า รัฐศาสตร์ เป็นการศึกษาที่ว่าด้วยการกำหนดคุณค่าให้แกสังคม ซึ่งการกำหนดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

จอร์จ แคทลิน (George Catlin, 1857) ได้กล่าวว่า รัฐศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยรัฐ จัดเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์ ที่มุ่งให้ความสนใจในเรื่องของทฤษฎีการจัดองค์การ การเมืองการปกครอง และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การของรัฐ

กระมล ทองธรรมชาติ และเชาวนะ ไตรมาศ (2546) ได้กล่าวว่า รัฐศาสตร์ เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับรัฐ (State) การเมือง (Politics) และการปกครอง (Government)

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2548) กล่าวว่า รัฐศาสตร์ เป็นวิชาการสาขาหนึ่งที่ศึกษาเรื่องของรัฐ (State) โดยเน้นในเรื่องของรัฐบาล (Government) อย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ซึ่งมีที่มาของระบอบการเมืองต่าง ๆ อันจำต้องศึกษาโครงสร้างหน้าที่และสถาบันทางการเมืองในระบอบการเมือง (Political Regime) นั้น ๆ ด้วย

จรรยา สุภาพ (2549) กล่าวว่า รัฐศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยรัฐ ซึ่งจัดว่าเป็นสาขาหนึ่งของวิชาสังคมศาสตร์ ที่กล่าวถึงทฤษฎีการปกครองทางการเมืองการปกครอง รัฐบาลและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐ

สุพจน์ บุญวิเศษ (2549) กล่าวว่า รัฐศาสตร์ เป็นการศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวกับการควบคุม (Control) เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) เกี่ยวกับอำนาจ (Power) หรือสิทธิอำนาจ (Authority) โดยเฉพาะ ในระดับที่เกี่ยวข้องกับรัฐ

เอกวิทย์ มณีธร (2553) ได้กล่าวว่า รัฐศาสตร์ (Political Science) เป็นวิทยาการที่ว่าด้วยการเมืองการปกครอง บริหารจัดการรัฐ การใช้ อำนาจ เพื่อให้ประชาชนที่เป็นสมาชิกของสังคม มีวิถีชีวิตและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปด้วยความเรียบร้อย มีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นระบบหรือศาสตร์นั่นเอง

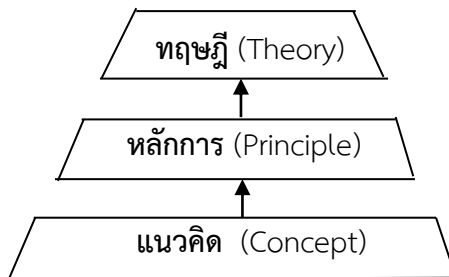
ดังนั้น รัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งทางสังคมที่สามารถบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและการเมืองการปกครอง โดยมุ่งศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทฤษฎีการปกครอง การใช้อำนาจและการกระทำทางการเมือง รวมทั้งอธิบายและวิเคราะห์ถึงระบบและพฤติกรรมการใช้อำนาจในทางการเมืองการปกครองและวิธีบริหารจัดการองค์การของรัฐอย่างมีระบบที่ชัดเจน และการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 การสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์

วิธีการสร้างหรือพัฒนาทฤษฎี สามารถพัฒนาได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1) พัฒนาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราหรือหนังสือที่มีทฤษฎีใช้อ้างอิงในเรื่องนั้น ๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและผลที่เกิดจากทฤษฎี (Theory) โดยสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อความหรือเรื่องที่กำหนดขึ้นและนำไปพิสูจน์หรือทดสอบแล้วว่าเป็นจริงและมีความเชื่อถือที่สามารถใช้อ้างอิงได้

2) การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อทดสอบหรือพิสูจน์แนวคิด (Concept) ที่เป็นปัญหาของสังคมในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เมื่อผ่านการทดสอบหรือพิสูจน์แล้วซึ่งเป็นผลการวิจัย จึงเรียกว่าเป็น “หลักการ (Principle)” เมื่อนำหลักการ (ผลการวิจัย) มาทดสอบหรือพิสูจน์หลาย ๆ ครั้งผลลัพธ์เป็นเช่นเดิม จึงกำหนดเป็นหรือตั้งเป็น “ทฤษฎี (Theory)” ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้ (อกินันท์ จันตะนี, 2559)



แผนภาพที่ 1.1 การเชื่อมโยงเพื่อพัฒนาทฤษฎีทางสังคมศาสตร์
ที่มา: อกินันท์ จันตะนี (2559 : 36) ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง

จากแผนภาพที่ 1.1 แสดงวิธีการสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ ซึ่งนิยมนำมาใช้ในทางธุรกิจ อธิบายได้ดังนี้

1) **แนวคิด (Concept)** เป็นการปฏิบัติตามที่เกิดจากความคิด (Mindset) ของบุคคล เช่น ความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริโภค

ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังเช่น

- 1.1) ราคา (สินค้าหรือบริการที่ต้องการซื้อ)
- 1.2) รายได้ (รายได้ของผู้ที่ต้องการซื้อ)
- 1.3) รสนิยม (ความนิยมชมชอบในตัวสินค้าหรือบริการ)
- 1.4) ราคาสินค้าอื่นที่ใช้อยู่ทดแทน(สินค้าที่กำลังจะตัดสินใจซื้อ)ได้
- 1.5) การคาดคะเนถึงราคาสินค้าในอนาคต
- 1.6) ฤดูกาล (ฤดูหนาว ฤดูฝน ฤดูผลิตผลไม้และเทศกาลต่าง ๆ)
- 1.7) การกระจายรายได้ (รัฐบาลใช้นโยบายการคลัง) หรือจำนวน

