Journal of Politics and Governance
Volume 13 No. 1, January – April 2023

Reflections on Defining and the characteristics of a Resource Dependence Theory Relating to Organizational Environment

Pornamarin Promgird[*]
Warunya Sririn[**]
Suthep Khammek[***]
Patiphan Pholmat[***]

(Received Date: March 17, 2022, Revised Date: May 9, 2022, Accepted Date: May 27, 2022)

Abstract

This article reflects on the relationship between an organization and its environment and shows that Resource Dependence Theory can clearly demonstrate this relationship and its significance to an organization's survival. Resource Dependence Theory has a complex origin and is supported by a number of underlying concepts related to power and social exchange. Foremost is the proposition that an organization relies on various resources in order to survive, the most necessary resources tend to be controlled by other organizations. Therefore, an organization must hold power and seek to acquire resources while also decreasing its dependence on other organizations. This article discusses Resource Dependence Theory in terms of Jeffrey Pfeffer and Gerald R. Salancik's model, as theirs is widely considered the official model for this theory. In short, the theory posits that in order to understand organizational behavior, one must first understand the ecology of an organization, and the key to an organization's survival is its capacity to acquire and maintain important resources from its environment. To acquiring needed resources by using organizational strategies and organization must transact with other elements in their environment, including the negotiating exchange.

Keywords: Resource Dependence Theory, Organizational Environment, Organizational Survival, Power Relations

---

[*] *Associate Professor, Division of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University (Corresponding author)*
[**] *Ph.D. Student, Sociology Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University*
[***] *Lecturer, Social Work Program, Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibolsongkram Rajabhat University*
[****] *Ph.D. Student, Sociology Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University*

© *Authors*

บทสะท้อนต่อการให้นิยามความหมายและลักษณะสำคัญของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมองค์การ

พรอัมรินทร์ พรหมเกิด[*]
วรัญญา ศรีริน[**]
สุเทพ คำเมฆ[***]
ปฏิภาณ ผลมาตย์[****]

(วันรับบทความ: 17 มีนาคม 2565/ วันแก้ไขบทความ: 9 พฤษภาคม 2565/ วันตอบรับบทความ: 27 พฤษภาคม 2565)

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม โดยสะท้อนให้เห็นว่าทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเป็นทฤษฎีหนึ่งที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมและการอยู่รอดขององค์การได้อย่างโดดเด่น ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมีที่มาอันซับซ้อนจากหลายแนวคิดที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลังที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยมีความเชื่อว่าองค์การจะอยู่รอดได้ต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ แต่ทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นมักถูกควบคุมโดยองค์การอื่น องค์การจึงต้องมีอำนาจและพยายามหาวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรขณะเดียวกันก็ต้องลดการพึ่งพาต่อองค์การอื่น ในตอนท้ายได้นำเอาทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Jeffrey Pfeffer และ Gerald R. Salancik มาเป็นตัวอย่าง เนื่องจากถือได้ว่าเป็นตัวแบบสำคัญยิ่งของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรอย่างเป็นทางการ ซึ่งมีข้อสรุปที่สำคัญว่าการที่จะเข้าใจพฤติกรรมองค์การได้นั้น เราต้องทำความเข้าใจบริบทหรือนิเวศวิทยาขององค์การเสียก่อน กุญแจสำคัญในการทำให้องค์การอยู่รอดได้คือ ความสามารถในการได้มาและการธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญจากสิ่งแวดล้อม การได้มาซึ่งทรัพยากรกระทำได้ด้วยการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การสามารถมีอำนาจเพิ่มขึ้นมาได้ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และมีการแลกเปลี่ยนในเชิงการต่อรองระหว่างกัน

คำสำคัญ: ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร, สิ่งแวดล้อมองค์การ, ความอยู่รอดขององค์การ, ความสัมพันธ์ทางอำนาจ

---

[*] *รองศาสตราจารย์ประจำกลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)*
[**] *นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
[***] *อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*
[****] *นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

© Authors

บทนำ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม ได้รับความสนใจมากขึ้นในการศึกษาทางสังคมวิทยาองค์การสมัยใหม่ สาเหตุที่การศึกษาเรื่องนี้มีความสำคัญเนื่องจากสิ่งแวดล้อมองค์การส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์และกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงการตัดสินใจขององค์การโดยตรง (Aldrich & Pfeffer, 1976) การดำเนินงานขององค์การในยุคหลังยังได้รับผลกระทบอย่างมากจากสิ่งแวดล้อม องค์การอาจประสบผลสำเร็จเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้หากสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกันองค์การอาจล่มสลายหรือประสบปัญหานานัปการได้ หากไม่สามารถปรับตัวตามสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป (Suares & Oliver, 2015) เราจึงอาจกล่าวได้ว่า องค์การทุกประเภทไม่อาจหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า ยิ่งองค์การประสบความสำเร็จและมีความใหญ่โตมากเท่าใด เหล่าผู้บริหารกลับให้ความสนใจเรื่องภายในองค์การมากขึ้นเท่านั้น จนทำให้ลืมนึกถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่แท้จริง ที่จะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และรู้จักการบริหารจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะช่วยให้องค์การอยู่รอดได้ (Drucker, 1995)

ในโลกวิชาการมีหนังสือและบทความจำนวนมากที่กล่าวถึงว่า “สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ” รวมถึงการให้ความสนใจในคุณค่าของสิ่งแวดล้อมองค์การ (organizational environment) ในฐานะที่เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์และการดำเนินงานขององค์การ เช่นเดียวกับความคิดที่เห็นว่าการกระทำขององค์การก็มีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมเช่นกัน แต่ก็ยังมีปัญหาและมีความเห็นร่วมกันน้อยมากว่า จะทำความเข้าใจถึงความหมายของ “สิ่งแวดล้อมองค์การ” ได้อย่างไร และผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมเป็นไปในลักษณะใดบ้าง ขณะเดียวกันการเสนอแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมก็ข้อมีข้อจำกัดอยู่อย่างมาก ทั้งนี้ยังไม่นับรวมถึงการพรรณนาให้เห็นถึงว่า สิ่งแวดล้อมจะช่วยทำให้องค์การอยู่รอดได้อย่างไร เป็นต้น (Frishammar, 2014)

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะได้นำเสนอให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรที่นับว่ามีความสำคัญและมีความโดดเด่นเป็นอย่างมาก ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมอันจะช่วยตอบคำถามถึงข้อสงสัยดังที่กล่าวมาข้างต้นได้บ้าง ในบทความจะเริ่มต้นด้วยการพรรณนาให้เห็นถึงพื้นฐานและที่มาของแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรที่มีต้นกำเนิดมาจากหลายสาขาวิชา และมีข้อสมมติอยู่หลายประการด้วยกันที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอำนาจ รวมถึงเราสามารถสืบย้อนหลังไปถึงกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสนับสนุนอยู่เบื้องหลังอีกหลายแนว ในตอนท้ายของบทความนี้ จะเจาะลึกลงไปในรายละเอียดให้เห็นถึงทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Jeffrey Pfeffer และGerald R. Salancik (1978) ซึ่งจัดได้ว่าเป็นทฤษฎีในระดับคลาสสิกทฤษฎีหนึ่งในทางสังคมวิทยา ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมและความอยู่รอดขององค์การด้วย ทฤษฎีนี้ยังถือได้ว่าเป็นตัวแบบสำคัญยิ่งของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรอย่างเป็นทางการและมีความชัดเจนมากที่สุด ขณะที่ในโลกวิชาการตะวันตกยอมรับกันว่ามีเนื้อหาที่หนักแน่นในทางทฤษฎีเป็นอย่างมาก และยังเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเป็นยอมรับกันอย่างกว้างขวางในทางวิชาการมานานหลายทศวรรษแล้ว แต่ทว่าในโลกวิชาการทางสังคมศาสตร์ของไทยกลับไม่ค่อยเป็นที่รู้จักกันเท่าใดนัก และยังไม่มีผู้ใดเลยที่ได้พรรณาหรือถกเถียงให้เห็นถึง

© Authors

รายละเอียดของทฤษฎีนี้ได้อย่างลึกซึ้ง ผู้เขียนจึงเห็นว่าทฤษฎีนี้ยังมีความน่าสนใจและยังถือว่า “ใหม่” อยู่มากสำหรับในการศึกษาทางสังคมวิทยาองค์การของไทย เนื่องจากมันได้ช่วยอธิบายให้เห็นว่าองค์การจะมีกลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างไรในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นเพื่อความอยู่รอดขององค์การได้ ขณะที่ผลงานเชิงทฤษฎีในทางสังคมวิทยาก็แทบจะไม่มีให้เห็นที่กล่าวถึงกลยุทธ์ต่าง ๆอันจะทำให้องค์การอยู่รอดได้ ประการสำคัญคือความอยู่รอดขององค์การคือเป้าหมายสำคัญที่สุดของทุกองค์การ ดังจะได้นำเสนอให้เห็นตามลำดับต่อไปนี้

