

ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker)

ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (อังกฤษ: Peter Ferdinand Drucker) เป็นทั้งนักเขียน ที่ปรึกษาด้านการจัดการ และเป็นผู้บรรยายด้าน "นักนิเวศน์สังคม" หนังสือของเขาเป็นแนวทางและแหล่งค้นคว้าด้านมนุษย์ที่จัดตั้งธุรกิจ, องค์กร, รัฐบาล และหน่วยงานไม่แสวงหาผลกำไรเพื่อสังคม งานเขียนของเขาได้ทำนุถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในช่วงปลายศตวรรษที่ยี่สิบ รวมทั้งความเป็นเอกชน และการกระจายอำนาจ, ความรุ่งโรจน์ของญี่ปุ่นที่จะเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจในยุคนี้, ความเห็นทางการตลาดที่สำคัญ ความเร่งด่วนของสังคมข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใน ค.ศ. 1959 ดรักเกอร์ได้ให้ความสำคัญต่อ "การเรียนรู้ของคนงาน" และช่วงปลายชีวิตเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึง "ความรู้ด้านการผลิตผลงาน" อันเป็นขอบเขตของความรู้ด้านการจัดการด้วยเช่นกัน โดยแนวคิดต่างๆของเขายังไม่ล้าสมัยและเป็นประโยชน์ต่อนักธุรกิจมาช้านานหลายทศวรรษ

ชีวประวัติและปรัชญา

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ เป็นบุตรของทนายความซึ่งมีชื่อว่า *อดอล์ฟ* และมารดาชื่อ *แคโรลิน* ดรักเกอร์เกิดที่ กรุงเวียนนาประเทศออสเตรีย วันที่ 19 พฤศจิกายน ค.ศ. 1909 ดรักเกอร์ย้ายไปหางานทำที่ฮัมบูร์กแล้วเริ่มฝึกงานที่บริษัทค้าฝ้ายเป็นนักเขียนข่าวให้กับหนังสือพิมพ์ *Der sterreichische Volkswirt* (ออสเตรีย อิโค โนมิสต์) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านกฎหมายจากมหาวิทยาลัยแฟรงค์เฟิร์ต ผลงานของเขาสร้างความประทับใจต่อโจเซฟซึ่งเป็นเพื่อนของพ่อเขาเอง เกี่ยวกับเรื่องแนวคิดของผู้ประกอบการ ดรักเกอร์ยังมีอิทธิพลต่อแนวคิดที่มีความแตกต่างไปจากจอห์น เมย์นาร์ด เคนส์ผู้ซึ่งได้บรรยายที่เคมบริดจ์เมื่อ ค.ศ. 1934 ว่า "ผมเพิ่งเข้าใจว่านักเรียนเศรษฐศาสตร์ของเคนส์ล้วนปราศเบื่องในห้องเรียนซึ่งสนใจเกี่ยวกับความนิยมด้านสินค้า" ในขณะที่ดรักเกอร์เขียนเอาไว้ว่า "ผมสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้คน"

ถัดจากนั้นอีก 70 ปี งานเขียนของดรักเกอร์ได้กลายเป็นเครื่องหมายโดยมุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดที่มีอยู่ทั่วไป หนังสือของเขาได้สอดแทรกบทเรียนที่เกี่ยวกับเรื่องของการทำอย่างไร องค์กรถึงจะสามารถสร้างคนที่ดีที่สุดในขั้นต้นได้ และคนงานจะสามารถตระหนักถึงสภาพชุมชนได้อย่างไร รวมทั้งจะเป็นที่ยอมรับในการจัดตั้งสังคมสมัยใหม่โดยรอบได้อย่างไร

ปีเตอร์ ดรักเกอร์เขียนหนังสือเล่มแรกชื่อ *The End of Economic Man* และไปสอนหนังสือทางด้านการจัดการที่กรุงนิวยอร์ก หลังจากนั้นได้ไปสอนที่แคลิฟอร์เนีย เรียกได้ว่าเป็นอาจารย์กันเพลินไปเลยปีเตอร์ ดรักเกอร์ได้เขียนหนังสือทั้งหมดจำนวน 35 เล่ม หนึ่งในนั้นมีชื่อเสียงมากชื่อว่า *The Practice of Management and The Effective Executive* และยังเขียนหนังสือเกี่ยวกับสังคม เศรษฐศาสตร์ และการเมืองอีกเล่ม และหนังสือเล่มล่าสุดของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ชื่อว่า *Managing in the Next Society* เขียนขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545

ขณะที่เขายังหนุ่ม ก็ได้เขียนผลงานขึ้นมาสองชิ้น โดยเล่มหนึ่งกล่าวถึงนักปรัชญาชาวเยอรมันซึ่งมีชื่อว่า เฟลเคอริช จูเลียส สตาห์ลกับเรื่อง "คำถามของชาวยิวในเยอรมัน" (*The Jewish Question in Germany*) ซึ่งได้ถูกสั่งเผาและระงับการจัดพิมพ์โดยฝ่ายนาซี ปี ค.ศ. 1993 ได้เดินทางออกจากเยอรมันไปยังอังกฤษ ในกรุงลอนดอนเขาได้ทำงานในบริษัทประกัน หลังจากนั้นเขาได้เป็นผู้นำนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญในธนาคารอย่างเป็นทางการส่วนตัว เขายังได้ติดต่อกับ คอริส ชมิตซ์ผู้ซึ่งเป็นคนรู้จักจากมหาวิทยาลัยแฟรงก์เฟิร์ตอีกครั้ง ทั้งคู่ได้แต่งงานกันใน ค.ศ. 1934 (ทั้งนี้ รายชื่อในใบรับรองระบุชื่อของเขาว่า ปีเตอร์ จอร์จ ครักเกอร์) และสองสามีภรรยา ก็ได้ย้ายมาอยู่ที่สหรัฐอเมริกา โดยเขาได้มาเป็นศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย รวมถึงเป็นนักเขียนฟรีแลนซ์ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจ (ครักเกอร์ไม่ยอมรับกับคำว่า "กูรู" ซึ่งคนทั่วไปยอมรับในตัวเขา โดยเขายังกล่าวซ้ำอีกด้วยว่า "ผมพูดมาหลายปีแล้ว เราจะใช้คำว่า "กูรู" ก็คงเสมือนกับว่าเราเป็น "นักต้มตุ๋น" จนอาจต้องถูกพาดหัวข่าวที่ขามาก")