ผู้บริโภค (Demand size)

โดยนำปัจจัยดังกล่าวมาทดสอบตามกระบวนการวิจัยและใช้ระเบียบวิธีวิจัยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยหรือผลการทดสอบฯ สามารถนำมาใช้เป็นหลักการ ซึ่งเป็นอาจเป็น “รายงานผลการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” ได้

2) หลักการบริโภค (Principle) เป็นหลักการที่ผ่านทดสอบ“แนวคิด” แล้วได้ผลการวิจัยออกมาในรูปแบบที่เป็น“รายงานผลการวิจัย/วิทยานิพนธ์” (Thesis) หรือดุษฎีนิพนธ์ (Dissertation) ดังที่ปรากฏในท้ายบทที่ 2 ในหัวข้อว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ทั้งผลงานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยจากต่างประเทศ) ส่วนใหญ่เป็น“หลักการ” ซึ่งมีความน่าเชื่อถือหรือเชื่อมั่นได้ประมาณ 60% ขึ้นไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของระเบียบวิธีวิจัยในแต่ประเภทที่ทำวิจัยในเรื่องนั้น ๆ

3) ทฤษฎีของอุปสงค์ (Theory of Demand)หรือทฤษฎีพฤติกรรมของผู้บริโภค เป็นทฤษฎีที่ผ่านทดสอบหรือพิสูจน์จาก “หลักการบริโภค” โดยทฤษฎีอุปสงค์ เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการซื้อของผู้บริโภคกับระดับราคาสินค้าหรือบริการ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง และมีอำนาจหรือมีเงินพร้อมที่จะซื้อในขณะนั้นด้วย ซึ่งเขียนเป็นสมการฟังก์ชันของอุปสงค์ ได้ดังนี้

$Q_x = f(P_x, I, T, O, E, S...)$ เป็นปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์
ให้ Q_x = จำนวนสินค้าและบริการ (X)

P_x = ราคาสินค้าหรือบริการ (Price) ที่ต้องการซื้อ

I = รายได้ของผู้บริโภค (Income)

T = รสนิยมของผู้บริโภค (Consumer tastes)

S = ฤดูกาล (seasons) และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยทั่วไปทฤษฎีต่าง ๆ จะมีความเชื่อถือหรือมีความเชื่อมั่นได้ตั้งแต่ 70% ขึ้นไป ดังนั้น ถ้าหากทฤษฎีที่จำเป็นต้องเลือกทฤษฎีมาอ้างอิงหรือใช้สังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ควรพิจารณาเงื่อนไขของทฤษฎีนั้น ๆ อย่างละเอียด

3) **ทฤษฎีของอุปทาน (Theory of Supply)** เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับราคาสินค้าหรือราคาบริการกับจำนวนหรือปริมาณที่ต้องการขาย เป็นความต้องการเสนอขายสินค้าหรือให้บริการชนิดใดชนิดหนึ่งที่ผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการมีความเต็มใจที่จะเสนอขาย และสามารถจัดหาจำหน่ายหรือให้บริการได้ในขณะใดขณะหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่ง ณ ระดับราคาต่าง ๆ โดยเขียนเป็นสมการหรือเป็นฟังก์ชันอุปทาน (Supply Function) ได้ดังนี้

ฟังก์ชันของอุปทาน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณเสนอขายสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งกับระดับราคาปัจจัยชนิดต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดปริมาณเสนอขายสินค้าและบริการชนิดนั้น ๆ ดังเช่น

$$Q_s = f(P_x, C, P_y, T, S, \dots)$$

โดยให้ Q_s = ปริมาณเสนอขายสินค้าและบริการของสินค้า

P_x = ราคาของสินค้าที่เสนอขาย

C = ต้นทุนการผลิต

P_y = ราคาสินค้าชนิดอื่นใช้แทนกับสินค้าที่เสนอขาย

T = เทคนิคการผลิต

S = ฤดูกาล

ดังนั้น ฟังก์ชันของอุปทาน ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณเสนอขายสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งกับระดับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดปริมาณเสนอขายสินค้าและบริการชนิดนั้น เป็นต้น

4) ทฤษฎีการผลิต (Theory of Production) เป็นการใช้อธิบายช่วงเวลาใช้ผลิตในระยะสั้นหรือระยะยาว ซึ่งการวิเคราะห์ระดับการผลิตในระยะสั้นและระยะยาวของปัจจัยการผลิต คือสิ่งที่นำมาใช้ในการผลิตหรือใช้ประกอบการผลิตเพื่อแปรรูปเป็นสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ทางด้านการผลิตสินค้าฯ ได้แบ่งปัจจัยการผลิตออกเป็น 4 ประเภทหลัก ๆ คือ

(1) ที่ดิน (Land)

(2) แรงงาน (Labor)

(3) ทุน (Capital)

(4) ผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

ดังนั้น ฟังก์ชันการผลิต (Production Function) เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิตชนิดต่าง ๆ กับปริมาณผลผลิตที่จะเกิดจากการใช้ปัจจัยการผลิตนั้น ๆ โดยเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$Q = f(X_1, X_2, X_3, \dots, X_n)$$

ให้ Q = จำนวนผลผลิตข้าว (ถัง)

X_1 = จำนวนปุ๋ย (กก.)

