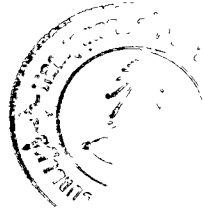


บทที่ 1

บทนำ



ในการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศต่าง ๆ เปรียบเทียบกันแล้ว เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และฮ่องกง เจริญก้าวหน้าไปไกลและมีประสิทธิภาพมากกว่าการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย ระบบโครงสร้างของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศดังกล่าว ได้ถูกนำมาใช้เป็นรากฐานแบบอย่างของตลาดหลักทรัพย์ในอีกหลาย ๆ ประเทศที่ธุรกิจการซื้อขายหลักทรัพย์มีความเจริญก้าวหน้าน้อยกว่า ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้นำเอาโครงสร้างบางประการของตลาดหลักทรัพย์ของประเทศเหล่านั้นมาใช้เป็นแบบอย่างในการวางโครงสร้างการจัดองค์การของตลาดหลักทรัพย์โดยนำแบบอย่างจากประเทศดังกล่าวมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องศึกษาโครงสร้างของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศดังกล่าว เปรียบเทียบกับโครงสร้างของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างองค์การของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษา เปรียบ เทียบโครงสร้างองค์การของตลาดหลักทรัพย์ของประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ฮ่องกง และประเทศไทย
2. ศึกษาขอบ เขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระบบตลาดทุนของประเทศดังกล่าว
3. ศึกษา เปรียบ เทียบบทบาทและขอบ เขตความรับผิดชอบของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศต่าง ๆ ดังกล่าว
4. เป็นแนวทางในการพิจารณาข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างองค์การของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษา เปรียบ เทียบโครงสร้างองค์การของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศอังกฤษ

สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ฮองกง และประเทศไทยนั้น ผู้วิจัยจะทำการ เปรียบ เทียบในเรื่องของวิวัฒนาการของตลาดหลักทรัพย์ การจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมตลาดหลักทรัพย์ และปัญหาของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย เป็นหลัก

วิธีการศึกษา

1. ได้จากการศึกษา สังเกตการณ์ และสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องในกิจการตลาดหลักทรัพย์
2. ได้จากหนังสือ เอกสาร บทความ วารสาร และแผ่นโฆษณาต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เปรียบ เทียบ และอธิบายเหตุผล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. เพื่อทราบโครงสร้างองค์การของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ฮองกง และประเทศไทย
2. เพื่อที่ผู้มีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาตลาดหลักทรัพย์และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจะได้ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงโครงสร้างของตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทยให้ดีขึ้น
3. เพื่อบุคคลหรือนิติบุคคลที่สนใจลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งธุรกิจและอุตสาหกรรมที่จะจำหน่ายหลักทรัพย์ให้แก่ผู้ลงทุนทั่วไป

ทฤษฎีโครงสร้างและรูปแบบขององค์การ

โครงสร้างองค์การ เป็นโครงร่างหรือกรอบงานซึ่ง เป็นการกำหนดขอบ เขตแห่งพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การนี้มีบทบาทและอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจในองค์การมาก ดังนั้นหน้าที่หลักของโครงสร้างองค์การก็คือการอำนวยความสะดวกให้การตัดสินใจ และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานภายในองค์การ¹

¹Dalton E. Mc.farland, Management Principles and Practices, Fourth Edition, Macmillan Publishing Co, Inc., 1974, p. 103.

โครงสร้างองค์การนี้มีทั้งที่เป็นแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โครงสร้างเหล่านี้เป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานะทางการทำงานของ เขา โครงสร้างองค์การแบบเป็นทางการประกอบด้วยสถานภาพขององค์การและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานขององค์การนั้น การจัดตั้ง รายละเอียด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เป็นเจ้าของและสถานะในการครอบครองของเขา ส่วนโครงสร้างองค์การแบบไม่เป็นทางการนั้นประกอบด้วยโครงสร้างของโครงสร้างแบบเป็นทางการและปฏิกิริยาของคณงานในองค์การซึ่งเกิดขึ้นจากโครงสร้างแบบเป็นทางการ ในที่นี้จะกล่าวถึงแต่เพียงโครงสร้างแบบเป็นทางการเท่านั้น