ในปี ค.ศ. 1943 ครักเกอร์โอนสัญชาติเป็นพลเมืองของอเมริกา เป็นผู้สอนที่วิทยาลัยเบนนิ่งตัน ช่วงปี ค.ศ. 1942 ถึง 1949 หลังจากนั้น เขาได้เป็นศาสตราจารย์ที่มหาวิทยาลัยนิวยอร์กช่วงปี ค.ศ. 1950 ถึง 1971 ครักเกอร์เดินทางสู่แคลิฟอร์เนียในปี ค.ศ. 1971 ซึ่งได้พัฒนาหลักสูตรเอ็มบีเอด้านการบริหาร สำหรับฝึกอาชีพที่มหาวิทยาลัยแคลมอนด์ เกรคูเอท (หลังจากนั้นเป็นที่รู้จักกันในชื่อของ โรงเรียนแคลมอนด์เกรคูเอท) ช่วงปี ค.ศ. 1971 จนถึงช่วงที่เขาเสียชีวิต เขาได้รับการแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์พิเศษด้านสังคมศาสตร์กับ การจัดการ ที่มหาวิทยาลัยแคลมอนด์ เกรคูเอท และได้ตั้งชื่อมหาวิทยาลัยขึ้นมาว่า "ปีเตอร์ เอฟ. ครักเกอร์ เกรคูเอทสกูล ออฟ เมเนจเม้นท์" (หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนมาเป็นชื่อในที่รู้จักกันว่า "ปีเตอร์ เอฟ. ครักเกอร์ แอนด์ มาซาโตชิ อิโต้ เกรคูเอทสกูล ออฟ เมเนจเม้นท์") เพื่อเป็นการให้เกียรติ เมื่อปี ค.ศ. 1987 เขาสอนในชั้นเรียนครั้งสุดท้ายเมื่อปี ค.ศ. 2002 ในขณะที่มีอายุได้ 92 ปี

ในปี 2003 บริษัทลีดดี จำกัด ได้รับเกียรติตอบรับจากครักเกอร์ในการถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบการประชุมทางไกล (Teleconference) ในหัวข้อ "The Future of Thailand" ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ วันที่ 31 พฤษภาคม 2003

มันเป็นหนทางอันยาวไกลมาก นับแต่สมัยกษัตริย์ฟรังค์ โจเซฟ แห่งฮับสบูร์ก มาจนถึงยุคของ จอร์จ บุช จูเนียร์ แต่ปีเตอร์ ครักเกอร์ ได้เดินทางบนเส้นทางนั้นมาแล้ว และได้สังเกตการณ์และเห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งดีและเลวของโลกมาแล้วมากมาย โลกสูญเสียผู้ยิ่งใหญ่มา ปีเตอร์ เอฟ. ครักเกอร์ไปเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2005 ในวัย 96 ปีที่บ้านของเค้าในแคลิฟอร์เนีย ซึ่งก่อนหน้านั้นแม้จะมีอาการป่วยและเข้าโรงพยาบาลอยู่บ่อย ๆ แต่ครักเกอร์ก็ไม่เคยห่างเหินจากการคิด และการติดตามความเป็นไปของโลก รวมถึงเหตุการณ์สะเทือนขวัญคนทั้งโลกอย่าง 9/11 ที่ระหว่างนั้น เขาได้ผลิตความคิดชิ้นสำคัญออกมาสู่สังคมอีกครั้ง คือ The Next Society แต่การที่เขาเป็นยิว อาจทำให้เขาไม่กล้าให้ความเห็นต่อเรื่องราวของ Terrorist รอบนี้ได้อย่างเต็มปาก

บทสัมภาษณ์สุดท้ายที่เขาให้ไว้กับ The Flame นิตยสารภายในของ Claremont Graduate University ภายหลังจากเหตุการณ์ก่อการร้ายหลายครั้งนั้น แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเขาไม่ต้องการพูดหรือวิเคราะห์เรื่องนี้ ใดๆ ที่เป็นเรื่องใหญ่สำหรับฝรั่งเศสปัจจุบัน เขาเพียงบอกแล้วว่า โลกเรามีโซ่จะเพียงเคยเจอกับเรื่องราวประเภทนี้ เราเคยอยู่กับ Terrorist กันมาก่อนนานแล้วนั้นน่าจะทำให้สังคมอเมริกันบางส่วน ที่หวังพึ่งความเห็นของเขา ผิดหวังไม่น้อยเลย

“ดรักเกอร์ไม่ชอบให้ใครมาเรียกว่าเป็น “consultant” แต่มองตัวเองว่าเป็น “social ecologist” มากกว่า ศิลธรรมประจำใจที่ใช้อยู่เสมอนั้น เขายึดคำพูดของปราชญ์ชาวเยอรมัน คือ เกอเธ่ (Goethe) ที่พูดไว้ในบทประพันธ์อมตะที่ชื่อ เฟาสท์ (Faust) ไว้ว่า “เกิดมาเห็น เน้นที่จ้อง” (Born to see; meant to look)”

งานเขียน

ปีเตอร์ ดรักเกอร์มีงานเขียนที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นจำนวนมาก และได้รับการแปลมาแล้วกว่า 30 ภาษาทั่วโลก โดยมีงานเขียนสองเรื่องเป็นนิยายและอีกหนึ่งเรื่องเป็นอัตชีวประวัติ นอกจากนี้ มีบทความหลายชิ้นที่ได้รับการตีพิมพ์ลงในนิตยสารชั้นนำอย่าง *ฮาร์วาร์ด บิสิเนส รีวิว*, *ดิ แอตแลนติก มนัสส์* และ *ดิ อีโคโนมิสต์* ด้วยเช่นกัน และเขายังได้มีส่วนร่วมเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

แนวคิดพื้นฐาน

แนวคิดในการบริหารจัดการหลายประการมาจากงานเขียนของดรักเกอร์แทบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น: การกระจายอำนาจและการทำให้เข้าใจง่าย ดรักเกอร์ได้ลดคำสั่งกับรูปแบบการควบคุม และกล่าวว่บริษัทที่มีการทำงานที่ดีที่สุดก็ต่อเมื่อมีการกระจายอำนาจ ตามแนวคิดของดรักเกอร์คือ บริษัทมักจะมีแนวโน้มที่จะผลิตสินค้ามากเกินไป รวมทั้งมีการจ้างพนักงานที่ไม่จำเป็น และมักขยายสู่ภาคเศรษฐกิจที่ควรหลีกเลี่ยง , ความสงสัยลึกซึ้งของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาค ดรักเกอร์ได้โต้แย้งว่าเศรษฐศาสตร์ที่จัดสอนภายในโรงเรียนทั้งหมดไม่สามารถอธิบายถึงลักษณะสำคัญของเศรษฐกิจสมัยใหม่ได้แต่อย่างใด, จากการแสดงความเคารพต่อคนงาน ดรักเกอร์เชื่อว่าพนักงานทั้งหลายต่างเป็นทรัพย์สิน และไม่ได้เป็นหนี้สิน เขาสอนให้รู้ว่าความรู้ของคนงานเป็นส่วนประกอบสำคัญของเศรษฐกิจสมัยใหม่ ใจความสำคัญของแนวปรัชญานี้เป็นมุมมองว่าผู้คนต่างเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร และหน้าที่ของผู้จัดการก็คือการเตรียมการและให้ความเป็นเสรีต่อบุคลากรในการดำเนินการ