พื้นฐานแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร

ในบรรดาแนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สำคัญ ซึ่งนำมาใช้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมองค์การนั้น “ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร” (resource dependent theory : RDT) นับได้ว่าเป็นแนวการศึกษาทางเลือกอีกแนวทางหนึ่งที่มีความโดดเด่นในการวิเคราะห์องค์การ และยังเป็นแนวการศึกษาวิเคราะห์ที่สำคัญในสาขาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การอีกด้วย (Ulrich & Barney, 1984) คำว่า **“สิ่งแวดล้อมองค์การ”** มีการนำเสนอโดยนักวิชาการหลายคน แต่ความหมายที่ได้รับการยอมรับกันอย่างมากมาจากผลงานของ Osborn & Hunt (1974) ทั้งสองได้ให้ความหมายว่าคือ *“ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกเส้นเขตแดนขององค์การโดยไม่มีขอบเขตจำกัด อันได้แก่ สถาบันและองค์การอื่น ๆ หรือกลุ่ม ชมรม สมาคมของปัจเจกบุคคลที่มีการรวมตัวกันอย่างหลากหลาย และยังรวมถึงแรงบังคับจากภายนอกต่าง ๆ อันประกอบกันเป็นส่วนสำคัญของสิ่งแวดล้อมองค์การ”* Osborn และ Hunt ยังได้จำแนกองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมองค์การออกเป็น 3 ประเภทคือ **หนึ่ง** สิ่งแวดล้อมระดับมหภาค (the macro environment) อันได้แก่ บริบททางสังคมและวัฒนธรรมโดยทั่วไป และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะของพื้นที่หนึ่ง ๆ ที่องค์การนั้นตั้งอยู่ อันประกอบด้วยแรงบังคับทั้งหลาย (forces) ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ **สอง** สิ่งแวดล้อมที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน (the aggregation environment) อันประกอบด้วย กลุ่ม ชมรม สมาคมต่าง ๆ (associations) กลุ่มผลประโยชน์ (interest groups) และยังรวมถึงกลุ่มอื่น ๆ ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญและมีอิทธิพลต่อองค์การ (constituencies) **สาม** สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การโดยตรง (the task environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สิ่งแวดล้อมประเภทนี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับองค์การโดยตรง

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (RDT) มีต้นกำเนิดมาจากสาขาวิชาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์จากรากฐานอันแข็งแกร่งทางสังคมวิทยา *องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนี้ จะต้องเป็นองค์การที่มีอำนาจมากที่สุด* (Kanter, 1979; Pfeffer, 1981) ตามแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร องค์การยังถูกมองว่า เป็นเสมือนกลุ่มของการร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรร่วมกันกับองค์การอื่น ๆ (as coalitions) ที่จำเป็นต้องมีการดัดแปลงแก้ไขโครงสร้างและพฤติกรรมองค์การ เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่ต้องการจากภายนอกอันจะทำให้องค์การอยู่รอดได้ ทว่าการที่จะได้ทรัพยากรจากภายนอกมานั้น องค์การจำเป็นต้อง

© Authors

มีอำนาจมากพอและต้องลดการพึ่งพาต่อองค์การอื่น หรือทำให้กลุ่มหรือองค์การอื่น ๆ ต้องเพิ่มการพึ่งพาต่อองค์การในสัดส่วนที่มากขึ้น ซึ่งก็คือต้องรู้จักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือขยาย (modifying) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจขององค์การกับองค์การอื่น ๆ นั่นเอง (Pfeffer, 1981)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรยืนยันว่า การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการและจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นสิ่งที่มีค่าและหาได้ยากในประเภทต่าง ๆ จะทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ แต่การได้มาซึ่งทรัพยากรนั้นองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ด้วย ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรจึงมีข้อสมมติ (assumptions) อยู่หลายประการด้วยกันในการอธิบายว่า องค์การได้อำนาจมาได้อย่างไร (Kotter, 1977) คือ

1. ถือว่าองค์การจะอยู่รอดได้ต้องประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรที่มาจากการร่วมมือกัน ซึ่งอาจมีทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ (Pfeffer & Salancik, 1978) กลุ่มคนที่มีความร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรกันได้นั้นเกิดจากมีการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมมาก่อน และต่างฝ่ายก็มีอิทธิพลในการควบคุมพฤติกรรมซึ่งกันและกัน เช่น กลุ่มชาวนา - กับพ่อค้าคนกลาง - และเจ้าของโรงสี, หรือสหภาพแรงงาน - กับผู้ประกอบการ - และเครือข่ายของสหภาพแรงงาน เป็นต้น

2. ถือว่าในสิ่งแวดล้อมมีทรัพยากรที่มีค่าและหายากอยู่ อันมีความจำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์การ ขณะเดียวกันสิ่งแวดล้อมก็ทำให้องค์การต้องประสบกับปัญหาความไม่แน่นอนในการได้ทรัพยากรมา ความไม่แน่นอนหมายถึง ความผันแปร (variability) และความซับซ้อน (complexity) ในการได้ทรัพยากรมาจากองค์การอื่น ๆ (Pfeffer & Salancik, 1978) ตัวอย่างเช่น ในบริษัทผลิตน้ำกะทิสดแห่งหนึ่งของไทยต้องมีการนำเข้าลูกมะพร้าวจากอินโดนีเซีย เนื่องการขาดแคลนและมีความไม่แน่นอนสูง รวมถึงมีความผันแปรจากการได้ลูกมะพร้าวในไทย เป็นต้น

3. ถือว่าองค์การมีวัตถุประสงค์ 2 ประการที่เกี่ยวข้องกัน คือ

3.1 *การมีความสามารถในการควบคุมเหนือทรัพยากรเพื่อลดการพึ่งพาต่อองค์การอื่น ๆ* ตัวอย่าง เช่น ถ้ากลุ่มชาวนาภาคอีสานต้องการลดการพึ่งพาต่อกลุ่มอื่น ๆ ก็ต้องรู้จักการรวมกลุ่มกันแล้วสีข้าวหอมมะลิขายเอง เมื่อสีข้าวได้แล้วก็ต้องนำไปขายในท้องตลาดหรือในเมืองด้วยกลุ่มตนเองโดยไม่ผ่านมือพ่อค้าคนกลาง ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการควบคุมเหนือทรัพยากร (ราคาข้าว) หรือเพื่อต้องการลดทอนการพึ่งพาต่อพ่อค้าคนกลางซึ่งเคยมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตชาวนาไทยมาตั้งแต่ในอดีตและยังทำให้ชาวนาตกอยู่ในสภาพเสียเปรียบอยู่เสมอมา แต่เมื่อชาวนารวมกลุ่มกันโดยมีแนวคิดว่า **“ปลูกเอง สีเอง ขายเอง”** โดยไม่ผ่านโรงสีและพ่อค้าคนกลาง บรรดาพวกพ่อค้าคนกลาง นายทุนรายใหญ่ ผู้ค้าข้าว และห้างร้านต่าง ๆ ก็จะลดราคาข้าวสารถุงลง เพื่อปรับให้ราคาข้าวสารต่ำลงมาสู้กับราคาข้าวของชาวนาตัวจริง การทุ่มลดราคาตลาดของบรรดานายทุนครั้งนี้เป้าหมายที่แท้จริงคือ “ต้องการแข่งราคากับชาวนาเพื่อให้ชาวนาขายข้าวไม่ได้หรือขายได้น้อย” สุดท้ายเพื่อจะได้มาขายให้กับโรงสีตามเดิม ในเกมนี้ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคคือผู้ตัดสิน ดังนั้น ชาวนาจึงต้องมี “กลยุทธ์ในการสร้างพันธมิตรร่วมกับผู้ซื้อหรือผู้บริโภค” ขณะเดียวกันชาวนาก็ต้องรู้จักการปรับตัวใหม่ด้วยการปลูกข้าวพันธุ์ดี และควรนำข้าวมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่ม ทำให้สามารถ

© Authors

พึ่งพาตนเองและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องพึ่งพิงหรือรอการขายข้าวเพียงปีละครั้ง ทั้งหมดนี้คือกลยุทธ์และความพยายามในการควบคุมเหนือทรัพยากรและเพื่อต้องการลดการพึ่งพาต่อองค์การอื่น ๆ นั่นเอง

3.2 การ*มีความสามารถในการเข้าควบคุมเหนือทรัพยากรเพื่อให้องค์การอื่น ๆ ต้องพึ่งพาต่อตัวองค์การเองมากขึ้น* ในการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ย่อมต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การ แต่ก็มีผลต่อการเสริมสร้างอำนาจขององค์การตามมา (Pfeffer, 1981) ตัวอย่างเช่น ในการจัดการผลผลิตทางการเกษตรร่วมกันหรือเกษตรพันธะสัญญา ที่มีบริษัททุนขนาดใหญ่จัดทำข้อเสนอสินเชื่อในรูปแบบปัจจัยการผลิตให้กับกลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์ เช่น บริษัทจัดหาอาหารสัตว์ ยารักษาโรคและเวชภัณฑ์ การอบรมให้ความรู้ทางด้านเทคนิคการเลี้ยงสัตว์ รวมถึงการจัดการด้านการตลาดให้ ฯลฯ โดยทั้งสองฝ่ายต่างทำสัญญาข้อตกลงร่วมกันล่วงหน้าในการส่งมอบผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่จากเงื่อนไขนี้ บริษัททุนขนาดใหญ่ย่อมมีความสามารถในการ เข้าควบคุมเหนือทรัพยากร และคุณภาพของผลผลิตตามมาตรฐานที่ตนเองต้องการ และกลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์ก็จำเป็นต้องพึ่งพาบริษัททุนขนาดใหญ่จากความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยน ท้ายที่สุดย่อมส่งผลต่อการช่วยเสริมสร้างอำนาจของบริษัททุนขนาดใหญ่ด้วย

กล่าวโดยสรุป นักทฤษฎีทางสังคมวิทยาแนวพึ่งพาทรัพยากร (RDT) ได้บรรยายลักษณะของการเชื่อมโยงกันระหว่างองค์การ เหมือนเป็นชุดของความสัมพันธ์ทางอำนาจอันมีฐานอยู่ที่การแลกเปลี่ยนทรัพยากร องค์การจึงต้องพยายามดัดแปลงแก้ไขความสัมพันธ์ของการพึ่งพา โดยอาจลดการพึ่งพาขององค์การเองลง หรืออาจทำให้องค์การอื่น ๆ มีการพึ่งพาต่อองค์การเองเพิ่มมากขึ้นด้วยการอาศัยการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Ulrich & Barney, 1984) เราจึงเห็นได้ว่าองค์การตามความหมายนี้ที่จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมีองค์ประกอบของอำนาจอยู่ด้วย

ในสาขาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์เชื่อกันว่า งานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอำนาจภายในองค์การ เริ่มต้นยุคแรกราวสมัยของ Weber (1947) ที่กล่าวถึงการจัดองค์การแบบระบบราชการ (bureaucracy) และการจำแนกความแตกต่างระหว่างแนวความคิดเรื่องสิทธิอำนาจ (authority) กับอำนาจ (power) ออกจากกัน ทั้งนี้ ยังรวมถึงผลงานการศึกษาจำนวนมากของนักทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมคนสำคัญ ดังเช่นผลงานของนักสังคมวิทยาคือ Blau (1964) และ Emerson (1962) และผลงานของนักรัฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงคือ Dahl (1957) นอกจากนั้นแล้วยังมีงานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของบุคคลหรือหน่วยย่อย (subunit) ที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจในโครงสร้าง และการกระทำหน้าที่ของกระบวนการภายในองค์การ (interorganizational process) อันเป็นผลงานการศึกษาของ Hickson, Hinings, Lee, Schneck, & Pennings (1971) เป็นต้น

แต่ข้อสรุปโดยทั่วไป เกี่ยวกับการถกเถียงเรื่องที่มาหรือฐานของอำนาจ (power-based) นับจากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ภายในองค์การไปจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ได้เริ่มต้นในราวสมัยของนักสังคมวิทยารุ่นบุกเบิกคือ Selznick (1949) ตามทัศนะของ Selznick เห็นว่าองค์การมีขีดความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะให้มีลักษณะเฉพาะและพิเศษที่โดดเด่นได้ (distinctive competencies) ก็โดยการดึงเอาทรัพยากรจากภายนอกเข้ามาสู่ตัวองค์การ

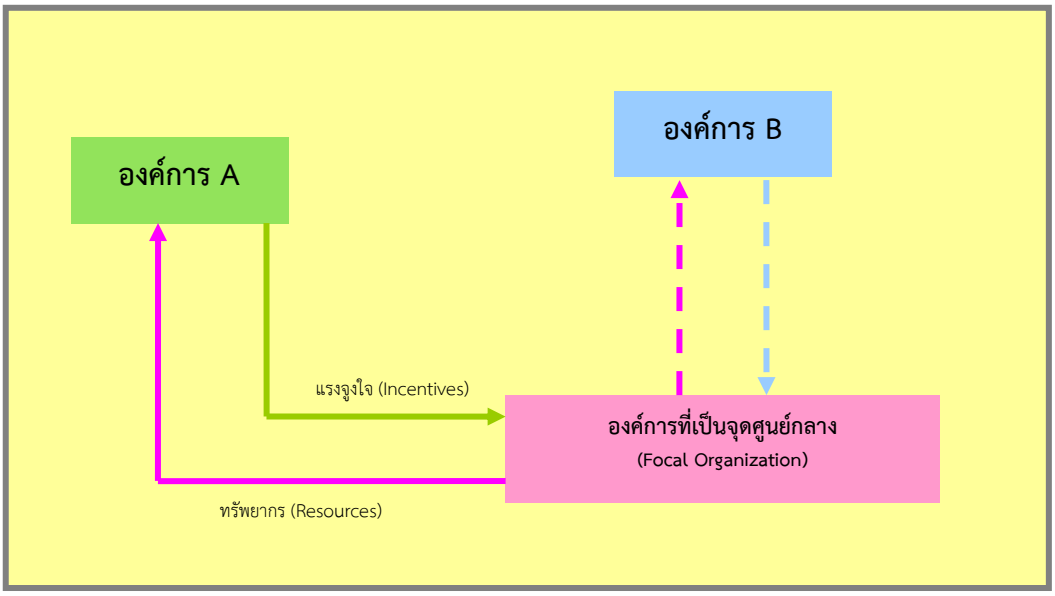
© Authors

เพื่อสนับสนุนภารกิจที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **“การดึงเอาบุคคลอื่นเข้ามาเป็นสมัครพรรคพวก” (co-optation)** *การดึงเอาบุคคลอื่นเข้ามาเป็นสมัครพรรคพวกตามความหมายนี้คือสาระสำคัญในความพยายามขององค์การที่จะได้อำนาจมา โดยลดการพึ่งพาจากคนอื่น ๆ และยังทำให้คนอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมขององค์การต้องพึ่งพาต่อองค์การมากขึ้นอีกด้วย*

แนวความคิดเรื่องอำนาจแบบดั้งเดิมของ Selznick ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนามากขึ้นโดย Seashore & Yuchtman (1967) Thompson (1967) Pfeffer & Leong (1977) Pfeffer & Salancik (1978) และ Pfeffer & Moore (1980) เป็นต้น การศึกษาของบรรดานักวิชาการต่าง ๆ เหล่านี้ แม้ว่าจะมีการศึกษาในองค์การที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรเช่นเดียวกัน (Ulrich & Barney, 1984) ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอำนาจในองค์การที่น่าสนใจ เช่น ผลงานการศึกษาของ Pfeffer & Leong (1977) ในองค์การ United Way ที่พบว่า หน่วยงานหรือองค์การสามารถลดการพึ่งพาและทำให้องค์การอื่น ๆ ต้องพึ่งพาหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งทำได้โดยการหาแหล่งทุนสนับสนุนจากที่อื่นเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับผู้นำชุมชนจำนวนมาก การพิสูจน์ให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการให้บริการอย่างมาก และมีการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างเข้มข้น การกระทำเช่นนี้ได้จำกัดการพึ่งพาขององค์การต่อหน่วยงานอื่น ๆ และยังทำให้หน่วยงานอื่น ๆ ให้การเคารพยำเกรง (respect) และต้องพึ่งพาต่อองค์การมากขึ้นเช่นกัน และด้วยการกระทำเช่นนี้ United Way จึงมีอำนาจเพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

ในการอธิบายกระบวนการของการพึ่งพาเชิงอำนาจนี้ มีตัวอย่างของการอธิบายไว้อย่างชัดเจนโดยนักสังคมวิทยาคนสำคัญยุคหลัง คือ Emerson (1962) ซึ่งเป็นคนแรกที่ได้อธิบายเรื่องทำนองนี้ไว้ ตามทัศนะของ Emerson กล่าวว่า ถ้าองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลางความสนใจของการศึกษา (focal organization: FO) ได้ทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์การ A ก็ต้องพึ่งพาต่อองค์การ A อยู่ร่ำไป นั่นคือองค์การ A มีอำนาจเหนือองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลางความสนใจของการศึกษา (FO) การใช้อำนาจแต่ละครั้งก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การ A ในการยับยั้งทรัพยากร และการให้ความยินยอมตามที่ต้องการในความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนกับองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลางฯ (FO) แต่ถ้าหากยังมีผู้จัดหาทรัพยากรมาให้อื่น ๆ อยู่อีก (ดังเช่นองค์การ B) องค์การที่เป็นจุดศูนย์กลางฯ (FO) ก็จะสามารถดึงเอาทรัพยากรจากทั้งองค์การ A และ B หรืออาจใช้วิธีการทำให้พวกเขาแตกแยกกันเพื่อประโยชน์ของตนเอง (play one organization off against the other) เมื่อทำให้องค์การ A แตกแยกกับ B จากนั้นองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลางฯ (FO) ก็จะพึ่งพาทั้งองค์การ A และ B น้อยลง ในทำนองเดียวกัน องค์การ A และ B ก็จะมีอำนาจเหนือองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลาง (FO) น้อยลงเช่นกัน (ดังแผนภาพข้างล่าง)

© Authors



แผนภาพที่ 1 กระบวนการของการพึ่งพาเชิงอำนาจระหว่างองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลาง
ที่มา: ดัดแปลงจาก Richard M. Emerson. (1962). Power-dependence relations. American Sociological Review, 27(1), 31-41.