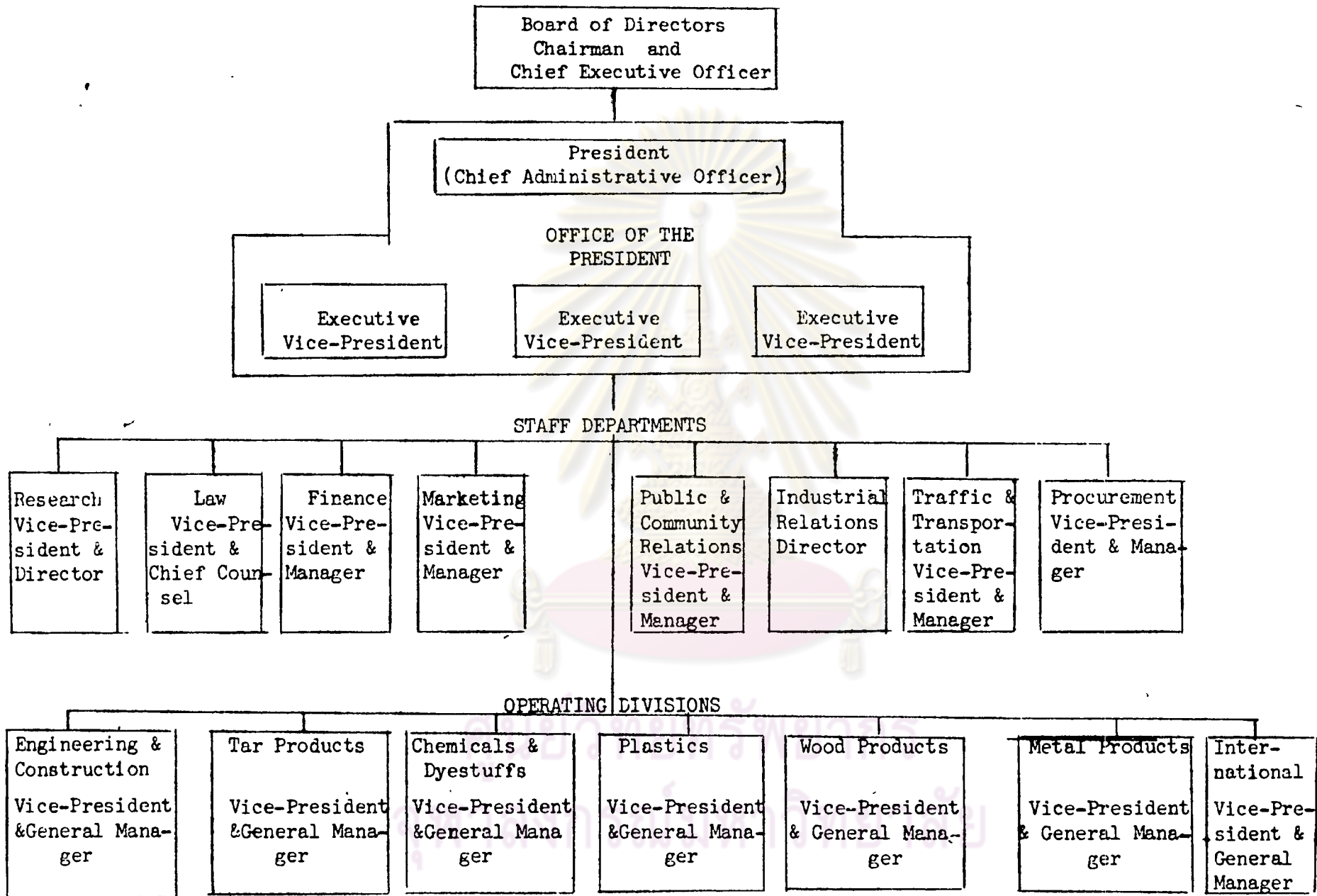
องค์ประกอบของโครงสร้าง

โครงสร้างควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้¹

1. การแบ่งงานและความรับผิดชอบให้แก่แต่ละบุคคล รวมทั้งการพิจารณาการใช้ทรัพยากรและวิธีการทำงาน ลักษณะสำคัญของโครงสร้างในแง่ที่จึงเกี่ยวข้องกับลำดับความมากน้อยของงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะอย่าง
2. การออกแบบโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาและขอบเขตของการควบคุมของผู้บังคับบัญชา (spans of control)
3. การรวมกลุ่มของพนักงานเป็นส่วน ฝ่าย แผนก และในที่สุดคือองค์การ เป็นส่วนรวม
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่แต่ละส่วนงาน
5. การออกแบบระบบ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การกำหนดระบบการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลซึ่งจะช่วยให้การกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สำหรับตัวอย่างการจัดรูปแบบและโครงสร้างองค์การโดยทั่วไป อาจแสดงได้ดังนี้