X_2 = จำนวนที่ดิน (ไร่)

X_3 = จำนวนชาวนา (คน)

1.3 การใช้ทฤษฎีเพื่อค้นคว้าหรืออ้างอิง

วิธีการนำทฤษฎีไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในกระบวนการวิจัย ควร

พิจารณาเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของทฤษฎีแต่ละประเภทหรือสาขา ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เนื่องจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในมนุษย์ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

มีผู้สนับสนุนหลายคน เช่น Ivan Pavlov, John B. Watson , Burrhus Frederick Skinner ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้น ลักษณะทุกพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าจากภายนอก (Extrinsic Motivation) Ivan Pavlov วิจัยกับสุนัข แล้วพบว่า บุคคลในแต่ละช่วงอารมณ์จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบเดียวกัน ซึ่งจะมีเวลาตอบสนองแตกต่างกัน และการตอบสนองจะเกิดจากความต้องการที่แตกต่างของพื้นฐานแต่กำเนิด

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of

Motivation) เป็นแนวความคิดของ Cornell Montgomery ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชมหรือคนที่มิชื่อเสียงในสังคมจะเป็นต้นแบบแรงจูงใจที่สำคัญ

3) ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) เป็น

แนวคิดที่พัฒนาขึ้นไว้ และต่อมา Ulric Neisser เห็นว่าทฤษฎีนี้มีแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับรับรู้ (Perceive) สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลายทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้

มนุษย์จึงต้องอาศัยจากขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตน ซึ่งเป็นการกระทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญาของมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อการวิเคราะห์ในสิ่งนั้น ๆ

4) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้น ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับลาฮัม มาสโล (1943) (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) ซึ่งมาสโล (Maslow) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของบุคคลได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตน เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจในทฤษฎีของ Maslow โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น มาสโลกล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่ครั้งกำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ เรียงลำดับขั้นของความต้องการปรารถนา โดยลำดับขั้นตามความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) ซึ่งเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

- (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- (2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
- (3) ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs)
- (4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)

(5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

1.3.2 ทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1954) ได้สร้างและพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ ซึ่งแมคเกรเกอร์ เห็นว่ามนุษย์มี 2 ประเภท ตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y และการบริหารบุคคลทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน

1) ทฤษฎี X มีความเชื่อ ดังนี้

- (1) มนุษย์ไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอ
- (2) มนุษย์ชอบถูกสั่งการ โดยการบังคับและลงโทษเพื่อให้บุคคลได้ทำงานตามความต้องการ
- (3) มนุษย์มีความทะเยอทะยานในความก้าวหน้าน้อย
- (4) มนุษย์ประเภทเกียจคร้าน ควรใช้มาตรการบังคับ โดยใช้กฎเกณฑ์คอยกำกับควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

2) ทฤษฎี Y มีความเชื่อ ดังนี้

- (1) มนุษย์ทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ
- (2) มนุษย์ชอบการทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- (3) มนุษย์มีความมุ่งมั่นและขยันทำงาน
- (4) มนุษย์ประเภทขยัน ควรกำหนดหน้าที่ให้เหมาะสมและมีความท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก

3) ทฤษฎี Z ของโออุชิ (Ouchi's Theory Z, 1980) เป็นทฤษฎีที่อธิบายโครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาเป็นทฤษฎี A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือทฤษฎี J คือทฤษฎี A เป็นการจัดการของสหรัฐอเมริกา โดยองค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น ซึ่งพนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการน้อย ส่วน

ทฤษฎี J เป็นการจัดการของญี่ปุ่น โดยองค์การเป็นการจ้างงานตลอดชีพ ซึ่งพนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการสูง

1.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาของมนุษย์ มีอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

1) **ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม** (Behaviorism Theory) เป็นทฤษฎีของ สกินเนอร์ (Burrhus Frederick Skinner หรือ B.F. Skinner, 1948) เชื่อว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก การตอบสนองสิ่งเร้าของมนุษย์เป็นพฤติกรรมแบบแสดงออก ซึ่งมีการเสริมแรงเป็นตัวการ โดยทฤษฎีนี้ จะไม่พูดถึงความคิดภายในของมนุษย์ ความทรงจำ ความรู้สึก

2) **ทฤษฎีปัญญานิยม** (Cognitivism Theory) เป็นของชอมสกี (Noam Chomsky) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเป็นเรื่องของภายใน จิตใจ มนุษย์มิใช่ผ้าขาวเมื่อใส่สียะไรลงไปก็จะกลายเป็นสีนั้น มนุษย์มีความนึกคิด มีอารมณ์จิตใจ และมีความรู้สึกภายในที่แตกต่างออกไป ดังนั้นการออกแบบการเรียนการสอนก็ควรจะคำนึงถึงความแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการออกแบบการเรียนการสอนก็ควรจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) **ทฤษฎีโครงสร้างความรู้** (Schema Theory) เป็นแนวความคิดของรูเมลฮาร์ทและออร์ทอนี (David Everett Rumelhart and Andrew Ortony, 1977) เชื่อว่าโครงสร้างภายในของความรู้ที่มนุษย์มีอยู่นั้น มีลักษณะเป็นโหนดหรือกลุ่มเชื่อมโยงกันอยู่ในมนุษย์ เมื่อเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ที่เพิ่งได้รับนั้นจะไปเชื่อมโยงกับกลุ่มที่มีอยู่เดิม

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร (Theory of Administration)

โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การที่สำคัญและนิยมนำมาในการทําวิจัย มีดังนี้

1) **เกรก** (Russell T. Gregg, 1957) ได้จัดกระบวนการบริหาร เพื่อให้มีขั้นตอนชัดเจนขึ้น สรุปมีกระบวนการบริหาร 7 ประการ เรียงลำดับและหมุนเวียนเป็นขั้นตอน (อภินันท์ จันตะนี, 2559) ดังนี้