ความเชื่อในสิ่งที่เขาเรียกว่า "อาการป่วยของรัฐบาล" ดร็กเกอร์ไม่ได้มีความตำหนิต่อรัฐบาล โดยอ้างว่า รัฐบาลอาจไม่สามารถหรือไม่เต็มใจให้บริการใหม่ต่อสิ่งที่ผู้คนมีความจำเป็นหรือต้องการได้ แต่เขาก็เชื่อว่าอาการนี้มิใช่ของรัฐบาล โดยเนื้อแท้ ซึ่งมีอยู่ในบทความ The Sickness of Government (อาการป่วยของรัฐบาล) ในหนังสือ The Age of Discontinuity โดยมีพื้นฐานมาจาก New Public Management ซึ่งเป็นทฤษฎีในการรัฐประศาสน์ที่เป็นระเบียบวินัยครอบคลุมในช่วงยุค 1980 กับ 1990 แนวคิดเกี่ยวกับการละทิ้งต่อแผนการ โดยทั้งภาครัฐกิจและรัฐบาล มักมีแนวโน้มที่จะยึดติดกับความสำเร็จในวันวาน มากกว่าที่จะเห็นถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ในระยะยาวความเชื่อของ ดร็กเกอร์ ว่าการดำเนินการโดยปราศจากความคิด ย่อมเป็นสาเหตุของความล้มเหลวทุกประการ

สิ่งจำเป็นสำหรับชุมชน สำหรับในช่วงแรกเริ่มอาชีพของ ดร็กเกอร์ เขาได้ทำนายถึง "จุดจบของมนุษย์ เศรษฐกิจ" และสนับสนุนการสร้าง "ชุมชน โรงงาน" เมื่อบุคคลของสังคมมีความจำเป็นและต้องการที่จะพบเห็น ซึ่งต่อมาภายหลังเขาก็ได้รู้ว่าลักษณะชุมชน โรงงานมิได้มีลักษณะเป็นตัวตน และในช่วงยุค 1980 เขาได้ชี้ให้เห็นว่าในภาคของอาสาสมัคร ไม่แสวงหาผลกำไรเป็นกุญแจในการช่วยเหลือด้านสุขภาพสังคม ที่ผู้พบเห็นจะบังเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

เขายังให้แนวคิดด้านความจำเป็นในการบริหารธุรกิจ โดยให้ความสำคัญต่อหลายความต้องการและเป้าหมาย มากกว่าการอยู่ได้กำบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้เป็นการบริหารจัดการที่มีรูปแบบวัตถุประสงค์จากประเด็นสำคัญของเขาในปี ค.ศ. 1954 ซึ่งปรากฏในหนังสือ The Practice of Management (การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร) ในด้านความรับผิดชอบหลักของบริษัท คือการให้บริการต่อลูกค้า โดยที่กำไรไม่ใช่เป้าหมายหลัก หากแต่เป็นเงื่อนไขสำหรับการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของบริษัท องค์กรควรมีวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินการธุรกิจทุกกระบวนการและมีความเชื่อในแนวคิดที่ว่าบริษัทยอดเยี่ยมควรมีอยู่ในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดของมนุษย์

แนวคิดของ Peter Ferdinand Drucker

7 แนวคิดที่ Peter Ferdinand Drucker ทิ้งไว้ให้คนรุ่นหลังได้นำไปใช้เป็นแนวทางการจัดการและบริหารก็คือ

1. **แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการที่ต้องมีวัตถุประสงค์(Management by Objectives –MBO)**แนวคิดนี้ปรากฏอยู่ในหนังสือที่ชื่อThe Practice of Management : 1954 เป็นมุมมองในช่วงแรกที่ดริคเกอร์เริ่มสนใจในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่โดยเน้นให้แต่ละองค์กรสร้างทีมงานที่เป็นทีมงานเฉพาะเมืองค์กรเป็นที่หลอมรวมความพยายามจากแต่ละบุคคลแม้จะทำประโยชน์ให้องค์กรต่างกันแต่ก็มีวัตถุประสงค์เดียวกันนั่นคือการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเหมือนกันMBO จึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่มีรายละเอียดต่างกันไปในแต่ละองค์กรแต่โดยโครงสร้างแล้วผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้พนักงานทุกคนนำพลังที่มีออกมาใช้ผลิตงานอย่างเต็มที่ที่มีการตอบแทนผลงานแห่งความสำเร็จและต้องมีเครื่องมือชี้วัดเข้ามาช่วยด้วยนั่นคือการรายงานผลและขั้นตอนการทำงานแต่ควรทำอย่างกระชับในส่วนที่จะเกี่ยวข้องกับการบรรลุผลเท่านั้นส่วนผลลัพธ์ก็ดูได้จากความสำเร็จของธุรกิจนั่นเอง

2. **แนวคิดว่าด้วยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ(Privatization)**ริเริ่มขึ้นในทศวรรษที่ 1960แนวคิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากดริคเกอร์เชื่อว่าเป้าประสงค์ที่แท้จริงของรัฐคือการเป็นผู้ตัดสินใจและเป็นผู้นำสังคมแต่เขายังมีความกังวลว่ารัฐอาจทำความผิดต่อสังคมด้วยการแสวงหาประโยชน์แก่ตัวเองจากการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆแก่ประชาชนขณะเดียวกันรัฐต้องเสียทั้งเวลาและงบประมาณไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ประชาชนควรได้รับดริคเกอร์จึงเสนอแนวทางแก้ปัญหาที่ว่านี้ด้วยการให้รัฐขายองค์กรรัฐวิสาหกิจให้แก่เอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน

3.**แนวคิดว่าด้วยการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ (Professional management)**แนวคิดนี้เริ่มเกิดขึ้นราว ค.ศ.1963 ซึ่งดริคเกอร์นิยามว่า“การบริหารแบบมืออาชีพ” หมายถึงกิจกรรมหรือการกระทำที่มีผลเป็นรูปธรรมโดยแยกความสับสนระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผลเพื่อให้เห็นว่าการทำให้สิ่งต่างๆถูกต้องนั้นดีกว่าการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องหน้าที่แรกของผู้บริหารก็คือทำอะไรให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ซึ่งต้องวิเคราะห์และสังเกตจากสภาพที่เป็นจริงก่อนด้วยการตรวจสอบหาสินค้าที่อยู่ในปัจจุบันและอนาคตลูกค้าตลาดช่องทางการจัดจำหน่ายและผู้ซื้อสินค้าซึ่งเป็นการมองจากภายนอกหลังจากนั้นจึงค่อยๆมองภายในองค์กรหัวใจสำคัญก็คือการรับผิชอบการเจริญเติบโตขององค์กรและสมาชิกซึ่งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่เปี่ยมประสิทธิผลคือรู้จักแบ่งแยกลำดับขั้นของปัญหาหระบุที่มาของปัญหาได้ลงมือทำรับฟังเสียงสะท้อนกลับและสรุปผลเพื่อนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์หลังจากนั้นต้องฝึกอบรมและประเมินผลการทำงานของพนักงานรวมถึงการหาวิธีที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้วยการบริหารต้นทุนการผลิตให้มีประสิทธิภาพด้วยที่สำคัญขององค์กรในอนาคตจะคาดหวังความผูกพันจากพนักงาน(Organization Loyalty) ได้ไม่มากนักเพราะกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่จะผูกพันตัวเองกับอาชีพของเขามากกว่าการไต่เต้าเลื่อนตำแหน่งงานจากระดับล่างสู่ระดับบนในองค์กรเพียงองค์กรเดียวจะไม่ได้รับการใส่ใจอีกต่อไปยิ่งในระดับผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพแล้วอาจมีการโยกย้ายตัวเองไปอยู่ในองค์กรต่างๆได้มากมาย