¹John Child, Organization: A Guide to Problems and Practice, Harper & Row Ltd., London 1977, p. 10.



Author : Dalton E. McFarland, Management Principles and Practices, Fourth Edition, Macmillan Publishing Co., Inc., 1974, p. 117.

คำว่าโครงสร้างในที่นี้จึงหมายถึง รูปแบบขององค์การซึ่งจะต้องจัดวางขึ้น เพื่อให้ความชำนาญเฉพาะ เรื่องของแต่ละหน้าที่อย่างเต็มที่ในสายงานต่าง ๆ ขององค์การ ดังนั้นโครงสร้าง จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากกิจกรรมในหน้าที่การงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ

ถ้าพิจารณาองค์การและการจัดการจากแง่ของโครงสร้างและรูปแบบขององค์การจะพบว่ามีความคิดและทฤษฎีที่สำคัญ 3 กลุ่ม¹ คือ

- ก. กลุ่มที่ใช้หลักสากลของการจัดการ
- ข. กลุ่มที่ยึดโครงสร้างและระเบียบแบบแผนขององค์การเป็นหลัก
- ค. กลุ่มการจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์

ก. กลุ่มที่ใช้หลักสากลของการจัดการ

กลุ่มนี้ถือหลักหรือทฤษฎีว่า องค์การและการจัดการควรจะเป็นเช่นไร โดยศึกษาและสังเกตจากประสบการณ์เป็นแหล่งอ้างอิงและสรุปสร้างหลักเกณฑ์ขึ้นมา นักวิชาการที่ถือได้ว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มนี้คือ อองรี ฟาโยล ชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้ระบุหลักการ 14 ประการ ของโครงสร้างและรูปแบบขององค์การไว้ดังนี้คือ²

1. การแบ่งงานทำกัน กล่าวคือ งานต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นงานทางด้านการบริหารหรืองานเทคนิคหรืองานอื่นใดก็ตาม ควรจะแบ่งออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ผู้ทำจะได้เกิดความชำนาญ

2. อำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบ เป็นของคู่กัน จะแยกจากกันไม่ได้และจะต้องมีความเท่าเทียมกัน

¹Huse, Edger F. and Bowditch L., Behavior In Organizations; Philippines, Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1973, p. 10.

²Ibid, p. 11.

3. ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีต่อพนักงาน พนักงานก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีต่อองค์กร โดยข้อตกลงจะต้องแจ้งชัดและยุติธรรม
4. ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนควรจะมีนาย เพียงคนเดียว เท่านั้น
5. องค์กรจะต้องมีจุดหมายปลายทาง เดียวกันในการดำเนินงาน
6. ผลประโยชน์ส่วนรวมจะต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว
7. คำตอบแทนจะต้อง เหมาะสมกับผลงานและความสามารถ
8. การรวมอำนาจบริหาร ควรกระทำให้ เหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อมของแต่ละองค์กร
9. จะต้องมีสายการบังคับบัญชาที่แน่ชัด ซึ่งอาจมิได้หลายสายและบุคคลในระดับเดียวกันจะสามารถติดต่อหรือหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ก็ต่อเมื่อ ได้รับความ เห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ของตน เท่านั้น
10. ทุกคนจะต้องสำนึกถึงฐานะและตำแหน่งของตนและปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับตำแหน่งฐานะของตนโดยสม่ำเสมอ
11. จะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยการแสดงความ เมตตาและความยุติธรรม แต่เมื่อถึงคราวต้องใช้มาตรการ เด็ดขาดและรุนแรงก็ต้องไม่ลัง เละที่จะ กระทำ เช่นนั้น
12. องค์กรจะต้องทำให้พนักงาน เห็นว่าตนมี เสถียรภาพ ในตำแหน่งหน้าที่และ การงานของตน
13. ควรให้โอกาสและช่องทางแก่พนักงานในการแสดงความคิดริ เริ่มของตนและ ได้ทดลองความคิดนั้นโดยตลอด
14. ควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารกันโดยใกล้ชิด ในบรรดาพนักงานและสร้าง ความรู้สึกรักหมู่คณะ สามัคคีกันทั้งองค์กร