- (1) การตัดสินใจ (Decision)
- (2) การวางแผน (Planning)
- (3) การจัดองค์การ (Organizing)
- (4) การสื่อสาร (Communicating)
- (5) การใช้อิทธิพลจูงใจ (Influencing)
- (6) การประสานงาน (Coordinating)
- (7) การประเมินผลงาน (Evaluating)

2) **กูลิค และเออร์วิค** (Lyndall Urwick (1891-1983) and Luther Gulick (1892-1937):) ได้พัฒนาทฤษฎีการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดี ชื่อว่า “POSDCoRB” อันเป็นคำย่อของภารกิจ โดยความสำคัญของทฤษฎีการบริหารมี 7 ประการ ดังนี้

(1) **การวางแผน** (Planning) เป็นการวางแผนโครงการและ กิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ผลการดำเนินการ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

(2) **การจัดองค์การ** (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างและ ออกแบบองค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก ได้กำหนดปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

(3) **การจัดบุคลากรเข้าทำงาน** (Staffing) เป็นการจัดหาและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง สอดคล้องกับการแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

(4) **การอำนวยการ** (Directing) เป็นการสั่งการและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

(5) **การประสานงาน** (Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่นอย่างต่อเนื่อง

(6) **การรายงาน** (Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคในการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย

(7) **การงบประมาณ** (Budgeting) เป็นภารกิจที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานและการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง เพื่อให้การใช้จ่ายสอดคล้องกับปริมาณงาน

3) ฟาโยล (Henry Fayol ; 1841-1925) ได้พัฒนาทฤษฎีการบริหารงาน โดยวิเคราะห์งานเพื่อจัดข้อเสียในการบริหารองค์กร ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญ 14 ข้อ ดังนี้

- (1) หลักการแบ่งงานกันทำตามถนัด (Division of Work)
- (2) หลักการใช้อำนาจบังคับ (Authority)
- (3) หลักการระเบียบวินัย/การเคารพกฎกติกา (Discipline)
- (4) หลักการเอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command)
- (5) หลักการเอกภาพในทิศทาง (Unity of Direction)
- (6) หลักผลประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตัว
- (7) หลักความยุติธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้าง (Remuneration)
- (8) หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- (9) หลักการสายบังคับบัญชา (Hierarchy/Scalar Chain)
- (10) หลักการเป็นระเบียบแบบแผน (Order) ต่อการทำงาน

- (11) หลักความเสมอภาค (Equity)
- (12) หลักความมั่นคงในงาน (Stability of Staff)
- (13) หลักความคิดริเริ่ม (Initiative)
- (14) หลักความสามัคคี (Espirity de Corps)

4) เซสเตอร์ ไอ เบอร์นาร์ด (Chester I. Bernard, 1961) ได้พัฒนาทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ดังนี้

- (1) การวางแผน (Planning)
- (2) การจัดองค์กร (Organizing)
- (3) การสั่งการ (Directing)
- (4) การประสานงาน (Coordinating)
- (5) การควบคุมงาน (Controlling)

5) คูนท์ (Harold Koontz, 1936) ได้พัฒนาทฤษฎีการบริหาร ซึ่งมีหลัก 5 ประการ เพื่อกำหนดงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (1) การวางแผนงาน (Planning)
- (2) การจัดองค์การ (Organizing)
- (3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
- (4) การอำนวยการ (Directing)
- (5) การควบคุมงาน (Controlling)

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

โดยที่**การจัดการ (Management)** เป็นกระบวนการในการนำนโยบายและแผนงานจากฝ่ายบริหารเพื่อดำเนินงานหรือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ (สวีสต์ เพชรโชติวงศ์, 2558) ดังนี้

1) **เทเลอร์** (Federick Winslow Taylor : 1856-1915) ได้พัฒนาทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ โดยเสนอสาระสำคัญ คือ

- (1) ต้องใช้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด “One Best Way”
- (2) ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการงานบุคคล
- (3) ให้พนักงานทำตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้
- (4) แบ่งความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน เน้นคนเหมือนเครื่องจักร
- (5) การศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study)

2) **ฟาโยล** (Henry Fayol, 1841-1925) ซึ่งฟาโยล นอกจากสร้างทฤษฎีการบริหารแล้ว ยังพัฒนาทฤษฎีการจัดการด้วย เพราะมีทั้งส่วนที่เป็นการบริหารและส่วนที่เป็นการจัดการ ซึ่งนิยมเรียกกันทั่วไปว่า “**การบริหารจัดการ**” มีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

- (1) การวางแผน (Planning)
- (2) การจัดองค์กร (Organizing)
- (3) การบังคับบัญชา (Directing)
- (4) การประสานงาน (Coordinating)
- (5) การควบคุมงาน (Controlling)

3) **ดรักเกอร์** (Peter F. Drucker, 1916 - 2005) ได้อธิบายว่า “การจัดการคือศาสตร์และศิลปะ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยฝีมือบุคคลอื่น” โดยทางดรักเกอร์ ได้กล่าวว่า “ในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันทรัพยากรที่สำคัญที่สุดจะไม่ใช่เรื่องแรงงาน เงินทุนหรือที่ดินอีกต่อไปแต่จะเป็นเรื่องความรู้” โดยได้พัฒนาทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ ที่ให้ความสำคัญในการจัดการ (เริ่มยุคใหม่) มี 4 ข้อ คือ

- (1) การวางแผน (Planning)

(2) การจัดองค์กร (Organizing)

(3) การนำ/จูงใจ (Leading)

(4) การควบคุม (Control)

