

# ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและการพัฒนาโดยวิธีบูรณาการ

## Modern Organizational Theory: Concept and Development By Using Integration Approach

ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอปัญหาการขาดเอกภาพและขอบเขตของทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่ถูกพัฒนาจากสาขาวิชาต่างๆ เช่น สังคมวิทยา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่นี้ถูกสร้างขึ้นมา เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในแง่มุมมองและกรอบแนวคิดของตนเอง จึงขาดการเชื่อมโยงกับทฤษฎีองค์การอื่นๆ รวมทั้งในการศึกษาด้านองค์การในระยะหลังได้เริ่มเปลี่ยนจุดสนใจ จากที่เน้นการศึกษาองค์ประกอบภายในองค์การ ไปเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม ทำให้ทิศทางของการพัฒนาองค์การสมัยใหม่เกิดความไม่ชัดเจนในแนวทาง และขอบเขตของการอธิบาย ดังนั้นผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนวคิดและวิธีการในการบูรณาการเพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งของนักวิชาการที่จะพัฒนาองค์ความรู้ ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ให้มีความเป็นเอกภาพ มีความสามารถและขอบเขตในการอธิบายเพิ่มขึ้น จากการศึกษาบทความทางวิชาการต่างๆ พบว่า วิธีการบูรณาการประกอบด้วย การนำเสนอสู่ประเด็นปัญหาของทฤษฎีหลักที่ใช้การอภิปรายให้เห็นข้อได้เปรียบและข้อจำกัดในเชิงวิพากษ์ และการนำทฤษฎีอื่นๆ ที่สามารถอธิบายตัวแปรและปรากฏการณ์ที่ทฤษฎีหลักไม่สามารถอธิบายได้อย่างสมบูรณ์ หรืออยู่นอกเหนือขอบเขตที่จะอธิบายได้ วิธีการนี้จะทำให้การพัฒนาองค์ความรู้ด้านองค์การมีความแข็งแกร่ง มีเอกภาพ ขอบเขต และชัดเจนในทิศทางการพัฒนามากยิ่งขึ้น

<sup>1</sup> บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับองค์การได้ทำให้เกิดความเข้าใจรูปแบบและพฤติกรรมขององค์การ ในระดับมหภาค (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546: 7) โดยที่พัฒนาการของการศึกษาองค์การเริ่มต้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบภายในองค์การเพียงองค์การเดียว ต่อมานักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมซึ่งอาจศึกษาองค์การที่สนใจกับองค์การอื่น หรือศึกษารูปแบบและความสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะเครือข่ายสำหรับศึกษาในหลายระดับองค์การพร้อมกัน การศึกษาวิเคราะห์หน่วยขององค์การที่เปลี่ยนไปนี้เป็นต้นเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความหลากหลาย เกิดการกระจัดกระจายและเกิดความไม่มีเอกภาพของทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ประกอบกับทฤษฎีองค์การเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากสาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสนใจและประสบการณ์ของนักวิชาการ เช่น สาขาสังคมวิทยา สาขาการเมือง และสาขาเศรษฐศาสตร์ สาเหตุเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทฤษฎีเกิดขึ้นมากมายโดยขาดการศึกษาในลักษณะให้เกิดความเชื่อมโยงของทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory) เข้าด้วยกัน ผลที่ตามมาทำให้เกิดการกระจัดกระจายของทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในระยะหลัง รวมทั้งทำให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์การขาดจุดร่วมที่สำคัญในการอธิบาย ยิ่งไปกว่านั้น ข้อจำกัดของทฤษฎีต่างๆ ก็ยังคงไม่ได้รับการแก้ไข (Lex Donaldson, 1995: 5) ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้นี้จึงต้องการทบทวนทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory) พร้อมกับศึกษาวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยต่างๆ โดยเฉพาะบทความในวารสารต่างประเทศชั้นนำ เช่น Administrative Science Quarterly (ASQ), Academy of management Review (AMR), Academy of Management Journal (AMJ), Journal of management (JM) เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการศึกษาด้านองค์การ โดยบทความนี้จะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน คือ การทบทวนแนวคิดและวิวัฒนาการของทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การนำเสนอปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การนำเสนอแนวทางการบูรณาการ และสรุป

## ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและวิวัฒนาการ

ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) คือ การศึกษาวิเคราะห์องค์การ ให้เห็นถึง พฤติกรรมขององค์การในภาพรวม ซึ่งครอบคลุมถึงการออกแบบ โครงสร้างองค์การ หรือระบบภายในองค์การรวมทั้งการศึกษความสัมพันธ์ของ องค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและความสัมพันธ์กับองค์การอื่นๆ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546: 7) โดยทั่วไปทฤษฎีประกอบด้วย ระบบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร แนวคิดที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับปรากฏการณ์ (Samuel Bacharach, 1989: 496) ดังนั้นทฤษฎีองค์การจะประกอบด้วยคำอธิบายเกี่ยวกับ พฤติกรรมขององค์การในแต่ละมุมมอง ซึ่งความแตกต่างของมุมมองนี้เกิดจาก พื้นฐานและความสนใจของผู้ศึกษาในสาขาต่างๆกันโดยเฉพาะสาขาเศรษฐศาสตร์ การเมือง หรือสังคมวิทยา ทั้งนี้รวมถึงองค์ความรู้ด้านการบริหารและการจัดการ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ (public and business administration) นอกจากนี้การ เปลี่ยนจุดสนใจในเรื่องหน่วยวิเคราะห์ (unit of Analysis) จากระดับบุคคล องค์การ จนถึงระดับสิ่งแวดล้อมเช่น ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (interorganizational level) ก็มีอิทธิพลที่ทำให้การพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาทฤษฎีองค์การยุคใหม่นั้นได้รับอิทธิพลจากแนวคิด สำนักธรรมชาตินิยม (natural systems) และสำนักระบบเปิด (open systems) ซึ่ง มมององค์การเป็นระบบเปิดมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งในตัวระบบประกอบด้วย ระบบย่อยๆ (sub system) เป็นกลไก (mechanism) ที่ทำให้เกิดการปรับตัวในภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ แนวคิดทั้งสองนี้มีส่วนสำคัญ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่สำคัญ เช่น ทฤษฎีโครงสร้างตาม สถานการณ์ (Structural Contingency Theory) ทฤษฎีนี้มองว่าไม่มีโครงสร้างใด ที่เหมาะสมที่สุดแต่จะเหมาะสมกับเฉพาะสถานการณ์ ซึ่งหมายความว่า โครงสร้างที่ดีที่สุดขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ในสถานการณ์นั้นๆ การศึกษาตามแนว ทฤษฎีนี้จึงมุ่งเน้นการพิจารณาและค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนดลักษณะ โครงสร้างที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ เช่น อายุ ขนาดขององค์การ เทคโนโลยี ความซับซ้อนและความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งกลยุทธ์ ต่างๆ เล็กซ์ โคนัลด์สัน กล่าวว่ ทฤษฎีดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ (synthesis) ระหว่างทฤษฎีองค์การในยุคคลาสสิกและทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในช่วงต้น

ทศวรรษที่ 16 (Lex Donaldson, 1995: 11-12) เป็นแนวทางที่ทำให้เกิดทฤษฎีใหม่หลังจากที่มีกระแสต่อต้าน (anti thesis) มาระยะหนึ่งก่อนที่ได้รับการยอมรับเรื่อยมาจนอาจเรียกว่าเป็นแนวคิดร่วมสมัย (contemporary approach) ในปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบว่ามุมมองของทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมามากอาศัยการวิพากษ์ (critique) ให้เห็นข้อจำกัดของทฤษฎีที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ครอบคลุมก่อนที่จะเสนอทฤษฎี (theory) หรือแนวทางการศึกษาใหม่ๆ (new approach) ยกตัวอย่างเช่นทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ (Structural Contingency Theory) ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จาก จอห์น ซายด์ว่าองค์การจะถูกกำหนดโครงสร้างและรูปแบบต่างๆ จากกลไกทางการเมืองหรือผู้บริหารมากกว่าจะกำหนดโดยปัจจัยต่างๆ ขององค์การซึ่งบางครั้งยังขึ้นอยู่กับความพร้อมของ ผู้มีอำนาจในองค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ในองค์การ (Robbins, 1990: 238-243)

นอกจากนี้ทฤษฎีดังกล่าวยังถูกกระแสการวิพากษ์จากนักวิชาการในกลุ่มการเมือง และสังคมวิทยาอย่างมากซึ่งทำให้เกิดทฤษฎีต่างๆ ในทศวรรษที่ 17 ได้แก่ ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) และทฤษฎีนิเวศวิทยาของประชากรองค์การ (Population-Ecology) (Lex Donaldson, 1995: 16) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) เป็นทฤษฎีที่มองทรัพยากรว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การอยู่รอด (survival) ดังนั้น ลักษณะขององค์การจะถูกกำหนดจากความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร โดยองค์การที่มีอำนาจในการควบคุมทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์การ ซึ่งอาจเป็นข้อมูล (information) เงิน (budget) หรือคน (human resource) มุมมองนี้ต่างจากเดิมตรงที่ไม่ได้มองการใช้ทรัพยากรและการจัดสรรแต่มองจากความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากร ดังนั้นกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์การจึงพยายามเข้าถึงผู้ที่ครอบครองทรัพยากรนั้นๆ องค์การที่้องค์การอื่นต้องพึ่งพาได้แก่องค์การที่เป็นเจ้าของทรัพยากรที่ดิน องค์การที่ควบคุมวัตถุดิบบางตัวที่หายากในตลาด เป็นต้น ขณะที่ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) เป็นแนวคิดที่มององค์การต่างๆ ต้องปรับตัวตามธรรมเนียมและความคาดหวังของสิ่งแวดล้อมทางสถาบัน (Institutional Environment) (Lex Donaldson, 1995: 6) ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยมของสังคม

มาตรฐานของสมาคมวิชาชีพต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานที่มีอำนาจเหนือองค์การของตน สิ่งแวดล้อมดังกล่าวก่อให้เกิดแรงผลักดันที่องค์การต้องทำตามแรงผลักดันนี้ อาจเกิดได้ 3 ลักษณะคือ แรงผลักดันทางสังคม ที่ทำให้ต้องเลียนแบบ (mimetic pressure) แรงผลักดันทางวัฒนธรรมที่ต้องทำตามธรรมเนียมกลุ่มวิชาชีพ (normative pressure) และแรงผลักดันจากผู้มีอำนาจ (coercive pressure) ซึ่งกระบวนการจะหล่อหลอมให้เป็นสถาบันนั้นจะดูจากกระบวนการทางสถาบัน (institutionalization)

