ปริทัศน์หนังสือ

การพัฒนาองค์การ

ORGANIZATION DEVELOPMENT

จุฑามาศ พรหมทอง

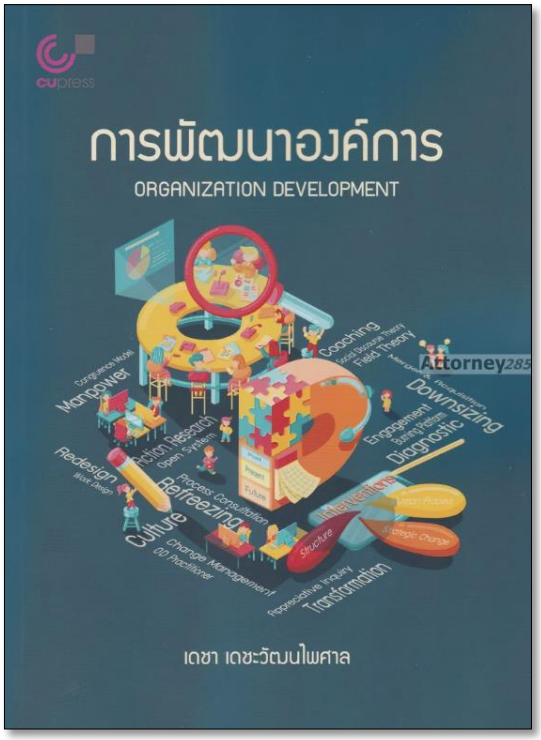
Jutamas Promthong

สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Library and Information Science, Buriram Rajabhat University

E-Mail : jutamat.pt@bru.ac.th

Received: 19-05-2025; **Revised:** 05-06-2025; **Accepted:** 06-06-2025



ชื่อหนังสือ : การพัฒนาองค์การ (ORGANIZATION DEVELOPMENT)

ผู้แต่ง : เดชา เดชะวัฒนไพศาล

จำนวนหน้า : 309 หน้า

ISBN: 9789740342717

ผู้จัดพิมพ์ : กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิมพ์เมื่อ : 2566

บทนำ

หนังสือการพัฒนาองค์การ (ORGANIZATION DEVELOPMENT) เขียนโดย รองศาสตราจารย์ ดร. เดชา เดชะวัฒนไพศาล มีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการระดับโลก Accenture ปัจจุบันเป็นอาจารย์สอนประจำภาควิชาพาณิชยศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำงาน

วิจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมองค์การ เป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กร การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กรต่างๆ ภาคอุตสาหกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สาระสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้องค์การในทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หนังสือ “การพัฒนาองค์การ” ได้รับการเรียบเรียงขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์การในเชิงลึก ครอบคลุมทั้งแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ เนื้อหาภายในเล่มจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจนและลำดับอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวางรากฐานทางทฤษฎี การวินิจฉัยปัญหา การออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์การ ตลอดจนการประเมินผลและการสร้างความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งแก่ผู้สนใจในศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์การ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ หนังสือเล่มนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 9 บท ประกอบด้วย

บทที่ 1 การพัฒนาองค์การคืออะไร บทนี้เป็นการปูพื้นฐานแนวคิดการพัฒนาองค์การ (Organizational Development : OD) โดยกล่าวถึงความหมาย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ตลอดจนวิวัฒนาการของแนวคิดการพัฒนาองค์การ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงผู้ปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาองค์การทั้งจากภายในและที่ปรึกษาภายนอก ทักษะและความรู้ที่จำเป็น รวมทั้งจริยธรรมในวิชาชีพ และความสัมพันธ์ของการพัฒนาองค์การกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2 ทฤษฎีเสาหลักและวงจรการพัฒนาองค์การ บทนี้กล่าวถึงทฤษฎีที่เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์การ เช่น ทฤษฎีตั้งต้นของการพัฒนาองค์การ ทฤษฎีเสาหลักของการพัฒนาองค์การ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin ทฤษฎีความซับซ้อน ทฤษฎีความโกลาหล ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การแก้ปัญหาด้วยการตั้งคำถาม การสนทนาแบบสุนทรียะ การเล่าเรื่อง และการพัฒนาองค์การเชิงวงจร ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลึกและยังสะท้อนถึงการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายซึ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การในบริบทยุคใหม่

บทที่ 3 การติดต่อและการกำหนดข้อตกลง บทนี้กล่าวถึงกระบวนการเริ่มต้นของการพัฒนาองค์การ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างที่ปรึกษากับองค์กร การติดต่อ การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน การจัดตั้งคณะทำงาน และการจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างที่ปรึกษากับผู้รับบริการ เพื่อให้การดำเนินโครงการพัฒนาองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 4 การวินิจฉัยองค์การและวิเคราะห์ข้อมูล บทนี้ให้ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์กร ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญก่อนการดำเนินกิจกรรพัฒนาองค์การ โดยครอบคลุมเรื่องแหล่งข้อมูล เทคนิคการเก็บข้อมูล โมเดลวินิจฉัยองค์การที่หลากหลาย เช่น Star Model, Six-Box Model, Congruence Model, และ Burke-Litwin Model ซึ่งแต่ละโมเดลมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อโมเดล	องค์ประกอบหลัก	จุดเด่นของโมเดล
1	Star Model	กลยุทธ์, โครงสร้าง, กระบวนการทำงาน, ผู้ปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนจูงใจ	มุ่งเน้นการจัดความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบหลักขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2	Six-Box Model	วัตถุประสงค์,โครงสร้าง, ความสัมพันธ์, รางวัลตอบแทน, กลไกสนับสนุน, ภาวะผู้นำ	เป็นโมเดลที่ง่ายต่อการใช้วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การ และเหมาะสำหรับการประเมินองค์กรแบบเบื้องต้น
3	Congruence Model	ปัจจัยนำเข้า, กลยุทธ์, กระบวนการเปลี่ยนแปลง, ผลลัพธ์, ข้อมูลสะท้อนกลับ	เน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาเชิงระบบได้อย่างชัดเจน
4	Burke-Litwin Model	สิ่งแวดล้อมภายนอก, พันธกิจและกลยุทธ์, ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ระบบ วิธีการบริหารจัดการ บรรยากาศในการทำงาน งานและทักษะ คุณค่าและความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจ ผลปฏิบัติงาน	เป็นโมเดลเชิงลึกที่เชื่อมโยงปัจจัยภายนอกและภายในเข้ากับพฤติกรรมของบุคลากรและผลลัพธ์ขององค์การอย่างมีเหตุผล

พร้อมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลวินิจฉัย และการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์การที่ตอบสนองปัญหาที่ค้นพบ

บทที่ 5 กิจกรรมพัฒนาองค์การเชิงปฏิสัมพันธ์ บทนี้นำเสนอแนวทางการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือภายในองค์กร เช่น การโค้ช การประชุมกลุ่ม การสร้างทีม การจัดการความขัดแย้ง การเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โดยอธิบายองค์ประกอบ หน้าที่ และโมเดลวินิจฉัยวัฒนธรรมองค์การ พร้อมทั้งแนวทางในการประเมินและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การ

บทที่ 6 กิจกรรมพัฒนาองค์การด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บทนี้เน้นการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาองค์การกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอธิบายกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ การวางแผนอาชีพ การบริหารความหลากหลายของบุคลากร ตลอดจนการดูแลสุขภาวะและการจัดการความเครียด ซึ่งล้วนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรผ่านบุคลากร

บทที่ 7 กิจกรรมพัฒนาองค์การด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการดำเนินงาน บทนี้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การผ่านการออกแบบงานและกระบวนการทำงาน เช่น การออกแบบเชิงวิศวกรรม การออกแบบที่เน้นแรงจูงใจ หรือการผสมผสานระหว่างปัจจัยทางสังคมและกระบวนการ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในงานและความเชื่อมโยงระหว่างการมีส่วนร่วมกับผลผลิตขององค์การ

บทที่ 8 กิจกรรมพัฒนาองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ บทนี้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การในระดับโครงสร้างหรือระดับกลยุทธ์ เช่น การออกแบบองค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การลดขนาดองค์การ การควบรวมกิจการ การพัฒนาความสามารถในการปรับตัว และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคม

บทที่ 9 การประเมินผลกิจกรรมพัฒนาองค์การและการรักษาโมเมนตัมของการเปลี่ยนแปลง บทสุดท้ายกล่าวถึงการประเมินผลกิจกรรมพัฒนาองค์การในเรื่องของระยะเวลา ขอบเขต และระดับผลลัพธ์ พร้อมเสนอแนวทางการสร้างวัฒนธรรมแห่งการประเมินผลในองค์การและการรักษาผลลัพธ์หรือโมเมนตัมของการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

จุดเด่นของหนังสือ

1. ครอบคลุมเนื้อหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งหนังสือจัดเรียงเนื้อหาอย่างมีลำดับจากพื้นฐานแนวคิด ไปจนถึงขั้นตอนการนำไปปฏิบัติจริง ทำให้ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจได้อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงแต่ละบทเข้าด้วยกันได้ชัดเจน

2. เชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งเนื้อหาในแต่ละบทไม่เพียงแต่กล่าวถึงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษา กิจกรรม หรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์การ

3. ใช้โมเดลและกรอบคิดสมัยใหม่ที่ได้รับการยอมรับ หนังสือนำเสนอโมเดลการวินิจฉัยองค์การและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น Weisbord's Six-Box Model, Burke-Litwin Model, Galbraith's Star Model รวมถึงทฤษฎีของ Kurt Lewin และแนวคิดเชิงระบบ ช่วยให้ผู้อ่านมีเครื่องมือวิเคราะห์องค์การที่หลากหลายมากขึ้น

4. บูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เนื้อหาของหนังสือมีการบูรณาการความรู้จากหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยาองค์การ ทฤษฎีระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ ทำให้เนื้อหามีความลึกและรอบด้าน

5. เหมาะกับผู้เรียนและผู้ปฏิบัติงาน หนังสือเล่มนี้เหมาะสมทั้งสำหรับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา (ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า) และผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่มีบทบาทในการบริหารและการพัฒนาองค์การ

6. มีคำถามท้ายบท ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ฝึกการประยุกต์ใช้ และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญเชิงวิชาการของหนังสือ "การพัฒนาองค์การ"

หนังสือเล่มนี้มีความสำคัญต่อทางวิชาการด้านการจัดการองค์การและการบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสามารถรวบรวมแนวคิดสำคัญ ทฤษฎี และโมเดลที่ใช้จริงในระดับสากลไว้อย่างเป็นระบบและทันสมัย อีกทั้งยังนำเสนอเนื้อหาโดยใช้ภาษาที่เหมาะสมสำหรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัย และสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงเชิงทฤษฎีสำหรับงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์การ และภาวะผู้นำ

บริบทของยุคดิจิทัล หนังสือยังมีศักยภาพในการเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้แบบปรับตัว (adaptive learning) และส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ (design thinking) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันโลก โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ระบบองค์กร การบริหารความซับซ้อน และการสร้างนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ในภาคธุรกิจและภาครัฐ

ในเชิงอุดมศึกษา หนังสือเล่มนี้ถือได้ว่าเป็นตำราแกนกลางสำหรับรายวิชาด้าน “การพัฒนาองค์การ”, “การจัดการการเปลี่ยนแปลง” และ “พฤติกรรมองค์การ” ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรบริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ และทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีการสังเคราะห์เนื้อหาจากหลายแนวคิดหลัก เช่น ทฤษฎีระบบ (Systems Theory), ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin, โมเดลวินิจฉัยองค์การของ Weisbord และ Burke–Litwin ไปจนถึงเครื่องมือวิเคราะห์เชิงปฏิบัติอย่าง Appreciative Inquiry และการสนทนาแบบสุนทรียะ (dialogue-based interventions) ซึ่งผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์หรือวางแผนโครงการวิจัยได้โดยตรง

ในระดับการประยุกต์ หนังสือช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้เชิงสหสาขา (interdisciplinary knowledge) ด้วยการเชื่อมโยงองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเข้ากับการพัฒนาเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์การ ทำให้สามารถรองรับการศึกษาวิจัยในบริบทของการพัฒนาองค์การที่กำลังปรับตัวสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Organizational Transformation) และองค์กรในยุค VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ได้อย่างชัดเจน

นอกจากนั้นเนื้อหาในหลายบทของหนังสือยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) โดยเฉพาะการนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกรณีศึกษา คำถามปลายเปิด และการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการตัดสินใจภายใต้ภาวะความไม่แน่นอน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้นำองค์การในบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเนื้อหาและแนวคิดของหนังสือ “การพัฒนาองค์การ” กับหนังสืออื่นในด้านพัฒนาองค์การ

หนังสือ “การพัฒนาองค์การ” เล่มนี้ นับเป็นงานทางวิชาการที่มีความโดดเด่นทั้งในเชิงโครงสร้างของเนื้อหาและการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ โดยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากหนังสือในหัวข้อเดียวกันอย่างชัดเจน ดังนี้

1. หนังสือเล่มนี้มีโครงสร้างเนื้อหาที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงหลายมิติของการพัฒนาองค์การ ตั้งแต่ระดับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน ไปจนถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารจัดการจริง โดยเนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การวินิจฉัย การดำเนินกิจกรรมพัฒนา ไปจนถึงการประเมินผลและการรักษาผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งแตกต่างจากหนังสือทั่วไปที่เน้นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ด้านกลยุทธ์ หรือด้านทรัพยากรมนุษย์

2. หนังสือฉบับนี้มีความโดดเด่นในการนำเสนอโมเดลการวินิจฉัยองค์การที่หลากหลายและทันสมัย ได้แก่ Star Model, Six-Box Model, Congruence Model และ Burke-Litwin Model ซึ่งแต่ละโมเดลมีการอธิบายองค์ประกอบ จุดเด่น และแนวทางการประยุกต์ใช้ไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้ผู้อ่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ขององค์การแต่ละแห่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หนังสือเล่มนี้บูรณาการศาสตร์และศิลป์แห่งการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้อย่างกลมกลืน โดยเน้นทั้งการใช้ทฤษฎีระบบ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ การโค้ช การประชุมกลุ่ม และการจัดการวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาองค์การที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนจากภายใน

4. หนังสือเล่มนี้มีการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างการพัฒนาองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการความหลากหลาย การส่งเสริมสุขภาวะ และการออกแบบงานที่เน้นแรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงมุมมองเชิงยุทธศาสตร์ต่อบทบาทของทุนมนุษย์ในฐานะกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์การ

5. หนังสือเล่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนแนวทางในการ รักษาโมเมนตัมของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นประเด็นที่มักถูกละเลยในหนังสือทั่วไป ทั้งนี้การ

ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการประเมินผลในองค์การถือเป็นการวางรากฐานสู่การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าหนังสือ “การพัฒนาองค์การ” เล่มนี้มีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากตำราอื่นในหัวข้อเดียวกัน คือ เป็นหนังสือที่มีความลุ่มลึกทางวิชาการ มีความทันสมัยในเชิงแนวคิด และมีศักยภาพสูงในการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการจัดการองค์การในโลกยุคใหม่ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทั้งนักวิชาการ นักศึกษา ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกประเภท

ข้อเสนอเชิงวิพากษ์

หนังสือ “การพัฒนาองค์การ” มีจุดเด่นด้านเนื้อหาที่เป็นระบบและทันสมัย แต่ยังมีบางประเด็นที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ เพื่อเพิ่มความลึกทางวิชาการและความสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ข้อเสนอแนะเชิงวิพากษ์ต่อไปนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของหนังสือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การปรับปรุงกรณีศึกษาให้หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

กรณีศึกษาที่ปรากฏในหนังสือยังมีลักษณะคลาสสิกและบางกรณีอาจไม่สะท้อนพลวัตของโลกธุรกิจในปัจจุบัน การเพิ่มเติมกรณีศึกษาจากสถานการณ์ร่วมสมัย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ การปรับตัวเชิงดิจิทัล และการจัดการในยุค AI จะช่วยให้ผู้อ่านเห็นภาพการประยุกต์ใช้แนวคิด OD ที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ การแทรกกรณีศึกษาจากองค์กรในบริบทไทย เช่น ภาครัฐ ธุรกิจ SMEs และองค์กรชุมชน จะยิ่งช่วยให้หนังสือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเหมาะสมกับการใช้งานในบริบทการเรียนรู้ของไทย

2. การเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการปรับตัวขององค์การในยุคการเปลี่ยนผ่านเชิงดิจิทัล

หนังสือ “การพัฒนาองค์การ” มีการนำเสนอภาพรวมของกระบวนการพัฒนาองค์การได้อย่างครอบคลุม แต่บทที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการดำเนินงานยังสามารถขยายให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันของยุคดิจิทัลได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบูรณาการแนวคิด Digital Transformation เข้าไว้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ เช่น การนำ AI และ Big Data มา

วิเคราะห์ข้อมูลองค์กร การจัดการรูปแบบการทำงานแบบ Remote หรือ Hybrid การบริหารองค์การแบบ Agile และการสร้างนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อให้เนื้อหาสอดรับกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเพื่อให้หนังสือเป็นแหล่งอ้างอิงที่ตอบโจทย์การพัฒนาองค์การอย่างแท้จริง

3. เพิ่มแนวคิดด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้ขององค์การ

หนังสือยังให้ความสำคัญกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงตามแผน (Planned Change) เป็นหลัก จึงอาจขาดความยืดหยุ่นต่อแนวคิดใหม่ ๆ เช่น การเรียนรู้จากความล้มเหลว (Fail Fast), การจัดการความรู้แบบ Open System หรือแนวคิดด้านนวัตกรรมในเชิงวัฒนธรรมองค์การซึ่งกำลังได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในยุคดิจิทัล

4. เพิ่มเครื่องมือประเมินและแบบฝึกปฏิบัติที่ใช้งานได้จริง

หนังสือนอกจากคำถามท้ายบทแล้ว ควรเพิ่มเครื่องมือประเมินตนเอง (self-assessment tools) แบบ interactive หรือแบบฝึกปฏิบัติ (workshop activities) ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กร จะช่วยเสริมประสบการณ์เรียนรู้เชิงปฏิบัติและช่วยให้ผู้เรียนสามารถวัดผลความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

บทสรุป

หนังสือ “การพัฒนาองค์การ” โดย รศ.ดร. เดชา เดชะวัฒนไพศาล เป็นหนังสือที่ครอบคลุมทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ โดยนำเสนอองค์ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับศักยภาพขององค์การ เนื้อหาของหนังสือมีการเน้นแนวคิดของการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านของบุคคล โครงสร้าง วัฒนธรรม และกลยุทธ์ โดยอิงจากแนวคิดและทฤษฎีสมัยใหม่ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่ละบทมีลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การปูพื้นฐานแนวคิดการพัฒนาองค์การ การทำงานร่วมกับที่ปรึกษา การวินิจฉัยองค์กรอย่างเป็นระบบ ไปจนถึงการออกแบบกิจกรรมพัฒนาองค์การที่ตอบโจทย์เฉพาะด้าน ทั้งในเรื่องของบุคลากร วัฒนธรรม เทคโนโลยี และกลยุทธ์องค์กร พร้อมด้วยการประเมินผลและการรักษาผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหนังสือเล่มนี้มีการถ่ายทอดเนื้อหาอย่างรอบด้าน ชัดเจนและนำเสนอกรอบแนวคิดที่ช่วยให้ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การได้จริง โดยเหมาะสำหรับนักวิชาการ นักศึกษา นักบริหาร ที่ปรึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์การใช้เป็นคู่มือในการสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแหล่งเรียนรู้เชิงปฏิบัติสำหรับองค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ด้วยการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับระดับสากลและตัวอย่างการประยุกต์ใช้ที่มีมิติหลากหลาย หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการใช้งานทั้งในชั้นเรียน การฝึกอบรม และการบริหารจัดการจริงในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2566). *การพัฒนาองค์การ (ORGANIZATION DEVELOPMENT).* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.