4) **เต็มมิ่ง (TQM: W. Edwards Deming, 1900-1993)** ได้พัฒนาทฤษฎีบริหารจัดการคุณภาพทั้งองค์กร โดยเน้นการบริหารคุณภาพเป็น การจัดระบบการทำงาน เพื่อให้ผลงานได้สร้างความพอใจ ความประทับใจ และความมั่นใจให้กับผู้มาใช้บริการ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งแบ่งระดับการดำเนินงานไปตามระดับของบุคลากรในองค์กรได้ ๓ ระดับ ดังนี้

(1) **การบริหารคุณภาพ** เป็นผู้กำหนดทิศทางหรือแนวทางอย่างกว้าง ๆ ในการดำเนินงานซึ่งเป็นการกิจของผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กร

(2) **การจัดการคุณภาพ** เป็นการนำนโยบายคุณภาพมากำหนดข้อปฏิบัติให้เป็นเป้าหมายด้านคุณภาพ และต้องมีการกำหนดเป็นแผนคุณภาพสำหรับการดำเนินงานต่อไป ซึ่งจะเป็นภารกิจของผู้จัดการหรือบริหารระดับรองลงมา

(3) **การดำเนินงานให้เกิดคุณภาพ** เป็นหน้าที่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลหรือเป้าหมายที่เป็นไปตามคุณภาพ ซึ่งจะต้องตรวจติดตาม ปรับปรุงแก้ไข และการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้น การบริหารคุณภาพต้องอาศัยการทำงาน ที่ต้องประสานกันด้วยดี ซึ่งเป็นการบริหารคุณภาพ ชื่อ “**วงจรเต็มมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงล้อ PDCA**” จึงมีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan : P)

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do : D)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check : C)

ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act : A)

โดยขั้นตอนทั้ง 4 นี้ จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุด ซึ่ง
เหมือนกับเป็นวงจรอันหนึ่ง วงจรหรือวงล้อ (PDCA) หมุนเวียนปรับปรุง
เปลี่ยนไป กล่าวคือ เป็นขั้นตอนในการที่ทำงานเสร็จอย่างถูกต้อง มี
ประสิทธิภาพ และเชื่อถือวางใจได้ ซึ่งใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือการ
บริหารงานอย่างต่อเนื่องในการติดตามปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุตาม
เป้าหมายขององค์การ

5) ทฤษฎีการบริหารจัดการ (อภินันท์ จันตะณี, จดลิขสิทธิ์ 2563:
PPOCC) มีองค์ประกอบ ดังนี้

นโยบาย (Policy) เป็นวิสัยทัศน์เพื่อชี้นำการตัดสินใจและให้
บรรลุผลลัพธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลและถูกนำไปใช้ตามขั้นตอนหรือกระบวนการ
โดยทั่วไปนโยบายจะถูกนำมาใช้ของหน่วยงานกำกับดูแลภายในองค์การ

การวางแผน (Planning) เป็นข้อกำหนดที่เป็นแนวทางในการ
ปฏิบัติ ซึ่งการวางแผน คือกระบวนการคิดพิจารณาไว้ล่วงหน้าว่าจะทำ
อะไร ทำอย่างไร ทำที่ไหน และทำเมื่อไหร่ โดยมีวิธีปฏิบัติให้เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการวางแผน

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดระบบของงานและบุคคล
หรือตำแหน่งเพื่อใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล ด้วยวิธีการจัดแบ่งกลุ่มงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่และ
ความรับผิดชอบ พร้อมการประสานงานและการควบคุมคุณภาพอย่างเป็น
ระบบ ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

การประสานงาน (Coordinating) เป็นขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร
เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้อง ทั้งเวลา
และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ และมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการ
ทำงานที่ซ้ำซ้อนและขัดแย้งกัน เป็นการสร้างความกลมเกลียวและความ
เข้าใจอันดีในองค์การ

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการหรือกลไกซึ่งองค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่า กิจกรรมที่ดำเนินการจะประสบความสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดเป็นขั้นตอนการตรวจสอบกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการ คือการวางแผน การจัดองค์การและการประสานงาน ต้องมีความสัมพันธ์กับการควบคุมคุณภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) เป็นทฤษฎีที่ถือว่าองค์การเป็นผลที่เกิดจากความคิดที่พัฒนามาเป็นทฤษฎี ซึ่งเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงาน โดยถือว่า “คน” เป็นเพียงเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นเพียงเอกบุคคัล ซึ่งทฤษฎีองค์การนี้เชื่อว่าการคัดเลือก การฝึกอบรมและการแนะนำจะทำให้คนปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เป็นทฤษฎีตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายมีความเคร่งครัดในระเบียบสูง โดยที่องค์กร (Organ) เป็น คณะบุคคล หรือหน่วยงาน/สถาบัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่หรือองค์การทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น องค์การโทรศัพท์ การไฟฟ้า การประปา หรือ องค์การเภสัช การกีฬาและการท่องเที่ยวฯ สำหรับ”แนวคิด (Concept of Organization)” เกี่ยวกับองค์การได้มีผู้กล่าวไว้มากมายล้วนแต่มีลักษณะใกล้เคียงกันทั้งสิ้น ฉะนั้นในที่นี้จึงขอความหมายขององค์การที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน มาให้พิจารณาในการเปรียบเทียบ (วิเชียร วิทยอุดม, 2554) ดังนี้

1) **แมกซ์ เวเบอร์** (Max Weber, 1910) กล่าวว่า องค์การคือหน่วยสังคมหรือหน่วยงาน ซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยได้พัฒนา ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ 6 ประการ คือ

(1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
(2) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดไปตามระเบียบกฎเกณฑ์

(3) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
(4) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
(5) มีระบบความมั่นคงในอาชีพราชการ
(6) แบ่งแยกเรื่องส่วนตัวและทรัพย์สินส่วนบุคคลให้ออกจากองค์การ (Separation of Property and Affairs)

2) อัลเดอร์เฟอ (Alderfer, 1970) ได้พัฒนาทฤษฎี E.R.G. โดย ERG มี ๓ ประการ ดังนี้

(1) **ความต้องการในการอยู่รอด** (Existence Needs :E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concret) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

(2) **ความต้องการความสัมพันธ์** (Relatedness Needs :R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและต้องการยกย่อง

(3) **ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า** (Growth Needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์

จากทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการในการอยู่รอด เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม มีความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงที่

ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมและมีความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้าเป็นความต้องการในระดับสูงสุด แต่มีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ดังนั้นบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ โดยบุคคลสามารถเปลี่ยนความต้องการไปสู่ระดับสูงขึ้น และต่ำลงของระดับความต้องการขึ้นอยู่กับว่าบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่ ดังนั้นการตอบสนองและความต้องการจะไม่อยู่ในระดับเดียวเสมอไปและไม่จำเป็นซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นแต่ก็ขึ้นกับความต้องการของแต่ละบุคคล

3) **วรูม (Victor H. Vroom's Expectancy Theory)** ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวัง โดยการมุ่งใจในการทำงานของบุคคล จะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะบังเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาชี้ให้เห็นว่า การมุ่งใจขึ้นอยู่กับการคาดหวังของมนุษย์ต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของ วรูม นี้ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่างๆ ที่เขาปรารถนา ได้แก่

(1) **ความคาดหวัง (Expectancy)** เป็นความคาดหวังของบุคคลเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ขอบเขตความพยายามของตนที่จะก่อให้เกิดผลงานในระดับหนึ่ง ๆ ดังนั้นความคาดหวังที่กำหนดความพยายามของบุคคล

(2) **กลไก (Instrumentality)** เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับขอบเขตที่ผลงานในระดับหนึ่ง ๆ ของตนจะก่อให้เกิดผลได้หรือรางวัลตามที่ต้องการ

(3) **คุณค่าของรางวัล (Valence)** เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับขอบเขตที่ผลงานในระดับหนึ่ง ๆ ของตนจะก่อให้เกิดผลได้หรือรางวัลตามที่ต้องการ

โดย วรูม ใช้คำว่าวาเลนซ์ (Valence) ในทฤษฎีนี้หมายถึงว่าความอยากที่จะทำในสิ่งนั้น ๆ ถ้าความอยากมากกว่าความไม่อยาก ระดับค่าของวาเลนซ์ เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกเฉย ๆ ระดับค่าว่าเลนซ์จะ

เป็นศูนย์ วรูม เปรียบเทียบว่าการกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้นเป็นกลไก (Instrumental) ไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

แรงจูงใจ = ความอยาก x ความคาดหวัง

(Motivational force) = (Valence x Expectancy)

จากทฤษฎีนี้จะเห็นว่าการใช้บริการของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจ จำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลว่า จะคุ้มค่าหรือไม่ แต่ละคนจะมีความคาดหวัง และ มีความต้องการเฉพาะคน เป็นกลไกที่แสดงพฤติกรรม นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของที่รักการแสวงแรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการนับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง อันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคลเครื่องมือต่าง ๆ เช่นการชมเชย การติเตียนการประหวัด การให้รางวัล การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น

สรุปการจูงใจ จะช่วยให้การกำหนดการบริหารเพื่อการบริการที่มีลักษณะประการหนึ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangibility) คือไม่สามารถมองเห็นหรือเกิดความรู้สึกก่อนที่จะมีการซื้อหรือใช้บริการแต่จะจูงใจจากสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ในการตัดสินใจ

5) **สกินเนอร์ (Reinforcement Theory: Skinner, 1948)** ได้พัฒนาทฤษฎีเสริมแรง เชื่อว่าพฤติกรรมของคนที่เปลี่ยนแปลงได้โดยใช้เสริมแรง ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่ง คือกฎการในกระตุน (Law of effect)

(1) การสร้างแรงจูงใจในทางปฏิบัติ

- การจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน - การชมเชยบุคลากร
- การจ่ายค่าจ้างตามความสามารถ - ใช้การออกแบบงาน
- การให้รางวัลอย่างทันทีทันใด - การให้อำนาจ
- การจ่ายผลตอบแทนตามทักษะ - เรียนรู้ตลอดชีวิต

6) มิลเลท (John D. Millett, 1954: 257) ทฤษฎีความพึงพอใจ

ได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการให้บริการ หรือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการโดยพิจารณาองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1) **การให้บริการอย่างเสมอภาค** หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานของรัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2) **การให้บริการอย่างทันเวลา** หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่า การให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ จะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่มีการตรงเวลา ซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3) **การให้บริการอย่างเพียงพอ** หมายถึงการให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม มิลเลท เห็นว่าความเสมอภาคหรือการตรงเวลาจะไม่มีมีความหมายเลยถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

1.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Theories of Leadership)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้เขาได้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของตนและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องพิจารณา 3 ประการคือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามได้ปฏิบัติตามและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนลำดับพัฒนาการทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

1.7.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of DuBrin, 1998)

ลักษณะของภาวะผู้นำ ได้มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตก ตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เรื่อยมาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาเพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไรแตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ ดังนี้

- 1) ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition)
- 2) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead)
- 3) ความซื่อสัตย์จริยธรรมยึดหลักการ (Honesty and Integrity)
- 4) ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-Confidence)
- 5) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)

6) ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant Knowledge) ต่อมาเมื่อผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self-Monitoring) โดยผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อ การปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกล่าวโดยรวมผล การศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครั้งศตวรรษ