หลักของฟายอลจึงถือได้ว่าเป็นหลักการอันแรกของการ เริ่มต้นการพิจารณาสร้างโครงสร้างและรูปแบบขององค์กรและ เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรที่ดี อีกด้วย

ข. กลุ่มโครงสร้างและระเบียบแบบแผน

กลุ่มนี้ใช้วิธีการสำรวจและวิเคราะห์องค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การขนาดใหญ่ และนำเอาผลการสำรวจและวิเคราะห์เหล่านั้นมากำหนดหลักเกณฑ์ ว่ารูปลักษณะที่แท้จริงขององค์การ ควร เป็นอย่างไร

บุคคลที่มีชื่อเสียงที่สุดของกลุ่มนี้คือ แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber) ซึ่งได้ทำการ วิเคราะห์ลักษณะขององค์การและเขียนอธิบายไว้ในหนังสือเรื่อง "ทฤษฎีองค์การทางสังคมและ เศรษฐกิจ" ว่า คุณลักษณะขององค์การในอุดมคตินั้นควรประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ¹

1. เป็นองค์การที่มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งจะต้องมีกฎข้อบังคับกำกับอยู่เสมอ
2. ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การงานในองค์การจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิในงานเฉพาะเรื่องนั้น ๆ
3. การจัดสายงานจะต้องเป็นไปตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลทราบโดยแน่ชัดว่าตำแหน่งหน้าที่ใดขึ้นตรงต่อตำแหน่งหน้าที่ใดในขั้นถัดไปและจะต้องรับฟังคำสั่งของหน่วยนั้น ๆ เท่านั้น
4. เวบเบอร์เน้นว่าจะต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุไว้อย่างชัดเจนในองค์การ
5. ความเป็นเจ้าของกับการบริหารและการผลิตขององค์การควรจะต้องแยกออกจากกัน นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องไม่ใช่เจ้าของปัจจัยต่าง ๆ ในการผลิตหรือการบริหารขององค์การนั้น ๆ

¹Huse, Edger F. and Bowditch L., Behavior In Organizations, Philippines; Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1973 p.12-13.

6. จะต้องมีการป้องกันการมิให้ผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งสามารถควบคุมยึดครองตำแหน่งนั้นตลอดไป เงื่อนไขข้อนี้มีไว้ก็ เพื่อจะให้องค์กรสามารถรอดพ้นจากการ เข้ายึดครองของบุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล

7. กิจกรรมทั้งหลายในการบริหารไม่ว่าจะเป็น การตัดสินใจการออกกระ เบียด ข้อบังคับ ข้อตกลงในการบริหารหรือ ฯลฯ ทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องมีการบันทึกไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อความ เสมอต้น เสมอปลายและความ เสมอภาค ในการนำสิ่ง เหล่านั้นไปปฏิบัติในทุกสถานการณ์

แนวความคิดสำคัญอีก เรื่องหนึ่งที่เว็บ เบอร์กกล่าวถึงก็คือ เรื่องการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปกครอง การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและ เป็นตัวอย่าง ให้มีการนำวิธีการ เช่นนี้ไปใช้ต่อไปอย่างถูกต้อง แต่การใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมจะสร้างความ รัง เกียจและการตื่นอกห่างในบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้องค์กร เกิดความระส่ำระสาย อนึ่ง เว็บ เบอร์กได้ เสนอแนะว่าองค์กรควรจะเป็นผู้ให้รางวัล และค่าตอบแทนแก่สมาชิกขององค์กร เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งแนวความคิดข้อนี้ เป็น เรื่องน่าสนใจมากในสังคมที่กำลังพัฒนา โดยที่มีปัญหาในเรื่องการยอมรับ เงื่อนไขข้อนี้ข้อย่อย ๆ เพราะลักษณะอย่างหนึ่งของสังคมประเภทนี้ก็คือ สัมพันธภาพกับตัวบุคคลมากกว่าการหัน เข้าหาองค์กรแท้ ๆ