สำหรับทฤษฎีนิเวศวิทยาของประชากรองค์การ (Population-Ecology) ได้รับอิทธิพลจากความรู้ด้านชีววิทยา สังคมวิทยา และนิเวศวิทยาของมนุษย์ (Human Ecology) ทฤษฎีมุ่งเน้นอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อโครงสร้างระยะยาวขององค์การทั้งหมดในอุตสาหกรรม ประเด็นสำคัญของทฤษฎีมุ่งให้ความสนใจกับความเหมือนหรือความแตกต่างของรูปแบบขององค์การเชิงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงและวงชีวิตขององค์การ (life cycle) ตั้งแต่เกิด (birth) และการสิ้นสุดขององค์การ (death) โดยมีฐานคติที่สำคัญ คือ ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมว่าเป็นตัวกำหนดความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์การ (environmental determinism) โดยองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวให้กับสิ่งแวดล้อมและมีรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดจะได้รับการคัดเลือกจากสิ่งแวดล้อม (natural selection) มากกว่าเกิดจากการตัดสินใจขององค์การ เพราะทฤษฎีนี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นตรงที่ไม่เชื่อเรื่องการปรับตัวขององค์การ (organization adaptation) แต่จะเชื่อว่าความไม่สอดคล้องขององค์การและการไม่ยอมรับของสิ่งแวดล้อมจะทำลายสุขภาพขององค์การจนไม่สามารถดำรงอยู่ได้ แนวคิดทั้งสามนี้ต่างก็ได้รับอิทธิพลจากสังคมวิทยาเป็นหลัก โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 16 ถึงศตวรรษที่ 17 นอกจากทฤษฎีองค์การใหม่จะได้รับอิทธิพลจากกระแสการศึกษาสังคมวิทยาและการเมืองแล้ว ยังได้รับอิทธิพลจากสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ที่กลับมามีบทบาทต่อทฤษฎีองค์การเพิ่มขึ้นอีกครั้ง ในศตวรรษที่ 18 ถึง ศตวรรษที่ 19 เหตุการณ์สำคัญหนึ่งในปี ค.ศ.1986 คือ บารันนีย์และคูซีได้เสนอกรอบกระบวนทัศน์ (paradigm) สำหรับทฤษฎีองค์การ ในบทความชื่อ Organizational Economics: Towards a New Paradigm for Understanding and Studying Organizations. ทฤษฎีสำคัญที่นำเสนอในบทความนี้คือ ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) และทฤษฎีต้นทุนการแลกเปลี่ยน (Transaction Cost Theory) ทฤษฎีทั้งสองมองความไม่ซื่อสัตย์และการฉ้อโกงของผู้บริหาร

ทฤษฎีตัวแทนมองว่าผู้บริหารเป็นตัวแทนที่พยายามแสวงหาผลประโยชน์ของตนเองจนทำลายผลประโยชน์ของเจ้าของหรือบริษัท (Lex Donaldson, 1995: 22) ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ที่ควรได้ไม่ได้รับอย่างเต็มที่ ดังนั้นเจ้าของจะตรวจสอบและลงโทษผู้บริหารโดยติดตั้งระบบควบคุมและระบบการให้แรงจูงใจ เช่น มีคณะกรรมการอำนวยการซึ่งเป็นอิสระกับการบริหาร ซึ่งอาจจะประกอบจากบุคคลภายนอกในฐานะตัวแทนของผู้ถือหุ้น ขณะที่ผู้บริหารก็อาศัยวิธีการตั้งเงินเดือนเกินจริงและกำหนดผลประโยชน์ของตนเองอย่างเต็มที่

สำหรับทฤษฎีต้นทุนการแลกเปลี่ยน (Transactional Cost Theory) อธิบายองค์การขนาดใหญ่ว่ายิ่งเติบโตก็ยิ่งทำให้การควบคุมในระดับกลางและระดับล่างลดน้อยลง ทำให้ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางซึ่งมีโอกาสแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวได้มากขึ้นจากการสร้างอาณาจักร ซึ่งกระทบผลการดำเนินงานองค์การ วิเลียมสัน (1970, 1985 อ้างใน Donaldson 1975: 22) เสนอว่าควรปรับโครงสร้างให้มีหลายแผนกโดยตั้งเป็นศูนย์กำไรหลายศูนย์ (multiple profit centre) ภายใต้การดูแลของสำนักงานใหญ่ ซึ่งทำให้ผลการทำงานของผู้บริหารในระดับกลางมีความชัดเจน ง่ายต่อการดูแลตรวจสอบ นอกจากนี้วิเลียมสัน ยังกล่าวถึงความล้มเหลวของตลาดว่าไม่ได้เกิดการแข่งขันสมบูรณ์ทำให้เกิดการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันเพียงไม่กี่องค์การ (bilateral monopoly) ซึ่งทำให้มีโอกาสเกิดการสูญเสียหรือไม่เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ในการซื้อขายโดยเฉพาะกับผู้ป้อนวัตถุดิบ (supplier) ซึ่งนำไปสู่ต้นทุนที่สูงกว่าความเป็นจริง วิลเลียมสัน เสนอให้รวมบริษัทให้เป็นหน่วยงานต่างๆ ภายใต้ระบบบริษัทเดียวกัน เพอร์โรว์ อ้างใน Donaldson, 1995 กล่าวว่ แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ องค์การใหม่นี้ได้เข้าไปมีส่วนในฐานะเป็นรากฐานในการอธิบายของทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) และทฤษฎีต้นทุนการแลกเปลี่ยน (Transaction Cost Theory)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เหล่านี้ถูกพัฒนาขึ้นมากมายทำให้เกิดความหลากหลายและการเพิ่มขึ้นของจำนวนฐานคติและเนื้อหาของทฤษฎียังผลทำให้เกิดปัญหาในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ซึ่งจะกล่าวในส่วนต่อไป

## ปัญหาในการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

Lex Donaldson กล่าวว่าทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นหลังยุคทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากการสังเคราะห์ (synthesis) หรือ บูรณาการ (integration) แต่เป็นเพียงใช้วิธีการวิพากษ์ (dialectical approach) และชี้ให้เห็นหรืออธิบายในมุมอื่นซึ่งไม่ได้เสริมให้ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น จึงเกิดปัญหาการขาดการสะสม และการสร้างความรู้ ที่เป็นหนึ่งเดียว (Unified Theory) (Lex Donaldson, 1995; 17) ยิ่งไปกว่านั้นแนวคิดทฤษฎีที่ใหม่ยังเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาไปคนละทิศละทางตามลักษณะวิชาที่เป็นรากฐานในการศึกษา และเมื่อพิจารณาพัฒนาการของทฤษฎีจะเห็นว่ามีการเปลี่ยนระดับของการศึกษาวิเคราะห์ (level of analysis) เช่นงานวิจัยที่อธิบายตัวแปรตามสถานการณ์ (contingency variable) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่อยู่ในระดับองค์การ (organizational level) และมักเป็นองค์การเดียว ขณะที่ตัวแปรที่ใช้ในทฤษฎีนิเวศน์วิทยาของประชากรขององค์การ (Population-Ecology) จะเป็นระดับประชากร (population level) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาในหลายๆ องค์การ เช่น อัตราการล้มหายไปขององค์การ (death rate) ดังนั้นความแตกต่างในระดับของหน่วยวิเคราะห์ (level of analysis) และความแตกต่างของรากฐานวิชาต่างๆ ของทฤษฎีนี้เองเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดพาราไดม์ของการศึกษาทฤษฎีองค์การอย่างมากมา โดยไม่มีการผสมผสานและสร้างความเชื่อมโยงของแต่ละทฤษฎีจึงทำให้การสร้างองค์ความรู้ของทฤษฎีองค์การมีความเป็นเอกภาพได้ยาก

การมีพาราไดม์ (paradigm) ในการศึกษาจำนวนมากนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการขาดการบูรณาการ ทฤษฎีใหม่ที่เกิดขึ้นไม่ได้มีข้อความ (statement) หรือคำอธิบาย (explanation) ที่เสนอแนวทางในการอธิบายว่าทฤษฎีต่างๆ จะเสริมหรือบูรณาการกันแต่อย่างไร นอกจากนี้วิธีการศึกษาในแต่ละแนวคิด (approach) ยังใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง การขาดการบูรณาการ ทฤษฎีองค์การที่เกิดขึ้นใหม่ และการขาดสังเคราะห์ระเบียบวิธีเพื่อนำไปสู่ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค ทำให้ไม่สามารถมีองค์ความรู้ของทฤษฎีองค์การที่เป็นหนึ่งเดียวได้ ยิ่งไปกว่านั้นทฤษฎีต่างๆ อาจมีลักษณะคล้ายสุภาษิต (proverb) ที่อธิบายปรากฏการณ์ย้อนหลังไม่อาจใช้เป็นแนวทางคาดเดาคำตอบล่วงหน้าได้ การศึกษาในแต่ละแนวคิดแม้ว่า

จะช่วยอธิบายปรากฏการณ์บางอย่างได้ แต่ขาดการพัฒนาให้มีความแข็งแกร่งในการอธิบาย ผลที่ตามมาคือ เกิดการกระจัดกระจายของทฤษฎีองค์การ (Fragmentation of Organization Theory) และจากการที่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ถูกพัฒนาจนมีจำนวนข้อเสนอละเอียดและฐานคติมากมาย แต่กลับไม่สามารถเพิ่มความสามารถและความแข็งแกร่งในการอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ บทความนี้จะนำเสนอแนวทางบูรณาการ เพื่อใช้เป็นทางเลือกหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

### **การบูรณาการ (Integration): แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**

โดยทั่วไปนักวิชาการเชื่อว่าการสังเคราะห์ เป็นวิธีการศึกษาขั้นสูงสุดวิธีการหนึ่งที่นักวิชาการใช้พัฒนาศาสตร์ และองค์ความรู้ในสาขาของตนทั้งนี้รวมถึงนักวิชาการด้านองค์การด้วย แต่ความพยายามในการสังเคราะห์ เป็นเรื่องที่ยากเช่นเดียวกับการสร้างทฤษฎีองค์การใหม่ๆ เนื่องจากมีความซับซ้อนในกระบวนการซึ่งเชื่อกันว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกิดจากการสังเคราะห์จะไม่ทิ้งร่องรอยเดิมหรือแสดงลักษณะขององค์ประกอบที่สังเกตเห็นอย่างชัดเจน ทำให้ทฤษฎีต่างๆ มักไม่ได้รับการพัฒนาจากการสังเคราะห์ ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาวิจัยด้านองค์การที่พบก็มักเป็นการทดสอบทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว การศึกษาจึงมักเสนอตัวแบบ (model) สำหรับแต่ละองค์การหรือแต่ละกลุ่มประชากรซึ่งเป็นเพียงแค่วิธีการทดสอบแนวคิด (verification) และวิจัยซ้ำเท่านั้น (replication) ไม่ได้สร้างทฤษฎีหรือแม้แตลดข้อจำกัดหรือขยายขอบเขตและความสามารถในการอธิบายของทฤษฎีที่ใช้แต่อย่างใด บทความนี้จะนำเสนอวิธีการบูรณาการ (integration) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาและพัฒนา ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ และเป็นแนวทางเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์ต่อไปโดยผู้เขียนจะใช้การวิเคราะห์วิธีการดังกล่าวจากกรณีตัวอย่างและหาข้อสรุปของกระบวนการบูรณาการว่ามีลำดับขั้นตอนอย่างไร

