

ทฤษฎีสถาบัน ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร :

ความเหมือนหรือแตกต่าง

Institutional Theory, Population Ecology Theory, Resource

Dependence Theory: Similarities or Differences ?

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม¹

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎี มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างทฤษฎีสถาบัน ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ภายในขอบเขตของการศึกษาระดับองค์การ การศึกษาได้อธิบายแนวทางการศึกษา แนวคิดสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมของทั้งสามทฤษฎี โดยทฤษฎีสถาบันเน้นอิทธิพลของบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม กฎเกณฑ์ และโครงสร้างทางสังคมต่อพฤติกรรมขององค์การ ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การเน้นพลวัตของการเกิด การเติบโต และการตายขององค์การภายใต้ความกดดันจากสภาพแวดล้อม และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเน้นความสำคัญของทรัพยากรภายนอกและพลวัตของอำนาจระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งสามทฤษฎีมีความเหมือนกันในการยอมรับอิทธิพลของแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อพฤติกรรมขององค์การ แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมุมมองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ความมั่นคง และการปรับตัวขององค์การ บทความนี้เสนอการบูรณาการความเข้าใจจากทั้งสามทฤษฎี เพื่อให้เกิดมุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้นในการอธิบายปรากฏการณ์ขององค์การที่ซับซ้อน และเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ

คำสำคัญ: ทฤษฎีสถาบัน, ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ, ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร, ทฤษฎีองค์การ, ความกดดันของสภาพแวดล้อม, การเปลี่ยนแปลงขององค์การ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

e-mail : pongchatcharin@gmail.com

Abstract

This paper presents a theoretical study comparing and analyzing the similarities and differences among three organizational theories: Institutional Theory, Population Ecology Theory, and Resource Dependence Theory within the scope of organizational-level studies.

The study explicates the research approaches, key concepts, and the relationships between organizations and their environments across these three theories. Institutional Theory emphasizes the influence of cultural norms, rules, and social structures on organizational behavior. Population Ecology Theory focuses on the dynamics of organizational birth, growth, and mortality under environmental pressures. Resource Dependence Theory underscores the importance of external resources and the power dynamics between organizations and their environments. The findings reveal that all three theories share similarities in acknowledging the influence of external environmental pressures on organizational behavior. However, they differ significantly in their perspectives on organizational change, stability, and adaptation. This paper proposes an integration of insights from all three theories to generate a more comprehensive understanding of complex organizational phenomena and to inform the development of strategic management practices for organizations.

Keywords: Institutional Theory, Population Ecology Theory, Resource Dependence Theory, Organizational Theory, Environmental Pressures, Organizational Change

บทนำ

การทำความเข้าใจพลวัตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและโครงสร้างขององค์การเป็นประเด็นพื้นฐานที่นักวิชาการและผู้บริหารต้องเผชิญในศาสตร์การจัดการและการศึกษาองค์การสมัยใหม่ (Meyer & Rowan, 1977; Lawrence & Lorsch, 1967) ด้วยเหตุที่องค์การไม่ได้ดำเนินงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นกลาง แต่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตัวแปรลักษณะทางวิชาการหลายทัศนะจึงได้พยายามเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ และอธิบายการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อมของตน กรอบทางทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) ทฤษฎีนิเวศประชากรขององค์การ (Population Ecology Theory) และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) ซึ่งกลายมาเป็นกรอบทางทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษ้องค์การในศตวรรษที่ 20 และ 21

ทั้ง 3 ทฤษฎีนี้เสนอมุมมองที่ชัดเจนและบางครั้งก็ทับซ้อนกัน (Scott, 2008; Pfeffer & Salancik, 2015) เกี่ยวกับวิธีการที่องค์การมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของตน และการที่องค์การปรับตัว เติบโต หรือ

สูญสลายไป แม้ว่าแต่ละทฤษฎีมีลักษณะเฉพาะของตัวเองในการพิจารณาความซับซ้อนของชีวิตในองค์กร ตั้งแต่การก่อตัวและการเติบโต ไปจนถึงการปรับตัว การเปลี่ยนแปลง และการอยู่รอด (Hannan & Freeman, 1977) แต่ความสัมพันธ์ระหว่างสามทฤษฎีนี้ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องการการวิเคราะห์เชิงลึกและเป็นระบบเพิ่มเติม

ทฤษฎีสถาบันมองว่าองค์การฝังลึกอยู่ในเครือข่ายของบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม กฎเกณฑ์ และโครงสร้างทางสังคม (Scott, 2008; Meyer & Rowan, 1977) ที่หล่อหลอมพฤติกรรมและความชอบธรรมขององค์การ มุมมองนี้เน้นบทบาทสำคัญของสภาพแวดล้อมของสถาบันในการมีอิทธิพลต่อการดำเนินอยู่และความมั่นคงขององค์การ โดยเสนอว่าการยึดมั่นในบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้นั้นมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและการบรรลุความสำเร็จขององค์การ (DiMaggio & Powell, 1983) การดำเนินการตามบรรทัดฐานเหล่านี้มักจะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Isomorphism” หรือความเหมือนหลากรูป ซึ่งองค์การต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบโครงสร้างและปฏิบัติการของสถาบันอื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับทางสังคมแล้ว (Powell & DiMaggio, 2012)

ในขณะเดียวกันทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory) มีพื้นฐานจากสมมติฐานที่มาจากชีววิทยา โดยอธิบายพลวัตของประชากรในองค์กรผ่านกระบวนการ 3 ประการ คือ การแปรผัน (Variation) การคัดเลือก (Selection) และการเก็บรักษา (Retention) (Hannan & Freeman, 1977, 1989) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่วิธีการที่แรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การเกิด การเติบโต และการตายขององค์การ โดยเสนอว่าความแข่งขันทางชีววิทยาสำหรับทรัพยากรและบริเวณที่อาศัยเป็นกำลังมหาศาลที่ขับเคลื่อนวิวัฒนาการขององค์การและมีอิทธิพลต่อลักษณะเฉพาะขององค์การที่อยู่รอดมาได้ ทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกและกลยุทธ์การปรับตัวที่องค์กรต้องใช้เพื่อให้อยู่รอดในภูมิทัศน์ที่มีการแข่งขันสูง (Carroll, 1984a)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) นำเสนอมุมมองที่แตกต่างออกไป โดยมุ่งเน้นไปที่บทบาทสำคัญของทรัพยากรภายนอกและพลวัตของอำนาจระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อม (Pfeffer & Salancik, 2015) ทฤษฎีนี้ระบุว่าองค์การไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ แต่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลและการพึ่งพาอำนาจ มุมมองนี้เน้นย้ำการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรดำเนินการเพื่อจัดการการพึ่งพาทรัพยากร (Casciaro & Piskorski, 2005) และรักษาตำแหน่งและอิทธิพลของตนภายในระบบนิเวศที่กว้างขึ้น

แม้จะมีรากฐานทางทฤษฎีที่ต่างกัน ทั้งสามทฤษฎีก็มีความคล้ายคลึงกันในการยอมรับอิทธิพลสำคัญของแรงกดดันจากภายนอกที่มีต่อพฤติกรรมขององค์การ (Scott & Davis, 2015) ทั้งทฤษฎีเหล่านี้ล้วนมองว่าองค์การไม่ได้เป็นหน่วยที่อิสระได้อย่างสมบูรณ์ แต่ถูกจำกัดและได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของตนอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามคำอธิบายเกี่ยวกับกลไกการเปลี่ยนแปลงองค์การ ความมั่นคง การปรับตัว และบทบาทของการกระทำเชิงกลยุทธ์นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ความแตกต่างเหล่านี้เกิดจากสมมติฐานพื้นฐานที่ต่างกัน วัตถุประสงค์ของการศึกษา และวิธีการวิจัยที่แต่ละทฤษฎีนำมาใช้

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านและนักวิจัยเข้าใจความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งระหว่างสามทฤษฎีที่สำคัญนี้ โดยเฉพาะใน 3 ประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ การสำรวจหลักการพื้นฐานและลักษณะเฉพาะของแต่ละทฤษฎี เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และสมมติฐานพื้นฐานของแต่ละแนวคิด ประเด็นที่สอง คือ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเพื่อระบุจุดที่บรรจบกันและจุดที่แตกต่างกันระหว่างสามทฤษฎี ซึ่งจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจว่าเมื่อไรควรใช้ทฤษฎีใด และประเด็นที่สาม ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ การสำรวจวิธีการที่นักทฤษฎีขององค์การสามารถบูรณาการหลักการจากทฤษฎีเหล่านี้เพื่อเพิ่มความเข้าใจในปรากฏการณ์ขององค์การที่ซับซ้อน และนำไปสู่การปฏิบัติจัดการที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผ่านการสังเคราะห์หลักการสำคัญ แนวทางระเบียบวิธี และผลเชิงปฏิบัติของทั้งสามทฤษฎี ซึ่งจะสนับสนุนให้ผู้บริหาร นักวิจัย และผู้ศึกษาองค์การมีการใช้ประสบการณ์ที่หลากหลายในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีความเป็นระบบ ครอบคลุม และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)

ทฤษฎีสถาบันเป็นกรอบทางทฤษฎีที่โดดเด่นในการศึกษาองค์การ โดยเฉพาะในสาขา “Organizational Institutionalism” หรือ “New Institutionalism” ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงปี 1970 เป็นต้นมา (Greenwood et al., 2017) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นมาจากการวิพากษ์วิจารณ์ต่อ “Rational Choice Theory” ซึ่งสมมติว่าองค์การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยเฉพาะ ความประหลาดใจของนักศึกษาองค์การในช่วงนั้นคือ หากองค์การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทำไมองค์การในอุตสาหกรรมเดียวกันถึงมีโครงสร้างและพฤติกรรมที่เหมือนกันมากมาย (Meyer & Rowan, 1977) คำถามนี้ได้นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสถาบัน ซึ่งเสนอว่า องค์การไม่ได้ตัดสินใจจากความมีเหตุผลอย่างเดียว แต่ยังต้องมองหาความชอบธรรม (Legitimacy) และการยอมรับจากสภาพแวดล้อม

บุคคลสำคัญที่ก่อตั้งและพัฒนาทฤษฎีสถาบันมีความสำคัญหลายท่าน Meyer and Rowan (1977) ตั้งแต่เริ่มแรกได้ตั้งคำถามว่า “ทำไมองค์การจึงมีโครงสร้างทางการ (Formal Structure) ที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง” พวกเขาเสนอว่า องค์การสร้างโครงสร้างทางการไม่เพียงเพื่อประสิทธิภาพเท่านั้น แต่เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ต่อมา DiMaggio and Powell (1983) ได้พัฒนาแนวคิดสำคัญที่เรียกว่า “Isomorphism” เพื่ออธิบายว่าทำไมองค์การในอุตสาหกรรมเดียวกันถึงมีลักษณะเหมือนกัน แนวคิดนี้ได้กลายเป็นหัวใจของทฤษฎีสถาบัน Scott (2005) ได้ขยายทฤษฎีไปสู่การอธิบายว่าสถาบันประกอบด้วย “สามเสา (Three Pillars)” คือ บังคับ ด้านกฎระเบียบ บรรทัดฐาน และการรับรู้ทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ North (2012) ในสาขาเศรษฐศาสตร์สถาบันได้เสนอมุมมองว่า สถาบันเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

ทฤษฎีสถาบันตั้งอยู่บนการสมมติที่แตกต่างจากทฤษฎีตั้งแต่อนัน ไม่เหมือนทฤษฎีดั้งเดิมที่มององค์การเป็นระบบปิดขับเคลื่อนโดยประสิทธิภาพ ทฤษฎีสถาบันมองว่าองค์การไม่ได้แยกตัวออกจากสภาพแวดล้อม แต่ฝังอยู่ในเครือข่ายของบรรทัดฐาน กฎเกณฑ์ และความคาดหวังทางสังคม (Scott, 2005) องค์การต้องรับรู้และตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก เพื่อให้ได้รับการยอมรับและความชอบธรรม (DiMaggio & Powell, 1983;

Meyer & Rowan, 1977; ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2559) และกลายเป็นกรอบทฤษฎีสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์การด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม (Battilana et al., 2009; Greenwood et al., 2011; Smets & Jarzabkowski, 2013; Elliot, 2016 ; De Jesús & Mendonça , 2018

แนวคิดของความชอบธรรมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ความชอบธรรมหมายถึง “การยอมรับว่าการกระทำขององค์การเป็นไปตามค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยอมรับในสังคม” เมื่อองค์การได้รับความชอบธรรม ก็สามารถเข้าถึงทรัพยากร บริหารจัดการได้ง่ายขึ้น และเพิ่มโอกาสในการอยู่รอด ตัวอย่างเช่น หน่วยงานราชการสาขาต่าง ๆ มีโครงสร้างองค์การที่คล้ายกันมาก ไม่ใช่เพราะประสิทธิภาพแตกต่างกัน แต่เพราะสภาพแวดล้อมสถาบันบังคับให้ตามกฎ นโยบาย และการปฏิบัติที่กำหนดไว้เหมือนกัน ในทำนองเดียวกันมหาวิทยาลัยในประเทศไทยล้วนจำเป็นต้องผ่านการประเมิน AUN-QA และ TQA ไม่ใช่เพราะจะส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น แต่เพื่อให้ได้รับความชอบธรรมจากหน่วยงานกำกับดูแล

เบื้องหลังของสภาพแวดล้อมสถาบันนี้มีกระบวนการสำคัญหนึ่งที่เรียกว่า “กระบวนการทำให้เป็นสถาบัน (Institutionalization)” (Meyer & Rowan, 1977) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติการ วิธีการ หรือโครงสร้างที่คิดค้นขึ้นใหม่ ให้กลายเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ปฏิบัติเป็นเรื่องประจำ และถูกมองว่าเป็นวิธีที่ “ถูกต้องและจำเป็น” กระบวนการนี้เกิดขึ้นไม่ใช่ในช่วงข้ามคืน แต่ต้องใช้เวลาและส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ เมื่อปฏิบัติการใดปฏิบัติการหนึ่งกลายเป็นสถาบัน มันจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมขององค์การและสมาชิก เพราะมันไม่เพียงแต่เป็นข้อกำหนดเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกเชื่อว่าเป็น “วิธีที่ถูกต้อง” ของการทำงาน

โดยทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2561) ได้ระบุถึงฐานคิดที่สำคัญของทฤษฎีสถาบันที่น่าสนใจไว้ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมมีลักษณะเป็นกลุ่มรวมกันขององค์การและมีการเชื่อมโยงกัน 2) สิ่งแวดล้อมเป็นแบบสถาบัน (Institutionalized Environment) ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบและความต้องการ ซึ่งแต่ละองค์การต้องปฏิบัติตามถ้าได้รับการสนับสนุนและความชอบธรรม และ 3) องค์การต้องรับผิดชอบต่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังจากภายนอกเพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอด ทำให้องค์การมีพฤติกรรมในลักษณะที่ไม่มีทางเลือก (Nonchoice Behavior) ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความเชื่อ ค่านิยม หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีในสังคม

ในทฤษฎีสถาบัน สภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากทฤษฎีองค์การอื่น ๆ (DiMaggio & Powell, 1983) สภาพแวดล้อมเป็นแบบ “สัมพันธ์แน่นแฟ้น (Tight Coupling)” ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น เมื่อรัฐบาลเปลี่ยนกฎระเบียบหรือเจตนาตรการใหม่ องค์การต้องปฏิบัติตามทันทีทันใด นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในทฤษฎีสถาบันมี “ลักษณะเป็นแบบสถาบัน (Institutionalized)” กล่าวคือสภาพแวดล้อมประกอบด้วยบรรทัดฐาน กฎเกณฑ์ กรอบความคิด และความคาดหวังทางสังคมมากกว่าที่จะเป็นเพียงแรงกดดันด้านเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี

ลักษณะของสภาพแวดล้อมสถาบันอีกประการหนึ่งคือ มีลักษณะ “Collective & Interconnected” ซึ่งหมายความว่า องค์การต่าง ๆ ไม่ได้เป็นอิสระจากกัน แต่มีการเชื่อมโยงกัน มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และแนวคิดหรือปฏิบัติการจากองค์การหนึ่งสามารถแพร่กระจายไปยังองค์การอื่น ๆ ได้ สิ่งที่สำคัญคือ ลักษณะการเปลี่ยนแปลง

ของสภาพแวดล้อมสถาบัน มักจะ “เสถียรและค่อยเป็นค่อยไป (Stable & Gradual)” ไม่เหมือนการเปลี่ยนแปลงในตลาดที่อาจจะรวดเร็วและไม่คาดคิด การเปลี่ยนแปลงของบรรทัดฐานสังคมหรือกฎระเบียบมักใช้เวลานาน ต้องอาศัยการประชุมปรึกษาหารือ การรับรองจากหลายฝ่าย และการยอมรับจากสมาชิกของสังคม