นอกจากแนวคิดที่โดดเด่นของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอำนาจดังที่กล่าวมาแล้ว ในการทำความเข้าใจทฤษฎีการพึ่งพาทางทรัพยากรนั้น ยังมีอีกหลายแนวคิดของนักวิชาการที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. องค์การแต่ละแห่งไม่สามารถสร้างทรัพยากรที่จำเป็นและต้องการอันเกิดจากภายในตัวขององค์การเองทั้งหมดได้ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก (Aiken & Hage, 1968)
2. การได้มาซึ่งทรัพยากรอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ ถ้าหากมีหมู่คณะอื่นสามารถควบคุมทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นเพื่อความอยู่รอดขององค์การอยู่ (Jacobs, 1974; Pfeffer & Salancik, 1978)
3. องค์การอาจถูกบังคับให้ต้องมีความสัมพันธ์กับองค์การอื่น ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนและการได้มาซึ่งทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นอย่างมาก (critical resources) (Aiken & Hage, 1968; Aldrich, 1979; Pfeffer & Salancik, 1978; Thompson, 1967)
4. เมื่อองค์การต้องขึ้นอยู่กับแรงบังคับจากภายนอก องค์การจึงต้องพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพกับแรงบังคับจากภายนอกเหล่านั้น โดยใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างความอยู่รอดขององค์การเอง (Aiken & Hage, 1968; Kotter, 1979)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนั้นยังตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า *“องค์การต้องพึ่งพาทรัพยากรบางประการในสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เพื่อการมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นหรือเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป”* ขณะที่หมู่คณะภายนอกอื่น ๆ อาจควบคุมทรัพยากร

© Authors

ที่สำคัญอยู่ (Aldrich & Pfeffer, 1976; Thompson, 1967) ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง (top management) จึงต้องพยายามที่จะลดอิทธิพลของกลุ่มหรือองค์การต่าง ๆ หรือหมู่คณะอื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกเหล่านี้ ด้วยการทำให้องค์การมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการต้องพึ่งพาต่อทรัพยากรเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถจัดหาทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง (Kotter, 1979; Pfeffer & Salancik, 1978)

นอกจากแนวคิดทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้ว Seabright, Levinthal, & Fichman (1992) ยังเห็นอีกว่า ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนั้นยังมีต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและอำนาจ (Theories of Social Exchange and Power) แล้วมีการนำมาประยุกต์ใช้กับเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมและองค์การ ดังนั้น ถ้าจะเข้าใจทฤษฎีการพึ่งพาทางทรัพยากรให้ถ่องแท้แล้ว จะต้องมีความเข้าใจทฤษฎีการแลกเปลี่ยนอีกด้วย

Levine & White (1961) นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่จัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ทั้งสองได้สร้างทฤษฎีการแลกเปลี่ยนมาจากผลงานของ Homans (1958) ตามแนวคิดดั้งเดิมของ Homans เห็นว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคมจะมีผลโดยตรงต่อโครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ในการแลกเปลี่ยนดังกล่าวของคู่กรณี เขาเห็นว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความต้องการ และระดับความพึงพอใจ อันส่งผลให้เกิดการพึ่งพาอาศัยระหว่างกันแล้วมีการกำหนดระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกันขึ้นมา Homans ได้วางรากฐานทางทฤษฎีของเขาที่ตั้งอยู่บนแนวคิดเรื่อง การมีภาวะความสมดุล (equilibrium) ความคาดหวัง (expectancy) และการกระจายการแลกเปลี่ยนที่มีความยุติธรรม (distributive justice) ในระหว่างคู่กรณีทั้งสอง จากพื้นฐานของแนวคิดเช่นนี้ เขาได้อธิบายให้เห็นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเล็กและจำนวนสัดส่วนของการได้รับรางวัลจากต้นทุนที่ได้ลงไป จากนั้นเขาได้สร้างข้อเสนอทางทฤษฎีที่สำคัญหลายประการ เช่น ข้อเสนอในเรื่องความสำเร็จ (success proposition) ที่ว่า “พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการกระทำซ้ำ” หรือข้อเสนอในเรื่องการได้รับแรงกระตุ้น (stimulus proposition) ที่เชื่อว่า “ถ้าพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่เขากระทำนั้นได้รับรางวัลจากในอดีต ปัจเจกบุคคลนั้นก็จะปฏิบัติตามพฤติกรรมดังเช่นก่อนหน้าตามที่เขาได้ปฏิบัติมาแล้ว” เป็นต้น

อย่างไรก็ดีแม้ว่า Levine และ White จะได้รับอิทธิพลทางความคิดจาก Homans แต่ทั้งสองได้ให้นิยามความหมายการแลกเปลี่ยนที่แตกต่างออกไปว่า คือ “การดำเนินกิจกรรมใด ๆ อย่างสมัครใจระหว่างองค์การสององค์การ อันก่อให้เกิดผลที่ตามมา (consequences) ซึ่งอาจเป็นผลที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นเรื่องการคาดหวังก็ได้ แต่ต้องมีการตระหนักถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แต่ละอย่างเหล่านั้น” แต่สำหรับ Sheppard & Sherman (1998) แล้วเชื่อว่า หัวใจสำคัญของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนยังมีอีกหลายแนวคิดที่อยู่เบื้องหลัง ดังนี้คือ

1. องค์การใดองค์การหนึ่งต้องมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น หน่วยงานทางด้านสาธารณสุข มีเป้าหมายในเรื่องการป้องกันและรักษาโรคภัยไข้เจ็บเป็นต้น

© Authors

2. เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจได้ องค์การจะต้องเป็นเจ้าของหรือสามารถควบคุมองค์ประกอบแต่ละอย่างที่จำเป็นและสำคัญเอาไว้ได้ (necessary elements) ตัวอย่างเช่น หน่วยงานทางด้านสาธารณสุขจะต้องมีเงินทุน มีเจ้าหน้าที่วิชาชีพและมีคนไข้ มีสถานที่เหมาะสม ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จลุล่วงได้
3. ในการที่จะเข้าถึงและได้มาซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นดังที่กล่าวมาเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น องค์การจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับองค์การอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า รูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างทรัพยากรที่จำเป็นและต้องการกับตัวการกระทำทางสังคมอื่น ๆ (social actors) ในสิ่งแวดล้อมมีหลายประการ ถ้าจะยกตัวอย่างในกรณีขององค์การพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่อาจต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลของโครงการทางสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนหน่วยงานหนึ่ง แต่หลังจากนั้นถ้าหากองค์การพัฒนาเอกชน (NGOs) ไม่ได้แสวงหาแหล่งเงินทุนจากที่อื่นอีก องค์การอาจต้องกลายเป็นผู้พึ่งพาต่อหน่วยงานที่ให้เงินทุนครั้งแรกในฐานะผู้ให้ทุนสนับสนุน และหน่วยงานที่ให้ทุนหน่วยงานแรกก็จะมีอำนาจเหนือองค์การพัฒนาเอกชน (NGOs) นั้น ๆ ได้ง่าย เป็นต้น

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ยังมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ อีก เช่น แนวคิดทฤษฎีระบบเปิด (open systems perspective) ตามแนวคิดนี้มองภาพองค์การว่า มีการพึ่งพากันอย่างสูงระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมและเป็นระบบที่มีการเกี่ยวโยงกันอย่างซับซ้อน จนกลายเป็นกิจกรรมที่ทำให้ระบบดำรงอยู่ได้ แนวคิดนี้ยังให้ความสำคัญกับการอธิบายถึงการที่ระบบได้ทำหน้าที่ในการธำรงรักษาตัวเองไว้ได้ (system – maintaining functions) และยังเน้นเรื่องกระบวนการมากกว่าการศึกษาเรื่องโครงสร้าง รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ”ความมีประสิทธิผลขององค์การ” อันได้แก่ *ความสามารถในการปรับตัวหรือความยืดหยุ่น และการอยู่ในตำแหน่งหรือฐานะของการต่อรองได้มากที่สุด* ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถขององค์การต่อการได้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม นั่นคือ*การได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและหายาก รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากภายนอกที่เปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายขององค์การอีกด้วย* (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Scott, 1977; Seashore & Yuchtman, 1967) แต่บางครั้งถ้าทรัพยากรมีจำกัด “ความมีประสิทธิผลขององค์การ” อาจจะเป็นเรื่องของการที่*องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและหายากจนประสบผลสำเร็จได้* (Seashore & Yuchtman, 1967) นอกจากนั้นแล้ว องค์การยังต้องมีขีดความสามารถในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อีกด้วย (Etzioni, 1960)

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ยังสอดคล้องกับตัวแบบการสร้างความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วม (participant satisfaction) หรือตัวแบบการใช้กลยุทธ์ของกลุ่มอื่น ๆ ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การ (strategic constituency model) โดยเฉพาะของ Carmeron (1997) ที่มองภาพองค์การเหมือนเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีพลวัตภายใต้เครือข่ายของการแลกเปลี่ยนกันอย่างซับซ้อน ในองค์การที่มีประสิทธิผลตามนัยความหมายนี้ *จึงต้องสร้างความพึงพอใจให้ได้มากพอกับแต่ละกลุ่มที่เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การนั้น (each constituency)* ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นหลักประกันว่า จะได้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและหาได้ยาก

© Authors

มีข้อน่าสังเกตว่า ไม่ว่าทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรจะมีรากฐานมาจากแนวคิดใด ในท้ายที่สุดแล้วทฤษฎีนี้ก็ยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในองค์การอยู่นั่นเอง ดังที่ Pfeffer & Leong (1977) ผู้วางรากฐานสำคัญให้กับทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรคนหนึ่ง ที่ให้ความเห็นไว้อย่างน่าสนใจว่า *"อำนาจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสามารถในการจัดหาและได้มาซึ่งทรัพยากรที่สำคัญ หรือการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ องค์การจึงเหมือนเป็นระบบเปิดทางสังคม ที่จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อนำทรัพยากรเข้ามาสู่องค์การ และบางครั้งจำเป็นต้องมีการร้องขอ (solicit) การสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อธำรงรักษาองค์การเอาไว้"* ตามแนวคิดของ Pfeffer & Leong นี้ องค์การที่มีประสิทธิผลก็คือ องค์การที่สามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจนถึงแบบแผนของการพึ่งพาอาศัยระหว่างกันทางด้านทรัพยากร และเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจนในเรื่องของความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ แล้วมีการตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดจากกลุ่มต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการควบคุมการพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องสำคัญมากที่สุดที่มีผลกระทบต่อองค์การ

ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Pfeffer & Leong นี้ยังมีสิ่งที่น่าสนในอีกคือ เขามอง **"ความมีประสิทธิผลขององค์การ"** ในหลายมิติได้อย่างชัดเจน ดังที่เขาได้ให้ความหมายในเชิงปฏิบัติการไว้ว่า หมายถึง "การที่องค์การมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการกับสิ่งแวดล้อม" อันได้แก่ การบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรให้ มีการพึ่งพาสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโต การมีความสามารถในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่น การอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งที่สามารถต่อรองทรัพยากรการเงินได้ รวมถึงความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและหายาก และการมีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจได้มากพอให้กับแต่ละกลุ่มที่เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การ ทั้งนี้เพื่อสร้างหลักประกันในการได้ทรัพยากรมาอย่างต่อเนื่อง ฯลฯ จะเห็นได้ว่าแต่ละมิติหรือองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญ อันบ่งบอกถึงความมีประสิทธิผลขององค์การได้อย่างชัดเจน และยังเป็นประโยชน์ในการวิจัยสำหรับผู้ที่มีความสนใจศึกษาประเด็นนี้ต่อไป เนื่องจากมันเป็นตัวชี้วัดที่สามารถช่วยให้องค์การได้มาซึ่งทรัพยากรอันจะนำไปสู่การอยู่รอดขององค์การได้ในท้ายที่สุด

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Jeffrey Pfeffer และ Gerald R. Salancik

Pfeffer & Salancik (1978) ได้เขียนหนังสือที่มีชื่อเสียงโด่งดังระดับคลาสสิกและได้รับการจัดอันดับให้เป็นหนังสือระดับดีมากเล่มหนึ่งทางสังคมวิทยาชื่อ **"The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective"** หนังสือเล่มนี้ยังถือได้ว่าเป็นหนังสือเล่มแรก ที่มีการนำเสนอทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นทางการในโลกวิชาการ และยังเป็นหนังสือที่ได้รับการยอมรับและมีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวางในบรรดาชาวอเมริกันที่สืบเชื้อสายมาจากชาวอังกฤษ (Anglo – American) เมื่อมีการนำมาตีพิมพ์ใหม่ในปี 2003 ก็ไม่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม อันแสดงให้เห็นถึงความหนักแน่นของทฤษฎีและความสำคัญของหนังสือเล่มนี้ จากการวิเคราะห์ถึงการถูกนำไปอ้างอิงโดย Gmür (2008) พบว่าหนังสือเล่มนี้ที่มีการจัดพิมพ์ทั้งในปี 1978 และ 2003 เป็นผลงานที่มีความถี่ในการอ้างอิงมากที่สุด

© Authors

สาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้ เป็นเรื่องการทำความเข้าใจพฤติกรรมองค์การในแง่ที่ว่า *เราจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับตัวการกระทำทางสังคมอื่น ๆ (other social actors) ในสิ่งแวดล้อมขององค์การได้อย่างไร องค์การจะยอมทำตามความต้องการของคนอื่น ๆ หรือองค์การจะจัดการกับการต้องพึ่งพาองค์การอื่น ๆ ที่เป็นตัวสร้างแรงบังคับหรือสร้างข้อจำกัด (constraint) ต่อการดำเนินงานขององค์การได้อย่างไร* แม้ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ แต่ทฤษฎีที่เสนอนี้ก็มีความแตกต่างจากผลงานอื่น ๆ ของนักวิชาการที่สนใจศึกษาวิเคราะห์องค์การ เนื่องจากทัศนภาพหรือมุมมอง (perspective) ที่สร้างขึ้นนี้ ปฏิเสธแนวคิดที่มองว่าองค์การสามารถควบคุมตนเองได้ (self-directed) หรือตัวการกระทำต่าง ๆ มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานตามเป้าหมายของตนเอง โดย Pfeffer และ Salancik โต้แย้งว่า *องค์การถูกควบคุมโดยสิ่งอื่น ๆ องค์การจึงต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อการมีอิสระในการปกครองตนเอง รวมถึงการมีอิสระในการคิดหรือการใช้ดุลพินิจ (discretion) อันเป็นแรงบังคับที่มาจากการควบคุมภายนอก*

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Pfeffer และ Salancik มีพื้นฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเช่นเดียวกัน ในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของทั้งสองได้อธิบายว่า “การที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับองค์การอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อม” เราจึงเห็นได้ชัดว่าแนวคิดนี้มีความเชื่อมโยงกับเรื่องอำนาจและการพึ่งพาด้วย ในการศึกษาเรื่องของอำนาจนั้น Perow (1970) และ Salancik & Pfeffer (1974) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ยึดกุมอำนาจ (power holders) แต่ละรายมีความสำคัญมากกว่าคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนที่มีหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรอันมีความสำคัญอย่างมากและจำเป็นต่อการดำรงอยู่รอดขององค์การ เขามักจะเป็นคนที่มีอำนาจมากที่สุด องค์การจึงต้องลดอำนาจขององค์การอื่นที่มีประสิทธิผลในการครอบงำ และยังต้องแสวงหาวิถีทางที่จะทำให้ผลของการต้องพึ่งพาต่อองค์การอื่นลดน้อยลงอีกด้วย (Jacobs, 1974; Pfeffer & Salancik, 1978; Thompson, 1967)

ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนี้ ได้เน้นการพึ่งพาอาศัยกัน (interdependencies) ระหว่างองค์การที่เป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษา (FO) องค์การใดองค์การหนึ่งกับเครือข่ายการติดต่อภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญที่สุดในการปรับโฉมกลยุทธ์ขององค์การได้ ข้อสรุปที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ **การจะเข้าใจพฤติกรรมขององค์การได้นั้น เราต้องทำความเข้าใจบริบท (context) ของพฤติกรรมองค์การ นั่นคือเรื่องของนิเวศวิทยาองค์การ (the ecology of the organization) เสียก่อน** Pfeffer และ Salancik เห็นว่า ทัศนะเช่นนี้มีความสำคัญสำหรับใครก็ตามที่ต้องการแสวงหาความเข้าใจในเรื่ององค์การ เช่นเดียวกันกับใครก็ตามที่ต้องการแสวงหาการจัดการและการควบคุมองค์การ เนื่องจากองค์การไม่อาจหลีกเลี่ยงขอบเขตเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ แท้ที่จริงเราแล้วอาจกล่าวได้ว่า ทุกองค์การที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยสรุปแล้วต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ด้วย ตามแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนี้จึงเห็นว่า *สิ่งแวดล้อมที่มีความผันผวนและมีความสับสน (a turbulent environment) คือปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ใช้ในการอธิบายถึงการที่องค์การขาดแคลนทรัพยากร* และภาวะขาดแคลนทรัพยากรเช่นนี้ มีผลทำให้พันธกิจขององค์การตกอยู่ในภาวะการเสี่ยงต่ออันตรายเป็นอย่างมาก และจากการขาดแคลนทรัพยากรนี้เอง ได้นำไปสู่การหาทางสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อทำให้พันธกิจขององค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

© Authors

เช่นเดียวกับในผลงานการศึกษาตาม “แนวคิดทฤษฎีระบบเปิดขององค์การ” Katz & Kahn (1966) ก็มีการยอมรับกันโดยทั่วไปว่าบริบทหรือสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีความสำคัญในการทำความเข้าใจเรื่อง “โครงสร้างและการดำเนินงานขององค์การ” แต่ถึงกระนั้นผลงานการศึกษาเรื่ององค์การจำนวนมาก ก็ยังไม่ค่อยได้ตระหนักถึงความสำคัญของบริบทสิ่งแวดล้อม หนังสือตำราเกี่ยวกับองค์การส่วนใหญ่มักพรรณนาถึงว่า *องค์การมีการดำเนินงานอย่างไรและองค์การมีการดำรงอยู่เป็นอย่างไร* แต่ในผลงานของ Pfeffer และ Salancik ได้ถกเถียงปัญหาสำคัญที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข (problematic) ในเรื่องที่ว่า **“จะบริหารจัดการให้องค์การอยู่รอดได้อย่างไร?”**

Pfeffer และ Salancik กล่าวว่า **องค์การจะอยู่รอดได้ก็ต่อเมื่อองค์การมีประสิทธิผล ความมีประสิทธิผลมาจากการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ (interest groups) ที่องค์การต้องพึ่งพาทางด้านทรัพยากรและได้รับการสนับสนุน** มองในแง่นี้มีหลายวิถีทางในการบริหารจัดการกับความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ แต่กุญแจสำคัญในการทำให้องค์การอยู่รอดได้ คือ **ความสามารถในการได้มา (to acquire) และการธำรงรักษาไว้ (maintain) ซึ่งทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อม แต่ถ้าองค์การไม่สามารถแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมได้ องค์การก็อาจประสบกับความล้มเหลวได้ในที่สุด** Pfeffer และ Salancik ยืนยันว่า *ความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับการได้มาของทรัพยากรที่มีค่า และหาได้ยากจากสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะแน่นอนและมีต้นทุนต่ำ และกลยุทธ์ที่สามารถทำให้องค์การมีอำนาจเพิ่มมากขึ้นได้ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ก็ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ที่พึงปรารถนา (desired relations)* Ulrich & Barney (1984) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ดูราวกับว่าทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรนี้มองเฉพาะกลยุทธ์การได้อำนาจมามากที่สุด ทั้งนี้เพื่อสร้างหลักประกันหรือทำให้เกิดความมั่นใจในความสัมพันธ์ตามที่ปรารถนาได้