จากการศึกษาบทความต่างๆ ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะวารสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์การและการจัดการชั้นนำ อาทิเช่น Administrative Science Quarterly (ASQ), Academy of Management Review(AMR), Academy of Management Journal(AMJ), Journal of



Management (JM) และ Organization Studies (OS) ที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจกับวิธีการบูรณาการทฤษฎีต่างๆ ของนักวิชาการ ตลอดจนข้อค้นพบที่สำคัญของการศึกษา โดยผู้เขียนจะเลือกการศึกษาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจมานำเสนอดังนี้

คริสติน โอลิเวอร์ ได้เขียนบทความเรื่อง “Strategic Response to Institutional Process” ในวารสาร Academy of Management Review ในปี ค.ศ. 1991 โดยนำทฤษฎีสถาบันและทฤษฎีการ พึ่งพาทรัพยากรมาอธิบายการตอบสนองเชิงกลยุทธ์ในกระบวนการสร้างสถาบัน โดยบทความนี้พยายามจำแนกและอธิบายปัจจัยการสร้างสถาบัน 10 อย่าง จากระดับที่เป็นการตั้งรับ (reactive strategy) จนถึงระดับที่เป็นเชิงรุก (proactive strategy) ท่ามกลางภาวะกดดันทางสถาบัน สิ่งที่ได้จากการอธิบายภาพรวมๆ คือ เห็นกลยุทธ์ต่างๆ ที่ผู้บริหารสามารถแสดงในเชิงรุก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้นการบูรณาการแนวคิด การพึ่งพาทรัพยากรกับทฤษฎีสถาบันนอกจากจะช่วยจำแนกกลยุทธ์ต่างๆ แล้วยังช่วยอธิบายบทบาทในเชิงรุก (active role) ของผู้บริหาร ซึ่งนับเป็นการอุดช่องโหว่ (gap) ของทฤษฎีสถาบันในการอธิบายบทบาทของตัวแทนขององค์การ (role of agency) อีกด้วย (Oliver, 1991: 145-179)

วิลเลียม จัดจูนีเยร์ และคาร์ไฮเทมส์ ได้เขียนบทความเรื่อง “Institutional and Strategic Choice Perspectives on Board Involvement in the Strategic Decision Process” ตีพิมพ์ในวารสาร Academy of Management Journal ในปี 1992 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการทดสอบปัจจัยและผลกระทบของการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในคณะกรรมการบริษัท โดยการศึกษาจะอธิบายปัจจัยต่างๆ เช่น ความเก่าแก่ขององค์การ ระดับของความหลากหลายของคณะกรรมการที่มาจากหลายธุรกิจ ความใกล้ชิดในฐานะคนในบริษัท องค์ประกอบภายในของคณะกรรมการ ที่มีต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการตัดสินใจ และผลกระทบทางการเงินของบริษัท

ในเนื้อหาของกรอธิบายอาศัยการบูรณาการ ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) และทฤษฎีทางเลือกกลยุทธ์ (Strategic Choice Perspective) ได้มีการอธิบายแนวคิด จุดเด่น และข้อจำกัดของทฤษฎีแต่ละทฤษฎี ก่อนที่จะนำแนวคิดทั้งสองมาบูรณาการเพื่ออธิบายการเข้ามามีส่วนร่วมของคณะกรรมการใน

กระบวนการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมก่อนที่จะได้ทางเลือกและกิจกรรม เป็นการประเมินทางเลือก

การศึกษากการบูรณาการ ทฤษฎีทั้งสองยังแยกแยะความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎี และสรุปว่ากระบวนการจะช่วยเสริมการอธิบายได้อย่างไร ก่อนจะเสนอเป็นสมมติฐาน (hypotheses) ต่างๆ ซึ่งการอธิบายความสัมพันธ์ของ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับการเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจของคณะกรรมการ โดย ใช้ทฤษฎีทั้ง 2 อธิบายไปพร้อมกัน ไม่ได้แยกชุดของตัวแปรว่ามาจากทฤษฎีใด ผลการศึกษาสรุปว่าการทดสอบเป็นไปตามสมมติฐานข้อค้นพบต่างๆ ทำให้ ผู้ศึกษาสามารถสรุปและเสนอว่าแนวคิดทั้งสองจำเป็นที่ใช้ในการอธิบายบทบาท ของคณะกรรมการในการตัดสินใจให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (Judge and Zeithaml, 1992: 766-794) นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างบทความอื่นๆ ดังนี้

อีเทอร์ สแรว์แมน ได้เขียนบทความเรื่อง “Follow The Leader: Mimetis Isomorphism and Entry into New Markets” ตีพิมพ์ในวารสาร Administrative Science Quarterly ในปี ค.ศ. 1993 ในบทความนี้อาศัยการผสมผสานทฤษฎี นิเวศวิทยาขององค์กร (Organizational Ecology Theory) และทฤษฎีสถาบัน ใหม่ (Neoinstitutional Theory) เพื่ออธิบายกระบวนการสร้างความหลากหลาย (diversification) เช่น อธิบายผลกระทบของโครงสร้างตลาดที่มีต่ออัตราการเข้าสู่ ตลาด ประเด็นที่เป็นคำถามของการวิจัยคือ ทำไมบริษัทต่างๆ จึงสร้างความ หลากหลายไปสู่ธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลัก การนำทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Perspective) มาอธิบายระบบองค์กรและนิเวศวิทยาของประชากร องค์กรจะช่วยสร้างความเข้าใจและตอบคำถามได้ดียิ่งขึ้น (Haveman, 1993: 593-627)