ค. กลุ่มการจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์

กลุ่มนี้พิจารณาการจัดการโดยอาศัยหลัก เหตุผลและ เน้นหนักทางด้าน การวัดงาน การ หาทางว่าจะทำงานอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด นักวิชาการที่สำคัญของกลุ่มนี้คือ เฟรดเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederic W. Taylor) ซึ่งได้รับสมญาว่าเป็นบิดาของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นผู้ริเริ่มนำแนวความคิด เกี่ยวกับการวัดงานมาใช้ในการจัดการ โดย เน้น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และการใช้หลัก เหตุผลมาเป็น เครื่องมือหาหนทางที่ดีที่สุดในการผลิต และการจัดการ

ทั้งสามกลุ่มวิชาการข้างต้นต่างก็มุ่งที่จะหาหนทางที่ดีที่สุดหรือ เหมาะสมที่สุดที่จะนำมาใช้ในองค์กรและการจัดการ แต่ในระยะต่อมาการพิจารณาแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ

เกี่ยวกับ เรื่องขององค์การได้มีการ เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกันมาโดยตลอด สถานภาพในปัจจุบัน นี้จึงได้นำเอาแนวความคิดและทฤษฎีที่มองจากหลายแง่หลายทัศนะ เข้ามาผสมผสานกัน โดยที่นัก วิชาการในยุคปัจจุบันส่วนใหญ่มีความ เห็นว่า "การวิเคราะห์ในเชิงระบบ" จะเหมาะสมกับสถาน- ภาพในปัจจุบัน เป็นอันมาก ในที่นี้จึงขอกล่าวถึงองค์การในเชิงระบบโดยสังเขป

องค์การในเชิงระบบ

การพิจารณาในเชิงระบบนี้คือการพิจารณาภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างต่างก็มีความ เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกัน ระบบหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งมีความ เกี่ยวพันและขึ้นอยู่กับส่วนอื่น ๆ เชื่อมโยงประกอบกัน เข้าเป็นระบบ ดังนั้นองค์การในแง่ นี้จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยอื่น ๆ ที่มีความ เกี่ยวข้องและขึ้นอยู่กับซึ่งกัน และกันหรือพึ่งพาอาศัยกัน เช่นระบบการเงิน ระบบการผลิต ระบบบำรุงรักษา เป็นต้น

เพื่อให้เข้าใจ เรื่องของโครงสร้างขององค์การที่เป็นระบบ จึงขอกล่าวถึงทฤษฎีระบบ ทฤษฎีระบบ¹ 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีระบบของ

- ก. เคนเนธ โบลคิง (Kenneth Boulding)
- ข. เฮนเดอร์สัน (Henderson)
- ค. เฟรด ฟีดเลอร์ (Fred Feedler)

ก. ทฤษฎีระบบของเคนเนธ โบลคิง โบลคิงได้ชี้ให้เห็นการใช้ทฤษฎีระบบในการ พิจารณาวางโครงสร้างขององค์การเป็นลำดับขั้น โดยในแต่ละระดับจะมีความแตกต่างกันในแง่ ของความซับซ้อนโดยเริ่มจากง่ายไปหายาก การพิจารณาเช่นนี้สามารถแยกออกเป็น 9 ระดับ ด้วยกันคือ

1. Static Structure ระดับนี้ เป็นระดับที่มีความสลับซับซ้อนน้อยที่สุด เป็น การพิจารณาโครงสร้างของระบบในสภาพหนึ่ง ซึ่งระบบนั้นมีโครงสร้างและความสัมพันธ์ตายตัว

¹Huse, Edger F. and Bowditch L., Behavior In Organizations; Philippines; Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1973, p. 28.