4.**แนวคิดว่าด้วยแรงงานสมอง(Knowledgeworkers)**เป็นวลีที่ดริคเกอร์บัญญัติไว้ในงานเขียนชื่อ The Age of Discontinuity : 1968 ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการดำเนินชีวิตครั้งใหญ่ของคนก่อนโลกในศตวรรษที่ 20 แรงงานสมองมีผลโดยตรงจากการปฏิวัติเทคโนโลยีครั้งสำคัญที่เกิดขึ้นราวคริสต์ศตวรรษที่ 1950 โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของ“คอมพิวเตอร์” ที่ทำให้เกิดความรู้สึกในเชิงลึกข้อมูลข่าวสารและเครื่องมือไฮเทคใหม่ๆเกิดขึ้น

มากมายอย่างรวดเร็วทำให้โครงสร้างในภาคแรงงานไม่ว่าจะเป็นอุปนิสัยการทำงานชีวิตการทำงานผลิตภาพของแรงงานและการจ้างงานก็เปลี่ยนไปด้วยหรืออีกนัยหนึ่งก็คือเปลี่ยนจากการใช้แรงงานร่างกายมาเป็นแรงงานจากสมองแรงงานสมองจึงสัมพันธ์กับวิธีการทำงานแบบมีอาชีพดังที่กล่าวไปแล้วอย่างชัดเจนเพราะลักษณะของแรงงานสมองนั้นมักจะมองว่าตนเองมีความเท่าเทียมกับผู้รับบริการของตนและชอบที่จะถูกมองเป็น“มืออาชีพ” มิใช่ “ลูกจ้าง” แบบ “นาย” กับ “ป่าว” แม้เงินจะสำคัญกับ Knowledge workers เหมือนกับคนทั่วไปแต่พวกเขามักไม่ยอมให้เงินเป็นสิ่งวัดผลงาน+ คุณค่าและมาทดแทนความสำเร็จในอาชีพของตนเพราะพวกเขาไม่ได้ทำงานเลี้ยงปากท้องเป็นหลักแต่เห็นความงามของชีวิตมากกว่าแต่สุดท้ายเมื่อแรงงานสมองมีมากขึ้นพวกเขาก็ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างทักษะและเพิ่มมูลค่าเฉพาะตนขึ้นมาอยู่ตลอดเวลาและย่อมถูกคาดหวังว่าให้รับผิดชอบการบริหารจัดการตนเองในหน้าที่การงานมากขึ้นเช่นกัน

5.แนวคิดที่ว่าด้วยสังคมแห่งความรู้(Knowledge Based Society)แนวคิดนี้ปรากฏอยู่ในงานเขียนชิ้นสำคัญของดริคเกอร์ที่ชื่อ The Next Society ซึ่งเป็นการพยากรณ์สภาพของโลกในศตวรรษที่21 ว่าจะเป็นสังคมที่“ความรู้”จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดลักษณะสำคัญของสังคมแห่งความรู้3ประการคือ1.)ความรู้ไม่มีพรมแดนเพราะความรู้เดินทางได้ง่ายกว่าเงิน2.)ความรู้ช่วยให้คนเลื่อนสถานะของตนเองได้เพราะความรู้เข้าถึงได้ง่ายจึงสามารถแสวงหาได้ด้วยการเรียนหนังสือ3.) ความรู้ให้ทั้งโอกาสประสบความสำเร็จและความล้มเหลวเพราะทุกคนสามารถเข้าถึงและสะสมปัจจัยการผลิตได้ใกล้เคียงกันด้วยลักษณะทั้ง 3 สังคมแห่งความรู้จึงเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงมากทั้งระดับองค์กรและปัจเจกชนเทคโนโลยีกลายเป็นตัวแปรสำคัญทำให้ความรู้เกิดขึ้นพร้อมกันได้ อย่างมหาศาลทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัวให้สังคมในวงกว้างได้รับรู้ข้อมูลของตนอันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาพลักษณ์และความสำเร็จทางธุรกิจด้วย

6.แนวคิดที่ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงของประชากร (Demographic Change)แนวคิดนี้เกิดจากความห่วงใยของดริคเกอร์ที่เห็นว่าน่าจะมีผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจโลกในอนาคตก็คืออัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรอย่างผันผวนในหลายประเทศตัวอย่างชัดเจนในกรณีBaby Bust (อัตราการเกิดของทารกลดลง) หรือ Baby Boom (อัตราการเกิดของทารกเพิ่มขึ้น) ในสหรัฐที่เกิดหลายครั้งตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่2 โดยเริ่มจากภาวะBaby Boom ก่อนพอเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้นผู้คนกลับนิยมมีลูกกันน้อยลงจนเกิดปรากฏการณ์Baby Bust แทนแล้วก็กลับกลายเป็นBaby Boom อีกครั้งแต่นั้นเกิดจากการอพยพย้ายถิ่นจากภายนอกแทนนั้นแสดงว่าอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรโลกในอนาคตนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่อาจคาดการณ์หรือควบคุมได้เลยยังจะต้องทำให้หลายๆประเทศต้องมีนโยบายคุมกำเนิดอย่างจริงจังมากขึ้นในทางกลับกัน“ช่วงอายุ” (Life Expectancy) กลับมีสูงขึ้นพร้อมกับจำนวนผู้สูงอายุและอัตราการหดตัวของคนหนุ่มสาวก็จะมีเพิ่มขึ้นด้วย

7.แนวคิดที่ว่าด้วยการศึกษาต่อเนื่องแบบออนไลน์(Webeducation)เป็นทรรศนะของดริคเกอร์ที่มองการเชื่อมโยงมาจากภาวะการปฏิบัติข้อมูลข่าวสารก็จะเกิด“การศึกษาแบบต่อเนื่อง”เพราะตราบไคที่แรงงานสมองทำงานด้วยสมองมีมากขึ้นๆตราบนั้นการศึกษาก็ยังคงต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องแต่การศึกษานั้นจะมาในรูปแบบใหม่ไม่ใช่การศึกษาในห้องเรียนแต่เป็นการเรียนในบ้านในรถไฟหรือที่ใดก็ได้ปัจจุบันก็มีสถานศึกษาหลายแห่งที่

เปิดเรียนทางอินเทอร์เน็ตทำให้การเรียนหนังสือตามมหาวิทยาลัยกลายเป็นเรื่องล้าสมัยไปนอกจากนี้ยังทำให้ตลาดการศึกษาในโลกอนาคตเปลี่ยนไปด้วยการเรียนแบบนี้ช่วยให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงหลักสูตรและเนื้อหาวิชาได้โดยไม่ต้องเดินทางไปไกลๆหรือบางแห่งอาจเป็นการส่งคำบรรยายผ่านดาวเทียมไปรวมศูนย์อยู่ที่ใดที่หนึ่งผู้เรียนที่ไม่เข้าใจก็สามารถเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมได้ซ้ำแล้วซ้ำอีกและโต้ตอบกับผู้สอนที่อยู่ไกลออกไปได้ทันทีทันใดเป็นการสร้างปริมณฑลการศึกษาใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์ของยุคสมัยอย่างชัดเจน

ทฤษฎีของ Peter Drucker

ผลงานโดดเด่นของปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ จะชัดเจนมากในเรื่องของ

1. ทฤษฎีการจัดการองค์กรยุคใหม่ และเป็นคนแรกๆ ที่พูดถึงเรื่องของการบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือ Change management

2. ทฤษฎีการบริหารจัดการคนในองค์กร ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ พูดเสมอว่าคนเราไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่างให้สมบูรณ์แบบ และองค์กรเองก็ไม่ควรทำทุกอย่าง แต่ควรเลือกบรรยากาศในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเอง การบริหารคนนั้นโดยหลักๆ มองได้ 2 ประเภท คือ

2.1 กลุ่มที่เป็นแรงงานทักษะ

2.2 กลุ่มที่เป็นแรงงานมีความรู้ซึ่งในสังคมยุคใหม่นี้กลุ่มแรงงานมีความรู้จะมีมากกว่ากลุ่มแรงงานมีทักษะปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ มีแนวโน้มที่จะลงมือทำงานแบบคนงานมากกว่าการลงมือบริหารแบบผู้จัดการและหากจะต้องมีการบริหารจัดการจะต้องคิดถึงในเรื่องเหล่านี้.