เดเนียด กรีนนิง และบาร์บารา เกรย์ ได้พัฒนาและทดสอบกรอบแนวคิด ในการอธิบายความผันแปรของโครงสร้างที่ เกิดจากการตอบสนองของสภาพแวดล้อม ทางสังคมและการเมืองเองโดยเขียนบทความชื่อ “Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues” ตีพิมพ์ในวารสาร Academy of Management Journal ในปี ค.ศ. 1994 บทความได้มีการนำเสนอกรอบแนว ความคิดในการศึกษาที่เกิดจากทฤษฎีสถาบันและทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Institutional and Resource Dependence Theories) ซึ่งที่ผลการศึกษาค้นพบ

นอกจากจะสนับสนุนงานวิจัยในอดีตที่อธิบายการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างด้วยทฤษฎีสถาบันและทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรแล้วยังพบว่า แรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางสถาบัน เช่น กลุ่มผลประโยชน์ วิกฤตการณ์ และสื่อสารมวลชนต่างๆ ล้วนแต่ทำให้เกิดผลกระทบโดยรวมต่อรูปแบบขององค์การมากกว่าอิทธิพลที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางสถาบันตัวใดตัวหนึ่ง (Greening and Barbara, 1994 : 467-498)

สำหรับ พอล อินแกรม และ เทล ไชมอนส์ ได้เขียนบทความเรื่อง “Institutional and Resource Dependence Determinants of Responsiveness to Work-Family Issues” ในวารสาร Academy of Management Journal ในปี ค.ศ. 1995 แม้ว่าจะงานของทั้งคู่ได้ศึกษาลำดับกับงานวิจัยในอดีตของ กูดสเดียน ที่นำตัวแบบของโอลิเวอร์ มาอธิบายการตอบสนองขององค์การต่อประเด็นปัญหาครอบครัวกับการทำงาน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวก็เป็นการยืนยันทดสอบว่าการบูรณาการทฤษฎี สถาบันและทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนำมาใช้อธิบายประเด็นปัญหาต่างๆ ได้มากขึ้น (Ingram and Simon, 1995: 1499-1482)

ส่วนปีเตอร์ โรเบิร์ต และ รอยสตัน กรีนวูด ได้เขียนบทความที่นำทฤษฎีต้นทุนการติดต่อ (Transactional Cost theory) และทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด เพื่อทำความเข้าใจ การนำการออกแบบขององค์การมาใช้ บทความดังกล่าวชื่อ “Toward A Constrained-Efficiency Framework For Understanding Organizational Design Adoption” ตีพิมพ์ในวารสาร Academy of Management Review ในปีค.ศ. 1997 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อธิบายสิ่งแวดล้อมทางสถาบันว่าเป็นตัวกดดันกรอบแนวคิดเรื่องการตัดสินใจในเชิงเหตุผลโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ กรอบการบูรณาการทฤษฎีทั้งสองนี้ช่วยอธิบายว่าองค์การจะค้นหา รูปแบบโครงสร้างองค์การเพราะต้องการประสิทธิภาพในการดำเนินงานและต้องการให้ไม่แตกต่างจากบริบททางสถาบันที่อยู่รอบๆ (Robert and Greenwood, 1997: 346-373)

สำหรับเมลลิสสา บาร์ริงเกอร์ และ จอร์จ มิลโควิช ได้บูรณาการทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) และทฤษฎีต้นทุนการแลกเปลี่ยนเข้าด้วยกันเพื่อสร้างกรอบในการอธิบาย แผนการจูงใจพนักงานแบบยืดหยุ่น

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบูรณาการทฤษฎีทั้งสี่เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการอธิบายการนำแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นซึ่งจัดเป็นนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในบริษัทต่างๆ บทความดังกล่าวชื่อ “A Theoretical Exploration of the Adoption and Design of Flexible Benefit Plans: A Case of Human Resource Innovation” ตีพิมพ์ในวารสาร Academy of Management Review ในปี ค.ศ. 1998 (Baringer; Milkovich, 1998: 305 -324)

นอกจากนี้ยังพบการบูรณาการ ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ต่างๆ มากมายจากการศึกษาผลงานที่ลงในบทความทางวิชาการต่างๆ นั้น พบว่า การบูรณาการทฤษฎี มีลักษณะร่วมในวิธีการศึกษา โดยเริ่มจาก

1. การหาปัญหาที่ทฤษฎีองค์การที่สนใจยังไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ ปัญหาต่างๆ นี้ล้วนเป็นข้อจำกัด (limitation) ซึ่งหากผู้สนใจในการศึกษาต้องการทราบก็ควรศึกษาติดตามทฤษฎีนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจากบทความทางวิชาการใหม่ๆ ซึ่งมักจะสังเกตจากส่วนแรกของบทความที่บรรยายถึงข้อจำกัดของทฤษฎีหรืออาจดูจากข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต (recommendation of future research) ที่มักอยู่ท้ายบทความเกือบทุกบทความหรือหัวข้อต่างๆ ที่กำหนดชัดเจนที่วารสารต่างๆ เหล่านี้ต้องการ เพื่อตีพิมพ์ หรือเพื่อจัดสัมมนาต่างๆ (call for paper) ข้อสังเกตต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่นักวิชาการรุ่นใหม่ๆ ที่เพิ่งเริ่มต้นศึกษาทฤษฎีองค์การควรใช้เป็นแนวทางซึ่งจะทำให้การศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น