ตามทฤษฎีนี้จึงเห็นว่า องค์การจักต้องพยายามควบคุมและใช้อิทธิพลต่อองค์ประกอบบางอย่างของสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่องค์การต้องพยายามควบคุมและใช้อิทธิพลนั้น มันขึ้นอยู่กับว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดได้ขององค์การนั้นหรือไม่ ถ้าทรัพยากรได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสม กลุ่มที่มีการร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรที่สำคัญ (critical coalitions) ก็จะให้การสนับสนุนองค์การต่อไป แต่หากทรัพยากรไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสม พันธมิตรที่สำคัญ ๆ ก็จะไม่ให้การสนับสนุนองค์การ แล้วองค์การอาจล่มสลายลงไปได้ในที่สุด มีเหตุผลบางประการที่องค์การไม่สามารถจัดหาทรัพยากรเพื่อธำรงรักษาการสนับสนุนจากกลุ่มที่มีการร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรที่สำคัญได้ *อาจเป็นเพราะมีการบริหารจัดการที่ผิดพลาด* (Argenti, 1986) *หรืออาจเป็นเพราะทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติตามกลยุทธ์นั้นไม่เพียงพอ* (Tilles, 1963) *หรืออาจเป็นเพราะมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ไม่ดีพอ* (Pfeffer & Salancik, 1978) เป็นต้น

Pfeffer และ Salancik เห็นว่า ปัญหานี้อาจจะดูง่าย ถ้าหากองค์การสามารถควบคุมองค์ประกอบทั้งหมดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ อย่างไรก็ดี ไม่มีองค์การใดที่มีส่วนประกอบสมบูรณ์ในตัวเองพร้อม หรือสามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างสมบูรณ์ (self-contained) เพราะองค์การยังต้องยึดโยงอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยองค์การอื่น ๆ อยู่ด้วย องค์การจึง

© Authors

จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยทรัพยากรที่ต้องการหลายอย่างจากองค์การอื่น ๆ องค์การอาจต้องถูกเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เป็นกลุ่ม องค์การ สหพันธ์ (federations) สมาคม (associations) หรือต้องมีความสัมพันธ์แบบลูกค้ากับผู้ป้อนทรัพยากรการผลิตให้ (customer - supplier relationships) หรืออาจต้องมีความสัมพันธ์ในเชิงการแข่งขัน รวมถึงอาจต้องมีความสัมพันธ์กับกลไกของกฎหมายบ้านเมืองและเรื่องในทางสังคม (a social-legal apparatus) ที่คอยควบคุมลักษณะและข้อจำกัดของความสัมพันธ์เหล่านี้อยู่ นอกจากนั้นแล้ว องค์การยังต้องมีการแลกเปลี่ยนกับองค์ประกอบอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่ดำรงอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น Pfeffer และ Salancik จึงเห็นว่า สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เป็นจริงไม่ว่าเรากำลังพูดถึงองค์การในภาครัฐ องค์การภาคธุรกิจเอกชน องค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์การที่เป็นแบบระบบราชการ (bureaucratic) หรือองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (organic) ใด ๆ ก็ตาม

จากข้อเท็จจริงที่ว่า องค์การจำเป็นต้องพึ่งพาสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จนั้นในตัวมันเองจะไม่เป็นปัญหาเลย ถ้าสิ่งที่จัดหาให้มีความคงที่และมีหลักประกันที่แน่นอนจากแหล่งของทรัพยากรที่ต้องการ และถ้าทรัพยากรที่ต้องการสามารถจัดหาได้อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะอยู่ภายนอกการควบคุมก็ตาม *แต่ปัญหาเกิดจากไม่เพียงเพราะว่าองค์การจะต้องพึ่งพาต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น หากแต่สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นบางครั้งก็ไม่สามารถพึ่งพาได้อีกด้วย อันเนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง มีองค์การใหม่ ๆ เข้ามาและออกไป และทรัพยากรที่จัดหามาให้นั้นก็อาจมีการเพิ่มขึ้นหรือขาดแคลนลง* เมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง องค์การก็ต้องเผชิญกับปัญหาการไม่สามารถอยู่รอดได้ หรือไม่ก็ต้องเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเองเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยของสิ่งแวดล้อมเหล่านี้

ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Pfeffer และ Salancik จึงเสนอถึงรูปแบบในการได้มาซึ่งทรัพยากร นั่นหมายถึงว่า **องค์การจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนหรือกลุ่มอื่น ๆ ที่ควบคุมทรัพยากรเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าทรัพยากรเหล่านั้นเป็นสิ่งที่หายากหรือขาดแคลน องค์การยิ่งจะต้องมีการติดต่อแลกเปลี่ยน (transact) กับคนหรือกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นและสำคัญ** แต่ความสามารถในการควบคุมอยู่เหนือทรัพยากรอาจทำให้คนอื่นมีอำนาจเหนือองค์การได้ ดังนั้น **ความอยู่รอดขององค์การส่วนหนึ่งจึงอธิบายได้จาความสามารถในการจัดการกับ “เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์” (environmental contingencies) และการแลกเปลี่ยนในเชิงการต่อรอง** เพื่อสร้างความมั่นใจหรือหลักประกันว่าจะได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับว่าเป็นจุดสำคัญอย่างมากต่อการกระทำหรือการดำเนินงานขององค์การ

จากที่กล่าวมา Pfeffer และ Salancik มองว่า แม้ว่าสิ่งแวดล้อมจะมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วก็ยังมีการให้ความสนใจในเรื่องนี้อยู่น้อยมาก เพราะมันเป็นปัญหาเรื่อง **“การได้มาซึ่งทรัพยากร” (acquiring resources)** ขณะที่มีนักวิชาการส่วนใหญ่มักสนใจแต่ปัญหาเรื่อง **“การใช้ทรัพยากร” (using resources)** เสียมากกว่า Pfeffer และ Salancik เห็นว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างบุคคล และทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบองค์การ ฯลฯ ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทั้งสิ้น

© Authors

และเป้าหมายสำคัญของทฤษฎีเหล่านี้ก็มักเป็นเรื่องที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะได้ผลลัพธ์ (output) จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสูงสุดได้ คำถามจึงมักเกี่ยวกับว่า **“จะทำอย่างไรที่จะจูงใจให้คนงานสามารถเพิ่มผลผลิต (productive) ให้ได้มากที่สุด”** แต่คำถามว่า **“ทำอย่างไรจึงจะได้ทรัพยากรมา”** *กลับถูกละเลยอย่างสิ้นเชิง เพราะการได้มาซึ่งทรัพยากรนั้นหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่องค์การจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายนอก*

ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Pfeffer และ Salancik ยังมององค์การต่าง ๆ เหมือนเป็นสมาชิกที่มีการร่วมมือกัน หรือการเป็นพันธมิตรร่วมกัน (as coalitions) ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การร่วมมือกันเหล่านี้มีทั้งเป็นการร่วมมือกันภายใน (เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง เป็นต้น) หรืออาจเป็นความร่วมมือกันภายนอก (เช่น ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผู้ส่งมอบหรือผู้ป้อนทรัพยากรการผลิต (suppliers) คู่แข่ง รัฐบาล เป็นต้น) โดยในแต่ละกลุ่มของผู้ที่ร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรร่วมกันเหล่านี้ อาจมีอำนาจบางอย่างเหนือองค์การได้ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันคือ **ประการแรก** พวกเขาอาจเป็นเจ้าของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การ (ตัวอย่างเช่น ผู้ถือหุ้นรายใหญ่) **ประการที่สอง** พวกเขาอาจเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรตามที่องค์การต้องการ (เช่น ผู้บริหารในหน่วยงานหรือแผนกที่สำคัญ หรือผู้ควบคุมวัตถุดิบต่าง ๆ) **ประการที่สาม** กลุ่มคนที่มีการร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรกันอาจควบคุมการเข้าถึงทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็น (เช่น สหภาพแรงงานที่ควบคุมแรงงานที่มีทักษะขององค์การ) **ประการสุดท้าย** กลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันหรือเป็นพันธมิตรกัน อาจเป็นผู้ออกกฎระเบียบ (regulate) ในการใช้ทรัพยากรที่สำคัญที่พวกเขาเป็นเจ้าของได้

เมื่อเป็นเช่นนี้การเปลี่ยนแปลงในองค์การจึงอาจเกิดขึ้นได้ง่าย อันเนื่องจากความต้องการในผลประโยชน์ของพันธมิตรหรือกลุ่มคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหลาย ที่จะต้องได้รับการตอบสนองในบางวิถีทางถ้าองค์การต้องการอยู่รอด Pfeffer และ Salancik จึงได้เสนอข้อถกเถียงเรื่องการตอบสนองอันหลากหลายที่องค์การสามารถนำมาใช้ได้เพื่อความอยู่รอด การตอบสนองเหล่านี้นับตั้งแต่การปฏิเสธ (refusal) หรือการหลีกเลี่ยงกระทำตามความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ไปจนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล หรือการปรับตัว (adaptation) หรือการยินยอมทำตามความต้องการของกลุ่ม องค์การ หรือพันธมิตรเหล่านั้น แต่สำหรับ Sheppard (1995) แล้วเขาเห็นว่า ความสามารถขององค์การในการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะอย่างได้สำเร็จนั้น รวมถึงความสามารถในการธำรงรักษาการพึ่งพาเอาไว้ได้กับองค์ประกอบสำคัญของส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ก็เหมือนกับเป็น “ทรัพยากรอย่างหนึ่งที่องค์การหามาได้” ในท่ามกลางความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม อันขึ้นอยู่กับความต้องการของกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันหรือเป็นพันธมิตรกัน และการดำเนินการกับข้อมูลที่ถูกต้องด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจต่อมาคือ Pfeffer และ Salancik ได้แยกให้เห็นอย่างชัดเจนระหว่าง “ความมีประสิทธิผลขององค์การ” (organizational effectiveness) กับ “ความมีประสิทธิภาพขององค์การ” (organizational efficiency) โดย “ความมีประสิทธิผลขององค์การ” ก็คือความสามารถขององค์การนั้นในการสร้างผลลัพธ์และการกระทำอันเป็นที่ถูกใจและยอมรับกันได้ (acceptable outcomes and actions) ความมีประสิทธิผลขององค์การ ยังเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติที่องค์การใช้ในการเผชิญกับความต้องการของกลุ่ม และองค์การต่าง ๆ ที่มา*จากภายนอก*