1.7.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Lewin, Lippitt and White)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มุ่งความสนใจไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคล และกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ โดยพิจารณาพฤติกรรมหรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนำและพวกเขาจะใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกเรียกว่าสไตล์ความเป็นผู้นำ สไตล์ความเป็นผู้นำ คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน “สไตล์” คือ

- 1) การมุ่งงานและการมุ่งคน
- 2) การแบ่งงานกันทำและการตัดสินใจ
- 3) การประเมินผลงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับ และความเป็นมิตรและให้ความสำคัญกับความต้องการผู้อื่นได้บังคับบัญชา

1.7.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational: Fiedler's Contingency Theory)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503-2533 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล “วิธีที่ดีที่สุด” (Best Way) เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาศึกษาสถานการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และแบลชนชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational Theory) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮ้าส์ (House's path-goal theory) ทฤษฎีประสิทธิภาพการตัดสินใจของวรูม และเยตตัน (Vroom and Yetton's Normative Decision Theory) เป็นต้น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเดอร์ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม (Situational Control) 3 สถานการณ์ คือ

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
- 2) โครงสร้างงาน
- 3) อำนาจตามตำแหน่งผลการวิจัย

1.7.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงใช้อำนาจ (Power-Influence Theories of Rensis Likert)

การศึกษาประสิทธิภาพจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ ซึ่งยอมรับกันว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว และสามารถมีอิทธิพลต่อเนื้อหาร่วมงานของผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้ ซึ่งตัวบ่งชี้ของผู้นำที่มีอิทธิพล (Influence) อาจมองเห็นตั้งแต่

ระดับง่าย ๆ เช่น ผู้นำใช้การพูดหวานล่อมนจนผู้ฟังคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามไปถึงการใช้อิทธิพลระดับที่มีความซับซ้อน

1.7.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Citing Burns,1978)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความเป็นผู้นำจะเป็นจุดรวมของการวิจัยและการสร้างทฤษฎีขึ้นมาอย่างไม่ขาดสาย นักวิจัยจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรมและสถานการณ์ออกไปอีก นอกจากนี้ นักวิจัยกำลังพิจารณาอย่างใกล้ชิดกับบทบาทของความเป็นผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นทุกขณะ ดังนั้นจึงมีทฤษฎีความเป็นผู้นำใหม่ปรากฏขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และยังมีเรียกหลายชื่อ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงบันดาลใจหรือผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น

1.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาระบบและการประเทศนั้น โดยส่วนใหญ่ได้ยึดตามทฤษฎีพัฒนา ทฤษฎีพัฒนาที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) ทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) ทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs Theory) ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory)

เป็นการยึดไปตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo-Classical Theory) และทฤษฎีสังคมศาสตร์ของอเมริกันมาประยุกต์เป็นกรอบการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจุดเน้นของแนวคิดทฤษฎีมีดังนี้

(1) การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อาศัยอุตสาหกรรมเป็นตัวนำในการพัฒนา

(2) เน้นบทบาทของรัฐในการวางแผนจากส่วนกลาง (Top-Down Planning)

(3) เน้นพัฒนาสังคมเมือง (Urbanization) โดยสร้างสังคมเมืองให้ทันสมัย

(4) เน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เพราะทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม

(5) เน้นการใช้ทุนเข้มข้นจากภายนอกประเทศ

2) ทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาจากปัญหาความด้อยพัฒนาในกลุ่มประเทศละตินอเมริกา โดย เป็นการศึกษาถึงปัญหารากเหง้าของความด้อยพัฒนาในประเทศโลกที่สาม โดยมีขอบข่ายที่ ครอบคลุมถึงการพัฒนาแบบพึ่งพา (Self-Dependency) ชาตินิยม โดยเป็น (Nationalism) โครงสร้างนิยม (Structuralism) และพัฒนานิยม (Developmentalism) ซึ่งนักพัฒนาของประเทศด้อยพัฒนาและประเทศที่มีความเจริญ ประเทศที่ด้อยพัฒนา การปรับปรุงความสัมพันธ์ทางการผลิตเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพของเศรษฐกิจและสังคม ใหม่ Frank, Cardose, Doossantos ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีพึ่งพาเอาไว้ดังนี้ คือ

(1) การพัฒนาตามทฤษฎีภาวะทันสมัย ประเทศตะวันตกที่เจริญจะเป็นศูนย์กลางทุกอย่าง ในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาจะเป็นบริวาร หรือต้องพึ่งพาทายานอกอยู่ตลอดเวลา

(2) การปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเสียใหม่ เพื่อให้การพัฒนาอย่างเป็นธรรม

(3) เป็นกระบวนการที่สามารถกระทำได้คือ การลดการพึ่งพาจากภายนอก และที่ประเทศพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งตนเองให้มากขึ้น ได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

3) ทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs Theory) เริ่มจาก นักวิชาการกลุ่มองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ (ILO = International Labour Organization) และนักเศรษฐศาสตร์ เรียกร้องให้มีการ ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเงื่อนไขทางสังคมและการจัดเตรียมสถาบัน ต่าง ๆ ก่อนการพัฒนา ตามทฤษฎีนี้แนวทางการพัฒนามาจากกรอบ ความคิดในการวางแผนจากส่วนกลาง ไปสู่การวางแผนจากระดับล่าง (Bottom – Up Planning) ตามความต้องการความจำเป็นขั้นพื้นฐานของ ประเทศจุดเน้นสำคัญของทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน คือ