2. หลังจากที่มีการศึกษาปัญหาที่ทฤษฎีแรกๆ ที่มักเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาค้นเคยและติดตามแล้วก็นำทฤษฎีองค์การอื่นๆ ที่มีแนวความคิดและมุมมองในการศึกษาฐานคติที่แตกต่างกันมาพิจารณาว่าสามารถนำมาประกอบการอธิบายร่วมกับทฤษฎีแรกได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติมักพิจารณาเนื้อหา ขอบเขตการอธิบายมากขึ้นหรือไม่ ในมุมที่แตกต่างหรือตรงข้ามจากเดิมหรือไม่ หรือสามารถครอบคลุมตัวแปรอื่นๆ ที่สำคัญหรือไม่ โดยอาจพิจารณาระดับการวิเคราะห์ด้วยว่าทฤษฎีที่เลือกสามารถอธิบายในขอบเขตที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ เช่น สามารถอธิบายในระดับสิ่งแวดล้อมขององค์การหรือไม่ ตัวอย่างของการศึกษาบูรณาการนี้อาจศึกษาจาก บทความของ วิลเลียม จูเนียร์ และ คาร์ล ไชเทมล์ ที่นำทั้งสองทฤษฎีมาอธิบายพฤติกรรมและการเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการขององค์การ

ในเรื่อง “Institutional and Strategic Choice Perspectives on Board Involvement in the Strategic Decision Process” การศึกษานี้ได้นำเอาทฤษฎีสถาบันมาใช้อธิบายปัจจัยสิ่งแวดล้อมในฐานะที่เป็นสาเหตุอันหนึ่งในการกำหนดลักษณะโครงสร้างและพฤติกรรมขององค์กร โดยการนำทฤษฎีสถาบันนี้ได้ถูกนำมาใช้ร่วมกับทฤษฎีทางเลือกกลยุทธ์ ซึ่งให้ความสำคัญต่อผู้บริหารที่เป็นระดับบุคคลว่ามีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะต่างๆ ขององค์กร

3. การศึกษาการบูรณาการ จำเป็นต้องมีการวิพากษ์ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อชี้ให้เห็นจุดแข็งและข้อจำกัดของแต่ละทฤษฎี ซึ่งจะนำไปสู่ความพยายามในการลดช่องว่างในการอธิบายของทฤษฎี จากการศึกษาพบว่าก่อนที่จะมีการนำเสนอ กรอบแนวคิดในการอธิบายตัวแปรต่างๆ ก็จะมีการอภิปรายของทฤษฎีก่อนเสมอ

4. จากการศึกษาบทความบางครั้งพบว่า การนำวิธีการบูรณาการเหล่านั้น อาจไม่สามารถอุดช่องโหว่ (fill gap) ของทฤษฎีได้ แต่อย่างน้อยที่สุดจะเห็นได้จากการศึกษาว่าได้อธิบายตัวแปรใหม่ๆ เช่นอธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Inter Organizational Relation: IOR) ด้วยทฤษฎีสถาบันและทฤษฎีพึ่งพาทรัพยากร ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับหนึ่งก่อนที่จะนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์จริง

การอาศัยวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้การพัฒนาทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่เข้าไปสู่เอกภาพและสร้างสิ่งใหม่ๆ จากงานวิจัย เพราะไม่เพียงแต่อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ เท่านั้น การพัฒนาทฤษฎียังต้องการข้อมูลสนับสนุน เพื่อลดช่องว่างของแนวคิด เพราะไม่เช่นนั้นงานวิจัยก็จะเป็นเพียงการศึกษาซ้ำ (replication) เพื่อยืนยัน ทดสอบ (verification) ทฤษฎีที่มีอยู่โดยไม่ได้สร้างแนวคิดใหม่ๆ ยกเว้นตัวแบบที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท (context) เท่านั้น

ตัวอย่างการบูรณาการทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมจากบทความทางวิชาการปี ค.ศ. 1991 ได้ชี้ให้เห็นวิธีการต่างๆ ในการศึกษา และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์กร นอกจากนี้จะช่วยให้ทฤษฎีที่มีการสร้างใหม่ๆ จากหลายมุมมอง (approaches) และจากสาขาวิชาที่หลากหลาย เกิดขอบข่ายที่ชัดเจนและมีเอกภาพมากขึ้น และหากประยุกต์แนวทางดังกล่าวกับสาขาวิชาอื่นๆ ที่มีองค์ความรู้จากหลายสาขาวิชา (Inter-disciplinary) เช่น ด้านรัฐประศาสนศาสตร์

และด้านบริหารธุรกิจ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในแวดวงวิชาการ ยิ่งไปกว่านั้น หากนำแนวคิดของการบูรณาการไปใช้ในลักษณะข้ามสาขาวิชาอื่น ก็อาจพบแนวคิดใหม่ๆ ได้ง่ายกว่าที่จะคิดจากการไม่มีทฤษฎีใดเป็นพื้นฐานเลย ดังนั้นแนวทางการบูรณาการทฤษฎีต่างๆ อาจเป็นประโยชน์ในหลายๆ ด้าน หากสามารถประยุกต์ใช้ในสาขาที่สนใจและจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีในระดับที่ถูกต้องมารับได้ไม่ยาก

### **บทสรุปและข้อเสนอแนะ (Conclusion and Recommendation)**

องค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การได้รับการพัฒนาเรื่อยมา โดยรับอิทธิพลจากแนวคิดการศึกษากลุ่มต่างๆ เช่น สาขาสังคมวิทยา การเมือง และสาขาเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ ทำให้ทฤษฎีองค์การ (Modern Organization Theory) เกิดขึ้น เป็นจำนวนมาก ทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่สามารถรวมเป็นหนึ่งได้ เนื่องจากขาดวิธีการที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงในฐานคติ (assumption) และแนวคิดของแต่ละทฤษฎี นอกจากนี้แต่ละทฤษฎียังอธิบายในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีบางทฤษฎีอธิบายองค์ประกอบภายในองค์การ บางทฤษฎีมุ่งเน้นอธิบายสิ่งแวดล้อมและปฏิสัมพันธ์ภายนอกองค์การ ความแตกต่างนี้เองยังทำให้การพัฒนาทฤษฎีองค์การไปคนละทิศละทางและยิ่งพัฒนามากขึ้นก็ยิ่งทำให้องค์ความรู้กระจัดกระจาย ดังนั้น แนวทางการสังเคราะห์และบูรณาการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การให้มีเอกภาพและขอบเขตที่ชัดเจน ในการอธิบายซึ่งจะทำให้องค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การมีความแข็งแกร่ง และความสามารถในการอธิบายมากยิ่งขึ้น จากบทความทางวิชาการพบว่าวิธีการบูรณาการประกอบด้วยวิธีการอธิบายทฤษฎีต่างๆ เพื่อชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของแต่ละทฤษฎีในเชิงวิพากษ์ พร้อมเสนอทฤษฎีหรือแนวคิดอื่นที่สามารถอธิบายในประเด็นที่ทฤษฎีหลักที่วิพากษ์ไปไม่ถึง เช่น สามารถอธิบายตัวแปรหรือปรากฏการณ์ที่ทฤษฎีที่ใช้ยังไม่สามารถอธิบายได้ หรือมีช่องโหว่ในการอธิบาย เช่น เป็นคนละระดับการวิเคราะห์ หรือคนละประเด็น หรืออธิบายได้แต่ยังไม่สมบูรณ์ การบูรณาการทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ นี้ก็จะช่วยให้ความสามารถในการอธิบายเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยพัฒนาองค์ความรู้ของทฤษฎีสมัยใหม่ให้มีเอกภาพมี

ขอบเขตและจุดร่วมที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยลดการกระจัดกระจาย (defragmentation) และพัฒนาความแข็งแกร่งในการอธิบายตลอดจนทำนายปรากฏการณ์ได้มากยิ่งขึ้น

แนวทางการศึกษาการบูรณาการทฤษฎีองค์การดังกล่าวนี้หากจะนำมาใช้ในการพัฒนา องค์ความรู้สำหรับสาขาวิชาที่มี ในลักษณะเป็นสหวิทยาการ (inter disciplinary knowledge) เช่น สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาการในแขนงต่างๆ ของประเทศ

### บรรณานุกรม

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: หจก. แชนไฟร์ พรินติ้ง, 2546.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. *การคิดเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัคเซส มีเดีย จำกัด, 2546.
- Barringer, M., Milkovich, G. A Theoretical Exploration of the Adoption and Design of Flexible Benefits Plans: A case of Human Resource Innovation. *Academy of Management Review*. 23, 2(1998): 305-324.
- Donalson, Lex. *American Anti-Management Theories of Organization: A Critique of Paradigm Proliferation*. Great Britain: Cambridge University Press, 1995.
- Goodstein, Jerry D. Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues. *Academy of Management Journal*. 37, 2(April 1994): 350-377.
- Gopalakrishnan, Shanthi, Dugal, Mohinder. Strategic Choice Versus Environmental Determinism: A Debate Revisited. *International Journal Of Organizational Analysis Bowling Green*. 62, (April 1998): 146-164.
- Greening, D., Barbara Grey. Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues. *Academy of Management Journal*. 37 (June 1994): 467-498.

- Hannan M.T. and Freeman J. Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*. 49(April 1984): 149-164.
- Powell W.W. and DiMaggio, Paul J. *The New Institutionalism in Organization analysis*. USA: University Press, 1991.
- Haveman, H.A. 1993. Follow the leader: Mimetic Isomorphism and Entry into New Markets. *Administrative Science Quarterly*. 38(December): 593-627.
- Ingram, P., Simons, T. Institutional and Resource Dependence Determinants of Responsiveness to Work-Family Issues. *Academy of Management Journal*. 38, 5(1995): 1466-1482.
- Judge, JR., Zeithaml, Carl P. Institutional and Strategic Choice Perspectives on Board Involvement in The Strategic Decision Process. *Academy of Management Journal*. 35, 4(1992): 766-794.
- Lorsuwannarat, Tippawan. Early and Later Innovation Adoptions: Institutional And Diffusion of Innovations Perspectives. In N. Phillips ed, *Proceedings of the Annual Conference of the Administrative Science Association of Canada-Organizational Theory Division*. 58-70. Ontario: Windsor, 1995.
- Mile, Stuart H. Employer Adoption of and HMO Option for Employees: An Integrated Institutional and Resource Dependence Perspective. *Dissertation in Management*, (May 2001). Georgia Institute of Technology.
- Oliver, Christine. Strategic Responses to Institutional Processes. *Academy Of Management Review*. 16(1991): 145-179.
- Robbins, Stephen P. *Organization Theory and Management*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc., 1990.
- Roberts, Peter W., Greenwood, Royston, Integrating Transaction Cost and Institutional Theories: Toward a Constrained Efficiency Framework for Understanding Organizational Design Adoption. *Academy of Management Review*. 22, 2(April 1997): 346-373.
- Samuel Bacharach. Organization Theories: Some Criteria for Evaluation. *Academy of Management Review*. 14, 4(1989): 496-515.
- Staw, Barry M. and Epstein, Lisa D. What Bandwagons Bring: Effects of Popular Management Techniques on Corporate Performance, Reputation, And CEO Pay. *Administrative Science Quarterly*. 45, 3(September 2000): 523-556.