© Authors

แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าองค์การจะต้องขึ้นอยู่กับความกรุณาปราณีจากผู้ที่อยู่ภายนอกเท่านั้น (mercy of outsiders) เนื่องจากโดยข้อเท็จจริงแล้ว องค์การยังสามารถจัดการโดยใช้เล่ห์เหลี่ยมพลิกสถานการณ์เพื่อให้ได้ประโยชน์ (manipulate) หรือการใช้อิทธิพล (influence) รวมทั้งการทำให้เป็นที่ถูกใจและยอมรับกันได้ด้วยกิจกรรมขององค์การเอง และจากประเด็นนี้เองความมีประสิทธิผลยังถูกให้ความหมายในแง่เดียวกับ “ความอยู่รอดขององค์การ” ดังนั้น ความมีประสิทธิผลขององค์การใดองค์การหนึ่งจึงเป็นคำถามในทางสังคมการเมืองด้วย

ส่วน “ความมีประสิทธิภาพ” คือ มาตรฐานของการปฏิบัติในองค์การ อันมาจากคำถามที่ว่าเราควรจะทำในสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้อย่างไร (how well is it being done) ความมีประสิทธิภาพวัดจากการดูอัตราของทรัพยากรที่ได้ใช้ไปเพื่อให้เกิดผลผลิตออกมา จะเห็นได้ว่าความมีประสิทธิภาพค่อนข้างจะปลอดจากค่านิยม และมีอิสระในการใช้เกณฑ์เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (output) เนื่องจากความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการทำให้ดีกว่าในสิ่งที่องค์การกำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น แรงกดดันที่มาจากภายนอกต่อองค์การ จึงจำกัดขอบเขตอยู่แต่เฉพาะเรื่องการสร้างความมีประสิทธิภาพอันเป็น*เรื่องภายใน*องค์การเท่านั้น ขณะที่โครงสร้างของการควบคุมและอิทธิพลภายในองค์การก็ง่ายกว่าในการธำรงรักษาไว้ แต่ที่มากไปกว่านั้นคือเรื่องความมีประสิทธิภาพเป็น **“ปัญหาในทางการบริหารจัดการ” (managerial problem)** ซึ่งรับรู้กันว่าเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ง่ายกว่า

ตามแนวคิดทฤษฎีนี้ยังเห็นอีกว่า ไม่มีองค์การใดที่สามารถควบคุมทรัพยากรที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้ทั้งหมด ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงการแลกเปลี่ยนกับองค์การอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างหลักประกันในการได้มาซึ่งทรัพยากรมากขึ้น องค์การอาจจำเป็นต้องพยายามใช้อิทธิพลต่อผู้จัดหาทรัพยากร ซึ่งอาจกระทำได้โดยใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการตามความต้องการของคนหรือกลุ่มอื่น ๆ ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การ หรืออาจดัดแปลงแก้ไขความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยน หรือโดยผ่านการเจรจาต่อรอง ยังมีอีกหลายวิธีที่องค์การสามารถเลือกใช้อิทธิพลต่อกลุ่มอื่น ๆ ในความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยน เช่น การใช้โครงสร้างขนาดที่ใหญ่กว่าเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง การสร้างความเชื่อมโยงกับองค์การอื่น ๆ โดยผ่านการเป็นคณะกรรมการอำนวยการร่วมกัน (board interlocks) หรือโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารที่มาจากภายนอก (outside directors) มีการลงทุนในโครงการบางอย่างร่วมกันกับองค์การอื่น (joint ventures) การดึงเอาการพึ่งพาเข้ามาสู่องค์การโดยผ่านการควบรวมกิจกรรมเข้าไว้ด้วยกัน (a merger) อันจะทำให้ผู้ป้อนทรัพยากรการผลิตที่เคยบีบคั้นให้องค์การยอมทำตามไม่สามารถกระทำได้อีกต่อไป รวมถึงการประสานกับภายนอกด้วยการทำสัญญาต่อกัน (use of contracts) การดัดแปลงแก้ไขแรงบังคับของสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสม การปรับปรุงการพึ่งอาศัยระหว่างกัน และการดำเนินงานทางการเมือง (political action) เป็นต้น

ในบทความเรื่อง “Resource Dependence Theory: A Review” ของ Amy J. Hillman, Michael C. Withers, Brian J. Collins (2009) ได้ชี้ให้เห็นว่า นับตั้งแต่ผลงานเรื่องทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Pfeffer และ Salancik ได้เผยแพร่ออกมากว่า 30 ปี แล้ว แต่ก็ยังเป็นผลงานที่ทรงอิทธิพลอยู่อย่างมาก ในช่วงระหว่างเวลานั้น ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรได้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยอย่างกว้างขวาง ในหัวข้อที่ต้องการอธิบายว่า องค์การจะสามารถลดการพึ่งพาต่อสิ่งแวดล้อม

© Authors

ได้อย่างไร และองค์การสามารถลดความไม่แน่นอนในการได้มาซึ่งทรัพยากรลงได้อย่างไร ในบทความนี้ผู้เขียนได้ประเมินถึงพัฒนาการของแนวความคิด การนำมาวิจัยในเชิงประจักษ์ และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ในโครงสร้างของบทความยังได้พิจารณาทบทวนถึงข้อเสนอที่เป็นทางเลือกซึ่งก็คือกลยุทธ์ขององค์การนั่นเองทั้ง 5 ประการของ Pfeffer และ Salancik ที่เชื่อว่าจะทำให้องค์การสามารถลดการพึ่งพาต่อสิ่งแวดล้อมได้ คือ (1) การควบรวมด้วยกันและบูรณาการในแนวตั้ง (mergers/vertical integration) (2) การร่วมทุนและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (joint ventures and interorganizational relationships) (3) การจัดตั้งกรรมการบริหารร่วมกัน (boards of directors) (4) การดำเนินกิจกรรมทางการเมือง (political action) และ (5) การสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (executive succession) ในบทความนี้ผู้เขียนยังได้สังเคราะห์ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรให้เข้ากับแนวคิดร่วมสมัย และได้เสนอทิศทางการวิจัยในอนาคตไว้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีของ Pfeffer และ Salancik ได้ขยายแนวคิดของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของนักวิชาการก่อนหน้านี้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประการสำคัญคือการเสนอกลยุทธ์สำคัญต่าง ๆ ที่เป็นทางออกในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมองค์การเพื่อการได้มาซึ่งทรัพยากรไว้อย่างน่าสนใจ เราอาจกล่าวได้ว่า ในบรรดาผลงานทางสังคมวิทยาทั้งปวงที่ผ่านมามักเป็นเรื่องของการพรรณนาและการหาคำอธิบายต่อปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษาเท่านั้น แต่ในผลงานของ Pfeffer และ Salancik ได้ไปไกลกว่านั้นคือมีการเสนอกลยุทธ์ขององค์การในการบริหารจัดการกับสิ่งแวดล้อมองค์การ และการสร้างอำนาจให้กับองค์การเพื่อการอยู่รอดได้อย่างเป็นที่ประจักษ์ชัด และนี่ก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่ง ที่ทำให้ผลงานทางทฤษฎีของทั้งสองคนจัดอยู่ในผลงานระดับคลาสิก รวมทั้งได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในทางสังคมศาสตร์ของโลกตะวันตกมาเป็นเวลาช้านาน

อย่างไรก็ดี แม้ว่าทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Pfeffer และ Salancik จะถูกอ้างถึงและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง จากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า “พฤติกรรมองค์การทั้งหลายถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อมองค์การ” อันมาจากคำอธิบายในทางสังคมวิทยาดั้งเดิมที่เห็นว่าบรรดาผู้กระการทั้งหลาย (actors) ล้วนถูกขัดเกลาทางสังคมและถูกกำกับควบคุมโดยบรรทัดฐานทางสังคม (social norms) กฎระเบียบ (rules) และข้อพันธะผูกพันต่าง ๆ (obligations) แต่แนวคิดทางสังคมวิทยาเช่นนี้ก็ถูกโจมตีอย่างมากจากนักวิชาการในยุคหลัง เช่น James S. Coleman (1988) ที่วิพากษ์วิจารณ์ว่าถ้าเป็นเช่นนั้นจริงตัวผู้กระทำการหรือองค์การก็ไม่สามารถมีเครื่องยนต์ในการขับเคลื่อนการกระทำของตัวเองได้เลยหรือ (the actor has no engine of action) และตัวผู้กระทำการเองก็ไม่มีแม้กระทั่งแรงกระตุ้นภายในเพื่อทำให้ตนไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางที่ตนต้องการได้เลยหรือ แนวคิดนี้จึงนับว่ามีความบกพร่องอย่างมาก (serious defects) ถ้าหากเห็นว่าผู้กระทำการหรือองค์การถูกปรับแต่งโดยสิ่งแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ขณะที่ตามแนวคิดเรื่อง “โครงสร้าง – ผู้กระทำการ” (structure – agency) ก็มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า แทนที่นักทฤษฎีจะสนใจแต่เรื่องอิทธิพลของโครงสร้างทางสังคมอย่างเดียวควรหันมาให้ความสนใจกับเรื่องความสามารถของมนุษย์ที่จะแหวกกฎเกณฑ์ของโครงสร้างและสถาบันทางสังคมด้วย ดังเช่น แนวคิดของ Pierre Bourdier (1977) Anthony Giddens (1984)

© Authors

และ Jurgen Harbermas (1987) เป็นต้น นักคิดทั้งหมดนี้ล้วนยืนยันว่าปัจเจกชนสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวเขาเองได้ คำว่า “agency” ไม่ได้จำกัดเพียงแค่ปัจเจกชน แต่อาจเทียบกับองค์การประเภทต่าง ๆ ได้ ดังนั้น องค์การก็เช่นเดียวกันไม่ได้ตกเป็นเหยื่อของแรงบังคับจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีอิสระสามารถกระทำการบางอย่างด้วยตนเองได้

บทสรุป

ในบทความนี้ ผู้เขียนได้สะท้อนให้เห็นถึงการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม ด้วยการนำทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรมาเป็นตัวอย่างให้เห็น และได้กล่าวถึงพื้นฐานที่มาของแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรว่ามีที่มาอย่างซับซ้อน โดยมีต้นกำเนิดมาจากสาขาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ที่กล่าวถึงว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นองค์การที่มีอำนาจ องค์การต่าง ๆ ถูกมองเสมือนหนึ่งว่าเป็นกลุ่มที่ต้องมีการร่วมมือกันหรือเป็นพันธมิตรกับองค์การอื่น ๆ องค์การจำเป็นต้องมีการดัดแปลงแก้ไขโครงสร้างและพฤติกรรมองค์การ เพื่อให้ได้มาและการธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่ต้องการจากภายนอกเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และการที่องค์การจะดำรงอยู่ได้ก็ต้องมีกลยุทธ์หรือความสามารถในการควบคุมเหนือทรัพยากรเพื่อลดการพึ่งพาต่อองค์การอื่น ๆ และต้องมีความสามารถในการเข้าควบคุมเหนือทรัพยากรเพื่อทำให้องค์การอื่น ๆ ต้องพึ่งพาต่อองค์การมากขึ้นด้วย จะเห็นได้ว่าแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องอำนาจขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากอำนาจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่สำคัญ และยังรวมถึงการช่วยแก้ไขปัญหาสำคัญให้กับองค์การอีกด้วย องค์การยังถูกมองเหมือนเป็นระบบเปิด ที่จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อการได้มาซึ่งทรัพยากร

นอกจากการให้ความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ของอำนาจแล้ว ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรยังมีต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่กล่าวถึงภาวะของความสมดุลในการแลกเปลี่ยน และความคาดหวังจากการแลกเปลี่ยน อย่างไรก็ดี ยังมีนักวิชาการบางคนเห็นว่าหัวใจสำคัญของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนยังมีอีกหลายแนวคิดที่อยู่เบื้องหลัง เช่น ในการที่จะเข้าถึงและได้มาซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์นั้น องค์การจะต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์กับองค์การอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันอีกด้วย เป็นต้น

ในตอนท้ายของบทความนี้ ได้นำเสนอให้เห็นถึงแนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรของ Pfeffer และ Salancik ที่จัดได้ว่าเป็นตัวแบบอย่างเป็นทางการของทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร อันมีความแตกต่างจากนักวิชาการโดยทั่วไปที่สนใจศึกษาวิเคราะห์องค์การ โดยทั้ง Pfeffer และ Salancik เห็นว่า องค์การถูกควบคุมโดยสิ่งอื่น ๆ องค์การจึงต้องมีการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อการมีอิสระในการปกครองตนเอง รวมถึงการมีอิสระในการคิดหรือใช้ดุลยพินิจเพื่อให้หลุดพ้นจากแรงบังคับที่มาจากภายนอก องค์การจะอยู่รอดได้ก็ต่อเมื่อองค์การมีประสิทธิผล ความมีประสิทธิผลมาจากการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มคนต่าง ๆ ที่องค์การต้องพึ่งพิงทางด้านทรัพยากรและได้รับการสนับสนุน แต่กุญแจสำคัญที่ทำให้องค์การอยู่รอดได้คือ ความสามารถในการได้มาและการธำรงรักษาทรัพยากรที่สำคัญจากสิ่งแวดล้อมเอาไว้ได้ แต่ถ้าองค์การไม่สามารถ

© Authors

แสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมได้ก็อาจประสบความล้มเหลวได้ ทั้ง Pfeffer และ Salancik จึงยืนยันว่าความอยู่รอดขององค์การจึงขึ้นอยู่กับการได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและหาได้ยากจากสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะแน่นอน การใช้กลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้องค์การมีอำนาจเพิ่มขึ้นได้ก็นับว่าเป็นความสัมพันธ์ที่พึงปรารถนาเช่นกัน อย่างไรก็ดี ยังมีแนวคิดและทฤษฎีอื่นที่ให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม เช่น แนวคิดเรื่องการปรับตัว (the adaptive) กระบวนการรับรู้ (the cognitive) และนิเวศวิทยาทางด้านประชากร (population-ecology) เป็นต้น ซึ่งผู้ที่สนใจศึกษาวิเคราะห์องค์การตามแนวทางสังคมวิทยาองค์การ ควรทำความเข้าใจเพิ่มเติมเพื่อค้นหาทฤษฎีที่มีความเหมาะสมที่สุดมาใช้กับปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

Aiken, M., & Hage, J. (1968). Organizational interdependence and intra-organizational structure. *American Sociological Review, 33*(6), 912–930.

Aldrich, H. E. (1979). *Organizations and environments.* Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Aldrich, H. E., & Pfeffer, J. (2002). Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology*, *2*(4), 79-105.

Amy J. Hillman, Michael C. Withers, Brian J. Collins. (2009). Resource Dependence Theory: A Review. *Journal of management, 35*(6), 1404 - 1427.

Argenti, J. (1976). Corporate collapse: The causes and symptoms. New York: McGraw Hill.

Bourdier, Pierre. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. London: Cambridge.

Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry, 34*(2), 193-206.

Cameron, G. (1997). *Protecting children and supporting families: Promising programs and organizational realities.* New York: Aldine De Gruyter.

Giddens, Anthony. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Los Angeles : University of California Press.

Perrow, C. (1970). *Organizational analysis: A sociological view.* Marceline, Missouri: Wadsworth Publishing Company.

Dahl, R. A. (1957). The concept of power. *Behavioral Science, 2*(3), 201-215.

Drucker, P. F. (1995). *Managing in a time of great change.* New York: Truman Tally Book/Dutton.

Emerson, R. M. (1962). Power–Dependence Relations. *American Sociological Review*, *27*(1), 31-41.

Etzioni, A. (1960). Two approaches to organizational analysis: A critique and a suggestion. *Administrative Science Quarterly, 5*(2), 257–278.

© *Authors*

Frishammar, J. (2014). Organizational environment revisited: A conceptual review and integration. *International Studies of Management & Organization, 36*(3), 22-49.

Gmür, M. (2008). Co-citation analysis and the search for invisible colleges: A methodological evaluation. *Scientometrics, 57*(1), 27-57.

Hickson, D. J., Hinings, C. R., Lee, C. A., Schneck, R. E., & Pennings, J. M. (1971). A strategic contingencies' theory of intraorganizational power. *Administrative Science Quarterly, 16*(2), 216-229.

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology, 63*(6), 597-606.

Jacobs, D. (1974). Dependency and vulnerability: An exchange approach to the control of organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*(1), 45-59.

Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review, 57*(4), 65-75.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations.* New York: Wiley & Sons.

Kotter, J. P. (1977). Power, dependence, and effective management. *Harvard Business Review, 55*(4), 18-27.

_____. (1979). Managing external dependence. *Academy of Management Review, 4*(1), 87-92

Levine, S., & White, P. E. (1961). Exchange as a conceptual framework for the study of interorganizational relationships. *Administrative Science Quarterly, 5*(4), 583–601.

Osborn, R.N., & Hunt, J. G. (1974). Environment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 19*(2), 231-246.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations.* Marshfield, Mass.: Pitman Pub.

Pfeffer, J., & Leong, A. (1977). Resource allocations in united funds: Examination of power and dependence. *Social Forces, 55*(3), 775-790.

Pfeffer, J., & Moore, W. L. (1980). Power in university budgeting: A replication and extension. *Administrative Science Quarterly, 25*(4), 637-653.

Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective.* New York: Harper & Row Publishers.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science, 29*(3), 363-377.

© Authors

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1974). The bases and use of power in organizational decision making: The case of a university. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 453-473.

Scott, W. R. (1977). The effectiveness of organizational effectiveness studies. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, P. S. Goodman, & J. M. Pennings (eds.), pp. 63–95. San Francisco: Jossey-Bass

Seabright, M. A., Levinthal, D. A., & Fichman, M. (1992). Role of individual attachments in the dissolution of interorganizational relationships. *Academy of Management Journal, 35*(1), 122-160.

Seashore, S. E., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative Science Quarterly, 12*(3), 377-395.

Selznick, P. (1949). *TVA and the grass roots: A study in the sociology of formal organization*. Berkeley and Los Angeles: University of California.

Sheppard, B. H., & Sherman, D. M. (1998). The grammars of trust: a model and general implications. *The Academy of Management Review, 23*(3), 422-437.

Sheppard, J. P. (1995). A resource dependence approach to organizational failure. *Social Science Research, 24*(1), 28-62.

Suarez, F. F., & Oliva, R. (2015). Environmental change and organizational transformation. *Industrial and Corporate Change, 14*(6), 1017-1041.

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. McGraw-Hill.

Tilles, S. (1963). The manager's job: a systems approach, *Harvard Business Review, 41*(1), 73-81.

Ulrich, D., & Barney, J.B. (1984). Perspectives in organizations: Resource dependence, efficiency, and population. *Academy of Management Review, 9*(3), 471-81.

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization.* Translated by A. M. Henderson and Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

© *Authors*