- (1) การพัฒนาที่ตอบสนองที่จำเป็นพื้นฐานของประชาชน
- (1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) และความเจริญ ไปยังพื้นที่เป้าหมายอย่างทั่วถึง
- (2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคเกษตรกรรม และ พื้นที่ชนบทมาก
- (4) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (5) การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประเทศ
- (6) การพัฒนาทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กันแบบบูรณาการทุกด้าน
- (7) การสนับสนุนการใช้แรงงาน และทุนภายในประเทศ
- (8) การมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชนในชุมชน

1.9 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1) ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) เป็นการศึกษาและการ ออกแบบเกี่ยวกับองค์การที่มีรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่ง ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้

- (1) สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization Environment)

(2) การประมวลผลจากสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information Processing and Choices)

(3) การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงองค์กร (Adaptation, change)

(4) เป้าหมายขององค์กร (Goals)

(5) ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work)

(6) การออกแบบองค์กร (Organization Design)

(7) ขนาดและความสลับซับซ้อนองค์กร (Size and Complexity)

(8) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

(9) อำนาจและหน้าที่ (Power and Authority)

2) เอมเมอร์สัน (Harrington Emerson 1864) ได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร ความสำคัญของโครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร หลักประสิทธิภาพ 12 ประการ

(1) กำหนดจุดมุ่งหมายชัดเจน (Clearly Defined Goal)

(2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense)

(3) คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel)

(4) มีวินัย (Discipline)

(5) มีความยุติธรรม (Fair Deal)

(6) มีข้อมูลเชื่อถือได้ (Reliable Information)

(7) มีความฉับไว (Dispatching)

(8) มีมาตรฐานและมีตารางเวลา (Standard Schedule)

(9) อยู่ในสภาพที่มีมาตรฐานเสมอ (Standardized Condition)

(10) ปฏิบัติการได้มาตรฐาน (Standardized Operation)

(11) คำสั่งได้มาตรฐาน (Standardized Directing)

(12) มีให้รางวัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward)

3) ซามอน (Herbert, Simon, 1984) ได้กำหนดวิธีที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มี

ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานโดยไขมอน ได้ระบุปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ดังนี้

- (1) ลักษณะการปฏิบัติงาน
- (2) นโยบายและบริหารงาน
- (3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- (4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- (7) ความมั่นคงและความพอใจในงาน

1.10 การสรุป

โดยที่ทฤษฎีรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน จึงทำให้ทฤษฎีรัฐศาสตร์ ในบางครั้งใช้ร่วมกันกับทฤษฎีทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะวิชารัฐศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรัฐ โดยโครงสร้างของรัฐและการใช้อำนาจของรัฐ ส่วนวิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารกิจการของรัฐหรือบริหารจัดการองค์การของรัฐให้มีประสิทธิภาพและให้ได้ประสิทธิผลด้วย ดังนั้น การศึกษาวิชาทางรัฐศาสตร์ เป็นการศึกษาศาสตร์ที่ว่าด้วยรัฐ ซึ่งเป็นสาขาวิชาหนึ่งของสังคมศาสตร์ ที่กล่าวถึงทฤษฎีการจัดตั้งองค์การของรัฐและการดำเนินงานของรัฐรวมถึงทฤษฎีพฤติกรรมการเมือง และการแสวงหาอำนาจทางการเมืองของกลุ่มคน องค์การ และสถาบัน อันมีลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การรัฐซึ่งมุ่งแสวงหาอิทธิพลต่อนโยบายของรัฐและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือเป็นที่เข้าใจกันง่ายที่สุดในประเทศไทย คือเป็นวิชาการเมืองหรือศาสตร์ว่าด้วยการเมืองหรือศาสตร์ว่าด้วยอำนาจ ที่มุ่งศึกษาองค์การที่มีอำนาจปกครองรัฐหนึ่งและการแข่งขันกันเพื่อให้ได้อำนาจในการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กรมพล ท่องธรรมชาติ และเขาวนระ ไตรมาส. (2546). เอกสารการสอนชุด
วิชาหลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ หน่วยที่ 1-9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2548). **หลักรัฐศาสตร์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ณัชชาภัทร อุนตรงจิตร. (2547). **รัฐศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาปริดา ขนดีโสภณ (บัวเมือง), (2556). **การมีส่วนร่วมเหตุการณ์
ปัจจุบันในการเมืองไทยของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย. วิทยาเขตนครศรีธรรมราช. รายงานวิจัย,
นครศรีธรรมราช : มจร. วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.**
- วิเชียร วิทยอุดม.(2554). **ทฤษฎีองค์การ ฉบับแนวใหม่.** กรุงเทพฯ :
บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2549). **หลักรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ:
บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2549). **หลักรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน
จำกัด เอ็ม.ที.เพรส,**
- อภิรักษ์ จันตะนี.(2559). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง.**
กรุงเทพมหานคร : บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- (2565). **ระเบียบวิธีวิจัยชั้นสูง.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท
จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2553). **รัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :**
ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพรส.

Andrew Heywood. (2004). **Political Theory An introduction.**
New York: Palgrave Macmillan.

Catlin, George (1857). **Letters and Notes on the Manners,
Customs and Conditions of North American Indians:**
The Complete Volumes I and II: Illustrated. P. Hazard.

Easton, David. (1991). **Oral History of David Easton: An
Autobiographical Sketch, in Malcolm Jewell et al.
eds., he Development of a Discipline: Oral Histories in
Political Science.**

Gorge Klosko. (2012). **History of Political Theory: An
Introduction: Volume I: Ancient and Medieval.**
Publisher Oxford University Press.

Johann Kaspar Bluntschli, (1830). **Deutsche Slaatslehre**
Gebildete Deutsche Staatslehre and die heutige
Staatenwelt.

John D. Millet. (1954). **Management in the Public Service.**
New york : Mc Graw Hill Book, Company.