- การสร้างภาพรวมที่ดี ของการบริหารจัดการ จะต้องศึกษาให้ได้ว่า
- คนมีปฏิกริยาอย่างไรเมื่อมีการทำงานคนเดียว
- คนมีปฏิกริยาอย่างไรเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม
- และส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้อย่างไร
- การฝึกคิดอย่างเป็นระบบจะหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ภายใต้อิทธิพลความคิดสร้างสรรค์จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
- ผู้นำที่ดีก่อให้เกิดแรงบันดาลใจสร้างสรรค์ระหว่างทีม
- คนเราต้องฝึกตัวเองให้รักที่จะเรียนรู้
- การสร้างแรง(แรงขับ)จะทำให้คนเรามีกำลังใจที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ
- มีความคิดสร้างสรรค์
- มีนวัตกรรมใหม่ๆ

ซึ่งในสังคมยุคใหม่นี้ กลุ่มแรงงานมีความรู้จะมีมากกว่ากลุ่มแรงงานมีทักษะปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ ได้

กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ มีแนวโน้ม ที่จะลงมือทำงานแบบคนงานมากกว่าการลงมือบริหารแบบผู้จัดการ และหากจะต้องมีการบริหารจัดการจะต้องคิดถึงในเรื่องเหล่านี้. การสร้างภาพรวมที่ดี ของการบริหารจัดการ จะต้องศึกษาให้ได้ว่า คนมีปฏิริยาอย่างไรเมื่อมีการทำงานคนเดียวคนมีปฏิริยาอย่างไรเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม และส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้อย่างไร การฝึกคิดอย่างเป็นระบบ จะหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ภายใต้วความคิดสร้างสรรค์ จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ผู้นำที่ดี ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่ๆ

3. ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ของPeter F.Drucker(2005)

- การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

- การจัดองค์กร (Organizing)

การจัดการองค์กร เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปด้วย

- การนำ/จูงใจ (Leading)

การนำ เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

- การควบคุม (Control)

การควบคุม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง 1)รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน 2)เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และ 3) ทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่

หลักการบริหารจัดการคนในองค์กร ของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ เสนอแนวคิดหลักการบริหาร5ประการดังนี้

1.ตั้งวัตถุประสงค์-นักบริหารจัดการมีหน้าที่ตัดสินใจว่างานนี้ต้องการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ใด และจะสื่อสารวัตถุประสงค์เหล่านี้ไปยังผู้คนที่มีส่วนในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างไรได้บ้าง

2. จัดระบบ-นักบริหารจัดการต้องบอกได้ว่างาน (task)ที่จำเป็นต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ประกอบด้วยงานใดบ้าง หลังจากนั้นก็ตัดสินใจเลือกเฉพาะงานที่จำเป็นจริงๆ แล้วนำงานแต่ละอย่างมาชอยเป็นกิจกรรมย่อยๆ ที่สามารถบริหารจัดการและติดตามได้ง่าย จัดกลุ่มกิจกรรมและงานให้เป็นระบบที่มีโครงสร้างชัดเจน และสุดท้ายจึงเลือกคนที่จะมาทำงานนั้น

3. กระตุ้น - นักบริหารจัดการต้องกระตุ้น(motivate) ผู้คนด้วยการเปิดโอกาสให้เขาตัดสินใจทำหรือไม่ทำงานในส่วนของเขาด้วยตัวเอง การกระตุ้นทำได้ด้วยการแลกเปลี่ยนกับสิ่งตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัลตามลักษณะของงาน นอกจากนี้ยังควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมด้วยการพูดคุยสื่อสารกับลูกน้องเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอด้วย

4. วัดความสามารถในการทำงาน(performance) - ด้วยการสร้างหน่วยวัดขึ้นมาเพื่อดูว่าแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานมากน้อยเท่าใด หลักจากนั้นจึงนำมาวัดผลการทำงานของแต่ละคนโดยระลึกเสมอว่าเป้าหมายการทำงานของแต่ละบุคคลต้องสอดคล้องไปกับเป้าหมายขององค์กรด้วย นอกจากนี้ต้องมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนเข้าใจหน่วยวัดนี้เป็นอย่างดี และมีอุปกรณ์ช่วยให้สามารถทำงานบรรลุผลตามหน่วยวัดได้

5. พัฒนาตนเองและผู้อื่น -นักบริหารจัดการต้องไม่หยุดนิ่ง เขาต้องหมั่นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและคนรอบข้างอยู่เสมอ

คำกล่าวยกย่อง

“ Drucker is the Father of Management. For many of us, he is our role model, continually generating new ideas and refining old ones. I regard it as a compliment when some people call me the Father of Marketing. I tell them that if this the case, then Peter Drucker is the Grandfather of marketing.”**Philip Kotler**

“Peter Drucker is an amazing genius in many respects. He started out strong, wise, and clear and he has stayed that way all his life.”**Michael J. O’Connor**

“It is with some trepidation that I open his early books, because I am afraid that I will discover that he has anticipated my latest ideas by a matter of several decades.”**Michael Hammer**

“Peter Drucker’s eyeglasses must contain crystal balls, because he anticipated so many trends –defining ‘knowledge workers’ decades before this trend was discernable, identifying the centrality of the third sector of non-profits to getting the work of society done, putting mission first in the understanding of a business, recognizing the power of pension funds and other institutional investors in late 20th century capitalism, defining entrepreneurship as finding innovations to meet unmet needs.”**Rosabeth Kanter**

“He is an uncommonly gracious and generous man. He also is remarkable for his clarity, economy, and elegance of thought. Along with modern management, Peter fathered management writing. Few who have followed are in his league, but all of us are in his debt.”**Paul M. Cohen**

“He’s truly the Renaissance Man of the field of management.”**Stephen R. Covey**

“” He has helped me (and many others) set personal standards for thoughtfulness, creativity, and productivity.”**John Kotter**