แน่นอนอยู่แล้วโดยสม่ำเสมอ

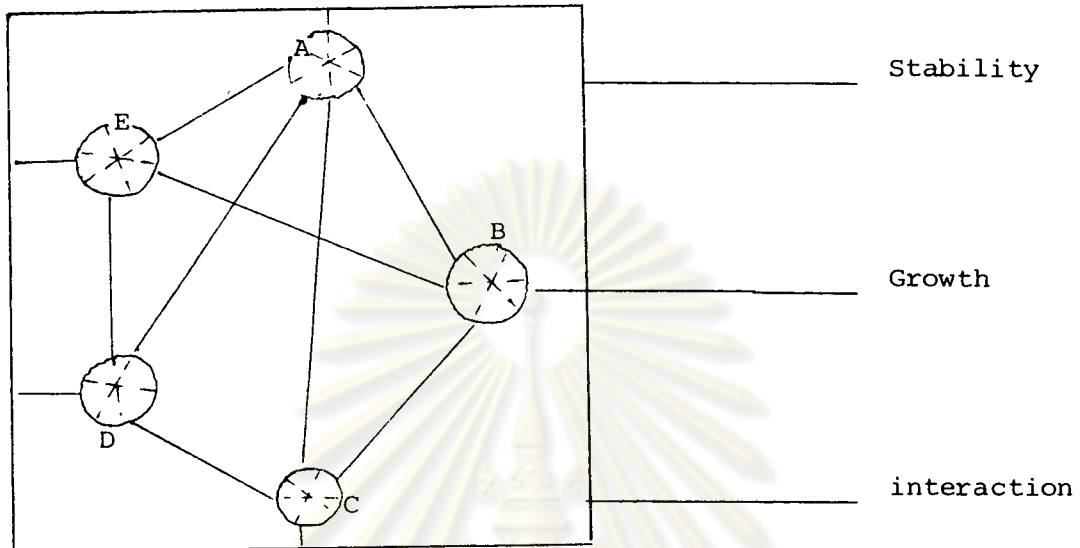
2. Simple Dynamic System คือ การพิจารณาระบบที่เคลื่อนไหวและสัมพันธ์กันอย่างง่าย ๆ
3. Cybernetic System คือ ระบบที่มีการควบคุมโดยมีการส่งข้อมูลย้อนกลับโดยอัตโนมัติ
4. Open System เป็นระบบที่เริ่มมีการขยายตัว คือ เป็นระดับของการมีชีวิตมีความสามารถดูแลตัวเองและขยายตัวได้
5. Genetic Societal System เป็นระดับที่สามารถมีการถ่ายทอดคุณสมบัติต่อไปยังรุ่นหลังได้ นั่นคือ การมีการแบ่งงานกันทำในระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบ
6. Animal System ระดับนี้มีคุณสมบัติในการเคลื่อนไหวและพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย
7. Human System เป็นระดับที่มีความสามารถติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อถ่ายทอดความคิดเห็นที่จะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกันได้
8. Social and Human Organizations ระดับนี้ถือว่ามนุษย์เป็นระบบย่อย ๆ ภายในระบบใหญ่ของสังคมหรือองค์การ
9. Transcendental System เป็นระบบซึ่งมีความเลิศล้ำพิศดาร เกินกว่าที่มนุษย์ธรรมดาจะเข้าใจได้

ทฤษฎีระบบของเคนเนธ โบลด์ิง จึงเป็นหลัก การหรือแนวความคิดขั้นพื้นฐานในการพิจารณาโครงสร้างของระบบในลำดับชั้นต่าง ๆ

ข. ทฤษฎีระบบของเฮนเดอร์สัน (Henderson) เฮนเดอร์สันวิเคราะห์โครงสร้างระบบขององค์การไว้ดังนี้คือ

แผนภูมิที่ 2

แสดงการวิเคราะห์ระบบขององค์การ



Source : William G. Scott & Terence R. Michell, Organization Theory,
Richard D. Irwin, Inc., 1972, p. 56.