ความแตกต่างนี้มีความสำคัญเมื่อเทียบกับทฤษฎีองค์กรอื่น ๆ (DiMaggio & Powell, 1983; Pfeffer & Salancik, 2015) ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory) มองว่าสภาพแวดล้อมเป็น “ตลาดที่มีการแข่งขัน” ซึ่งเน้นการคัดเลือกทางธรรมชาติ ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) มองว่าสภาพแวดล้อมเป็น “แหล่งทรัพยากร” ที่องค์กรต้องต่อรองเพื่อได้รับมัน แต่ทฤษฎีสถาบันมองว่าสภาพแวดล้อมเป็น “ระบบสถาบัน” ที่มีบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ ซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ได้รับความชอบธรรมและการยอมรับ

ความเป็นเอกประสงค์ของทฤษฎีสถาบันประกาศตัวมาในความสามารถของมันที่จะวิเคราะห์ปรากฏการณ์ขององค์กรในหลายระดับที่แตกต่างกัน (Scott, 2005) ที่ระดับบุคคล ทฤษฎีนี้มองว่า มนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงตัวแสดงที่ทำตามคำสั่งเท่านั้น แต่พวกเขาประกอบสร้างความหมายร่วมกันและสร้าง “สถาบัน” ผ่านการปฏิสัมพันธ์แบบสังคมและการเข้าใจร่วมกัน ที่ระดับองค์กร ทฤษฎีนี้อธิบายว่าองค์กรนั้นโครงสร้างทางการและพัฒนาวัฒนธรรมสถาบัน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติของสมาชิก ที่ระดับประชากรองค์กร (Organizational Population) ทฤษฎีสถาบันสามารถวิเคราะห์ว่าองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันทำไมจึงมีลักษณะเหมือนกันอย่างน่าประหลาดใจ นี่คือจุดที่ “Isomorphism” มีบทบาท (DiMaggio & Powell, 1983) ในระดับที่กว้างที่สุด คือระดับสภาพแวดล้อมสถาบัน ทฤษฎีนี้อธิบายว่าสถาบันสังคมทั้งหมด รัฐ บรรทัดฐาน วัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อชุมชนองค์กรเป็นอย่างไร

กระบวนการเลียนแบบสถาบัน (Isomorphism) เป็นแนวคิดหลักสุดของทฤษฎีสถาบันที่อธิบายปรากฏการณ์ที่น่าสนใจว่า “ทำไมองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันถึงมีโครงสร้างและพฤติกรรมเหมือนกัน” (DiMaggio & Powell, 1983) ยกตัวอย่างกรณีธนาคารไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นธนาคารใหญ่หรือเล็ก ทั้งหมดมีสำนักงานหลัก ฝ่ายจัดการความเสี่ยง คณะตรวจสอบภายใน และปฏิบัติตามกฎระเบียบเดียวกัน เหตุการณ์เดียวกันนี้เกิดขึ้นในโรงเรียนไทยทั้งหมด มหาวิทยาลัยที่เหมือนกัน และโรงพยาบาล นี่ไม่ใช่เรื่องบังเอิญ แต่เป็นผลจาก Isomorphism

DiMaggio and Powell (1983) ได้ระบุประเภทของ Isomorphism ที่บังคับให้องค์กรเหมือนกัน 3 ประเภท ประเภทแรกคือ การลอกเลียนแบบจากการบังคับ (Coercive Isomorphism) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อแรงมาจากอำนาจ เช่น ความคาดหวังทางการเมือง องค์กรจำต้องบังคับให้ตัวเองขึ้นตามกฎระเบียบหรือนโยบาย ตัวอย่างเช่น ธนาคารทั้งหมดในประเทศไทยต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารที่ธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด ไม่ว่าธนาคารจะยินดีหรือไม่ก็ตาม ในทำนองเดียวกัน โรงเรียนทั้งหมดต้องสอนตามหลักสูตรที่กำหนด เนื่องจากการสอนตามหลักสูตรนี้ได้กลายเป็นกฎระเบียบของรัฐบาล

ประเภทที่สองคือ การลอกเลียนแบบจากการเลียนแบบ (Mimetic Isomorphism) ซึ่งเกิดขึ้นไม่ใช่เพราะการบังคับ แต่เพราะความไม่แน่นอน (DiMaggio & Powell, 1983) องค์กรเมื่อต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนสูงจะหันไปลอกเลียนองค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จมากกว่า หรือมีชื่อเสียง หรือใช้อำนาจบรรทัดฐาน เช่น บริษัท Startup ใหม่ ๆ มักลอกเลียนโครงสร้าง HR และการบริหารจัดการของ Google หรือ Apple เพราะคิดว่าหากพวกเขาทำเหมือน Google ก็คงจะประสบความสำเร็จเหมือน Google เช่นกัน ในสาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยไทยลอกเลียนระบบ Governance ของมหาวิทยาลัยสากลชั้นนำ เพราะคิดว่าเป็นวิธีที่ถูกต้องในการบริหารมหาวิทยาลัย ปรากฏการณ์ Mimetic นี้มีผลต่อการแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว เพราะไม่ต้องรอการบังคับ แต่เป็นเพียงการดำเนินการสมัครใจขององค์กรที่อยากจะเลียนแบบองค์กรที่สำเร็จ

ประเภทที่สามคือ การลอกเลียนแบบจากบรรทัดฐาน (Normative Isomorphism) ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการคาดหวังจากวิชาชีพและสมาคมวิชาชีพ (DiMaggio & Powell, 1983) องค์กรปฏิบัติตามมาตรฐานอาชีพและกฎเกณฑ์ของวิชาชีพในลักษณะเดียวกัน กลไกที่ส่งเสริมให้เกิด Normative Isomorphism มีหลายอย่าง แต่หลักการก็คือการจ้างบุคลากรที่มีพื้นฐานอาชีพเดียวกัน ตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลทั้งหมดจ้างแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรแพทยศาสตร์เดียวกัน เมื่อแพทย์เหล่านี้มาองค์กรต่าง ๆ พวกเขาพัฒนาระบบการรักษา ขั้นตอนการวินิจฉัยโรค และการบริหารจัดการโรงพยาบาลอย่างเหมือนกัน เพราะทั้งหมดได้รับการอบรมจากแหล่งเดียวกัน ในทำนองเดียวกัน บริษัทบัญชีทั้งหมดมีระบบการบัญชีและการออกรายงานทางการเงินเหมือนกัน เพราะผู้บัญชีได้รับการอบรมจากมาตรฐานการบัญชีเดียวกัน

Scott (2005) ได้ขยายความเข้าใจเกี่ยวกับสถาบันโดยเสนอว่า สถาบันประกอบด้วย “สามเสา” ที่ทำงานอย่างสัมพันธ์กัน เสาแรกคือ เสาด้านกฎระเบียบ (Regulatory Pillar) ซึ่งเน้นการบังคับและการควบคุม ในเสานี้ องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่รัฐบาลหรือหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด ตัวอย่างเช่น ธนาคารต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ธนาคารแห่งประเทศไทยบังคับใช้ เสาที่สองคือ เสาด้านบรรทัดฐาน (Normative Pillar) ซึ่งเน้นบรรทัดฐานและความคาดหวัง ในเสานี้ องค์กรสมาชิกของอาชีพต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานวิชาชีพและค่านิยมของวิชาชีพนั้น ๆ เช่น แพทย์ต้องปฏิบัติตามจรรยาแพทย์ที่กำหนดไว้ แม้ว่าไม่มีการบังคับโดยกฎหมาย แต่เป็นข้อคาดหวังจากวิชาชีพ และเสาที่สามคือ เสาด้านการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive Pillar) ซึ่งเน้นความเชื่อ ความรู้สึก และวัฒนธรรม (Scott, 2005) ในเสานี้ องค์กรต้องปฏิบัติตามวัฒนธรรมและความเชื่อที่แพร่หลายในสังคม ตัวอย่างเช่น บริษัทเทคโนโลยีต้องมีวัฒนธรรม “นวัตกรรม” และ “ความคิดสร้างสรรค์” เพราะนี่คือความเชื่อที่แพร่หลายเกี่ยวกับสิ่งที่บริษัทเทคโนโลยีควรมี สามเสานี้ทำงานไม่แยกจากกัน แต่อยู่ด้วยกัน และความแข็งแกร่งของสถาบันนั้นขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งของสามเสา

ทฤษฎีสถาบันมีวิธีการเฉพาะในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ไม่เหมือนทฤษฎีอื่นที่อาจมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องรวดเร็วและมักเกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหาร (Meyer & Rowan, 1977) ทฤษฎีสถาบันมองว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น “ช้า เสถียร และค่อยเป็นค่อยไป” (Gradual & Stable) เพราะเป็นการตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก องค์กรมีบทบาทเป็น “ปฏิกิริยา” ต่อแรงกดดันเหล่านี้ มากกว่าที่จะ

เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ต้องการและสำคัญ มากกว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป้าหมายของการดำเนินการขององค์การคือการแสวงหาความชอบธรรมมากกว่าการแสวงหาประสิทธิภาพสูงสุด ตัวอย่างการปรับตัวของมหาวิทยาลัยไทยจะช่วยให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ ภาคพื้นหลังคือ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (TQA) ที่รัฐบาลสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแรงกดดันสถาบันต่อมหาวิทยาลัย ในการตอบสนอง (Institutional Isomorphism) มหาวิทยาลัยไทยได้ยอมรับ 3 แรงกดดันนี้ทั้งหมด ก่อนอื่น เนื่องจากการบังคับ (Coercive) มหาวิทยาลัยต้องสร้าง “Office of Assessment” เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ TQA กำหนด ประการที่สอง เนื่องจากการเลียนแบบ (Mimetic) มหาวิทยาลัยลอกเลียนระบบประกันคุณภาพจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เพื่อให้ระบบของตนมีความเป็นสากล ประการที่สาม เนื่องจากบรรทัดฐาน (Normative) มหาวิทยาลัยจ้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้าน Quality Assurance เพื่อให้มาตรฐานในด้านนี้ ผลลัพธ์คือ มหาวิทยาลัยไทยทั้งหมดมีระบบประกันคุณภาพที่คล้ายกัน (Isomorphic) แม้ว่าแต่ละมหาวิทยาลัยอาจมีบริบทและความต้องการที่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบทฤษฎีสถาบันกับทฤษฎีนิเวศประชากรพบว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ทฤษฎีสถาบันตั้งคำถาม “ทำไมองค์กรจึงเหมือนกัน” (DiMaggio & Powell, 1983) ในขณะที่ทฤษฎีนิเวศประชากรตั้งคำถาม “ทำไมมีความหลากหลายขององค์กร” (McKelvey, 1975) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อองค์กรก็แตกต่างกัน ในทฤษฎีสถาบัน องค์กรมี “บางส่วน” ที่เป็นตัวเลือก แม้ว่าโดยทั่วไปจะถูกจำกัด ในขณะที่ทฤษฎีนิเวศประชากรมองว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวเลือกขององค์กร ไม่ใช่ขององค์กรเป็นตัวเลือก การเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีสถาบันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ช้าและเสถียร ในขณะที่ในทฤษฎีนิเวศประชากร การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องไม่คาดคิด และอาจนำไปสู่การตายขององค์กร

เมื่อเทียบกับทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Pfeffer & Salancik, 2015) ความแตกต่างก็ชัดเจนเช่นกัน สภาพแวดล้อมในทฤษฎีสถาบันเป็นสถาบัน (ประกอบด้วยบรรทัดฐาน กฎ) ในขณะที่ในทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร สภาพแวดล้อมประกอบด้วยทรัพยากร บทบาทและวิธีการตัดสินใจขององค์กรต่อสภาพแวดล้อมก็แตกต่างกัน ในทฤษฎีสถาบันองค์กรเป็นแบบ “Passive” ตอบสนองต่อกฎระเบียบและบรรทัดฐาน ในขณะที่ในทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร องค์กรเป็นแบบ “Active” เจรจาต่อรองกับองค์กรอื่นเพื่อได้ทรัพยากร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมก็แตกต่าง ในทฤษฎีสถาบันเป็นความสัมพันธ์แน่นแฟ้น (Tight coupling) ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเป็นความสัมพันธ์หลวม (Loose coupling)

ทฤษฎีสถาบันมีความโดดเด่นหลายประการ ได้แก่ 1) เน้นสภาพแวดล้อมสถาบัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่อยครั้งถูกมองข้ามในการศึกษาขององค์กร บรรทัดฐาน กฎเกณฑ์ และความคาดหวังสังคมมีอิทธิพลอย่างมากต่อองค์กร 2) สามารถอธิบายความเหมือนระหว่างองค์กรผ่าน Isomorphism (DiMaggio & Powell, 1983) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดในความเป็นจริง องค์กรที่คล้ายกันนั้นไม่ใช่เรื่องบังเอิญ แต่เป็นผลจากแรงกดดันสถาบัน 3) ทฤษฎีนี้สำคัญเป็นพิเศษสำหรับองค์กรภาครัฐ องค์กรสาธารณะ และองค์กรที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบเข้มงวด และ 4) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความชอบธรรมเป็นจุดมุ่งหมาย ซึ่งมักจะมีความสำคัญมากกว่าประสิทธิภาพใน

สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน อย่างไรก็ตามทฤษฎีสถาบันก็มีข้อจำกัดเช่นกัน ประการแรก ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะมันมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ค่อยเป็นค่อยไป ประการที่สอง สมมติการเลือก “ไม่มีทางออก” ขององค์กร (Deterministic) ซึ่งอาจจะมองข้ามความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์วิธีใหม่ ๆ หรือตอบสนองกดดันด้วยวิธีที่แปลกใหม่ และประการที่สาม อาจมองข้ามบทบาทขององค์กรในการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสถาบัน ไม่ใช่แค่ตอบสนองต่อสถาบัน

สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ทฤษฎีสถาบันเหมาะสมที่สุดสำหรับการศึกษาองค์กรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีกฎระเบียบเข้มงวด (Scott, 2005) หรือที่กฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน และความคาดหวังทางสังคมมีบทบาทสำคัญ องค์กรภาครัฐ องค์กรสาธารณะ สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล และสถาบันการเงิน เป็นตัวอย่างขององค์กรที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีนี้ เมื่อผู้วิจัยต้องการทำความเข้าใจว่าทำไมองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันจึงมีลักษณะเหมือนกัน ทฤษฎีสถาบันคือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์นั้น ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในบริบทไทยมีหลายกรณี สถาบันการศึกษาที่มีการเรียนการสอนหลักสูตรทางการแพทย์ต้องปฏิบัติตามหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ที่กำหนดโดยแพทยสภา ซึ่งเป็น Isomorphism ที่เกิดจากการบังคับ ในโรงพยาบาล ทั้งหมดต้องบริหารจัดการเพื่อกลายเป็น “โรงพยาบาลสมัยใหม่” ตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ได้รับความชอบธรรมจากผู้ป่วยและสาธารณชน สำหรับบริษัทจดทะเบียน ต้องประกาศผล Compliance Report และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์ เหล่านี้เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีสถาบันสามารถช่วยอธิบายพฤติกรรมขององค์กรในประเทศไทยได้อย่างไร สถาบันจึงเป็นตัวเชื่อมระหว่างโครงสร้างกับการกระทำที่เป็นมนุษย์ ในมุมมองของสถาบันมนุษย์มิได้เลือกตัดสินใจอย่างอิสระ แต่ถูกกำกับด้วยเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่เป็นสถาบัน (อาทิพย์ ทองอินทร์, 2562)

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory)

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory) เกิดขึ้นจากการตั้งคำถามมูลฐานของนักวิชาการเกี่ยวกับธรรมชาติขององค์กร เช่น “ทำไมองค์กรจึงดำรงอยู่ได้” “รูปแบบขององค์กรมาจากไหน” และ “เหตุใดจึงมีองค์กรหลายประเภท” (Hannan & Freeman, 1977) คำถามเหล่านี้ได้นำนักวิชาการไปสู่การพัฒนาทฤษฎีนิเวศประชากรที่ยึดหลักการจากนิเวศวิทยาชีววิทยา และนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์กร นักนิเวศประชากรองค์กรพยายามอธิบายว่าสภาพแวดล้อมมีผลต่อความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายขององค์กร โดยแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับความหลากหลายขององค์กรในระดับประชากรและชุมชนขององค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561)

ทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงอัตราการก่อตั้งองค์กรและความล้มเหลวหรือการสิ้นสุดขององค์กร ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กรจึงเป็นทฤษฎีที่เปรียบองค์กรเสมือนสิ่งมีชีวิตที่มีการเกิด เติบโต และตาย (Hannan & Freeman, 1977) โดยให้ความสำคัญกับประชากรขององค์กรที่ทำงานในหน้าที่หรือกิจกรรมที่เหมือนกัน หรือเป็นองค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ในมุมมองนี้สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มประชากรขององค์กรอย่าง

มาก โดยทฤษฎีนิเวศวิทยาประชากรเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระดับประชากรและเป็นผลมาจากกระบวนการคัดเลือกและทดแทนองค์การ (Carroll, 1984b) ความอยู่รอดของแต่ละองค์การจะขึ้นอยู่กับ การคัดเลือกสภาพแวดล้อมขององค์การที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตนมากที่สุด แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงแบบปรับตัวจะไม่ใช่เรื่องที่เป็นไปไม่ได้ หรือไม่ยากมากนัก แต่ก็มีข้อจำกัดอย่างรุนแรง (Carroll, 1984b) สิ่งนี้สะท้อนถึง ข้อโต้แย้งหลักของทฤษฎีว่าองค์การไม่ได้มีความยืดหยุ่นมากเท่าที่คิด และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานของ องค์การนั้นยากและเต็มไปด้วยความเสี่ยง

การพิจารณาประชากรขององค์การเป็นอีกประเด็นสำคัญของทฤษฎีนี้ โดยจำเป็นต้องพิจารณาปัญหา การกำหนดขอบเขตประชากรด้วย หนึ่งในวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดมาจากการบุกเบิกของ Hannan and Freeman (1977) ที่สามารถกำหนดประชากรองค์การเพื่อให้มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียว (Amburgey & Rao, 1996) โดยสมาชิกองค์การจะต้องมีจุดยืนร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการสร้าง การสลาย และการเปลี่ยนแปลง (Hannan & Freeman, 1989) ถึงแม้จะเป็นวิธีการที่เป็นที่ยอมรับแต่มันยังคงถูกวิพากษ์วิจารณ์ โดยนักวิชาการได้แนะนำว่า นิเวศวิทยาขององค์การจำเป็นต้องมีระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ที่เข้มงวดมากขึ้น โดยการจำแนกประเภทควรได้รับการระบุสำหรับแต่ละองค์การและประชากร และการจำแนกประเภทเหล่านั้นไม่ควรเปลี่ยนจากการวิเคราะห์แบบ หนึ่งไปยังอีกแบบหนึ่ง (McKelvey, 1975)

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมีข้อสมมติฐานสำคัญหลายประการที่เป็นรากฐานของการวิเคราะห์ ข้อ สมมติฐานแรกคือการเปลี่ยนแปลงองค์การเกิดขึ้นในระดับประชากรผ่านการเกิดและการตายขององค์การ (Hannan & Freeman, 1989) ข้อสมมติฐานดังกล่าวไม่ได้หมายความว่าแต่ละองค์การไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ หมายความว่าองค์การมักจะทำการเปลี่ยนแปลงในบางครั้งด้วยวิธีการที่รุนแรง แต่บ่อยครั้งที่การเปลี่ยนแปลงอาจ ส่งผลเสียต่อการอยู่รอดขององค์การ (Barnett & Carroll, 1995)

องค์การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและกลายเป็นสถาบันโดยการรักษาและสร้างรูปแบบใหม่ขึ้นมา (Hannan & Freeman, 1984) สิ่งนี้จะส่งเสริมการเติบโตและการอยู่รอดตราบที่สภาพแวดล้อมไม่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการทำให้เป็นสถาบันจะสร้างแรงเฉื่อยต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งส่งผลให้องค์การปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การทำงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพ (Hannan & Freeman, 1984)

ข้อสมมติฐานสำคัญที่สองคือ แนวคิดเรื่องความเฉื่อยขององค์การ (Organizational Inertia) ซึ่งระบุว่า การเลือกสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อองค์การที่มีความเฉื่อยในระดับสูง (Hannan & Freeman, 1984) เพื่อให้ บรรลุถึงความเฉื่อยในระดับสูง องค์การจะต้องมีความน่าเชื่อถือและความรับผิดชอบในระดับสูง ซึ่งจะช่วยสร้าง ความสามารถในการทำซ้ำได้ในระดับสูง ความสามารถในการทำซ้ำในระดับสูงทำให้เกิดแรงกดดันเฉื่อยที่รุนแรง ส่งผลให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักขององค์การ ดังนั้นจึงเพิ่มความอยู่รอด (Hannan & Freeman, 1984)

แม้ว่าความเฉื่อยจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์การได้ยาก แต่การเปลี่ยนแปลงของ องค์การมักส่งผลเสียต่อความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือ และความสามารถในการทำซ้ำขององค์การ จะเพิ่มอัตรา

การตาย ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ขององค์การอาจเพิ่มประสิทธิภาพได้จริง (Haveman, 1992; Greve, 1997)

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมีลักษณะและฐานคติสำคัญหลายประการ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561) ประการแรก องค์การและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด (Tight Coupling) กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์การ ประการที่สอง องค์การมีความเฉื่อยชาของโครงสร้าง ทำให้องค์การมีข้อจำกัดในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ประการที่สาม กระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมโดยสิ้นเชิง (Environment Determinism) ประการที่สี่ ประชากรองค์การมีลักษณะเหมือนกันทั้งหมด (Unitary Character) ประการที่ห้า สิ่งแวดล้อมมีลักษณะพลวัตและไม่แน่นอน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อให้เกิดความเข้าใจแรงกดดันต่าง ๆ ที่มีส่วนกำหนดโครงสร้างขององค์การในช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน ประการที่สอง เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การต่างๆ

องค์ประกอบประชากรและชุมชนขององค์การถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการวิเคราะห์ระบบนิเวศองค์การ การศึกษาพลวัตของประชากรองค์การจึงมุ่งเน้นไปที่เหตุการณ์ในชีวิตขององค์การ ได้แก่ การเกิดและการตาย ทฤษฎีนี้ได้พัฒนาแนวคิดพื้นฐานหลายประการที่น่าสนใจ (Aldrich, 2008) ประเด็นแรกเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การ ซึ่งหมายถึง ชุดของกิจกรรมสำหรับการดำเนินการในองค์การให้สำเร็จ รูปแบบขององค์การยังแสดงถึงกลไกสำหรับการดำเนินงาน องค์การแสดงความเฉื่อยในขอบเขตในลักษณะของกลยุทธ์และโครงสร้างจะเปลี่ยนแปลงในอัตราที่ค่อนข้างช้า (Freeman & Boeker, 1984) ผู้บริหารองค์การมักเผชิญกับข้อจำกัดในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปรับเปลี่ยนที่กะทันหัน เพราะกลยุทธ์ โครงสร้าง และรูปแบบของพฤติกรรมมนุษย์เชื่อมโยงกัน ความต้านทานต่อการปรับตัวมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น

ประเด็นที่สองเกี่ยวกับประชากรขององค์การ ซึ่งสังเกตได้จากโครงสร้าง ลักษณะการดำเนินงาน และกลยุทธ์ทางการตลาดและทางเทคนิค องค์การที่สอดคล้องกับแต่ละรูปแบบคือจำนวนประชากร การขยายตัวหรือการหดตัวของประชากรมักจะสำรวจตลาดหรืออุตสาหกรรมที่จะเข้าไปลงทุน เพื่อระบุว่าบริษัทประเภทใดที่ดำเนินการอยู่และกำลังเฟื่องฟูหรือล่มเหลว

ประเด็นที่สามเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งหมายถึง กลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการมักจะเลียนแบบตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการดำเนินงาน และช่วยลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลว การเปลี่ยนแปลงประชากรในองค์การเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง การเลือก การรักษา และ การแข่งขัน (Aldrich, 2008)

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การพยายามอธิบายว่าเหตุใดประชากรขององค์การกลุ่มเดียวกันจึงมีรูปแบบขององค์การเหมือนกัน เช่น โรงพยาบาล โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ความเหมือนหรือความแตกต่างขององค์การมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยแรกคือเทคโนโลยี ที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการขององค์การจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดโครงสร้างขององค์การ เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตเซมิคอนดักเตอร์ย่อมแตกต่างจากการผลิตเครื่องดูดฝุ่น รูปแบบขององค์การก็ย่อมที่จะแตกต่างกัน ปัจจัยที่สองคือต้นทุนการเปลี่ยนแปลง

(Transaction Costs) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อรูปแบบขององค์กร โดย Williamson (1975, 1985) อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559) เชื่อว่าต้นทุนการเปลี่ยนแปลงนี้น่าจะมีส่วนกำหนดรูปแบบองค์กรมากกว่าเทคโนโลยีด้วยซ้ำ การคำนึงถึงต้นทุนการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปัจจัยที่สามคือความใกล้ชิดของเครือข่ายสังคมภายในองค์กร ซึ่งจะสร้างลักษณะเฉพาะขององค์กรขึ้นมาได้ โดยทั่วไปองค์กรมักจ้างพนักงานมาทำงานโดยมีการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อภายในองค์กร ทำให้ลักษณะคนในองค์กรแตกต่างจากบุคคลภายนอก และบุคคลเหล่านี้ก็จะมีส่วนในการออกแบบองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตัวได้

ปัจจัยที่สี่คือความสำเร็จของกลุ่มคนในองค์กร หากมีองค์กรที่ประสบความสำเร็จก็จะทำให้กลุ่มประชากรนั้นเลียนแบบองค์กรที่ประสบความสำเร็จและสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่มขึ้นมา ทำให้ประชากรของตนเองมีความแตกต่างจากกลุ่มประชากรอื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดและการสิ้นสุดขององค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะของประชากรองค์กร และลักษณะสิ่งแวดล้อม โดย Baum (1996) อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559) ได้เสนอปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประชากรขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยแรกคือกระบวนการที่เกิดจากลักษณะของประชากร ซึ่งได้แก่ อายุ และขนาดขององค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีอายุมากจะมีอัตราการสิ้นสุดลดลง และหากองค์กรมีขนาดใหญ่อัตราการสิ้นสุดจะลดลง ปัจจัยที่สองคือกระบวนการทางนิเวศวิทยา ได้แก่ การกระจายของทรัพยากรในสิ่งแวดล้อม และความหนาแน่นของประชากร ปัจจัยที่สามคือกระบวนการจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสถาบันและเทคโนโลยีในสิ่งแวดล้อมขององค์กร เช่น ความยุ่งเหยิงของสถานการณ์ ความไม่แน่นอนและไม่มีเสถียรภาพของสิ่งแวดล้อมมีส่วนทำให้อัตราการสิ้นสุดขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

ในทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร สภาพแวดล้อมมีบทบาทสำคัญที่แตกต่างอย่างชัดเจนจากมุมมองอื่น ๆ (Hannan & Freeman, 1977) สภาพแวดล้อมไม่ใช่เพียงปัจจัยภายนอกที่องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับ แต่เป็นกลไกสำหรับการเลือก (Selection Mechanism) ที่กำหนดว่าองค์กรใดจะอยู่รอดและองค์กรใดจะสิ้นสุด (Carroll, 1984b) นี่คือการแตกต่างพื้นฐานของทฤษฎีนี้ ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมกำลังเลือกองค์กร มากกว่าที่องค์กรจะเลือกตัวเอง

สภาพแวดล้อมในมุมมองของทฤษฎีนี้มีลักษณะเป็น “ตลาดแบบแข่งขัน (Competitive Market)” ที่มีทรัพยากรจำกัด ความไม่แน่นอนสูง และพลวัตของการเปลี่ยนแปลง (McKelvey, 1975) สภาพแวดล้อมไม่ใช่เสถียรตลอดเวลา แต่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสถาบันทางสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงในทรัพยากรที่มีอยู่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้สร้างแรงกดดันที่บังคับให้องค์กรต้องปรับตัว หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้ เนื่องจากความเฉื่อยของโครงสร้าง องค์กรนั้นจะล้มเหลว

ลักษณะสำคัญของสภาพแวดล้อมในทฤษฎีนี้คือ ความสัมพันธ์หลวม (Loose Coupling) ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่น ความหมายของสัมพันธ์หลวมนี้คือ องค์กรไม่ได้ถูกจำกัดอย่างเข้มงวดจากสิ่งแวดล้อมในช่วงสั้น ๆ แต่ในระยะยาว สภาพแวดล้อมจะกำหนดการอยู่รอดและการตายขององค์กร สภาพแวดล้อมไม่ได้มีหนึ่งเดียว เช่นเดียวกับทฤษฎีสถาบัน แต่ประกอบด้วยความหลากหลายของโอกาส ทรัพยากร และการแข่งขัน

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ที่ระดับต่าง ๆ (Hannan & Freeman, 1989) ซึ่งแตกต่างจากการมองเฉพาะระดับองค์การเดียว ที่ระดับบุคคล ทฤษฎีนี้ได้เน้นย้ำมากนัก เพราะทฤษฎีนี้มองว่าการตัดสินใจของบุคคลมีอิทธิพลน้อยต่อการรอดตายขององค์กร ที่ระดับองค์การเดียว ทฤษฎีนี้ศึกษาองค์การแต่ละแห่ง โดยเน้นถึงความเฉื่อยและข้อจำกัดที่องค์กรแต่ละแห่งต้องเผชิญ ที่ระดับประชากร ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การให้ความสำคัญสูงสุด ระดับนี้คือจุดศูนย์กลางของการวิเคราะห์ (Carroll, 1984b) ที่ระดับนี้นักวิจัยศึกษาการเกิดและการตายขององค์กรหลายแห่ง การแข่งขันระหว่างองค์กร และวิธีที่สิ่งแวดล้อมกำลังเลือกกลุ่มประชากรบางประเภท ที่ระดับชุมชน (Community Level) ทฤษฎีนี้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชากรต่าง ๆ ขององค์กรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างธนาคารและบริษัทประกันภัยในเขตเดียวกัน ที่ระดับสภาพแวดล้อมโดยรวม ทฤษฎีนี้ศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขภายนอกเหล่านี้มีอิทธิพลต่อชุมชนองค์กรทั้งหมด

เมื่อเทียบทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การกับทฤษฎีสถาบันจะพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ (Hannan & Freeman, 1977; DiMaggio & Powell, 1983) ทฤษฎีสถาบันตั้งคำถาม “ทำไมองค์กรจึงเหมือนกัน” ในขณะที่ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การตั้งคำถาม “ทำไมมีความหลากหลายขององค์กร” (McKelvey, 1975) สภาพแวดล้อมในทฤษฎีสถาบัน “บังคับ” องค์กรให้เหมือนกัน ผ่านกฎระเบียบและบรรทัดฐาน ในขณะที่ในทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ สภาพแวดล้อม “เลือก” องค์กรที่เหมาะสม ตัวชี้วัดความสำเร็จก็แตกต่างกัน ในทฤษฎีสถาบัน เป้าหมายคือความชอบธรรมและการยอมรับ ในขณะที่ในทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การเป้าหมายคือการอยู่รอด

การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทั้งสองทฤษฎีก็มีความแตกต่าง ในทฤษฎีสถาบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไปและเสถียร เพราะองค์กรต้องรักษาความชอบธรรม ในขณะที่ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นแบบหลากหลาย บ้างเร็ว บ้างช้า แต่ท้ายที่สุดสิ่งแวดล้อมจะเลือกบ้านเร็ว บ้างช้า แต่ท้ายที่สุดสิ่งแวดล้อมจะเลือกองค์กรที่ปรับตัวได้ดี

เมื่อเทียบกับทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Pfeffer & Salancik, 2015) ความแตกต่างก็ชัดเจน ทั้งทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การและทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร มองว่าองค์กรต้องพิจารณาทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อม แต่วิธีการดำเนินการต่างกัน ในทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร องค์กร “ต่อรอง” เพื่อให้ได้ทรัพยากร ในขณะที่ในทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ องค์กร “แข่งขัน” เพื่อเข้าถึงทรัพยากร ความแตกต่างอีกประการคือ ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร มองว่าองค์กรมีวิธีการ “ออก” ได้หลายวิธี ในขณะที่ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ มองว่าความเฉื่อยทำให้องค์กรมีตัวเลือกน้อยกว่า

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมีความเด่นหลายประการ ประการแรก ให้มุมมองใหม่ต่อการศึกษาองค์การ โดยขยายขอบเขตการวิเคราะห์จากระดับองค์การเดียวไปยังระดับประชากรและชุมชน (Hannan & Freeman, 1977) สิ่งนี้ช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์เช่น “เหตุใดองค์กรบางประเภทจึงเฟื่องฟูในยุคหนึ่ง แต่ล้มเหลวในยุคถัดไป” ประการที่สอง ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ในประวัติศาสตร์ขององค์การ เช่น การเกิดขึ้นของประเภทใหม่ขององค์การหรือการสูญพันธุ์ของประเภทเก่า (Carroll, 1984b) ประการที่สาม ทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของความเฉื่อยขององค์การ (Hannan & Freeman, 1984) ซึ่งช่วยให้เข้าใจว่าทำไมองค์การจึงมีข้อจำกัดในการปรับตัว และทำไมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอย่างรุนแรงจึงเต็มไปด้วยความเสี่ยง

อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ก็มีข้อจำกัดเช่นกัน กล่าวคือ ประการแรก การให้ความสำคัญอย่างมากต่อการเลือกโดยสิ่งแวดล้อม (Environmental Selection) อาจทำให้มองข้ามความสามารถของผู้บริหารและสมาชิกองค์การในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย (Haveman, 1992) ทฤษฎีนี้อาจถูกมองว่า “Deterministic” เกินไป ประการที่สอง ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นระยะยาว และเน้นผลยาวจากสิ่งแวดล้อม เนื่องจากองค์การกลายเป็นสถาบันจึงต้องใช้เวลานาน (Haveman, 1992) และประการที่สาม ความเฉื่อยนั้นจะช่วยขององค์การอยู่รอดได้ แต่ก็ทำให้องค์การล้าหลัง และไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การเหมาะสำหรับการศึกษาอุตสาหกรรมหรือเขตที่มีการแข่งขันสูง และมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Baum & Amburgey, 2017) ตัวอย่างเช่น การศึกษาธุรกิจข้อมูลและสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการศึกษาในอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเกิดใหม่และอัตราความล้มเหลวสูง เช่น ธุรกิจเริ่มต้น (Startups) ทฤษฎีนี้มีประโยชน์เมื่อผู้วิจัยต้องการทำความเข้าใจว่าเหตุใดประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกบางประเภท เช่น โรงเรียนขนาดเล็กจึงหายไป ในขณะที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ยังคงอยู่ ทฤษฎีนี้ยังมีประโยชน์ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากรขององค์การในภาคอุตสาหกรรม และการเข้าใจว่าการรูปแบบใหม่ขององค์การจะเกิดขึ้นและจะเฟื่องฟูหรือล้มเหลวได้อย่างไร ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในบริบทไทย ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้ว่าทำไมร้านค้าชุมชนแบบดั้งเดิมจึงค่อย ๆ หายไป ในขณะที่ศูนย์การค้าสมัยใหม่ยังคงเพิ่มจำนวนขึ้น หรือทำไมสถาบันการเงินบางประเภท เช่น บริษัทเงินกู้ จึงหลุดออกจากตลาด ในขณะที่ธนาคารพาณิชย์ยังคงอยู่ ทฤษฎีนี้ยังสามารถช่วยอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมสื่อสารไทย เมื่อสื่อพิมพ์บางประเภทค่อย ๆ สูญสิ้น ขณะที่ส่วนอื่นเปลี่ยนไปใช้ดิจิทัล

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีอิทธิพลมากที่สุดในทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Pfeffer & Salancik, 2015) โดยทฤษฎีนี้ได้กำหนดลักษณะขององค์การให้เป็นระบบเปิดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอก และเป็นความพยายามระหว่างองค์การในการรักษาทรัพยากรของตนและลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Pfeffer & Salancik, 2015) ดังที่ Pfeffer and

Salancik (2015) กล่าวว่าในการทำความเข้าใจพฤติกรรมขององค์กรจะต้องเข้าใจบริบทของพฤติกรรม นั่นคือระบบนิเวศขององค์กร

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร โดย Pfeffer and Salancik (2015) ได้เสนอมุมมองที่เน้นความเป็นระบบเปิดขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากมุมมองที่มององค์กรเป็นระบบปิด ทฤษฎีนี้ตระหนักว่าผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเพื่อลดความไม่แน่นอนและการพึ่งพาด้านสิ่งแวดล้อมได้ องค์กรต่าง ๆ พยายามลดอำนาจผู้อื่นที่มีอยู่เหนือองค์กรโดยพยายามเพิ่มอำนาจของตนให้เหนือกว่า ทฤษฎีนี้จึงเป็นกรอบการวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับพลวัตของอำนาจ การต่อรอง และเกมทางการเมืองขององค์กร

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรตั้งอยู่บนสมมติฐานพื้นฐานหลายประการ (Pfeffer, 1987) ได้แก่ ประการแรก องค์กรเป็นหน่วยพื้นฐานในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสังคม ประการที่สอง องค์กรเหล่านี้ไม่ได้เป็นอิสระ แต่ถูกจำกัดโดยเครือข่ายการพึ่งพาซึ่งกันและกันกับองค์กรอื่น ประการที่สาม การพึ่งพาซึ่งกันและกันเมื่อควบคู่ไปกับความไม่แน่ใจว่าการกระทำจะเป็นอย่างไร องค์กรที่พึ่งพาซึ่งกันและกันจะนำไปสู่สถานการณ์ของความอยู่รอดและความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (Pfeffer, 1987) ประการที่สี่ องค์กรดำเนินการเพื่อจัดการการพึ่งพาซึ่งกันและกัน แม้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และก่อให้เกิดรูปแบบของการพึ่งพาแบบใหม่ (Pfeffer, 1987) และประการที่ห้า รูปแบบการพึ่งพาทำให้เกิดองค์การแบบเกี่ยวกับอำนาจภายใน องค์กร ซึ่งอำนาจดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมองค์กร สิ่งเหล่านี้หมายความว่าทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรไม่ได้มอง องค์กรว่าเป็นเอนทิตีที่ตัวสินใจอย่างสมเหตุสมผล แต่เป็นผู้เล่นหลายคนที่พยายามทำให้เป็นปกติและทำให้ระบบมีศักยภาพได้อย่างจำกัด

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีสมมติฐานพื้นฐานหลายประการ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561) ประการแรก องค์กรไม่มีทรัพยากรเพียงพอ จึงต้องแสวงหาทรัพยากรจากภายนอก ประการที่สอง องค์กรอยู่ในเครือข่ายที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence Networks) และมีความสัมพันธ์กันทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสิ่งแวดล้อมมีลักษณะหลวม (Loose Coupling) กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมไม่สามารถควบคุมการดำเนินงานขององค์กรได้โดยสิ้นเชิง ประการที่สาม องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก ประการที่สี่ องค์กรต้องการแสวงหาความแน่นอนและการคาดการณ์ได้ และประการที่ห้า ทฤษฎีนี้เน้นสิ่งแวดล้อมด้านการทำงาน (Task Environment) ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่ประกอบด้วยองค์กรอื่นที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง

สาระสำคัญของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมี 3 ประเด็นหลัก (Pfeffer & Salancik, 2015; ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561) ประเด็นแรก สิ่งแวดล้อมหรือบริบททางสังคมขององค์กรมีความสำคัญ โดยองค์กรจะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการได้มาและรักษาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ แรงงาน เงินทุน แต่เนื่องจากไม่มี องค์กรใดที่มีทรัพยากรแบบเบ็ดเสร็จ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาท้องการอื่นที่มีทรัพยากรที่ต้องการ ประเด็นที่สอง แม้ว่า องค์กรอาจมีข้อจำกัดจากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม แต่องค์กรยังมีโอกาสในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิด

ความเป็นอิสระ และความสามารถในการดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเอง โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้บริหารสามารถปรับหรือเปลี่ยนบริบทของสังคมที่ล้อมรอบองค์กรได้ เพื่อลดการถูกควบคุมจากองค์กรอื่น และประเด็นสุดท้าย ความสำคัญของแนวคิดเรื่องอำนาจ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับเรื่องการพึ่งพา การพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอกมีผลต่อพลวัตของอำนาจภายในองค์กรด้วย

Ulrich and Barney (1984) ได้ระบุถึงวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในมุมมองของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ดังนี้ ประการแรก เพื่อลดการพึ่งพาองค์กรอื่นให้น้อยที่สุด ประการที่สอง เพื่อเพิ่มการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด และประการสุดท้าย องค์กรที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกสามารถปรับตัวและพยายามหาวิธีลดการพึ่งพาองค์กรอื่น โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อจัดการกับการพึ่งพา

ในทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร สภาพแวดล้อมมีบทบาทที่แตกต่างจากทฤษฎีอื่น ๆ โดยสภาพแวดล้อมไม่ใช่เพียงสิ่งที่บังคับให้องค์กรปฏิบัติตาม หรือสิ่งที่เลือกองค์กร แต่เป็น “แหล่งทรัพยากร” ที่องค์กรต้อง “ต่อรอง” เพื่อให้ได้มา (Pfeffer & Salancik, 2015) สภาพแวดล้อมในมุมมองนี้ประกอบด้วยองค์การอื่น ๆ ที่มีทรัพยากรและความสามารถที่องค์กรต้องการ สิ่งที่สำคัญคือการมีอิทธิพลและอำนาจในการเจรจาต่อรอง

สภาพแวดล้อมในทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์หลวม (Loose Coupling) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561) ซึ่งหมายความว่า สิ่งแวดล้อมไม่สามารถควบคุมการดำเนินงานขององค์กรได้โดยสิ้นเชิง องค์กรมีพื้นที่สำหรับการเจรจาต่อรอง และสามารถเลือกตัวเอง ความเสถียรของสภาพแวดล้อมในทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับความสมดุลของอำนาจระหว่างองค์กรต่าง ๆ ถ้าองค์กรหนึ่งมีทรัพยากรที่สำคัญ มันจะมีอำนาจมากกว่า และสามารถสั่งการได้มากกว่า ในทางตรงกันข้าม ถ้าทรัพยากรกระจายอยู่ทั่วไป การเจรจาต่อรองจะสมดุลมากขึ้น สิ่งสำคัญคือ สภาพแวดล้อมไม่ใช่สิ่งนิ่ง (Static) แต่เป็นเรื่องของการทำเนียบพิพาท ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความสำคัญสัมพัทธ์ของทรัพยากรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรที่มีอำนาจวันนี้อาจสูญเสียอำนาจในวันพรุ่งนี้ถ้าทรัพยากรของมันไม่ใช่เรื่องจำเป็นอีกต่อไป

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ที่ระดับต่าง ๆ (Pfeffer & Salancik, 2015) ที่ระดับบุคคล ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจว่าผู้บริหารแต่ละคนเห็นความไม่แน่นอนและการพึ่งพาอย่างไร การรับรู้สิ่งนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของพวกเขา ที่ระดับองค์กรเดียว ทฤษฎีนี้ศึกษาว่าองค์กรหนึ่งจัดการกับการพึ่งพากับองค์กรอื่นอย่างไร โดยการศึกษาโครงสร้าง นโยบาย และลักษณะขององค์กร ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Inter-organizational Level) ทฤษฎีนี้ศึกษากลยุทธ์เจรจาต่อรอง การก่อตัวของพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ และการทำความเข้าใจพลวัตของอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพาทรัพยากรซึ่งกันและกัน ที่ระดับประชากร (Population Level) ทฤษฎีนี้ศึกษาว่าการพึ่งพาต่างกันส่งผลต่อการเกิดขึ้นของประเภทองค์กรต่าง ๆ และการค้นหาทรัพยากรอย่างไร ที่ระดับสภาพแวดล้อมโดยรวม ทฤษฎีนี้ศึกษาระบบการกระจายทรัพยากรและความไม่แน่นอนสำหรับชุมชนองค์กรทั้งหมด

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรได้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินการเพื่อลดการพึ่งพาสภาพแวดล้อมให้น้อยที่สุดด้วยวิธีการ 5 วิธีของ Pfeffer and Salancik (2015) ได้แก่

1) การควบรวมและซื้อกิจการ (Mergers and Acquisitions: M&As)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนำเสนอมุมมองที่เน้นสภาพแวดล้อมภายนอกว่าเพราะเหตุใดองค์กรต่าง ๆ จึงเข้าซื้อกิจการองค์กรอื่น (Haleblian et al., 2009) โดย Pfeffer (1976) เสนอเหตุผล 3 ประการที่องค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการควบรวมและซื้อกิจการ ประเด็นแรก เพื่อลดการแข่งขัน โดยการดูดซับองค์กรคู่แข่งที่สำคัญ ประเด็นที่สอง เพื่อจัดการการพึ่งพาซึ่งกันและกันกับแหล่งที่มาของปัจจัยการผลิตหรือผู้ซื้อสินค้า โดยการควบรวมและซื้อกิจการ ประเด็นที่สาม เพื่อกระจายการดำเนินงานและช่วยลดการพึ่งพาองค์กรที่แลกเปลี่ยนกัน

Galbraith and Stiles (1984) เสนอว่าการควบรวมและซื้อกิจการจะลดการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย ผ่านการรวมกิจกรรมที่เหมือนกันหรือเสริมกันเข้าในโครงสร้างหนึ่งเดียว

2) กิจการร่วมค้า (Joint Ventures: JV)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรยังเป็นมุมมองทางทฤษฎีหลักในการทำความเข้าใจการร่วมทุนและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอื่น ๆ เช่น พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ข้อตกลงด้านการวิจัยและความร่วมมือด้านการวิจัย ข้อตกลงด้านการตลาด (Pfeffer & Salancik, 2015) กิจการร่วมค้ามักเกิดขึ้นระหว่างองค์กรที่พึ่งพากัน โดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อลดความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมภายในประเทศและระหว่างประเทศ (Elg, 2000)

องค์กรขนาดเล็กมักได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์แบบร่วมมือมากกว่าหุ้นส่วนขนาดใหญ่ (Das et al., 1998) Yan and Grey (2001) ได้ตรวจสอบความสมดุลของอำนาจระหว่างพันธมิตรระหว่างประเทศ พบว่าพันธมิตรเกิดขึ้นเมื่อองค์กรต่าง ๆ ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน แต่พันธมิตรที่ควบคุมทรัพยากรที่สำคัญกว่ายังควบคุมเชิงกลยุทธ์

3) คณะกรรมการ (Board of Directors)

Pfeffer (1972) เสนอว่าคณะกรรมการช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถลดการพึ่งพาหรือได้รับทรัพยากรโดยขนาดของคณะกรรมการเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร และผู้ที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันมากขึ้น จำเป็นต้องมีอัตราส่วนของคณะกรรมการจากภายนอกที่สูงขึ้น

Pearce and Zahra (1992) เห็นว่าองค์ประกอบและขนาดของคณะกรรมการไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกลยุทธ์ในปัจจุบันขององค์กรและผลการดำเนินงานทางการเงินด้วย Pfeffer and Salancik (2015) เสนอว่าคณะกรรมการจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร ได้แก่ ประเด็นแรก ข้อมูลในรูปแบบของคำแนะนำและที่ปรึกษา ประเด็นที่สอง การเข้าถึงช่องทางของข้อมูลระหว่างสถานการณ์ขององค์กรและสภาพแวดล้อม ประเด็นที่สาม สิทธิพิเศษในการเข้าถึงทรัพยากร และประเด็นที่สี่ ความชอบธรรม

4) การดำเนินการทางการเมือง (Political Action)

เนื่องจากองค์การต่าง ๆ ไม่สามารถลดความไม่แน่นอนและการพึ่งพาซึ่งกันและกันในระบบสังคมได้ องค์การจึงใช้วิธีการอื่นเพื่อลดความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อม (Pfeffer & Salancik, 2015) Pfeffer and Salancik (2015) พบว่าองค์การอาจใช้วิธีการทางการเมืองเพื่อเปลี่ยนสภาพของเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมจากภายนอก โดยพยายามสร้างสภาพแวดล้อมของตนในการกำหนดกฎระเบียบของรัฐบาลที่สามารถเอื้ออำนวยให้กับองค์การได้

Birnbaum (1985) พบว่า เมื่อการพึ่งพาหน่วยงานที่กำกับด้านทรัพยากรทางการเมืองมากขึ้น ผู้บริหารขององค์การก็จะชอบเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น การดำเนินการทางการเมืองมักมีความสัมพันธ์กับระดับการพึ่งพาสภาพแวดล้อมที่องค์กรเผชิญอยู่ และองค์การที่เผชิญกับสภาพแวดล้อมแบบเดียวกันมักมีแนวโน้มที่จะเลือกพฤติกรรมทางการเมืองรูปแบบเดียวกัน

5) การสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Executive Succession)

การสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนและการพึ่งพากับสภาพแวดล้อม (Pfeffer & Salancik, 2015) โดย Pfeffer and Salancik (2015) เสนอว่าการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารเป็นการตอบสนองเชิงกลยุทธ์ต่อสภาพแวดล้อม โดยมีลักษณะดังนี้ ประเด็นแรก บริบทสภาพแวดล้อมที่มีภาวะผูกพันความไม่แน่นอนและการพึ่งพาซึ่งกันและกันมีอิทธิพลต่อการกระจายอำนาจและการควบคุมภายในองค์กร ประเด็นที่สอง การกระจายอำนาจและการควบคุมภายในองค์กรมีผลต่อการดำรงตำแหน่งและการเลือกผู้บริหารองค์กร ประเด็นที่สาม นโยบายและโครงสร้างขององค์กรเป็นผลมาจากการตัดสินใจที่ได้รับผลกระทบจากการกระจายอำนาจและการควบคุม และประเด็นสุดท้าย ผู้ดูแลระบบที่ควบคุมกิจกรรมขององค์กรมีผลต่อกิจกรรมและโครงสร้าง ดังนั้นผลการดำเนินงานขององค์กรที่ไม่ดีอาจเป็นผลมาจากการจัดแนวพฤติกรรมองค์กรที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนผู้บริหารหลักเป็นคนที่สามารถรับมือกับปัญหาร้ายแรงที่องค์กรเผชิญอยู่อาจช่วยแก้ปัญหาได้

เมื่อเทียบทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรกับทฤษฎีสถาบัน (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977) จะพบความแตกต่างที่ชัดเจน ทฤษฎีสถาบันมองว่าสภาพแวดล้อม “บังคับ” องค์กรให้เหมือนกันผ่านกฎระเบียบและบรรทัดฐาน ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมองว่าองค์กร “ต่อรอง” กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากร

เมื่อเทียบกับทฤษฎีนิเวศประชากร (Hannan & Freeman, 1977; Carroll, 1984b) ความแตกต่างก็ชัดเจนเช่นกัน โดยทฤษฎีนิเวศประชากรมองว่าสภาพแวดล้อม “เลือก” องค์กร โดยสภาพแวดล้อมทำหน้าที่เป็นกลไกการคัดเลือก ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร มองว่าองค์กรมี “บทบาทในการตัดสินใจ” มากกว่าเพื่อจัดการกับการพึ่งพา (Pfeffer & Salancik, 2015)

ความหลักแหลมในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมก็แตกต่างกัน ในทฤษฎีสถาบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไปและเสถียร เพราะองค์กรต้องรักษาความชอบธรรม ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระดับประชากรผ่านการเกิดและตายขององค์กร ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร องค์กรสามารถ “ต่อรอง” และ “ปรับตัว” อย่างรุกรานเพื่อลดการพึ่งพา ดังนั้น องค์กรในทฤษฎีการพึ่งพา ทรัพยากรมีความยืดหยุ่นและความเป็นตัวแทน (Agency) มากกว่า

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีความเด่นหลายประการ ได้แก่ ประการแรก ให้เหตุผลที่ชัดเจนว่าเหตุใด องค์กรจึงจำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และเหตุใดความสัมพันธ์เหล่านี้จึงมีรูปแบบที่เหมือนกันใน อุตสาหกรรมเดียวกัน (Pfeffer & Salancik, 2015) ประการที่สอง ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการกำลังใจ (Agency) และความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและดำเนินการ โดยไม่ถูกบังคับของสภาพแวดล้อม อย่างที่สาม ทฤษฎี นี้มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจพลวัตของอำนาจและการเมืองในองค์กรและระหว่างองค์กร

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรก็มีข้อจำกัดเช่นกัน กล่าวคือ ประการแรก ทฤษฎีนี้ให้ ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมด้านการงาน (Task Environment) เพียง ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมปัจจัยสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น บรรทัดฐานสังคมและความเชื่อทางวัฒนธรรม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561) ประการที่สอง ทฤษฎีนี้อาจสมมติว่าผู้บริหารมีกำลังใจอย่างเพียงพอในการดำเนินการเชิงรุก ซึ่งอาจไม่ใช่กรณีเสมอ ไป และประการที่สาม ทฤษฎีนี้มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกมากเกินไป ในขณะที่ มองข้ามปัจจัยภายในที่สำคัญ เช่น วัฒนธรรมองค์กรและความสามารถขององค์กร

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเหมาะสมสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ การควมรวมและซื้อกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรโดยทั่วไป (Pfeffer & Salancik, 2015) โดยเฉพาะใน สิ่งแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด หรือเมื่อองค์กรต้องพึ่งพางค์กรอื่นเพื่อให้ได้ทรัพยากรสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมขององค์กรเมื่ออยู่ในสถานการณ์ “ซัพพลายเออร์ ผูกขาด (Monopoly Supplier)” หรือ “ซัพพลายเออร์น้อย (Oligopoly)” สามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดองค์กรจึง ยอมรับเงื่อนไขที่ไม่เอื้ออำนวยจากองค์กรอื่น เพื่อให้ได้รับทรัพยากรที่จำเป็น

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในบริบทไทย ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทเฟอร์นีเจอร์ ไทยและซัพพลายเออร์วัตถุดิบหลัก เช่น ผู้ผลิตไม้ยางพารา ทฤษฎีนี้ยังสามารถอธิบายการจัดตั้ง Joint Venture ระหว่างบริษัทไทยและต่างชาติ เช่นเดียวกับการสร้างพันธมิตรกับ “Big Box Retailers” เช่น Big C หรือ Tesco Lotus ซึ่งเป็นผู้กระจายสินค้าที่มีอำนาจขนาดใหญ่ ทฤษฎีนี้ยังสามารถช่วยอธิบายการหาหรือการสนับสนุนทาง การเมืองของธนาคารขนาดใหญ่ กับรัฐบาล และการสร้างและวิวัฒนาการของอุตสาหกรรมโทรศัพท์มือถือใน ประเทศไทย ซึ่งอาศัยการสนับสนุนจากรัฐ

การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory)

ในการศึกษาองค์กรและสภาพแวดล้อม มีทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีมุมมองแตกต่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อม ทั้งทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) ล้วนแต่มองว่าองค์กรเป็นระบบเปิดที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม (Scott, 2008) อย่างไรก็ตามทฤษฎีทั้งสามนี้มีข้อสมมติฐาน ระดับการวิเคราะห์ และข้อสรุปที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎีทั้งสามนี้จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการศึกษาองค์กรในการพัฒนาทฤษฎีองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้นไป (Pfeffer & Salancik, 2015)

เพื่อเปรียบเทียบให้ชัดเจนจึงนำเสนอเป็นรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory)

ลักษณะการเปรียบเทียบ	ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร (Population Ecology Theory)	ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)	ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory)
บทบาทสภาพแวดล้อม	เลือก (Selection)	บังคับ (Coercion)	ให้ทรัพยากร (Resource Provider)
ระดับโครงสร้างยึดติด	สูง (Structural Inertia)	กลาง (Moderate)	ต่ำ (Low)
บทบาทขององค์กร (Agency)	น้อย (Limited)	กลาง (Moderate)	มาก (High)
ระดับการวิเคราะห์หลัก	ประชากร (Population)	ภาค/องค์กร (Field/Org)	ความสัมพันธ์/องค์กร (Inter-org/Org)
ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง	Determinism	Institutional Isomorphism	Strategic Action
ลักษณะการเปลี่ยนแปลง	ครั้งใหญ่ (Fundamental)	ค่อยเป็นค่อยไป (Incremental)	เชิงรุก (Proactive)
การสมมูลทรัพยากร	ระดับประชากร (Focus on selection)	ระดับองค์กร (Focus on rules)	ระดับความสัมพันธ์ (Focus on resources)
นักวิจัยหลัก	Hannan & Freeman	DiMaggio & Powell, Meyer & Rowan	Pfeffer & Salancik
ช่วงเวลา	1977 เป็นต้นมา	1983 เป็นต้นมา	1978 เป็นต้นมา

1. ความเหมือนระหว่างทฤษฎีทั้งสาม

1.1 มุมมองระบบเปิด ทฤษฎีทั้งสามนี้ล้วนแต่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดระบบเปิด (Open System Perspective) ขององค์การ (Scott, 2008) ทั้งทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ ทฤษฎีสถาบัน และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรต่างก็ยอมรับว่าองค์การไม่ใช่ระบบปิดที่อยู่ได้อย่างเป็นอิสระ แต่เป็นระบบที่ต้องพึ่งพาและโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก (Hannan & Freeman, 1977; Meyer & Rowan, 1977; Pfeffer & Salancik, 2015) มุมมองระบบเปิดนี้มีความหมายสำคัญ คือ องค์การต้องได้รับนำเข้า (Input) จากสภาพแวดล้อม เช่น ทรัพยากร บุคลากร ข้อมูล บรรทัดฐาน และจะต้องส่งออก (Output) ออกไปยังสภาพแวดล้อมอีกด้วย (Katz & Kahn, 1978) นอกจากนี้ องค์การต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อให้อยู่รอดและเจริญเติบโต (Pfeffer & Salancik, 2015)

1.2 การยอมรับว่าสภาพแวดล้อมมีบทบาทสำคัญ ทฤษฎีทั้งสามนี้ล้วนแต่ยอมรับว่าสภาพแวดล้อมมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาการขององค์การ (Lawrence & Lorsch, 1967) ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมอย่างไร องค์การต่าง ๆ ต้องตอบสนองและปรับตัวให้เหมาะสม มิฉะนั้นอาจเผชิญกับความล้มเหลว (DiMaggio & Powell, 1983; Hannan & Freeman, 1977; Pfeffer & Salancik, 2015)

1.3 การศึกษาการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ทฤษฎีทั้งสามมีความสนใจร่วมกันในการศึกษาว่าเหตุใดองค์การจึงเปลี่ยนแปลง และมีการเปลี่ยนแปลงแบบใด (Campbell, 2020) แม้ว่าทั้งสามทฤษฎีจะอธิบายเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงต่างกัน แต่ทั้งสามล้วนแต่มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

1.4 การปฏิเสธแบบจำลองมนุษย์เคลื่อนไหวจากการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ทฤษฎีทั้งสามนี้ปฏิเสธทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) ที่ว่าคนทำการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้ได้ผลสูงสุด (Maximize Utility) แทนที่จะเป็นเช่นนั้น ทฤษฎีทั้งสามมองว่าการตัดสินใจขององค์การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม บรรทัดฐาน และโครงสร้างสังคม (Simon, 1955; March & Simon, 1993)

1.5 การดำเนินการในกลุ่มประชากรขององค์การ ทฤษฎีทั้งสามนี้ล้วนแต่มีความสนใจต่อการศึกษาประชากร (Population) ขององค์การ หรือกลุ่มขององค์การที่มีลักษณะคล้ายกัน (Hannan & Freeman, 1977; Scott, 2008) วิธีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไม่ใช่แค่องค์การเดียวที่สำคัญ แต่ระบบสมบูรณ์ขององค์การต่าง ๆ ในเศรษฐกิจและสังคมก็มีความสำคัญเช่นกัน

2. ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีทั้งสาม

2.1 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมีสมมติฐานพื้นฐาน คือ องค์การมีความยืดติดโครงสร้าง (Structural Inertia) สูง ทำให้องค์การไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (Hannan & Freeman, 1977) ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงเป็นกลไกการคัดเลือก (Selection Mechanism) ที่กำจัดองค์การที่ไม่เหมาะสมออกไปและปล่อยให้้องค์การที่เหมาะสมอยู่รอด (Hannan & Freeman, 1989) ขณะที่ทฤษฎีสถาบันมีสมมติฐานว่า้องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงมีลักษณะขึ้นมาเพราะการสอดคล้องตามบรรทัดฐาน หรือเป็นการ

ปฏิบัติตามความคาดหวังของสภาพแวดล้อม (Institutional Isomorphism) เพื่อที่จะได้รับความชอบธรรม (Legitimacy) (DiMaggio & Powell, 1983) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยองค์การพยายามสร้าง “ความชอบธรรม” ในกระบวนการ แต่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีสมมติฐานว่าองค์การมี “บทบาทในการตัดสินใจ (Agency)” ที่สำคัญ (Pfeffer & Salancik, 2015) องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองและทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ผ่านการลดการพึ่งพา การจัดการตัวแทน (Agency) และการโต้ตอบทางการเมือง (Political Bargaining) องค์การสามารถเพื่อยุติข้อขัดแย้งกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากร

2.2 มุมมองต่อสภาพแวดล้อม ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การสภาพแวดล้อมมีบทบาท “เลือกสรร (Selection)” องค์การ ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงเป็นตัวแปรอิสระหลัก (Independent Variable) ที่มีอิทธิพลต่อประเภท โครงสร้าง และพฤติกรรมขององค์การ (Hannan & Freeman, 1977) หน้าที่หลักของสภาพแวดล้อมคือการทำหน้าที่เป็นตัวกรอง (Filter) ที่คัดเลือ้องค์การ (Aldrich, 2008) แต่ทฤษฎีสถาบันสภาพแวดล้อมมีบทบาท “บังคับ (Coercion)” องค์การให้เหมือนกันผ่านกฎระเบียบ บรรทัดฐาน และความคาดหวัง (DiMaggio & Powell, 1983) สภาพแวดล้อมเป็นแหล่งของ “สถาบัน (Institution)” ที่องค์การต้องยอมรับและปฏิบัติตาม สภาพแวดล้อมจึงเป็นตัวแปรอิสระที่มีลักษณะ “บังคับ” มากกว่า “เลือกสรร” ขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร สภาพแวดล้อมมีบทบาท “ให้ทรัพยากร (Resource Provider)” ซึ่งองค์การต้อง “ต่อรอง” เพื่อให้ได้มา (Pfeffer & Salancik, 2015) สภาพแวดล้อมประกอบด้วยองค์การอื่น ๆ ที่มีทรัพยากรและความสามารถ องค์การต้องสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมจึงเป็นตัวแปรสัมพันธ์ที่ต้องการการต่อรองและการสื่อสาร

2.3 ระดับการวิเคราะห์ ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับประชากร (Population Level) ศึกษาการเกิดขึ้น การเติบโต และการตายขององค์การ (Birth, Growth, Death) ในประชากร (Hannan & Freeman, 1977) ไม่ค่อยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับองค์การเดียว หรือการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ขณะที่ทฤษฎีสถาบันมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับภาค (Field Level) และระดับองค์การเดียว (Organization Level) ศึกษาวิธีการแพร่ระบาดของสถาบัน (Institutional Diffusion) และวิธีการที่องค์การรับรอง (Adopt) สถาบัน (DiMaggio & Powell, 1983) โดยเน้นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรวิเคราะห์ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (Inter-organizational Level) และระดับองค์การเดียว (Organization Level) ศึกษากลยุทธ์ที่องค์การใช้ในการจัดการการพึ่งพา (Pfeffer & Salancik, 2015) มักให้ความสนใจต่อพลวัตของอำนาจ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ

2.4 การอธิบายเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การอธิบายการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Determinism) องค์การขนาดใหญ่ที่สร้างขึ้นแล้วมีความยึดติดโครงสร้างสูง จึงไม่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Hannan & Freeman, 1984) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่สำคัญจึงเกิดขึ้นในระดับประชากร ผ่านการเกิดขึ้นของประเภทองค์การใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่ การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นอย่างหนักแน่น (Fundamental Changes) ไม่ใช่การปรับตัวเพียงเล็กน้อย ขณะที่ทฤษฎีสถาบันอธิบายการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการปฏิบัติตามสถาบัน (Institutional Conformity) เมื่อสถาบัน

เปลี่ยนไป องค์การก็ต้องปรับตัวให้เหมาะสม (DiMaggio & Powell, 1983) การเปลี่ยนแปลงมักเกิดขึ้นผ่านกลไก “Isomorphism” ซึ่งทำให้องค์การเหมือนกันขึ้น การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการปรับตัวเพื่อให้ได้รับความชอบธรรม แต่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรอธิบายการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการกระทำอย่างจงใจ (Strategic Action) องค์การ “เลือก” จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง เพื่อลดการพึ่งพา (Pfeffer & Salancik, 2015) การเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจากการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ไม่ใช่ผลของการบังคับจากสภาพแวดล้อม

2.5 ระดับการวิเคราะห์ว่าองค์การมีความเป็นตัวแทน (Agency) ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การเห็นว่า องค์การมี “บทบาทในการตัดสินใจ” น้อยมาก (Limited Agency) เพราะโครงสร้างยึดติด (Structural Inertia) สูง (Hannan & Freeman, 1984) องค์การที่สร้างแล้วมาก่อนแล้วยากต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ทฤษฎีสถาบันเห็นว่า องค์การมีบทบาทในการตัดสินใจอยู่ในระดับกลาง (Moderate Agency) (Greenwood & Hinings, 1996) องค์การสามารถเลือกได้ว่าจะปฏิบัติตามสถาบันหรือไม่ แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะเสี่ยงต่อการสูญเสียความชอบธรรม และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเห็นว่าองค์การมีบทบาทในการตัดสินใจสูง (High Agency) (Pfeffer & Salancik, 2015) องค์การสามารถใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อลดการพึ่งพาและจัดการกับสภาพแวดล้อม องค์การไม่ใช่เครื่องจักรที่ถูกกลไกการคัดเลือก บังคับ แต่เป็นผู้เล่นที่ฉลาดที่ใช้กลยุทธ์

3. การเปรียบเทียบเชิงสรีระหว่างทฤษฎีทั้งสาม

การศึกษาโดยเปรียบเทียบว่าจะต้องพิจารณาถึงระบบความหมาย (Meaning System) และแนวคิดพื้นฐาน (Fundamental Assumptions) ที่แต่ละทฤษฎีตั้งไว้ เนื่องจากแต่ละทฤษฎีจะมองเห็นสภาพแวดล้อมและองค์การ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบเชิงสรีระจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเข้าใจความเชื่อมโยงและความขัดแย้งระหว่างทฤษฎีทั้งสาม

ในแง่ของบทบาทและหน้าที่ของสภาพแวดล้อม ทฤษฎีทั้งสามมีมุมมองที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมองว่าสภาพแวดล้อมมีบทบาทเป็นกลไกการคัดเลือก (Selection Mechanism) ซึ่งสภาพแวดล้อมไม่ได้มีกำลังบังคับให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลง แต่เป็นตัวกรองที่คัดเลือกองค์การที่เหมาะสม (Fit) เพื่อให้อยู่รอดและเจริญเติบโต ในขณะที่ก่าจัดองค์การที่ไม่เหมาะสม (Unfit) ออกไป (Hannan & Freeman, 1977) ด้วยวิธีนี้สภาพแวดล้อมจึงมีลักษณะเหมือน “ธรรมชาติเลือก (Natural Selection)” ในทฤษฎีวิวัฒนาการ โดยมีการคัดเลือก (Selection) องค์การโดยไม่มีจิตสำนึก ในทางตรงกันข้ามทฤษฎีสถาบันมองว่าสภาพแวดล้อมมีบทบาทเป็นแหล่งของสถาบัน (Institutional Source) และมีกำลังบังคับให้องค์การต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐาน กฎระเบียบ และความคาดหวัง (DiMaggio & Powell, 1983) สภาพแวดล้อมในมุมมองนี้ถูกบัญญัติให้เป็นศูนย์รวมของแรงกดดัน (Institutional Pressures) ที่บังคับให้องค์การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับความชอบธรรม (Legitimacy) เช่น กฎหมายแรงงานบังคับให้องค์การต้องปฏิบัติตาม ความคาดหวังของคนส่วนใหญ่บังคับให้องค์การต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ไม่เหมือนกับทั้งสองทฤษฎีข้างต้น ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมองว่าสภาพแวดล้อมมีบทบาทเป็นแหล่งจัดหาทรัพยากร (Resource Supplier) ที่้องค์การต้องสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้มา (Pfeffer & Salancik, 2015) ในมุมมองนี้สภาพแวดล้อมประกอบด้วยองค์การอื่น ๆ และผู้ให้ทรัพยากรต่าง ๆ

ที่มีทรัพยากรอันจำเป็น องค์การต้องต่อรอง (Negotiate) และสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะลดความไม่แน่นอนและการพึ่งพา โดยที่สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์ (Relative) ซึ่งต้องการการจัดการ (Management) มากกว่าการปฏิบัติตาม

ในเรื่องของโครงสร้างยึดติด (Structural Inertia) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการอธิบายความสามารถขององค์การในการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีทั้งสามมีการประเมินระดับความยึดติดที่ต่างกัน โดยทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การระบุว่าโครงสร้างยึดติดอยู่ในระดับสูง (High Structural Inertia) โดยเฉพาะกับองค์การขนาดใหญ่และสถาปัตยกรรมขององค์การที่สร้างแล้วหลายปี (Hannan & Freeman, 1984) เหตุผลคือ องค์การขนาดใหญ่มีกฎระเบียบจำนวนมาก โครงสร้างองค์การซับซ้อน บุคลากรมีความยึดติดกับโครงสร้างเดิม และมีการลงทุนขนาดใหญ่ในระบบและกระบวนการที่มีอยู่ ทำให้ต้นทุนในการเปลี่ยนแปลง (Cost of Change) สูงมาก ในขณะเดียวกันทฤษฎีสถาบันระบุว่าโครงสร้างยึดติดอยู่ในระดับกลาง (Moderate Structural Inertia) เนื่องจากองค์การสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นมีมาตรฐานและเป็นไปตามบรรทัดฐานที่องค์กรอื่น ๆ ทำแล้ว (DiMaggio & Powell, 1983) การเปลี่ยนแปลงจึงค่อยเป็นค่อยไป และมีลักษณะ “ลอก (Mimicking)” บรรทัดฐานที่มีอยู่ มากกว่าการสร้าง “รูปแบบใหม่” ให้ขัดแย้ง ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรระบุว่าโครงสร้างยึดติดอยู่ในระดับต่ำ (Low Structural Inertia) โดยมองว่าองค์การมีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกำหนดการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นประโยชน์ต่อการลดการพึ่งพา (Pfeffer & Salancik, 2015) องค์การมีอิสระในการพิจารณาว่าจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อยู่ในการชั่งน้ำหนักประโยชน์และต้นทุน ความเห็นต่างนี้สะท้อนถึงความแตกต่างในแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวขององค์การ

ประเด็นระดับความเป็นตัวแทน (Agency) ขององค์การ ซึ่งเป็นความสามารถในการกำหนดทางเดินของตัวเองนั้น ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมองว่าองค์การมีความเป็นตัวแทนน้อย (Limited Agency) เนื่องจากองค์การถูกควบคุมโดยสภาพแวดล้อมผ่านกลไกการคัดเลือก ตัดสินใจขององค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเข้าตลาดใหม่ หรือการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นเพียง “ความพยายาม” ขององค์การแต่สุดท้ายแล้ว “สภาพแวดล้อมเป็นผู้ตัดสินใจ” ว่าว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่ (Hannan & Freeman, 1989) ในแง่นี้ องค์การเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive Object) มากกว่าผู้กระทำ (Active Subject) ตรงกันข้ามกับทฤษฎีสถาบันที่มองว่าองค์การมีความเป็นตัวแทนอยู่ในระดับกลาง (Moderate Agency) เพราะองค์การสามารถเลือกได้ว่า จะปฏิบัติตามสถาบันหรือไม่ เช่น องค์การสามารถเลือกที่จะ “ปฏิเสธ” บรรทัดฐานที่มีอยู่และสร้างวิธีการใหม่ ๆ ของตนเอง (DiMaggio & Powell, 1983) แต่การเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามนั้นมีอันตราย คือสูญเสียความชอบธรรมและการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ดังนั้นองค์การจึงมีความอิสระแต่มีข้อจำกัด ไม่ใช่ความอิสระสมบูรณ์ ในทางตรงข้าม ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมองว่าองค์การมีความเป็นตัวแทนสูง (High Agency) เพราะองค์การสามารถใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการลดการพึ่งพา เช่น การจัดตั้งสหภาพหรือพันธมิตร การควบรวมกิจการ การโต้ตอบทางการเมือง (Pfeffer & Salancik, 2015) ในมุมมองนี้ องค์การเป็นผู้เล่นที่ฉลาดและสามารถใช้อำนาจเพื่อจัดการสภาพแวดล้อมตามผลประโยชน์ของตนเองได้

ในมิติของระดับการวิเคราะห์หลัก (Primary Level of Analysis) ทฤษฎีทั้งสามมีระดับของการวิเคราะห์ที่ต่างกัน ซึ่งนำไปสู่ข้อสรุปที่ต่างกันเช่นกัน โดยทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับประชากร (Population Level) โดยการศึกษาครอบคลุมการเกิดขึ้น (Founding) การเติบโต และการตายไป (Mortality) ขององค์การในประชากร (Hannan & Freeman, 1977) ไม่ได้เน้นการศึกษา “บุคคล (Individual)” องค์การเดี่ยว แต่เน้นการศึกษา “กลุ่ม (Group)” ของประเภทองค์การที่มีลักษณะคล้ายกัน ตัวอย่างเช่น การศึกษาประชากรธนาคารพาณิชย์ไม่ใช่นักการบางแห่ง ขณะที่ทฤษฎีสถาบันมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับภาค (Field Level) และระดับองค์การเดี่ยว (Organization Level) โดยการศึกษาครอบคลุมวิธีการแพร่ระบาด (Diffusion) ของสถาบัน และวิธีการที่องค์การรับรอง (Adopt) สถาบัน (DiMaggio & Powell, 1983) เช่น ภาคการศึกษา ภาคสุขภาพ เพื่อเข้าใจ “สนามแรงสถาบัน (Institutional Forces)” ที่มีอยู่ในภาค นอกจากนี้ยังศึกษา “องค์การเดี่ยว” ในการเลือกที่จะปฏิบัติตามสถาบันหรือไม่ ในทำนองเดียวกัน ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (Inter-organizational Level) และระดับองค์การเดี่ยว (Organization Level) โดยการศึกษาครอบคลุมกลยุทธ์ที่องค์การใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ให้ทรัพยากร (Pfeffer & Salancik, 2015) ศึกษา “ความสัมพันธ์” ระหว่าง องค์การกับผู้จัดหาทรัพยากร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างธนาคารกับลูกค้า หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับซัพพลายเออร์

เมื่อพิจารณาถึงกลไกหรือปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (Mechanisms of Change) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนความแตกต่างพื้นฐานระหว่างทฤษฎี พบว่าทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การอธิบายการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของ Determinism นั่นคือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Inevitable) ผ่านกลไกการคัดเลือกทางวิวัฒนาการ (Evolutionary Selection Mechanism) องค์การไม่ได้เลือกที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ “สภาพแวดล้อม” เป็นผู้กำหนดว่าองค์การใดจะอยู่รอดและองค์การใดจะตายไป (Hannan & Freeman, 1977) การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายจึงเกิดขึ้นที่ระดับประชากร ผ่าน “การเกิดใหม่ของประเภทองค์การใหม่ ๆ (Birth of New Organizational Forms)” มากกว่าการปรับตัวขององค์การที่มีอยู่ ในทางกลับกันทฤษฎีสถาบันอธิบายการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของ Institutional Isomorphism นั่นคือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อสถาบันเปลี่ยนไป องค์การต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมเดียวกันจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน (DiMaggio & Powell, 1983) กลไกนี้เรียกว่า “Institutional Isomorphism” มี 3 ประเภท คือ 1) การบังคับจากกฎหมายหรือสถาบันที่มีอำนาจ (Coercive Isomorphism) 2) การลอกแบบขององค์การอื่นที่ประสบความสำเร็จ (Mimetic Isomorphism) และ 3) การปฏิบัติตามบรรทัดฐานของวิชาชีพ (Normative Isomorphism) การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถาบันใหม่เพื่อให้ได้รับความชอบธรรม ในส่วนของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของ Strategic Action นั่นคือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเพราะองค์การ “เลือก” จะเปลี่ยนแปลง (Pfeffer & Salancik, 2015) เพื่อลดการพึ่งพาและไม่แน่นอน องค์การใช้กลยุทธ์เชิงรุกต่าง ๆ เช่น 1) การควบรวมกิจการและการเข้าตลาดใหม่ 2) การสร้างความสัมพันธ์ด้านหน้า (Forward Integration) และด้านหลัง (Backward

Integration) 3) การดำเนินงานทางการเมือง (Political Action) เพื่อเปลี่ยนระเบียบราชการ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นผลมาจากการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ลักษณะและกำหนดเวลาของการเปลี่ยนแปลง (Nature and Timing of Change) ก็นำเสนอมิติการเปรียบเทียบที่น่าสนใจ โดยทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเกิดขึ้นแบบทั้งหมดหรือไม่เลย (All-or-Nothing) องค์การที่เก่าแก่และมีโครงสร้างยืดยาวสูงมักจะไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงมักเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ หรือ หลากหลาย (Fundamental Changes) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย (Hannan & Freeman, 1984) ตัวอย่างเช่น บริษัทรถยนต์ที่เก่าแก่ไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนจากเครื่องยนต์ดีเซลไปยังเครื่องยนต์ไฟฟ้าได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงเกิดบริษัทใหม่ ๆ (Tesla) ขึ้น อีกทางหนึ่งทฤษฎีสถาบันมองว่าการเปลี่ยนแปลงค่อยเป็นค่อยไป (Incremental) และมีลักษณะ “เรื้อราย ๆ ตามค่อย ๆ” (Gradual) องค์การเปลี่ยนแปลงไปทีละนิดเพื่อให้เหมาะสมกับสถาบันใหม่ (DiMaggio & Powell, 1983) การเปลี่ยนแปลงจึงไม่ได้เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน แต่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป และมักเกิดขึ้นพร้อมกันกับองค์การอื่น ๆ ในขณะเดียวกันทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำแบบเชิงรุก (Proactive) องค์การสามารถเลือกที่จะเปลี่ยนแปลงในเวลาใด และด้วยวิธีใด (Pfeffer & Salancik, 2015) บางครั้งองค์การอาจเปลี่ยนแปลงไปยังเวลากำหนด โดยพยายามสร้างก้าวเดินก่อนคู่แข่ง (First-Mover Advantage) ในบางกรณีองค์การอาจปฏิเสธที่จะเปลี่ยนแปลง ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ได้ลดการพึ่งพา

ในประเด็นของประเภทของการสมดุล (Level of Equilibrium) หรือระดับของการเปลี่ยนแปลงนั้น ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีเน้นระดับที่ต่างกัน โดยทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การเน้นการสมดุลในระดับประชากร (Population-Level Equilibrium) โดยศึกษาว่าประชากรขององค์การโดยรวมจะไปถึงสมดุลและสถาปัตยกรรมใหม่ของ “นิเวศวิทยา” ขององค์การดังกล่าว (Hannan & Freeman, 1977) ไม่ได้เน้นการเปลี่ยนแปลงขององค์การเดียว แต่เน้นการเปลี่ยนแปลงของ “ประชากร” ส่วนทฤษฎีสถาบันเน้นการสมดุลในระดับองค์การ (Organization-Level Equilibrium) โดยศึกษาว่าองค์การเดียวจะไปถึงสมดุลใหม่เพื่อให้ได้รับความชอบธรรมจากสภาพแวดล้อม (DiMaggio & Powell, 1983) เมื่อสถาบันเปลี่ยนไป องค์การจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ได้รับความชอบธรรมใหม่ อีกนัยหนึ่งทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเน้นการสมดุลในระดับความสัมพันธ์ (Relationship-Level Equilibrium) โดยศึกษาว่าองค์การจะสร้างสมดุลใหม่ในการ “ต่อรอง” กับผู้ให้ทรัพยากร (Pfeffer & Salancik, 2015) สมดุลนี้เกี่ยวข้องกับพลวัตของอำนาจ การพึ่งพา และการบรรลุเป้าหมายโดยรวม

บทบาทและความสำคัญของทรัพยากร (Role of Resources) ก็แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างทฤษฎีทั้งสาม โดยทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับทรัพยากร ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่การคัดเลือก (Selection) และโครงสร้าง (Structure) มากกว่าทรัพยากร แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีทรัพยากรจำกัด แต่จุดเน้นของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า “สภาพแวดล้อมเลือกองค์การใด” ไม่ใช่ “องค์การจะหาทรัพยากรจากไหน” (Hannan & Freeman, 1977) เช่นเดียวกับทฤษฎีสถาบันมุ่งเน้นไปที่บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และกฎเกณฑ์

(Norms, Rules, and Regulations) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ “สถาบัน (Institution)” มากกว่าทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (DiMaggio & Powell, 1983) ทรัพยากรถูกมองว่าเป็นผลมาจากการปฏิบัติตามสถาบัน มากกว่าเป็นปัจจัยการขับเคลื่อน ตรงข้ามกับทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมุ่งเน้นไปที่ทรัพยากร เป็นศูนย์กลางของทฤษฎี (Pfeffer & Salancik, 2015) สมมติฐานพื้นฐานคือ ทรัพยากรมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องจัดการการพึ่งพาทรัพยากร ทรัพยากรไม่ได้เป็นเพียงผลมาจากการปฏิบัติตามสถาบัน แต่เป็นปัจจัยการขับเคลื่อนของการตัดสินใจขององค์กร

ความมั่นใจและเชื่อมั่นทางความรู้ (Epistemological Confidence) ของนักวิจัยที่ใช้แต่ละทฤษฎีนั้นแตกต่างกันไปตามระดับ ทฤษฎีในเวทีประชากรองค์กรมีระดับความเชื่อมั่นสูง (High Confidence) ในการทำนายการตายขององค์กร (Mortality) ผ่านแนวคิด “ความยึดติด” ทฤษฎีนี้ยืนยันว่า “องค์กรขนาดใหญ่และเก่าแก่มากจะตายได้ยากกว่าองค์กรขนาดเล็กและใหม่” ข้อสังเกตนี้ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง (Hannan & Freeman, 1984) เมื่อพิจารณาทฤษฎีสถาบันมีระดับความเชื่อมั่นปานกลาง (Moderate Confidence) ในการทำนาย การเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพราะมีปัจจัยมากมายที่ส่งผลกระทบ เช่น ความแข็งแกร่งของสถาบัน ความตัดสินใจของผู้นำองค์กร ความต้านทาน (Resistance) ต่อการเปลี่ยนแปลง (DiMaggio & Powell, 1983) ในทางตรงข้ามทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีระดับความเชื่อมั่นต่ำ (Low Confidence) ในการทำนาย เพราะกลยุทธ์ขององค์กรมีความหลากหลายมาก และยากต่อการทำนายว่าองค์กรจะเลือกกลยุทธ์ใด (Pfeffer & Salancik, 2015) อย่างไรก็ตามความยากในการทำนายนี้ ทำให้ทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ในการอธิบายพฤติกรรมขององค์กรที่หลากหลาย

สุดท้ายบริบทและช่วงเวลาการพัฒนาทฤษฎี (Theoretical Context and Timeline) นั้นแสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีทั้งสามพัฒนาขึ้นในบริบทและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงความกังวลของสาขาวิชาในยุคสมัยนั้น ทฤษฎีในเวทีประชากรองค์กรเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1970 (Hannan & Freeman, 1977) ในบริบทของการนำทฤษฎีวิวัฒนาการมาประยุกต์ใช้กับองค์กร นักวิจัยต่างเริ่มสงสัยว่า “ทำไมองค์กรถึงล้มเหลว” ไม่ใช่ “ทำไมองค์กรถึงมีความสำเร็จ” ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นโดยตอบสนองต่อความล้มเหลวของทฤษฎี (Contingency Theory) ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและสภาพแวดล้อม ขณะที่ทฤษฎีสถาบันเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977) ในบริบทของการยอมรับว่า “บรรทัดฐานและความชอบธรรม” มีบทบาทสำคัญเท่าๆ กับ “ประสิทธิภาพ” และ “ปัจจัยเทคนิค” ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นโดยตอบสนองต่อการสังเกตว่า องค์กรในสภาพแวดล้อมเดียวกันมีแนวโน้มที่จะคล้ายกัน ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ ขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1970 (Pfeffer & Salancik, 2015) ในบริบทของการโต้แย้งทฤษฎีการตัดสินใจแบบผู้กระทำที่มีเหตุผล (Rational Actor Model) และการยืนยันบทบาทของอำนาจและกลยุทธ์ในการจัดการองค์กร ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากการสังเกตว่าองค์กรไม่ใช่ระบบที่ตัดสินใจแบบสมเหตุสมผลเพื่อให้ได้ผลสูงสุด แต่เป็นระบบที่ต้องบริหารจัดการการพึ่งพาทรัพยากรและอำนาจ

กรอบการบูรณาการทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในบริบทองค์การในประเทศไทย

การศึกษาองค์การในสภาพแวดล้อมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น จำเป็นต้องมองปัญหาจากมิติต่าง ๆ ซึ่งทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ ทฤษฎีสถาบันนิยม และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร แต่ละทฤษฎีล้วนมีจุดแข็งและข้อจำกัด การบูรณาการทั้งสามทฤษฎีนั้นไม่ใช่เพื่อสร้างทฤษฎีรวม แต่เพื่อให้ใช้ กรอบ (Framework) ที่เหมาะสมต่อบริบท (Whetten, 1989; Pfeffer & Salancik, 2015) โดยเฉพาะสำหรับองค์การในประเทศไทย

1. หลักการพื้นฐานของการบูรณาการ

การบูรณาการทั้ง 3 ทฤษฎีอาศัยสมมติฐานพื้นฐานว่า องค์การและสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์แบบซับซ้อนและหลายมิติ ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีเดียว (Whetten, 1989; Campbell, 2020) ด้วยเหตุนี้การบูรณาการทั้ง 3 ทฤษฎีจึงมีความสำคัญต่อการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้ง

ประการแรก การบูรณาการนี้ต้องยอมรับถึงความสำคัญของระดับการวิเคราะห์ (Levels of Analysis) ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ระดับประชากร (Population Level) โดยศึกษาการเกิดขึ้น การเติบโต และการตายไปขององค์การต่าง ๆ ในประชากร ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎีสถาบันมุ่งเน้นระดับภาค (Field Level) และระดับองค์การเดี่ยว (Organization Level) โดยศึกษาวิธีการแพร่ระบาดของสถาบัน และการรับรองสถาบันขององค์การ ขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมุ่งเน้นระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (Inter-organizational Level) และระดับองค์การเดี่ยว โดยศึกษากลยุทธ์ที่องค์การใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ให้ทรัพยากร ความสามารถในการรับรู้เสียงประสาน (Coherence) ระหว่างระดับต่าง ๆ นี้จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการวิจัยที่มีคุณภาพ

ประการที่สอง บทบาทของเวลาในการวิเคราะห์องค์การมีความสำคัญเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การสนใจการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Long-term) โดยศึกษาวิธีการคัดเลือกและการตายไปขององค์การในช่วงหลายปี ทฤษฎีสถาบันสนใจการเปลี่ยนแปลงในระยะปานกลาง (Medium-term) โดยศึกษาวิธีการปรับตัวขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบัน ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรสนใจการกระทำขององค์การในระยะสั้น (Short-term) โดยศึกษากลยุทธ์ที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเชิงรุก ดังนั้น การศึกษาองค์การต้องพิจารณาถึงขอบเขตเวลา (Time Horizon) ที่เหมาะสมต่อคำถามวิจัยที่ตั้งไว้

ประการที่สาม การบูรณาการต้องยอมรับถึงปัจจัยท่ามกลางองค์การและสภาพแวดล้อม (Interplay Between Organization and Environment) ที่มีความซับซ้อน ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเป็นผู้คัดเลือก (Selection) ที่บังคับให้องค์การปรับตัว ทฤษฎีสถาบันให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเป็นผู้กำหนดบรรทัดฐาน (Prescriber) ที่บังคับให้องค์การปฏิบัติตาม ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเป็นคู่ต่อรอง (Negotiator) ที่องค์การต้องสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ทรัพยากร การศึกษาองค์การที่มีคุณภาพต้องยอมรับความเป็นจริงของสถานการณ์ทั้งสามนี้พร้อมกัน

2. กรอบการบูรณาการตามบริบท

การประยุกต์ใช้ทั้ง 3 ทฤษฎีนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมและองค์การ กรอบการบูรณาการจึงจำเป็นต้องพิจารณาสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Greenwood & Hinings, 1996)

ในกรณีที่สภาพแวดล้อมเสถียร กฎระเบียบสูง และองค์การมีโครงสร้างเสถียร ทฤษฎีสถาบันจึงเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสมที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถานการณ์นี้มีสถาบันที่เสถียร บรรทัดฐานที่ชัดเจน และองค์การต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานเพื่อให้ได้รับความชอบธรรม (DiMaggio & Powell, 1983) อย่างไรก็ตามทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรยังคงมีความเกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่องค์การใช้ในการจัดการกับข้อจำกัดที่สถาบันกำหนดไว้ ตัวอย่างเช่น ภาคการศึกษา ภาคสาธารณสุข และองค์การที่ดำเนินการในภาคเหล่านี้

ในกรณีที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และองค์การเก่าแก่มีโครงสร้างยึดติดสูง ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การจึงเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสม เพราะองค์การขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างยึดติดจะไม่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Hannan & Freeman, 1977) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเกิดขึ้นในระดับประชากรผ่านการเกิดขึ้นของประเภทองค์การใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่ ทฤษฎีสถาบันยังคงมีความสำคัญเพื่อศึกษาเกี่ยวกับ Institutional Isomorphism ที่เกิดขึ้นเมื่อองค์การใหม่เหล่านี้เข้าไปในสภาพแวดล้อมชุมชนขององค์การที่มีอยู่ ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมเทคโนโลยี อุตสาหกรรมการค้าอิเล็กทรอนิกส์

ในกรณีที่สภาพแวดล้อมมีการแข่งขันสูง และองค์การมีทรัพยากรและอำนาจพอสมควร ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรจึงเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสม เพราะองค์การสามารถใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อลดการพึ่งพา เช่น การซื้อกิจการ การสร้างพันธมิตร การดำเนินงานทางการเมือง (Pfeffer & Salancik, 2015) ทฤษฎีสถาบันและทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การยังคงมีความสำคัญเพื่อศึกษาเกี่ยวกับข้อจำกัดที่สถาบันกำหนดไว้และการเลือกสรรในระดับประชากร ตัวอย่างเช่น บริษัทข้ามชาติ บริษัท Conglomerate ขนาดใหญ่

2.1 ลักษณะเฉพาะขององค์การในประเทศไทย

การประยุกต์ใช้ทั้งสามทฤษฎีในบริบทไทยนั้นจำเป็นต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะขององค์การในประเทศไทย (Phongpaichit & Baker, 2008; Ferrara, 2015; Susomrith & Suseno, 2017) ดังนี้

ประการแรก องค์การของประเทศไทยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าความสัมพันธ์ตามทางการหรือตามโครงสร้างขององค์การ ผู้บริหารมักตัดสินใจขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่พัฒนาตามวัฒนธรรมแบบ "เครือข่าย" ลักษณะนี้ทำให้ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีความเกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น เนื่องจากกลยุทธ์ของการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ให้ทรัพยากรนั้นอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไว้วางใจมากกว่าข้อตกลงทางการหรือสัญญา

ประการที่สอง องค์การหลายแห่งต้องพิจารณาถึงบทบาทของรัฐบาลและการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจทางการเมือง นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติตามสถาบันหลายระดับ ตั้งแต่สถาบันแห่งสหพันธ์การค้า สมาคมวิชาชีพ ไปจนถึงเจ้าหน้าที่รัฐบาล ความเป็นจริงนี้ทำให้ทฤษฎีสถาบันมีความเกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันข้อมูลเชิง

สถาบันเหล่านี้ก็ทำให้องค์การต้องใช้กลยุทธ์ของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเพื่อหลีกเลี่ยงหรือปฏิบัติตามบรรทัดฐานอย่างหลวม ๆ

ประการที่สาม องค์การมีความหลากหลายมากในขนาดและประเภท ตั้งแต่ธุรกิจครอบครัวขนาดเล็ก สตาร์ทอัพ บริษัทข้ามชาติ องค์การภาครัฐ ไปจนถึงองค์การที่ไม่แสวงหากำไร ความหลากหลายนี้ทำให้ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การมีความเกี่ยวข้องสำหรับศึกษาการแข่งขันและการเลือกสรรขององค์การประเภทต่าง ๆ

ประการที่สี่ สถานการณ์ทางการเมืองในไทยมีความไม่แน่นอนค่อนข้างสูง มีการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล การรัฐประหารหลายครั้ง นโยบายสาธารณะที่เปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ทำให้เสถียรภาพขององค์การลดลงและสภาพแวดล้อมมีความไม่แน่นอนสูง ความไม่แน่นอนนี้ทำให้ทั้งสามทฤษฎีมีความเกี่ยวข้อง ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การศึกษาวิธีที่องค์การประเภทต่าง ๆ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรศึกษาวิธีที่องค์การจัดการการพึ่งพาต่อรัฐบาล และทฤษฎีสถาบันศึกษาวิธีที่องค์การสร้างความชอบธรรมท่ามกลางความไม่แน่นอน

2.2 การประยุกต์ใช้ในบริบทองค์การในประเทศไทย

การประยุกต์ใช้ทั้งสามทฤษฎีในบริบทของประเทศไทยต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ (Whetten, 1989; Greenwood & Hinings, 1996) ขั้นตอนแรก คือ การกำหนดคำถามที่ชัดเจน เช่น “เหตุใดองค์การในประเทศไทยบางแห่งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ในขณะที่บางแห่งไม่สามารถปรับตัวได้” หรือ “วิธีใดที่องค์การในประเทศไทยใช้เพื่อจัดการกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม” คำถามที่ชัดเจนจะนำไปสู่การเลือกทฤษฎีที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สอง คือ การระบุลักษณะเฉพาะขององค์การและสภาพแวดล้อม เช่น ประเภทขององค์การ ขนาด อายุ ประเภทธุรกิจ ระดับของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ระดับการกำหนดกฎระเบียบ ระดับอำนาจขององค์การ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้จะชี้ไปถึงกรอบการบูรณาการที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สาม คือ การเลือกทฤษฎีหลัก (Primary Theory) และทฤษฎีสนับสนุน (Supporting Theories) จากลักษณะที่ระบุไว้ ตัวอย่างเช่น หากศึกษาวิธีที่ธุรกิจครอบครัวไทยขนาดเล็กปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีหลักอาจเป็นทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ แต่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรอาจเป็นทฤษฎีสนับสนุนเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจัดการกับลูกค้า ซัพพลายเออร์ และรัฐบาล ขั้นตอนที่สี่ คือ การสร้างสมมติฐาน (Hypotheses) จากทฤษฎีที่เลือก เช่น “องค์การประเภทใหม่จะปรับตัวได้ดีกว่าองค์การเก่า” หรือ “องค์การที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ทรัพยากรจะมีประสิทธิผลมากกว่า” ขั้นตอนสุดท้าย คือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน และขั้นตอนสุดท้าย คือ การตีความผลลัพธ์ในกรอบของทฤษฎีที่เลือก และตรวจสอบว่าผลลัพธ์สนับสนุนทฤษฎีหรือไม่ โดยพิจารณาว่าลักษณะเฉพาะขององค์การในประเทศไทยนั้นส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ทฤษฎีอย่างไร

ในการศึกษาธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของเศรษฐกิจไทย การบูรณาการทั้ง 3 ทฤษฎีแสดงให้เห็นมิติต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การช่วยศึกษาเกี่ยวกับการแข่งขันระหว่างธุรกิจครอบครัวกับธุรกิจจดทะเบียนขนาดใหญ่ โดยบางแห่งอยู่รอดและเจริญเติบโต ในขณะที่บางแห่งหายไป ปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นเพราะ “ความเหมาะสม” ของธุรกิจครอบครัวต่อสภาพแวดล้อมท้องถิ่น

ธุรกิจครอบครัวที่มีความยืดหยุ่นสูง เข้าใจตลาดท้องถิ่น มีประสิทธิภาพในการผลิต มักอยู่รอดได้ดีกว่า ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรช่วยศึกษาเกี่ยวกับวิธีที่ธุรกิจครอบครัวไทยจัดการกับการพึ่งพา เช่น การพึ่งพาต่อบุคคลสมาชิกในครอบครัว การพึ่งพาต่อซัพพลายเออร์เฉพาะ การพึ่งพาต่อลูกค้า ธุรกิจครอบครัวไทยมักใช้ “เครือข่ายบุคคล” เพื่อลดการพึ่งพา (Susomrith & Suseno, 2017) ทฤษฎีสถาบันช่วยศึกษาเกี่ยวกับวิธีที่ธุรกิจครอบครัวปฏิบัติตามบรรทัดฐาน โดยเฉพาะเมื่อมีการทำให้เป็นทางการ (Formalization) ธุรกิจครอบครัวหลายแห่งต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO มาตรฐานการบัญชี และเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อยังสามารถทำการค้าได้

ในการศึกษาบริษัทข้ามชาติที่มีอำนาจและทรัพยากรสูง ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสม เพื่อศึกษาวิธีที่บริษัทข้ามชาติจัดการกับการพึ่งพาต่อทรัพยากรต่าง ๆ เช่น การพึ่งพาต่อสถาบันการเงิน ท่ามกลางอัตราแลกเปลี่ยนที่ไม่แน่นอน การพึ่งพาต่อบุคลากรที่มีความสามารถ การพึ่งพาต่อรัฐบาล บริษัทข้ามชาติไทยมักใช้กลยุทธ์เชิงรุก เช่น การจัดตั้งบริษัทย่อย การสร้างพันธมิตร การจ้างผู้บริหารไทยที่มีเครือข่ายมากมายเพื่อลดการพึ่งพา ทฤษฎีสถาบันช่วยศึกษาเกี่ยวกับ Institutional Isomorphism ที่เกิดขึ้น บริษัทข้ามชาติอาจใช้ “ชั้นหน้า” ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานสากล แต่ใช้ “ฉากหลัง” ที่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานไทย ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กรก็มีความสำคัญสำหรับศึกษาเกี่ยวกับการเลือกสรรขององค์กรที่เข้ามาในไทย บริษัทข้ามชาติที่เข้าตลาดไทยนั้นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมไทยที่มีความแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ

ในการศึกษาองค์การภาครัฐ ซึ่งมีอำนาจจำกัด เสถียรภาพสูง และมีกฎระเบียบมาก ทฤษฎีสถาบันเป็นทฤษฎีหลัก เนื่องจากองค์การเหล่านี้ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ นโยบาย (Hickson & Pugh, 2014) นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานจากสังคม เช่น ความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรช่วยศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการพึ่งพา เช่น การพึ่งพาต่องบประมาณจากรัฐบาล การพึ่งพาต่อบุคลากรที่มีการศึกษา การพึ่งพาต่อการรองรับจากสังคม องค์การภาครัฐไทยมักใช้กลยุทธ์ “การให้ประโยชน์ (Patronage)” เพื่อรักษาความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจทางการเมือง (Tangsupvattana, 2011). ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กรก็มีความสำคัญสำหรับศึกษาเกี่ยวกับการเลือกสรรขององค์การภาครัฐ ที่มีลักษณะเฉพาะขององค์การแบบไหน บริการด้านไหน ขนาดไหน ที่เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมไทย

ในการศึกษาสตาร์ทอัพและธุรกิจเทคโนโลยี ซึ่งมีขนาดเล็ก ความยืดหยุ่นสูง ทรัพยากรจำกัด สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กรเป็นทฤษฎีหลัก เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการแข่งขันเดือดร้อนระหว่างสตาร์ทอัพต่าง ๆ บางแห่งอยู่รอดและเจริญเติบโต บางแห่งหายไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ “ความเหมาะสม” กับสภาพแวดล้อม ตัวอย่างเช่น สตาร์ทอัพด้านการค้าปลีกที่เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค เทคโนโลยี และอยู่ในตลาด ณ เวลาที่ถูกต้อง มักมีโอกาสรอดชีวิตได้มากกว่า ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรช่วยศึกษาเกี่ยวกับวิธีที่สตาร์ทอัพจัดการการพึ่งพา เช่น การพึ่งพาต่อนักลงทุน (Investors) การพึ่งพาต่อบุคลากรที่มีทักษะ การพึ่งพาต่อลูกค้า สตาร์ทอัพไทยมักใช้กลยุทธ์ “เครือข่าย” เพื่อหาเงินทุน หาพื้นที่ทำงาน หาบุคลากร ทฤษฎีสถาบันก็มีความสำคัญเมื่อสตาร์ทอัพเจริญเติบโตและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น การจดทะเบียน การชำระภาษี การปฏิบัติตามกฎหมายปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

ประโยชน์และข้อจำกัดของการบูรณาการทฤษฎี

1. ประโยชน์ของการบูรณาการ

ประโยชน์ของการบูรณาการทั้งสามทฤษฎีมีหลายด้าน ประการแรก การบูรณาการช่วยให้มองเห็นภาพที่ครบถ้วน (Comprehensive Understanding) ของปัญหา เนื่องจากทั้งสามทฤษฎีมีมุมมองต่างกัน การใช้ร่วมกันจึงช่วยให้เห็นปัจจัยเห็นปัญหาจากมิติต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงมิติเดียว (Greenwood & Hinings, 1996; Campbell, 2020) ประการที่สอง การบูรณาการช่วยให้สร้างข้อสมมติฐานที่ดีกว่า (Better Hypothesis Development) การใช้ทฤษฎีเดียวอาจสร้างข้อสมมติฐานที่จำกัด แต่การบูรณาการจึงช่วยให้สร้างข้อสมมติฐานที่ครบถ้วนและหลากหลายยิ่งขึ้น ประการที่สาม ช่วยให้มีการเปรียบเทียบเชิงทฤษฎี (Theoretical Triangulation) ผลลัพธ์วิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎีมากกว่าหนึ่ง มักมีความแข็งแกร่งและเชื่อถือได้มากกว่า และประการที่สี่ ช่วยให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีกว่า (Better Application) สามารถเลือกทฤษฎีที่เหมาะสมต่อบริบท ทำให้การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาเป็นประโยชน์มากกว่า

2. ข้อจำกัดของการบูรณาการ

ข้อจำกัดของการบูรณาการก็มีอยู่เช่นกัน ประการแรก ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น (Increased Complexity) การใช้ทฤษฎีมากกว่าหนึ่ง ทำให้การวิจัยมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น และต้องการความเข้าใจเชิงลึกในแต่ละทฤษฎี (Whetten, 1989) ประการที่สอง ความยากลำบากในการแปลผล (Interpretation Difficulty) เมื่อผลลัพธ์ขัดแย้งกัน อาจมีปัญหาในการตัดสินใจว่าจะให้ความสำคัญกับทฤษฎีใด และประการที่สาม ความเสี่ยงของการความหลากหลาย (Eclecticism) นักวิจัยอาจเลือกใช้ส่วนของทฤษฎีแต่ละทฤษฎีโดยไม่ยึดตามตรรกะของแต่ละทฤษฎี ซึ่งอาจนำไปสู่ความเข้าใจที่ผิดพลาด

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาองค์การในประเทศไทย

บนพื้นฐานของการบูรณาการทั้งสามทฤษฎี การศึกษาองค์การในประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับหลายประเด็น ได้แก่ ประการแรก ควรศึกษาการปรับตัวขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว โดยใช้ทั้งสามทฤษฎี ตัวอย่างเช่น การศึกษาการปรับตัวขององค์การไทยต่อวิกฤตเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ประการที่สอง ควรศึกษาเสียงประสาน (Coherence) ระหว่างระดับต่าง ๆ ของการวิเคราะห์ ตัวอย่างเช่น การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างระดับประชากรขององค์การ ระดับภาค และระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ประการที่สาม ควรศึกษาบริบท (Context) ขององค์การเชิงลึก โดยพิจารณาถึงวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ สถาบัน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สถานการณ์ทางการเมือง ที่อาจส่งผลต่อความเกี่ยวข้องของทฤษฎีต่าง ๆ ประการที่สี่ ควรศึกษา นวัตกรรม (Innovation) ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ องค์การ โดยใช้ทั้งสามทฤษฎี เพื่อศึกษาว่าเหตุใดองค์การบางแห่งสามารถสร้างนวัตกรรมได้ดี ในขณะที่บางแห่งไม่ และประการที่ห้า ควรศึกษาเสถียรภาพและการเปลี่ยนแปลง (Stability and Change) โดยการใช้ข้อมูลระยะยาว (Longitudinal Data) เพื่อเข้าใจกระบวนการของการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงขององค์การเมื่อเวลาผ่านไป

สรุป

บทความนี้ได้นำเสนอการศึกษาเชิงทฤษฎีเพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความเหมือน ความแตกต่าง และความเป็นไปได้ในการบูรณาการระหว่างทฤษฎีสถาบัน ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กร และทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ซึ่งเป็นกรอบทางทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการศึกษองค์การในศตวรรษที่ 20 และ 21 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งสามทฤษฎีมีพื้นฐานร่วมในการยอมรับว่าองค์กรเป็นระบบเปิดที่ต้องพึ่งพาและโต้ตอบกับสภาพแวดล้อม โดยสภาพแวดล้อมมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาการขององค์กร อย่างไรก็ตามทั้งสามทฤษฎีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของสภาพแวดล้อม ระดับของการวิเคราะห์ กลไกการเปลี่ยนแปลง และระดับความเป็นตัวแทนขององค์กร

ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กรมองว่าสภาพแวดล้อมเป็นกลไกการคัดเลือก และมุ่งเน้นการศึกษาที่ระดับประชากร โดยเน้นว่าองค์กรมีความเป็นตัวแทนน้อยเพราะโครงสร้างยึดติดสูง ทฤษฎีสถาบันมองว่าสภาพแวดล้อมเป็นแหล่งของสถาบันที่บังคับให้องค์การปฏิบัติตาม และมุ่งเน้นการศึกษาที่ระดับภาคและองค์กรเดียว โดยเน้นว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นผ่านกลไก Institutional Isomorphism ในขณะที่ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมองว่าสภาพแวดล้อมเป็นแหล่งจัดหาทรัพยากรที่องค์กรต้องต่อรอง และมุ่งเน้นการศึกษาที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร โดยเน้นว่าองค์กรมีความเป็นตัวแทนสูงในการใช้กลยุทธ์เพื่อลดการพึ่งพา

การบูรณาการทั้งสามทฤษฎีนั้นไม่ใช่เพื่อสร้าง “ทฤษฎีรวม” แต่เพื่อให้มี “กรอบ” ที่เหมาะสมต่อบริบทและสถานการณ์ที่ต่างกัน กรอบการบูรณาการควรพิจารณาถึง 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ความสำคัญของระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน บทบาทของเวลาในการวิเคราะห์ และลักษณะของปัจจัยท่ามกลางองค์กรและสภาพแวดล้อม การประยุกต์ใช้กรอบการบูรณาการตามบริบทแสดงให้เห็นว่า เมื่อสภาพแวดล้อมเสถียรและกฎระเบียบสูง ทฤษฎีสถาบันเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสม เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์กรเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสม และเมื่อสภาพแวดล้อมมีการแข่งขันสูง ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเป็นทฤษฎีหลักที่เหมาะสม

ในบริบทขององค์กรในประเทศไทยมีลักษณะเฉพาะเช่น ความสำคัญของความสัมพันธ์ส่วนบุคคล บทบาทของรัฐบาล ความหลากหลายของประเภทองค์กร และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางการเมือง นั้นทำให้การบูรณาการทั้งสามทฤษฎีมีประสิทธิผลและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ประโยชน์ของการบูรณาการทฤษฎี ได้แก่ การให้มุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้น การสร้างข้อสมมติฐานที่ดีกว่า การเปรียบเทียบเชิงทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ที่มีประสิทธิผลมากกว่า อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของการบูรณาการ เช่น ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น ความยากลำบากในการแปลผล และความเสี่ยงของการ “ยืมยวก” นั้นจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ

การศึกษองค์การในประเทศไทยจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วงเวลาต่าง ๆ การศึกษาเสียงประสานระหว่างระดับการวิเคราะห์ต่าง ๆ การศึกษาบริบทขององค์กรไทยโดยเชิงลึก การศึกษานวัตกรรมขององค์กร และการศึกษาเสถียรภาพและการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้ข้อมูลระยะเวลายาว การบูรณาการทั้งสามทฤษฎีนี้จึงเป็นก้าวสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีองค์กรและ

การจัดการให้ก้าวหน้าขึ้นไป โดยให้นักวิจัย นักวิชาการ และผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหาขององค์กรจากมิติต่าง ๆ และสามารถนำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติจัดการที่มีความเป็นระบบ ครอบคลุม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมไทยให้ยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาสในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2559). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : แชนโพร่ พรินต์ติ้ง.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2561). **ทฤษฎีองค์การ : มุมมองต่างกระบวนทัศน์**. กรุงเทพฯ : แชนโพร่ พรินต์ติ้ง.
- อาทิตย์ ทองอินทร์. (2562). **แนวทางการศึกษาการเมืองเปรียบเทียบ: ความรู้พื้นฐานเชิงทฤษฎี**. วารสารการบริหารปกครอง, 9(1), 532-556.

ภาษาอังกฤษ

- Aldrich, H. (2008). **Organizations and environments**. Stanford University Press.
- Amburgey, T. L., & Rao, H. (1996). **Organizational ecology: Past, present, and future directions**. Academy of Management journal, 39(5), 1265-1286.
- Barnett, W. P., & Carroll, G. R. (1995). **Modeling internal organizational change**. Annual review of sociology, 21(1), 217-236.
- Battilana, J., Leca, B., & Boxenbaum, E. (2009). **2 how actors change institutions: towards a theory of institutional entrepreneurship**. The academy of management annals, 3(1), 65-107.
- Baum, J. A., & Amburgey, T. L. (2017). **Organizational ecology**. The Blackwell companion to organizations, 304-326.
- Birnbaum, P. H. (1985). **Political strategies of regulated organizations as functions of context and fear**. Strategic Management Journal, 6(2), 135-150.
- Campbell, J. L. (2020). **Institutional change and globalization**. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Carroll, G. R. (1984a). **Organizational ecology**. Annual review of Sociology, 10(1), 71-93.
- Carroll, G. R. (1984b). **Dynamics of publisher succession in newspaper publishing**. Administrative Science Quarterly, 33(1), 93-113.
- Casciaro, T., & Piskorski, M. J. (2005). **Power imbalance, mutual dependence, and constraint absorption: A closer look at resource dependence theory**. Administrative science quarterly, 50(2), 167-199.
- Das, S., Sen, P. K., & Sengupta, S. (1998). **Impact of strategic alliances on firm valuation**. Academy of management Journal, 41(1), 27-41.
- De Jesus, A., & Mendonça, S. (2018). **Lost in transition? Drivers and barriers in the eco-innovation road to the circular economy**. Ecological economics, 145, 75-89.

- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). **The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields.** *American sociological review*, 48(2), 147-160.
- Elg, U. (2000). **Firms' home-market relationships: Their role when selecting international alliance partners.** *Journal of International Business Studies*, 31(1), 169-177.
- Elliot, V. H. (2016). **Institutional entrepreneurship and change: A contemporary history of the Swedish banking industry and its performance management systems.** *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(2), 223-251.
- Ferrara, F. (2015). **The political development of modern Thailand.** Cambridge University Press.
- Freeman, J., & Boeker, W. (1984). **The ecological analysis of business strategy.** *California Management Review*, 26(3), 73-86.
- Galbraith, J. R., & Stiles, D. (1984). **Designing complex organizations.** Addison-Wesley.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1996). **Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism.** *Academy of management review*, 21(4), 1022-1054.
- Greenwood, R., Meyer, R. E., Lawrence, T. B., & Oliver, C. (2017). **The Sage handbook of organizational institutionalism.** SAGE Publications.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., & Lounsbury, M. (2011). **Institutional complexity and organizational responses.** *Academy of Management annals*, 5(1), 317-371.
- Greve, H. R. (1997, August). **The effect of change on performance: inertia and regression to the mean.** In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1997, No. 1, pp. 258-262). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Haleblian, J., Devers, C. E., McNamara, G., Carpenter, M. A., & Davison, R. B. (2009). **Taking stock of what we know about mergers and acquisitions: A review and research agenda.** *Journal of management*, 35(3), 469-502.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). **The population ecology of organizations.** *American journal of sociology*, 82(5), 929-964.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). **Structural inertia and organizational change.** *American sociological review*, 149-164.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. H. (1989). **Organizational ecology.** Harvard University Press.

- Haveman, H. A. (1992). **Between a rock and a hard place: Organizational change and performance under conditions of fundamental environmental transformation.** Administrative science quarterly, 48-75.
- Hickson, D. J., & Pugh, D. S. (2014). **Management Worldwide: Distinctive Styles Among Globalization.** Penguin UK.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations (2nd ed.).** Wiley.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). **Differentiation and integration in complex organizations.** Administrative science quarterly, 1-47.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). **Organizations.** John Wiley & sons.
- McKelvey, B. (1975). **Guidelines for the empirical classification of organizations.** Administrative Science Quarterly, 509-525.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). **Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony.** American journal of sociology, 83(2), 340-363.
- North, D. C. (2012). **Understanding the process of economic change.** In Worlds of Capitalism (pp. 107-120). Routledge.
- Pearce, J. A., & Zahra, S. A. (1992). **Board composition from a strategic contingency perspective.** Journal of management studies, 29(4), 411-438.
- Pfeffer, J. (1972). **Size and composition of corporate boards of directors: The organization and its environment.** Administrative Science Quarterly, 17(2), 218-228.
- Pfeffer, J. (1976). **Beyond management and the worker: The institutional function of management.** Academy of Management Review, 1(2), 36-46.
- Pfeffer, J. (1987). **A resource dependence perspective on intercorporate relations.** Intercorporate relations: The structural analysis of business, 1(1), 25-55.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (2015). **External control of organizations—Resource dependence perspective.** In Organizational behavior 2 (pp. 355-370). Routledge.
- Phongpaichit, P., & Baker, C. J. (Eds.). (2008). **Thai capital: After the 1997 crisis.** Chiang Mai: Silkworm Books.
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Eds.). (2012). **The new institutionalism in organizational analysis.** University of Chicago press.
- Scott, W. R. (2005). **Institutional theory: Contributing to a theoretical research program.** Great minds in management: The process of theory development, 37(2), 460-484.

- Scott, W. R. (2008). **Institutions and organizations: Ideas and interests (3rd ed.)**. Sage Publications.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). **Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives**. Routledge.
- Simon, H. A. (1955). **A behavioral model of rational choice**. The quarterly journal of economics, 99-118.
- Smets, M., & Jarzabkowski, P. (2013). **Reconstructing institutional complexity in practice: A relational model of institutional work and complexity**. Human relations, 66(10), 1279-1309.
- Susomrith, P., & Suseno, Y. (2017). **Social capital and the social context of business networks: the case of Thailand**. In Business Networks in East Asian Capitalisms (pp. 269-288). Elsevier.
- Tangsupvattana, A. (2011). **Political de-development, corruption and governance in Thailand**. Limits of good governance in developing countries, 71-102.
- Ulrich, D., & Barney, J. B. (1984). **Perspectives in organizations: resource dependence, efficiency, and population**. Academy of Management Review, 9(3), 471-481.
- Whetten, D. A. (1989). **What constitutes a theoretical contribution?**. Academy of management review, 14(4), 490-495.
- Williamson, O. E. (1975). **Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: a study in the economics of internal organization**. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Williamson, O. E. (1985). **The economic institutions of capitalism**. Firms, markets, relational contracting. In Das Summa Summarum des Management: Die 25 wichtigsten Werke für Strategie, Führung und Veränderung (pp. 61-75). Wiesbaden: Gabler.
- Yan, A., & Gray, B. (2001). **Antecedents and effects of parent control in international joint ventures**. Journal of Management Studies, 38(3), 393-416.