รางวัลเกียรติคุณ

- 9 กรกฎาคม ค.ศ. 2002 ได้รับรางวัล *Presidential Medal of Freedom* จากประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู บุช^[27]
- ได้รับเกียรติจากรัฐบาลญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ให้เป็นประธาน มูลนิธิปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ เพื่อการบริหารจัดการโดยไม่แสวงหาผลกำไร
- สถาบัน *Leader to Leader Institute* ได้มอบรางวัล ผู้มีเกียรติสูงสุดแห่งมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก, ตามคำกล่าวอ้างของประธานแห่ง NYU
- ได้รับคุณูปกตาคติคมศักดิ์จากมหาวิทยาลัย 25 แห่งทั่วโลก ทั้งจากประเทศสหรัฐอเมริกา, เบลเยียม, สาธารณรัฐเช็ก, อังกฤษ, สเปน และสวีเดน

บทวิเคราะห์

วอลสตรีทเจอนัล ได้วิเคราะห์ถึงงานบรรยายของเขาหลายรายการในปี ค.ศ. 1987 และได้รายงานว่าเขาได้พลาดไปจากความจริงในบางครั้ง ดรักเกอร์ได้ออกจากความน่าจะเป็น ตัวอย่างเช่น เมื่อเขาพูดให้กับผู้เข้ารับฟังคำบรรยายให้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มบริษัทมิตสึอิที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นภาษาอังกฤษ (คำให้การของดรักเกอร์: “ผมใช้เรื่องราวเพื่อสร้างประเด็น ไม่ใช่เพื่อเขียนประวัติศาสตร์”) และขณะที่เขาเริ่มรู้ล่วงหน้า เขาก็ไม่ค่อยได้ทำนายออกมาอย่างถูกต้องเท่าใดนัก โดยเขาได้คาดการณ์ แล้วยกตัวอย่าง ถึงด้านศูนย์กลางการเงินของประเทศว่าจะเคลื่อนย้ายจากนิวยอร์กมายังวอชิงตัน

การรักษาใจความสำคัญของดรักเกอร์ “การบริหารจัดการโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง” คือข้อบกพร่องและไม่เคยทดสอบถึงประสิทธิผลที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักวิจารณ์กล่าวว่าระบบนั้นยากแก่การทำให้เกิดผล และบริษัทเหล่านั้นได้ควบคุมการเน้นย้ำขึ้นอยู่บ่อยๆ โดยต่อต้านถึงความคิดสร้างสรรค์แบบเด็กๆ ถึงการพบเป้าหมายของพวกเขาเหล่านั้น

คติพจน์สำคัญ

- “แท้จริงแล้ว การบริหารจัดการจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาที่ดี รวมทั้งสำหรับการพัฒนาการบริหารอย่างเป็นระบบด้วย นั่นหมายถึงการบริหารจัดการในวันนี้จะกลายเป็นสถาบันการศึกษาในสังคมของพวกเรา”
- “การทำนายอนาคตที่ดีที่สุดคือการสร้างมันขึ้นมา”
- “การบริหารจัดการคือการทำถูกต้องในสิ่งต่างๆ, ภาวะผู้นำคือการทำในสิ่งต่างๆที่ถูกต้อง”
- “ระลึกด้วยว่าอะไรเป็นสิ่งที่สามารถวัดผลการพัฒนาได้”

- “วัฒนธรรมขององค์กรต่างก็เหมือนวัฒนธรรมของประเทศ ที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงใคร ทั้งการทดลอง, แทนที่, เพื่อทำงานแตกต่างกับสิ่งที่คุณ ได้รับ”
- “ความมีประสิทธิภาพเป็นการกระทำที่ดีกว่าการทำอะไรที่มีอยู่ให้เสร็จสิ้นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ”
- “การปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพจะสะท้อนกลับด้วยความเจ็บ จากความเจ็บที่สะท้อนกลับจะมากกว่าการกระทำที่มีประสิทธิภาพ”
- “ผู้ที่ไม่ได้เสี่ยงโดยทั่วไปมักพบความผิดพลาดครั้งใหญ่สองครั้งในรอบปี ผู้ที่เสี่ยง โดยทั่วไปมักพบความผิดพลาดครั้งใหญ่สองครั้งในรอบปีเช่นกัน”
- “สิ่งสำคัญที่สุดในการสื่อสารคือการฟังในสิ่งที่ไม่ได้กล่าวออกมา”
- “วัตถุประสงค์หลักของการทำธุรกิจคือการสร้างและรักษาลูกค้าเอาไว้”
- “ไม่มีสิ่งใดที่ไร้ประโยชน์ในการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลยไป”
- “เมื่อหัวข้อกลายเป็นเรื่องที่ล้าสมัยโดยสิ้นเชิง เรามักทำมันให้เป็นหลักสูตรในภายหลัง”
- “ตำแหน่งไม่ได้สร้างอำนาจหรือสิทธิพิเศษ หากแต่เป็นการสร้างความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น”
- “การมุ่งเน้นไปยังการบริจาค คือการมุ่งเน้นไปยังผลลัพธ์ที่ดี”
- “ผู้คนในหลายองค์กรมักยึดแต่ความล้าสมัย – ในสิ่งที่ควรทำแต่กลับไม่ทำ, ทั้งสิ่งที่มีประสิทธิภาพและไร้ประสิทธิภาพ”
- “ที่ใดก็ตามที่คุณเห็นธุรกิจประสบผลสำเร็จ แสดงว่ามีใครบางคนได้ตัดสินใจอย่างกล้าหาญในการดำเนินการ”
- “สิ่งที่เราเรียกว่าการบริหารจัดการกัน โดยส่วนใหญ่ มักประกอบด้วย การปฏิบัติงานอย่างยากลำบาก สำหรับผู้คนเหล่านั้น”
- “คุณสามารถจัดการในสิ่งที่คุณวัดได้เท่านั้น”
- “หลายสิ่งที่ทุกคนรู้ บางครั้งก็เป็นสิ่งที่ผิด”
- “จงอย่ายึดติดกับความสำเร็จที่ผ่านมามากเกินไป แต่จงเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง และนำแนวคิดใหม่ๆ ตลอดจนทำการทบทวนอย่างต่อเนื่องถึงความแตกต่างในทุกส่วนของทางธุรกิจ”
- “ความสำเร็จก่อให้เกิดความสำเร็จ” “ไม่ใช่การประสบความสำเร็จที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ” นี่คือการแถลงการณ์จาก “A Class With Drucker” ซึ่งได้กล่าวว่า หากคุณมีความรู้ใดๆ คุณย่อมประสบความสำเร็จกับบางสิ่ง แล้วคุณยังมีความมั่นใจในการทำสิ่งนั้นได้โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ หากคุณเคยประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต คุณก็ยังมีโอกาสที่ดีกว่ากับการประสบความสำเร็จได้อีกครั้ง
- “ทั้งผู้นำ, กลุ่มผู้นำ ต่างต้องกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม มิใช่เพื่อตนเองเพียงฝ่ายเดียว”

บริษัทที่เคยนำทฤษฎีของ Peter Ferdinand Druckerมาใช้

ดรักเกอร์โด่งดังมากในหมู่นักธุรกิจระดับสูงของฝรั่งเศส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอเมริกันนั้น ถึงกับยกย่องเขาให้เป็น“กูรู” (Guru)เอาเลย สิ่งที่เขาเขียนและพูด ได้รับการอ้างอิงถึงเสมอในตำราทางด้านการจัดการและบริหารธุรกิจ ผู้บริหารระดับสูงจำนวนมาก จดจำคำพูดของเขา ไปพูดต่อ ในระยะหลัง ชื่อเสียงของเขาไม่เพียงโด่งดังในหมู่ฝรั่งเศสเท่านั้น แม้ชาติเอเชียก็นิยมเขา ญี่ปุ่นแปลหนังสือของเขาทุกเล่ม อย่างไรก็ตามแต่เกาหลีใต้ ได้หัววัน สิงคโปร์ฮ่องกง และไทย แม้กระทั่งจีนแผ่นดินใหญ่ ที่อ้างตัวเป็นคอมมิวนิสต์ยังขายหนังสือของเขาเป็นหน้าตาทำ ที่ไหนมีการเรียนการสอนMBA ที่นั่นดรักเกอร์ย่อมแทรกซึมเข้าถึงอย่างรวดเร็ว

หลังจากตีพิมพ์หนังสือเล่มที่สอง ได้สร้างความประทับใจให้กับผู้ใหญ่ในบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (General Motor) เป็นอย่างมาก ซึ่งในปี 1943 เขาได้รับเชิญจากกลุ่มผู้บริหารให้มาศึกษาระบบการทำงานภายในของบริษัทรถยนต์แห่งนี้ ดรักเกอร์ใช้เวลาทั้งสิ้น 18 เดือน คลุกคลีอยู่ในเจนเนอรัล มอเตอร์ส และได้สัมภาษณ์ผู้จัดการระดับอาวุโสรวมถึงนักบริหารผู้ยิ่งใหญ่ตลอดกาลของอเมริกันนาม อัลเฟรด สโลน (Alfred P.Sloan Jr.)ผลที่ตามมาคือมุมมองใหม่ต่อกิจการธุรกิจทั้งหมด เพราะจากที่ทุกคนเคยมองบริษัทว่าเป็นเพียงองค์กรเพื่อค้ากำไร มาเป็นมุมมองในเชิงสถาบันทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในโลกทุนนิยมสมัยใหม่

ผลงานที่ว่านั่นคือConcept of the Corporation ซึ่งพิมพ์ออกจำหน่ายตั้งแต่ปี 1946เขาได้ตั้งข้อสังเกตให้กับเจนเนอรัล มอเตอร์สว่า “เป็นตัวแทนของสังคมองค์กรของมนุษย์ หากองค์กรที่มีเครื่องมือที่ยุ่งยากซับซ้อนและไร้วิญญูญาณไม่ ฉะนั้น จำเป็นที่องค์กรจะต้องมี การบริหารจัดการ และผู้บริหาร หรือผู้จัดการ ทำหน้าที่จัดการหน่วยของสังคมนั้น” นั่นนับเป็นหน่อความคิด ที่เริ่มให้ความสำคัญกับManagement เป็นครั้งแรก ในแวดวงวิชาการของฝรั่งเศส หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่นิยมมากอีกเล่มหนึ่ง และได้ช่วยเปิดมุมมองใหม่

ดรักเกอร์ได้เป็นผู้ให้คำปรึกษา ดรักเกอร์ได้ทำงานกับหลายบริษัท ซึ่งได้แก่ เจนเนอรัล อิเล็กทริก , โคลคา-โคล่า, ซีดีคอร์ป , ไอบีเอ็ม และอินเทล เขาได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้นำธุรกิจที่เรารู้จักกันดี ตั้งแต่ แจ็ค เวลช์ จากจีอี , เอ.จี. แลฟลีย์ จาก พรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล, แอนดี กรูฟ จากอินเทล, จอห์น เบกแมน จากเอ็ดเวิร์ด โจนส์, โซอิจิโร่ โทโยดะ ประธานผู้ทรงเกียรติแห่งโตโยต้า มอเตอร์ กับมาซาโตะชิ โอโต้ ประธานผู้ทรงเกียรติแห่ง โอโต้-โยคาโต้ กรุ๊ป ซึ่งเป็นองค์กรขายตรงที่ใหญ่ที่สุดเป็นอันดับสองของโลก แม้ว่าเขาจะได้ช่วยสร้างความสำเร็จให้กับผู้บริหารองค์กร เขาได้ทำให้เกิดความกลัวเมื่ออันดับฟอร์จูน 500 ซีอีโอ ได้ทำให้ค่าเฉลี่ยคนงานเกิดภาวะลอยตัวซึ่งมีอัตราเกินกว่า 100 ช่วงเวลา เขาได้ให้เหตุผลในปี 1984 โดยพยายามระบุว่า การชดเชยควรลดลงอัตราลงให้เหลือไม่เกิน 20 ช่วงเวลา โดยการจลดัชนีและการทำแฟ้มบันทึก — โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่ถูกจ้างได้ถูกเลิกจ้างงานนับพันคน "มันคือสิ่งที่ไม่อาจยกโทษให้ทั้งทางศีลธรรมและทางสังคม" ดรักเกอร์ได้เขียนเอาไว้ "และเราจะชดเชยอย่างไรสำหรับมัน"

ดรักเกอร์ได้ให้คำปรึกษาสำหรับตัวแทนรัฐบาลหลายแห่งทั้งจากสหรัฐอเมริกา , แคนาดา และญี่ปุ่น เขาได้ทำงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและได้ช่วยให้องค์กรเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ บ่อยครั้งที่ให้คำปรึกษาระดับอาชีพ ท่ามกลางหน่วยกลุ่มสังคม เขายังได้พิจารณาถึงองค์กรที่มีชื่อว่า *Salvation Army ,the Girl Scouts of the USA,C.A.R.E.,* ภาษาคอเมริกกันและ *Navajo Nation* (ซึ่งเป็นคณะกรรมการของชนเผ่าอินเดียนแดง) ด้วยเช่นกัน

ดรักเกอร์ ได้เข้าไปให้คำปรึกษาแก่องค์กร จีอี ในยุคปี 1981 ก่อนที่ แจ็ค เวลล์ จะเข้ามารับตำแหน่ง ซีอีโอไม่ถึงสัปดาห์ แจ็ค เวลล์ ได้เข้าพบดรักเกอร์ที่บ้านของดรักเกอร์ในแคล์มอนต์ (Claremont) แคลิฟอร์เนีย (California) ทั้งสองคนปรมาจารย์ด้านการจัดการและว่าที่ซีอีโอได้ปรึกษากันถึงแนวทางการเปิดตัวของแจ็ค เวลล์ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์กรจีอี ดรักเกอร์เปิดประเด็นว่า บริษัทอยู่ในช่วงถดถอยเกือบตลอดช่วงทศวรรษที่ 70 ตอนนี้ถึงเวลาแล้วที่จะเปลี่ยนมาเป็นรูกบ้าง เขาตั้งคำถามให้กับแจ็ค เวลล์ และช่วยกันหาคำตอบว่า “ถ้าคุณยังไม่ได้อยู่ในธุรกิจนั้น แล้วต้องตัดสินใจด้วยข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนี้ คุณจะเข้าไปทำธุรกิจนั้น ในวันนี้หรือเปล่า?” ผลที่ตามมาคือ แจ็ค เวลล์ ตัดสินใจได้ว่า ในหลายๆกรณีที่คำตอบของจีอี จะต้องเป็นคำตอบว่าไม่ ดังนั้นเขาจึงลงมือ ทำตามการตัดสินใจ เขาขายแผนกเครื่องใช้เล็ก ๆ และปีต่อมา เขาขายธุรกิจต่างๆ ออกไปมากมายกว่า 100 แห่ง ด้วยการตรวจสอบที่ว่า ถ้าหากว่า “มันไม่ได้ทำให้ จีอี เป็นที่หนึ่งหรือที่สอง” เขาขายกิจการและไล่คนออกกว่า 100,000 คน เขาถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นคนใจดำอำมหิต ใจคอโหดเหี้ยม เมื่อเลือกแล้วจะรักษาธุรกิจที่เป็นจุดแข็งของจีอี 3 กลุ่มเท่านั้น คือ (1) ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น เครื่องยนต์ของเครื่องบินผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ (2) ธุรกิจที่เป็นแกนหลัก เช่น เรื่องของแสงสว่าง และ (3) ธุรกิจบริการ เช่น บริษัทเงินทุนจีอี (จีอีแคปิตอล) แต่ท้ายที่สุด แจ็คเวลล์ ทำให้หุ้นจีอีเติบโตด้วยมูลค่าเพิ่มกว่าหมื่นเท่า ทำให้เรารู้ได้ว่า แจ็ค เวลล์ ได้พิสูจน์ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยทำตามกระบวนการแนะนำของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์สิ่งที่เหนือกว่านั้นก็คือ สำนักฝึกอบรมของจีอีที่โครตัน วิลล์ ซึ่งแจ็ค เวลล์ เป็นผู้ผลักดันให้เป็นสถาบันฝึกอบรมผู้บริหารขององค์กร สามารถผลิตซีอีโอขนาดใหญ่ให้บริษัทยักษ์ใหญ่ในฟอร์จูน 500 มากกว่าที่ไหนๆ ของโลก

การเปรียบเทียบทฤษฎีของ Peter Ferdinand Drucker กับทฤษฎีของ GURU ท่านอื่นๆ

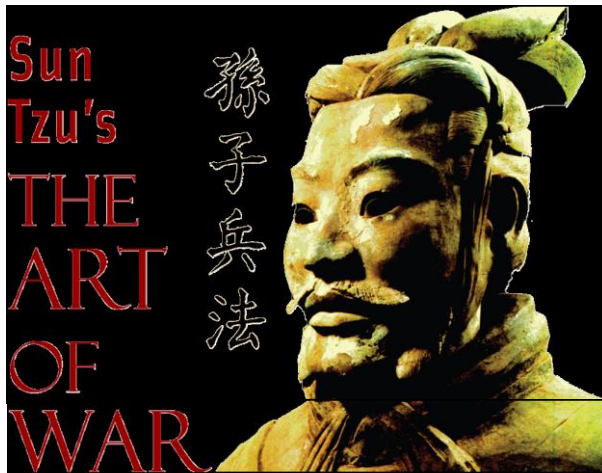
รองศาสตราจารย์บุญเดิมพันรอบแนวคิดและทฤษฎีด้านการจัดการจากแนวคิดของนักทฤษฎีและนักวิชาการที่มีชื่อเสียงมากมายได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาหลักการจัดการไว้ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 16 คำว่าการจัดการ manage มาจากภาษาอิตาเลียน Italian maneggiare – หมายถึงการควบคุมโดยเฉพาะเครื่องมือซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน -manus- hand ภาษาฝรั่งเศส-mesnagement ต่อมาคือ management มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความหมายของภาษาอังกฤษคำว่าจัดการในคริสต์ศตวรรษที่ 17 และ 18 คำนิยามของคำว่าจัดการคือการจัดองค์การและความร่วมมือกันทำกิจกรรมในหน่วยงานตามนโยบายที่แน่นอนและเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้การจัดการได้รวมเอาปัจจัยการผลิตด้วยเครื่องจักรวัตถุดิบและเงินทุนความหมายของการจัดการตามแนวความคิดของปีเตอร์ดริคเกอร์ (Peter Drucker 1909–2005) ให้ความสำคัญว่าการจัดการในสองด้านคือการตลาดและนวัตกรรมผู้สั่งการและผู้จัดการมีพลังอำนาจและความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจเพื่อจัดการกิจกรรมของหน่วยงาน

สาขาการจัดการได้รวมหน้าที่ด้านการจัดทำนโยบายและการจัดองค์การการวางแผนการควบคุมและการสั่งการเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายของนโยบายขนาดการจัดการเริ่มตั้งแต่บุคคลหนึ่งคนในกิจการขนาดเล็กถึงบุคลากรจำนวนมากในบริษัทข้ามชาติบริษัทขนาดใหญ่อาจมีคณะกรรมการกำหนดนโยบายโดยมีผู้นำเช่น CEO the chief executive officer

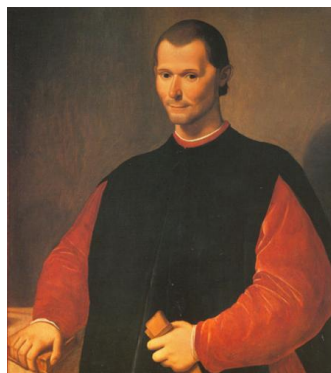


ขอบเขตทฤษฎีการจัดการตามแนวความคิดของฟอลเลท (Mary Parker Follett 3 September 1868 – 18 December 1933) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคลากรแมรีปาร์คเกอร์ฟอลเลทที่เป็นชาวอเมริกันทำงานด้านที่ปรึกษาการจัดการและแรงงานสังคมเป็นผู้บุกเบิก

สาขาวิชาทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ (the fields of organizational theory and organizational behavior) ได้อธิบายความหมายคำว่าจัดการคือปรัชญาหน้าทีการจัดการคือทำกิจกรรมที่วัดได้เชิงปริมาณบนพื้นฐานของระเบียบกฎเกณฑ์และการปรับใช้แผนการต่างๆเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้รวมทั้งการประยุกต์การวางแผนให้ทันสมัยด้วยสามารถแบ่งแนวความคิดและหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นช่วงเวลาต่างๆดังนี้



ในยุคแรกซุนวู (Sun Tzu) ได้เขียนผลงานชื่อศิลปะของสงคราม (The Art of War) ในคริสต์ศตวรรษที่ 6 เป็นหนังสือเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทหารสำหรับเป้าหมายด้านการจัดการ โดยได้เน้นประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย (strengths and weaknesses) ของทั้งผู้จัดการองค์การและฝ่ายตรงข้าม



นิคโคโลมาเคียเวลลี (Niccolò di Bernardo dei Machiavelli; 3 พฤษภาคม ค.ศ. 1469 – 21 มิถุนายน ค.ศ. 1527) ในงานเขียนชื่อ The Prince ในปี ค.ศ. 1513 มีความเชื่อว่าบุคคลได้รับแรงจูงใจจากผลประโยชน์ของตนเองได้แนะนำให้ผู้นำเมืองฟลอเรนซ์ให้ใช้สิ่งที่กลัวไม่ใช่สิ่งที่เกลียดความอาฆาตแค้นสำหรับการควบคุมสั่งการ

แนวความคิดยุคแรก (Classical Concept of Management)