ความหมายของแผนภาพของ เฮน เดอส์สันสามารถอธิบายได้ดังนี้คือ

A = บุคคลหรือพนักงาน

B = การกำหนดโครงสร้างอย่างเป็นทางการ การวางรูปงานซึ่งมีระเบียบแบบแผน
เป็นทีส่วน ก็หน่วย ฯลฯ

C = องค์การแบบไม่เป็นทางการ

D = ฐานะตามตำแหน่งหน้าที่และบทบาทที่ต้องประพฤติ

E = สภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ส่วน เส้นทึบและ เส้นประแสดงถึงกระบวนการ เชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ เหล่านั้น เข้า
ด้วยกัน ซึ่งกระบวนการ เชื่อมโยง เหล่านี้ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร
2. ความพอ เหมาะพอดีและได้สมดุลระหว่างหน่วยต่าง ๆ
3. กระบวนการตัดสินใจ

ซึ่งถ้าหากส่วนประกอบทั้งหมดดังกล่าวมานี้ไม่มีความสมดุลกันแล้ว โครงสร้างขององค์การ
ระบบนี้ก็จะเป็นความยุ่งยากหรืออาจถึงแก่การสลายตัวได้

ค. ทฤษฎีระบบของเฟรท ฟิตเลอร์ ฟิตเลอร์ได้สร้างแบบจำลองขึ้นมาจากทฤษฎีว่า ด้วยเงื่อนไขและสถานการณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์การ (Contingency Theory) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 3 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การ
2. โครงสร้างและลักษณะของงาน
3. ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้นำ

การพิจารณาปัญหาการจัดการโดยคำนึงถึง เงื่อนไขและสถานการณ์มิใช่ เป็นการไม่ยอมรับความสำคัญของ เรื่องโครงสร้างและพฤติกรรมบุคคลและกลุ่ม หากแต่ว่า เป็นการ เน้นให้เห็นว่าควร จะเลือกใช้โครงสร้างและแนวทางการบริหารบุคคลให้ เหมาะสมกับ เงื่อนไขและสถานการณ์ของแต่ละ องค์การ เพื่อนำองค์การนั้น ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่า องค์การแบบ เป็นทางการจะต้องมีการกำหนด เกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ นโยบาย และกระบวนการต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะสามารถอธิบายได้อย่างดีที่สุด จากแผนภูมิองค์การ ซึ่งระบุ เกี่ยวกับโครงสร้างงานที่ต้องทำภายในองค์การไว้อย่าง เป็นระบบ เพื่อให้้องค์การนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ในที่สุด

จากทฤษฎีโครงสร้างและรูปแบบขององค์การต่าง ๆ ทั้งหมดดังได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว นั้นจะเห็นได้ว่า ตลาดหลักทรัพย์ก็คือองค์การหนึ่งที่มีรูปแบบและโครงสร้างองค์การโดยทั่วไป เหมือนกับองค์การอื่น ๆ คือ ต้องมีการจัดองค์การโดยแบ่งออกเป็นฝ่าย แผนก ส่วนและหน่วย ตามลักษณะของงานและปริมาณงาน พร้อมกับต้องมีกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางและควบคุมให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผล-สำเร็จตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งตลาดหลักทรัพย์โดยทั่ว ๆ ไปก็มีลักษณะการจัดองค์การและ การแบ่งงานภายในไปตามขนาดของตลาดหลักทรัพย์ ลักษณะของงาน ปริมาณงาน ตลอดจน เป้าหมายและนโยบายของแต่ละตลาดหลักทรัพย์ เหมือนกับองค์การโดยทั่ว ๆ ไปจะแตกต่างกันบ้างก็ เป็นเพียงในรายละเอียดอันเนื่องมาจากลักษณะของงานเท่านั้น ซึ่งองค์การโดยทั่ว ๆ ไปจะมีหน่วยงานขั้นพื้นฐานคือ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายผลิต ฝ่ายบุคลากร และฝ่ายการตลาด เป็นต้น แต่หน่วยงานขั้นพื้นฐานของตลาดหลักทรัพย์โดยทั่ว ๆ ไปจะได้แก่ การซื้อขายหลักทรัพย์ การจดทะเบียนโอนหุ้น การวิเคราะห์หุ้น การตรวจสอบและกำกับบริษัทสมาชิก เป็นต้น

ส่วน โครงสร้างและรูปแบบองค์การของตลาดหลักทรัพย์ใหม่ประเทศอังกฤษ สหรัฐ - อเมริกา ญี่ปุ่น ฮ่องกง และประเทศไทย มีลักษณะและรายละเอียดโครงสร้างและรูปแบบขององค์การ เป็นเช่นใด จะได้กล่าวถึงต่อไปในบทที่ ๖



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย