

## มโนทัศน์อัตลักษณ์ในทฤษฎีองค์การยุคคลาสสิก: การวิเคราะห์ระบบมโนทัศน์ในงานเขียน

### The Principle of Scientific Management ของ Frederick Taylor

ภักคนันต์ เลื่องปัญญาวงศ์<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ศึกษางานเขียนของ Frederick Taylor เรื่อง *The Principle of Scientific Management* ผ่านแนวคิด CED ของ Stuart Albert และ David Whetten ด้วยวิธีการศึกษาเชิงตีความ เพื่อวิเคราะห์หามโนทัศน์อัตลักษณ์ที่ปรากฏอยู่ในงานเขียนของ Taylor จากการตีความพบว่า เมื่อทดลองวิเคราะห์องค์ประกอบมโนทัศน์อัตลักษณ์ในทฤษฎีองค์การกับงานเขียนของเทย์เลอร์ สามารถมองเห็นร่องรอยของมโนทัศน์อัตลักษณ์ ปรากฏอยู่ทั่วไปในงานเขียน ซึ่งอาจอนุมานว่าข้อวิพากษ์จากนักวิชาการรุ่นหลังที่มี ว่า Taylor ยกย่องประสิทธิภาพการทำงานจนละเลยความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น อาจไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของ Taylor เสียทีเดียว เพราะงานชิ้นนี้ไม่ได้ละทิ้งลักษณะของมนุษยนิยม เพียงแต่เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาการทำงานในบริบททางสังคมและเศรษฐกิจตามช่วงเวลา ที่งานชิ้นนี้ถูกสร้างขึ้น

**คำสำคัญ:** ทฤษฎีองค์การ อัตลักษณ์ การวิเคราะห์ระบบมโนทัศน์

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
<Email: phakkanan.leong@rumail.ru.ac.th>

## Identity Concept in Classical Organizational Theory: A Systemic Conceptual Analysis of Frederick Taylor's The Principle of Scientific Management

Phakkanan Leongpanyawong<sup>2</sup>

### ABSTRACT

This article aims to study Frederick Taylor's *The Principle of Scientific Management* as a case study for Stuart Albert and David Whetten's CED framework. The author used an interpretative method to analyze the work for identity traces in Taylor's writing. According to this experiment, there are traces of humanism related to the identity concept in many parts of the work. This should imply the main criticism of later scholars on Taylor's insistent of the 'one-best-way' method in the cost of the human condition in the workplace that is somewhat incorrect. Therefore, we could read Taylor's work as part of the socio-economic context and relate the work as one of the ways to elevate human living conditions during his era.

**Keywords:** Organizational Theory, Identity, Systemic Conceptual Analysis

---

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University  
<Email: phakkanan.leong@rumail.ru.ac.th>

## บทนำ

การปรับใช้มโนทัศน์เกี่ยวกับ “อัตลักษณ์ (identity)” ในทฤษฎีองค์การ มีพัฒนาการเริ่มต้นเมื่อนักคิดสองคนคือ สจวร์ต อัลเบิร์ต และ เดวิด เวทเทน (Stuart Albert & David Whetten) ตีพิมพ์บทความเกี่ยวกับมโนทัศน์ดังกล่าว ในการศึกษาองค์การ (Jittaruttha, 2018, p. 455) บทความชิ้นดังกล่าวนับเป็นหมุดหมาย เริ่มต้นที่ทำให้มโนทัศน์ว่าด้วยอัตลักษณ์ กลายเป็นแนวทางในการศึกษาองค์การ ที่สำคัญที่สามารถแยกออกได้จากทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (organizational behavior) และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) (Whetten & Godfrey, 1998, pp. 52-53)

ความนิยมของแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ เห็นได้จากการใช้เป็นเครื่องมืออธิบายในหลายกรณีศึกษาขององค์ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ (Cornelissen, 2002; Harquail & King, 2010; He & Brown, 2013; McMillan, 2019) หรือแม้กระทั่ง การบอกว่า “รัฐประศาสนศาสตร์ประสพวิกฤติด้านอัตลักษณ์” (Henderson, 1969; Raadschelders, 2010; Rutgers, 1997, 1998; Schachter, 1998) การขยายกรอบมโนทัศน์ที่ให้ปัจจัยหรือตัวแปรในองค์การสามารถพิจารณาด้วยมโนทัศน์อัตลักษณ์ และเกิดความลุ่มลึกในการอธิบายปัญหาการจัดการหรือการบริหารงานในองค์การ นั้น ๆ (Ravasi & van Rekom, 2003)

บทความฉบับนี้ ศึกษาานิยามอัตลักษณ์ตามความเข้าใจของ อัลเบิร์ตและ เวทเทน (Albert & Whetten, 1985) หนึ่งในผู้บุกเบิกการใช้มโนทัศน์อัตลักษณ์ จนเกิดเป็นกระแสการศึกษาเรื่องอัตลักษณ์ในทฤษฎีองค์การ โดยตั้งคำถามว่ามีความเป็นไปได้หรือไม่ที่นักคิดรุ่นก่อนหน้าจะไม่รับรู้หรือเข้าใจสิ่งที่เรียกว่า “อัตลักษณ์” ซึ่งงานเขียนของเขาเหล่านั้นได้กลายเป็นวรรณกรรมแนวคิดด้านองค์การที่ผู้ศึกษาในยุคหลังนำมาใช้อ้างอิงอย่างแพร่หลายในองค์ความรู้รัฐประศาสนศาสตร์ โดยการตอบคำถามนี้ ผู้เขียนอาศัยสมมติฐานเบื้องต้นสองประการ ประการแรก การที่นักทฤษฎีจะเข้าใจมโนทัศน์หนึ่ง ๆ ย่อมประกอบด้วยบริบททางสังคม สภาพแวดล้อม และประเด็นร่วมสมัยอยู่พร้อมกัน แน่แน่นอนว่าในสมัยของ เฟดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) คำว่า “อัตลักษณ์ (identity)” ยังไม่ใช่อะไรที่เป็นปกติ ในองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ (normal science) แต่อาจเป็นสิ่งที่ผู้เขียนทฤษฎี เข้าใจ และใช้มันด้วยคำหรือประโยคบอกเล่า อันมีความหมายในแนวเดียวกัน

สมมติฐานประการที่สอง การนำแนวความคิดจากยุคหนึ่งไปตัดสินแนวความคิดในอีกยุคหนึ่ง คงไม่อาจสร้างเป็นข้อสรุปได้โดยสิ้นเชิงปราศจากข้อสงสัย สิ่งที่สามารถทำได้ในฐานะผู้ศึกษา คือ การทำความเข้าใจความหมายที่ผู้เขียนงานนั้น ๆ พยายามสื่อออกมา และพิสูจน์ทราบด้วยบริบทแวดล้อมในเอกสารและบริบทแวดล้อมของการใช้คำหรือรูปประโยค หรือการเชื่อมโยงกับงานเขียนหรือความเข้าใจของนักทฤษฎีอื่น ๆ ในห้วงเวลาเดียวกัน การพิสูจน์ทราบตามสมมติฐานที่สอง จึงเชื่อมโยงไปหากรอบการวิเคราะห์ของประเด็นศึกษา โดยผู้เขียนใช้การวิเคราะห์ห่มโนทัศน์ (conceptual analysis) เป็นเครื่องมือ ซึ่งคิดว่าพลังการอธิบายของกรอบการวิเคราะห์นี้ อาจแสดงร่องรอยของมโนทัศน์อัตลักษณ์ในสิ่งที่นำมาศึกษาก็เป็นได้

เพื่อทดสอบข้อสมมติฐานข้างต้น บทความฉบับนี้ จึงทดลองศึกษามโนทัศน์อัตลักษณ์ในงานเขียนคลาสสิกของ เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) คือ *The Principle of Scientific Management* (1919) เหตุที่ผู้เขียนเลือกงานทั้งชิ้นนี้เป็นวัตถุในการศึกษา สืบเนื่องจากข้อเขียนด้านทฤษฎีองค์การ โดย เจย์ เอ็ม ชาฟริตซ์ และ เจ. สตีเฟน ออต (Jay M. Shafritz & J. Steven Ott) มองว่าผลงานของ เทย์เลอร์ถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการศึกษาองค์การ กล่าวคือ

“เมื่อผู้ใดจะสร้างยานอวกาศ คนนั้นจะต้องเริ่มศึกษางานของนิวตัน (Isaac Newton, ผู้เขียน) ส่วนใครที่จะออกแบบและจัดการองค์การ ย่อมต้องเริ่มที่ฟายอล เทย์เลอร์ และ เบอรันาร์ด (Henri Fayol, Frederick Taylor, & Chester Bernard, ผู้เขียน)...งานคลาสสิกเหล่านี้แม้ว่าจะเก่าเพียงใดแต่ไม่เคยล้าสมัย งานคลาสสิกจะเป็นงานคลาสสิกอยู่เสมอ เพราะว่างานเหล่านี้ยังมีคุณค่าสำหรับนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่จะเริ่มศึกษาองค์การ”

(Shafritz & Ott, 2001, pp. 1-2)

ในแง่ของขอบเขตการศึกษาประเด็นว่าด้วยอัตลักษณ์ ถือเป็นประเด็นใหญ่และเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ โดยเฉพาะจิตวิทยาและสังคมวิทยา หรืออาจนับรวมไปถึงมานุษยวิทยา และองค์ความรู้ในศาสตร์เหล่านี้ ย่อมมีความรู้มรรยทางทฤษฎีอัตลักษณ์มากกว่าสาขาวิชารัฐศาสตร์อย่างไร้ข้อสงสัยได้ (Pheungphusakul, 2003) ซึ่งอัลเบิร์ตและเวธเทินเองก็อาศัยพัฒนาการขององค์ความรู้

ดังกล่าวมาสร้างกรอบทฤษฎีของตน (Ashforth & Mael, 1989) บทความฉบับนี้จึงวางขอบเขตการอภิปรายประเด็นอัตลักษณ์ในกลุ่มทฤษฎีองค์การ ไม่ได้พิจารณาประเด็นอัตลักษณ์ที่ปรากฏในสังคมศาสตร์สาขาอื่น การศึกษาอัตลักษณ์ตามแนวทางของนักทฤษฎีองค์การ คืออัลเบิร์ตและเวธเทน ถือเป็นขอบเขตของประเด็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ที่ผู้เขียนใช้อภิปรายตลอดบทความนี้

ข้อพิจารณาเกี่ยวกับขอบเขตการศึกษาอีกประเด็นหนึ่งเกี่ยวกับการเลือกใช้เฉพาะงานเขียนของเทย์เลอร์เป็นงานหลักในการศึกษา อันที่จริงความตั้งใจของผู้เขียนในเบื้องต้น ต้องการศึกษางานเขียนคลาสสิกตามคำกล่าวอ้างของชาฟริตซ์และออกต โดยเพิ่มเติมส่วนของฟายอลและเบอร์นาร์ตด้วย แต่เมื่อพิจารณาข้อจำกัดในแง่ของพื้นที่การนำเสนอ และเห็นว่ากรณีการเปรียบเทียบงานแต่ละนักทฤษฎีอาจเป็นคำอธิบายในอีกระเบียบวิธีการศึกษาหนึ่ง ผู้เขียนจึงตัดสินใจเลือกใช้งานของเทย์เลอร์มาอภิปรายเป็นหลักในบทความนี้ เหตุผลของความสนใจต่อเทย์เลอร์สืบเนื่องจากการโจมตีของนักทฤษฎีในรุ่นหลังต่อแนวคิด “วิธีการที่ดีที่สุด” (one best way) และการทำมนุษย์ให้เป็นเครื่องจักร ซึ่งทำให้ดูเหมือนว่างานของเทย์เลอร์จะไม่มีความเป็นมนุษย์นิยม และอยู่ห่างไกลต่อแนวคิดอัตลักษณ์อันมีองค์ประกอบความเป็นมนุษย์นิยมเป็นหัวใจหลัก ความท้าทายเช่นนี้จึงกระตุ้นความสนใจให้ผู้เขียนหยิบงานของเทย์เลอร์ขึ้นมาพิจารณาศึกษาในคราวนี้

บทความนี้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็นสี่ส่วน ส่วนแรก ผู้เขียนนำเสนอระเบียบวิธีระบบวิเคราะห์มโนทัศน์ อธิบายที่มาและประโยชน์จากการใช้ระเบียบวิธีในการศึกษาเปรียบเทียบมโนทัศน์ ส่วนถัดมาเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมโนทัศน์อัตลักษณ์ของอัลเบิร์ตและเวธเทน ซึ่งแยกให้เห็นองค์ประกอบของมโนทัศน์อัตลักษณ์ในข้อเสนอของทั้งสอง ส่วนที่สามเสนอการตีความงานของเทย์เลอร์ ผ่านการพิจารณาองค์ประกอบอัตลักษณ์ดังที่อัลเบิร์ตและเวธเทนนำเสนอ และปิดท้ายด้วยส่วนสรุป

### ระเบียบวิธีระบบวิเคราะห์มโนทัศน์

ระบบวิเคราะห์มโนทัศน์ (systemic concept analysis) เป็นข้อเสนอของนักวิชาการชาวฟินแลนด์ เพื่อสร้างระบบความสัมพันธ์ของมโนทัศน์ของสาขาวิชาหนึ่ง ๆ อนิตา นูโปเนน (Anita Nuopponen) อาศัยองค์ความรู้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ และศัพท์มูลวิทยา (terminology) วิเคราะห์หารากฐานความเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ที่ใช้อยู่ทั่วไปในองค์ความรู้ของสาขาวิชาหนึ่ง ๆ กับหลักฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่ค้นพบหรือศึกษาวิจัยโดยนักคิดในสาขาวิชานั้น ๆ (Nuopponen, 2010) ซึ่งนำไปเนนเสนอว่าการวิเคราะห์หมโนทัศน์นั้น จำเป็นต้องเชื่อมโยงสภาวะของหมโนทัศน์ดังกล่าวกับการตีความเข้าด้วยกัน หมายความว่าเมื่อนักวิจัยวิเคราะห์หมโนทัศน์หนึ่ง ๆ จะต้องแสดงให้เห็นจุดกำเนิด พัฒนาการ และการเชื่อมโยงของหมโนทัศน์กับหลักฐานเชิงประจักษ์ในสาขาวิชา (Nuopponen, 2011)

เครื่องมือวิเคราะห์ดังกล่าว เป็นลักษณะการสร้างแผนที่ความคิดของหมโนทัศน์ที่แสดงให้เห็นภาพความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยบทความนี้ใช้ตัวแบบจุดเริ่มต้น พัฒนาการ และกระบวนการ (origination model) มาปรับใช้วิเคราะห์หมโนทัศน์อัตลักษณ์ในองค์การ ซึ่งความน่าสนใจของตัวแบบนี้อยู่ที่การกำหนดโครงสร้างและความเชื่อมโยง มาสู่การเป็นหมโนทัศน์หลักในองค์ความรู้หนึ่ง ๆ โดยให้ความสำคัญแก่ที่มา พัฒนาการที่หมโนทัศน์ดังกล่าวถูกปรับใช้ และกระบวนการในการที่หมโนทัศน์นั้น ๆ จะปรากฏผลต่อเป้าหมายจากการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5 ประการ โดยไม่ลำดับความสำคัญ และดำเนินการศึกษาโดยแต่ละปัจจัยไม่ได้เป็นเหตุและผลต่อกันและกันเพื่อลดลักษณะสหสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างปัจจัยด้วยตนเอง ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย (Nuopponen, 2011, p. 8) (1) ช่วงเวลาดำเนิดของหมโนทัศน์ (origination time) พิจารณาช่วงเวลาที่หมโนทัศน์หลักถือกำเนิดขึ้น เปรียบเทียบกับลักษณะขององค์ความรู้อ้างอิงของหมโนทัศน์หลัก (2) ผู้ริเริ่ม (originator) เป็นการสำรวจให้ถึงตัวผู้ริเริ่มหมโนทัศน์นั้น ๆ เพื่อพิจารณาองค์ประกอบแวดล้อม และความหมายที่แท้จริงของหมโนทัศน์ ซึ่งผู้ริเริ่มได้วางกรอบเอาไว้ (3) หลักการและเครื่องมือ (origination tools) หมายถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประกอบสร้างหมโนทัศน์หลักขึ้นมา หากเป็นงานวิชาการทางสังคมศาสตร์ก็หมายถึงเอกสาร ตำรา หรือการเผยแพร่บทความทางวิชาการ เป็นต้น (4) เป้าหมาย (purpose) ระบุถึงวัตถุประสงค์ของการสร้างหมโนทัศน์ขึ้น ซึ่งเป็นการหาว่าเป้าหมายหลักของหมโนทัศน์นั้นคืออะไร และ (5) ผลผลิตที่เกิดขึ้น (product) คือการพิจารณาว่าตัวหมโนทัศน์นั้นได้สร้างอะไรเกี่ยวเนื่องขึ้นมา เปรียบเสมือนเป็นตัวแทนที่ทำให้สามารถเข้าใจหมโนทัศน์หลักในเวลาเดียวกันเมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้ ก็จะสามารถได้ข้อสรุปต่อหมโนทัศน์หลักที่เราทำการศึกษาเปรียบเสมือนว่าหมโนทัศน์นี้คือผลผลิต (product concept) ที่ระดมทรัพยากรเข้ามาสร้างขึ้น

เนื้อหาในส่วนถัดไป เป็นการพิจารณามโนทัศน์อัตลักษณ์ของอัลเบิร์ต และเวธเทน จากการศึกษาวิเคราะห์ด้วยระบบวิเคราะห์มโนทัศน์ ซึ่งจะได้ใช้กรอบการวิเคราะห์เดียวกันนี้ในงานเขียนของเทย์เลอร์ต่อไป เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบระหว่างมโนทัศน์ต้นแบบ (แนวคิดอัตลักษณ์ของอัลเบิร์ตและเวธเทน) กับวัตถุดิบศึกษา (*The Principle of Scientific Management* ของเทย์เลอร์) และตอบคำถามของบทความ

### องค์ประกอบมโนทัศน์อัตลักษณ์ของอัลเบิร์ตและเวธเทน

ในงานเขียนชื่อ *อัตลักษณ์ขององค์การ* (Organizational Identity) อัลเบิร์ต และเวธเทน (Albert & Whetten, 1985) ถามคำถามสำคัญเกี่ยวกับอัตลักษณ์ในการศึกษาองค์การได้แก่ “เราคือใคร?” “เรามาทำอะไรอยู่ในองค์การนี้?” หรือ “เราปรารถนาจะทำอะไรต่อไป?” (Jittaruttha, 2018, p. 455) ซึ่งคำถามเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่ตัวปัจเจก (individual) ผู้เข้ามาอยู่ในโครงสร้างสังคมที่เรียกว่า “องค์การ” หากพิจารณาสถานะแวดล้อมทางทฤษฎีเมื่อคราวที่คำถามและแนวคิดถูกนำเสนอ จะพบว่านักคิดทั้งสองอยู่ในกระแสทฤษฎีวิวัฒนาการขององค์การ (organizational culture) กล่าวคือ เป็นช่วงที่นักคิดทฤษฎีองค์การ เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางของทฤษฎีองค์การแบบพฤติกรรมศาสตร์ โดยให้ความสำคัญกับการอธิบายองค์การตามแบบพฤติกรรมของมนุษย์ หรือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์เป็นอุปกรณ์ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ การเปลี่ยนแปลงและข้อสงสัยที่เกิดขึ้นต่อทฤษฎีแบบปฏิฐานนิยมเหล่านั้น ทำให้ในช่วงเวลาเดียวกัน มีการนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความคิด (ideas) วัฒนธรรม (culture) ภาพลักษณ์ (images) ในการศึกษาองค์การ เพื่อดึงเอาความเป็นมนุษย์กลับเข้ามาในการศึกษาอีกครั้ง (Shafritz & Ott, 2001, pp. 19–20)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าข้อเสนอมโนทัศน์เกี่ยวกับอัตลักษณ์จะได้รับความสนใจมากขึ้น แต่เมื่อปรับใช้กับกรณีศึกษาในโลกความเป็นจริง กลับพบว่าแนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการนำไปใช้ กล่าวคือ ลักษณะของความเป็นนามธรรมของอัตลักษณ์เมื่อปรับใช้กับการศึกษาหน่วยวิเคราะห์ที่เป็นองค์การจริง ๆ มีความจำเป็นที่ผู้ศึกษาจะต้องระบุดองค์ประกอบอัตลักษณ์ขององค์การนั้น ๆ ขึ้นมาให้ได้เสียก่อน ซึ่งการที่จะระบุอัตลักษณ์ของกลุ่มหรือองค์การอันประกอบไปด้วยหน่วยย่อยคือตัวปัจเจกบุคคลจำนวนมากค่อนข้างเป็นงานยาก และสร้างปัญหาในการวิจัยมโนทัศน์อัตลักษณ์จึงกลายเป็นเพียงกรอบกว้าง ๆ ที่องค์ประกอบต่าง ๆ แปรผันไปตามกรณีศึกษาของนักวิจัยหรือนักวิชาการ (Oliver & Roos, 2004) การนำมโนทัศน์

อัตลักษณ์มาติกาขององค์การ ผู้ศึกษาจึงมักมีมุมมองและนิยามของอัตลักษณ์แตกต่างกันออกไป เสมือนว่าอัตลักษณ์แต่ละองค์การคู่ได้จากผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และโครงสร้างของแต่ละองค์การ มโนทัศน์อัตลักษณ์จึงมีความหลากหลาย และเกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Oliver & Roos, 2004, p. 3; Gioia, 1998; Pratt, 2003) การสร้างทฤษฎีเพื่อใช้อธิบายจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อสองประเด็นหลัก คือ นิยาม และกระบวนการสร้างอัตลักษณ์<sup>3</sup>

แมรี โจ แฮทช์ และ มาจเคน ชูลทซ์ (Mary Jo Hatch & Majken Schultz) อธิบายกระบวนการแสวงหาและนิยามอัตลักษณ์ในแต่ละองค์การ พบว่าอัตลักษณ์นั้นมีลักษณะเชิงสัมพันธ์ (relational) ประกอบสร้างขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์การ รวมไปถึงคนที่อยู่ภายนอกองค์การ (Hatch & Schultz, 2002) ลักษณะของมโนทัศน์เช่นนี้ สอดคล้องกับที่อัลเบิร์ตและเวทเธนระบุว่าการก่อรูปของอัตลักษณ์เกิดขึ้นจาก

“...ชุดของการเปรียบเทียบ ได้แก่ (1) การเปรียบเทียบของคนที่อยู่ภายนอกองค์การกับตัวปัจเจกในองค์การหนึ่ง ๆ (2) ข้อมูลของการเปรียบเทียบ เกิดจากการสนทนาระหว่างคู่เจรจา ตัวปัจเจกในองค์การจะนำผลตอบกลับ (feedback) ของการสนทนามาใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบตัวเองกับคนภายนอกองค์การ จากนั้น (3) สร้างการให้ความหมายต่อตัวเอง (อัตลักษณ์, ผู้เขียน)”

(Albert & Whetten, 1985 cited in Hatch & Schultz, 2002)

หากพิจารณาจากกระบวนการก่อรูปอัตลักษณ์ขององค์การตามคำกล่าวข้างต้น จะพบว่าอัตลักษณ์ขององค์การเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบ กล่าวคือ ระหว่างปัจเจกที่อยู่ภายในกับคนที่อยู่ภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการนี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปัจเจกในองค์การจะสะท้อนความแตกต่างดังกล่าวและนำมาสู่การอธิบายอัตลักษณ์ของตนเองในที่สุด

---

<sup>3</sup> เวทเธน (Whetten, 2006) มองว่า เมื่อนามมโนทัศน์อัตลักษณ์มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์องค์การ งานทางวิชาการโดยส่วนใหญ่ปรากฏความไม่คงเส้นคงวา (inconsistent) ในการศึกษา หมายความว่า นักวิชาการบางคนเห็นว่าอัตลักษณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งขององค์การ บางคนเห็นว่ามโนทัศน์อัตลักษณ์ก่อให้เกิดปัญหาในองค์การ หรือเมื่อวิเคราะห์อัตลักษณ์ขององค์การอย่างละเอียดแล้ว จะพบว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของอัตลักษณ์กลับขัดแย้งกันเสียเอง เป็นต้น

อนึ่ง อัลเบิร์ตและเวทเทนนิยามอัตลักษณ์ขององค์การผ่านคำ 3 คำ ได้แก่ ลักษณะใจกลาง (central) การดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง (enduring) และความเป็นเอกเทศ (distinctive) โดยเวทเทนได้เรียกเป็นกรอบ CED ในบทความที่ตีพิมพ์ในปี 2006 ชื่อ *Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity* บทความนี้สร้างความชัดเจนให้กับการพิจารณา มโนทัศน์อัตลักษณ์ และสามารถนำไปใช้ศึกษาวิจัยกรณีศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างแพร่หลายมากขึ้น เวทเทนยังเน้นว่ามโนทัศน์อัตลักษณ์ แยกได้จากมโนทัศน์ที่ใกล้เคียงกัน อาทิ วัฒนธรรมขององค์การ (organizational culture) และภาพลักษณ์ขององค์การ (organizational image) อีกด้วย (Whetten, 2006)

การพิจารณาอัตลักษณ์ตามกรอบ CED แบ่งออกเป็นสองส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่เป็นข้อพิจารณาจากมุมมองเชิงหน้าที่ หมายความว่า การพิจารณาคุณลักษณะอัตลักษณ์ขององค์การ จะพิจารณาจากงานหรือผลผลิตที่องค์การสร้างขึ้นให้แก่สังคม ความแตกต่างของอัตลักษณ์ระหว่างองค์การ ก. และองค์การ ข. ให้พิจารณาว่าแต่ละองค์การนั้นทำหน้าที่อะไร และแตกต่างจากกันอย่างไร ทางด้านข้อพิจารณาเชิงโครงสร้าง เวทเทนชี้ให้เราพิจารณาคุณลักษณะอัตลักษณ์จากกระบวนการทำงานขององค์การ และสิ่งที่เป็นคุณค่าที่องค์การยึดถือ ซึ่งแสดงลักษณะเชิงโครงสร้างสมาชิกในองค์การจะยึดปฏิบัติและยอมรับเป็นค่านิยมสูงสุดเมื่ออยู่ภายในองค์การนั้น ๆ

การใช้องค์ประกอบทั้งสามในการศึกษาอัตลักษณ์ขององค์การได้รับการยอมรับจากนักวิชาการด้านองค์การอย่างแพร่หลาย โยชิอากิ ยามาชิโร (Yohiaki Yamashiro) วิจัยการใช้คำที่แสดงคุณลักษณะของอัตลักษณ์ตามกรอบ CED พบว่า โดยส่วนใหญ่ยึดกรอบดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการอธิบายอัตลักษณ์ขององค์การ (Yamashiro, 2015) ตามแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 ตัวอย่างการใช้คุณลักษณะอัตลักษณ์ในการศึกษาอัตลักษณ์องค์การ  
ในงานวิชาการที่รวบรวมโดย โยชิอากิ ยามาชิโร

| ผู้ศึกษา                       | ปีที่<br>เผยแพร่ | ลักษณะของอัตลักษณ์<br>ที่เลือกใช้ในงานเขียน |                            |   |
|--------------------------------|------------------|---|----------------------------|---|
| Albert & Whetten               | 1985             | claimed<br>central<br>character             | claimed<br>distinctiveness | claimed<br>temporal<br>continuity   |
| Ashforth & Mael                | 1989             | central                                     | distinctive                | enduring  |
| Dutton & Dukerich              | 1991             | central                                     | distinctive                | enduring  |
| Scott & Lane                   | 2000             | central                                     | distinctive                | enduring  |
| Gioia, Schultz, &<br>Corley    | 2002             | central                                     | distinctive                | enduring  |
| Kreiner, Hollensbe, &<br>Sheep | 2006             | central                                     | distinctive                | organizations<br>also may<br>develop more<br>than one<br>identity or<br>multiple<br>aspects of<br>identity over<br>time |
| Sato                           | 2014             | central                                     | distinctive                | e n d u r i n g   |

ที่มา: Yamashiro, 2015

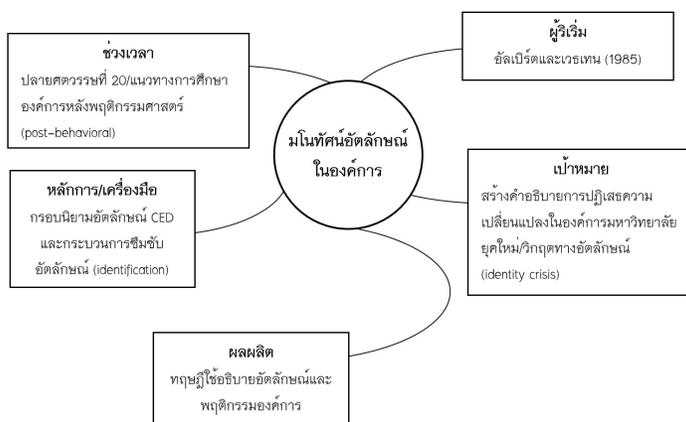
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์ประกอบของอัตลักษณ์ตามกรอบ CED ทำให้เราสามารถมองเห็นอัตลักษณ์ขององค์การได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกันการจัดแยกคุณลักษณะดังกล่าวยังไม่ได้ตอบปัญหาของความสับสนในประเด็นที่ว่าเมื่อทำการวิจัยเกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ ผู้วิจัยจะประสบปัญหาของการลดทอนคำอธิบาย (reductionism) หมายความว่า การพิสูจน์อัตลักษณ์ตามกรอบนี้ ไม่ได้แก้ปัญหที่เกิดขึ้นจากภววิทยาและญาณวิทยาของมโนทัศน์อัตลักษณ์เอง เพราะในความเป็นจริง เราแยกได้ยากกว่าอัตลักษณ์ที่เป็นข้อสรุปในการศึกษานั้น

เป็นคุณลักษณะของปัจเจกบุคคล กลุ่ม หรือองค์การกันแน่ (Puusa, 2006) ดังนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นจึงกลายเป็นว่า ผู้วิจัยจากมุมมองที่ต่างกันจะมองเห็นมโนทัศน์นี้ตามฐานคติของตนเอง ยกตัวอย่างเช่น ผู้ศึกษาจากฐานคติทางจิตวิทยา จะพิจารณาเห็นอัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคลมากกว่าอัตลักษณ์ขององค์การ เป็นต้น ข้อวิจารณ์ดังกล่าวจึงนำไปสู่การใช้แนวคิดที่ว่าด้วยการกระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ (identification) เพื่อพิจารณากระบวนการทำงานของอัตลักษณ์ขององค์การ

กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ ถือว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระดับการวิเคราะห์จากองค์การสู่กลุ่มและ/หรือปัจเจกในองค์การ แนวคิดนี้พัฒนาขึ้นจากบทวิเคราะห์ของ เบลค อี. แอชฟอर्थ และ เฟรด มาเอล (Blake E. Ashforth & Fred Mael) ซึ่งทั้งคู่ได้นำเอาทฤษฎีทางสังคมวิทยา คือ ทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity Theory) ปรับใช้อธิบายกระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ในองค์การ โดยแนวคิดทางสังคมวิทยามองว่า กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ มีหลักการสำคัญ 4 ประการ (Tolman, 1943; Ashforth & Mael, 1989) คือ ประการที่หนึ่ง กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์เริ่มที่การประกอบสร้างการรับรู้ขึ้นภายในใจของปัจเจก โดยยอมรับว่าตัวเองกับกลุ่มมีความเกี่ยวพันกันทางจิตใจโดยมิได้ถูกบังคับ ประการที่สอง ความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่ม กลายเป็นประสบการณ์ที่ปัจเจกรู้สึกร่วมได้โดยไม่ต้องประสบกับเหตุการณ์ดังกล่าวโดยตรง เช่น การชนะ/แพ้สงครามของประเทศทำให้ประชาชนรู้สึกดีใจ/เสียใจ แม้ไม่ได้ไปร่วมรบในสงคราม ประการที่สาม กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์แตกต่างจากกระบวนการผนึกความเชื่อ (internalization) กล่าวคือ กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์เกี่ยวกับการอธิบายตัวเองของปัจเจกเข้ากับกลุ่ม (ฉันเป็น-I am) ส่วนกระบวนการผนึกความเชื่อ เป็นการรับเอาชุดความเชื่อเข้ามาเป็นที่ยึดเหนี่ยว (ฉันเชื่อว่า-I believe) และประการที่สี่ กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์กับกลุ่มมีความคล้ายคลึงกับการระบุอัตลักษณ์กับปัจเจกบุคคลอื่น เช่น วิศวกรในสงคราม พ้อของลูก เป็นต้น ดังนั้น สำหรับแอชฟอर्थและมาเอลแล้ว กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ในองค์การ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ปัจเจก หรือกลุ่มของปัจเจก สามารถเลือกอธิบายตัวเองด้วยคุณลักษณะอัตลักษณ์ขององค์การ โดยอธิบายกลไกในการที่สมาชิกองค์การจะถูกกระบวนการสังคมประกิต (organizational socialization) ปรับมุมมองให้ปัจเจกเหล่านั้น เลือกอธิบายตัวเองเข้ากับคุณลักษณะอัตลักษณ์ขององค์การในที่สุด (Ashforth & Mael, 1989; Jin, 2015)

โดยสรุป การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของมโนทัศน์อัตลักษณ์ตามแนวทางของอัลเบิร์ตและเวรเทน รวมถึงนักคิดในกระแสเดียวกันนับตั้งแต่เริ่มต้นกรอบมโนทัศน์นี้ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา พบว่ามโนทัศน์อัตลักษณ์ประกอบด้วยคุณลักษณะของมโนทัศน์ ได้แก่ ตัวแบบ CED ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใช้นิยามหรือชี้เฉพาะปัจจัย อาจพิจารณาได้ว่าเป็นอัตลักษณ์ขององค์การหนึ่ง ๆ แต่ในขณะเดียวกัน คุณลักษณะของอัตลักษณ์ไม่อาจดำรงอยู่และได้รับการยอมรับโดยสมาชิกหากปราศจากกระบวนการชี้ชัดอัตลักษณ์ (identification) ซึ่งทำให้ปัจเจกหรือกลุ่มพิจารณาและอธิบายตัวเองภายใต้กรอบของคุณลักษณะอัตลักษณ์ขององค์การที่ตนดำรงอยู่ (Ashforth, 2016) ซึ่งสามารถพิจารณาวิเคราะห์ห้มโนทัศน์อัตลักษณ์ได้ตามภาพ 1 ด้านล่าง

ภาพ 1 ผลการวิเคราะห์ห้มโนทัศน์อัตลักษณ์ของอัลเบิร์ตและเวรเทนตามตัวแบบ จุดกำเนิด



ที่มา: ผู้เขียน

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้เขียนจึงใช้องค์ประกอบการวิเคราะห์มโนทัศน์อัตลักษณ์ โดยเฉพาะเครื่องมือการวิเคราะห์ คือ กรอบ CED และกระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ ศึกษางานเขียนของเทย์เลอร์ซึ่งถือเป็นงานคลาสสิกของทฤษฎีองค์การและการจัดการ เพื่อระบุและหาคำตอบต่อคำถามของบทความว่า งานคลาสสิกในช่วงก่อนการเกิดมโนทัศน์อัตลักษณ์ขึ้นนั้น นักคิดในยุคก่อนมีมุมมองหรือทัศนะต่อประเด็นนี้อย่างไรบ้าง

### **อัตลักษณ์ในงานคลาสสิก: วิเคราะห์การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ของ เฟดเดอริค เทย์เลอร์**

การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กลายเป็นวลีที่นักคิดด้านการจัดการในยุคเดียวกัน ยกให้เป็นวลีสำคัญที่เปลี่ยนแปลงโฉมหน้าอุตสาหกรรมและองค์การในสหรัฐอเมริกาช่วงต้นศตวรรษที่ 20 หลักการทั่วไปของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์อาจสรุปอย่างง่ายได้ด้วย 5 แนวความคิด (Keir, 1918) คือ การกำหนดมาตรฐาน (standardization) ความรู้ที่ชัดเจน (exact knowledge) การกำหนดหน้าที่ (functionalization) สิ่งจูงใจ (incentives) และการเลือกสรรบุคลากร (selected personnel) หลักการทั่วไปเหล่านี้ เปลี่ยนแนวทางการจัดการแบบเดิมเข้าสู่การจัดการที่มีระบบ มีหลักการชัดเจน โดยในช่วงต้นที่เทย์เลอร์นำเสนอแนวคิดนี้กับสังคมอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา มีการต่อต้านและไม่เข้าใจวิถีคิดแบบใหม่ที่เทย์เลอร์นำเสนอ แต่หลังจากนั้นไม่นานปรากฏว่าแนวทางการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ได้กลายเป็นแนวทางมาตรฐานในการจัดการในสหรัฐอเมริกาและแพร่หลายไปทั่วโลก

สิ่งที่ทำให้แนวทางการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ได้รับความนิยมกลายเป็นแนวทางหลักในช่วงนั้น เนื่องจากการที่แนวทางนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วไปในระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม เฮนรี ฟาคัวร์ (Farquhar, 1919) สรุปคุณูปการของแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์แยกออกเป็นสองมิติ คือ คุณูปการทางด้านวัตถุ และคุณูปการทางด้านตัวมนุษย์

คุณูปการทางด้านวัตถุ ฟาคัวร์ชี้ว่า การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน สามารถเพิ่มหรือรักษาคุณภาพของผลผลิต ความรวดเร็วในการผลิต และความแม่นยำในการส่งมอบผลผลิต ไปจนถึงการส่งเสริมให้เกิดความรู้ในการผลิตขององค์การ ส่วนคุณูปการทางด้านตัวมนุษย์นั้น การจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะทำให้เกิดความราบรื่นในการผลิต หมายถึงการไม่มีการประท้วงหยุดงานของคนงาน

เนื่องจากคนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำมาสู่การได้รับค่าแรงที่สูงขึ้น นอกจากนี้เมื่อสามารถผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ช่วงเวลาทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีด้วย ฟาคัวร์ยังชี้ให้เห็นถึงคุณูปการด้านการบริหารจัดการบุคคล ได้แก่ การสามารถเลือกและพัฒนาบุคลากร บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลดการลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน (turnover) จนนำมาสู่ความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร นอกจากการได้รับคุณูปการทางตรงในระบบการผลิตและการจัดการ แนวคิดของเทย์เลอร์ยังสร้างคุณูปการทางอ้อมต่อระบบเศรษฐกิจและพัฒนาการทางเทคโนโลยี (Thompson, 1915)

การที่ผู้เขียนเลือกอภิปรายคุณูปการของแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในช่วงต้นของส่วนวิเคราะห์ เพื่อชี้ให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปของแนวคิดและความสำคัญของของเทย์เลอร์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การ อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาพัฒนาการทางทฤษฎีองค์การ จะพบว่างานของเทย์เลอร์ถูกโจมตีจากนักคิดที่มองว่าแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นโรงงานหรือองค์การธุรกิจ (Caldari, 2007; Nelson, 1992) ข้อโจมตีต่อแนวคิดของเทย์เลอร์ คือ มุมมองที่ว่าเทย์เลอร์ทำให้องค์การมีความแข็งที่อ่มู่เฉพาะเป้าหมายที่เป็นผลผลิตทางเศรษฐกิจ หาได้สนใจต่อความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง มนุษย์ของเทย์เลอร์จึงเป็นมนุษย์แบบหุ่นยนต์ที่ทำงานตามจังหวะกลไก เครื่องกลชีวภาพ เป็นเพียงหนึ่งในเครื่องจักรผลิตขนาดใหญ่ที่เรียกว่าองค์การเท่านั้น

จากข้อโต้แย้งของนักคิดรุ่นหลังที่มีต่อเทย์เลอร์นี้เอง ผู้เขียนจึงเห็นว่าการใช้แนวคิดอัตลักษณ์ศึกษางานเขียนของเทย์เลอร์ อาจทำให้เห็นความเป็นมนุษย์นิยมในแนวคิดของเทย์เลอร์มากขึ้น เนื้อหาต่อจากนี้เป็นการอภิปรายงานเขียนของเทย์เลอร์ผ่านกรอบการวิเคราะห์อัตลักษณ์ของ CED ของอัลเบิร์ตและเวทเทนและกรอบกระบวนทัศน์อัตลักษณ์ของแอสพอร์ทและมาเอล

ในส่วนของกรอบ CED อัลเบิร์ตและเวทเทนนิยามอัตลักษณ์ 3 ประการคือ ลักษณะใจกลาง (Central) หรือหัวใจของอัตลักษณ์ การดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Enduring) และ ความเป็นเอกเทศ (Distinctive) เมื่อปัจจัยทั้ง 3 มาวิเคราะห์ลักษณะองค์การในงานเขียนของเทย์เลอร์ ผู้เขียนพบว่าข้อความในงานเขียนหลายจุดสามารถตีความได้ว่ามีส่วนประกอบของคุณลักษณะอัตลักษณ์ ดังนี้

ในส่วนของปัจจัยลักษณะใจกลางและการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของอัตลักษณ์องค์การ ซึ่งมองว่าอัตลักษณ์องค์การมีสิ่งที่เป็นศูนย์รวมของความเข้าใจที่สมาชิกใช้อธิบายความเป็นตัวตน รวมถึงยึดถือและผูกพันกับสิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของการดำรงสมาชิกภาพในองค์การ ผู้เขียนพิจารณาโดยใช้ชุดของคำถามของเวทเทน (Whetten, 2006) ในการวิเคราะห์ด้วบท ได้แก่

1) คุณลักษณะเช่นนี้สะท้อนสิ่งที้องค์การจัดไว้เป็นข้อผูกพันสูงสุดหรือลึกซึ้งที่สุดขององค์การหรือไม่?

2) หากละทิ้งคุณลักษณะดังกล่าว ลักษณะทั่วไปและประวัติศาสตร์ขององค์การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่? องค์การจะกลายเป็นองค์การประเภทอื่นหรือไม่?

3) สิ่งนั้นได้รับการพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกไม่อาจล่วงละเมิดหรือไม่? ทางด้านปัจจัยความเป็นเอกเทศในการแยกแยะประกอบด้วยคำถามสำคัญ คือ

4) คุณลักษณะนี้สะท้อนชุดของทางเลือกหรือข้อผูกพันขององค์การหรือไม่?

5) คุณลักษณะดังกล่าวมีความเป็นเอกเทศเชิงประจักษ์หรือไม่?

ทั้งนี้ การตีความวิเคราะห์เพื่อหามโนทัศน์อัตลักษณ์ขององค์การในงานของเทย์เลอร์ จำเป็นต้องพิจารณาสิ่งที่เทย์เลอร์ใช้อธิบายองค์การเสียก่อน โดยในข้อเขียน *The Principle* นั้น พบว่าเทย์เลอร์มององค์การว่าเป็น “การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานบางอย่างให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย” ซึ่งคำที่เทย์เลอร์ใช้ทั่วไปในงานเขียนอีกคำหนึ่งซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกันคือคำว่า “ระบบ” (system) เทย์เลอร์อธิบายในบทนำอย่างชัดเจนดังข้อความที่ว่า “ในอดีตตัวมนุษย์มาก่อน ในอนาคตตัวระบบต้องมาก่อน ทั้งนี้ได้หมายความว่าไม่ต้องการคนทำงานที่ดีในทางตรงข้ามต้องการบอกว่าวัตถุประสงค์ประการแรกของระบบที่ดีใด ๆ ก็ตาม จะต้องพัฒนาบุคลากรชั้นหนึ่ง (ที่มีความสามารถ, ผู้เขียน)...” (Taylor, 1919, p. 7) ดังนี้แล้ว การวิเคราะห์อัตลักษณ์องค์การในงานเขียนชิ้นนี้ของเทย์เลอร์ ผู้เขียนจะพิจารณาคำว่าระบบเท่ากับความหมายของคำว่าองค์การตามมโนทัศน์อัตลักษณ์ขององค์การ

สำหรับคำถามข้อแรก “คุณลักษณะเช่นนี้สะท้อนสิ่งที้องค์การจัดไว้เป็นข้อผูกพันสูงสุดหรือลึกซึ้งที่สุดขององค์การหรือไม่?” การตอบคำถามนี้จำเป็นต้องพิจารณาสิ่งที่เทย์เลอร์มองว่าเป็นหลักสำคัญขององค์การ โดยเทย์เลอร์ระบุไว้ชัดเจนในตอนต้นของงานเขียน ดังนี้

“งานชิ้นนี้เขียนขึ้นเพื่อ: ประการที่หนึ่ง ซึ่งให้เห็นว่าประเทศของเราสูญเสียหลายสิ่งหลายอย่างจากความไร้ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตประจำวันของเรา ประการที่สอง เพื่อชักจูงให้ผู้อ่านคล้อยตามว่าทางแก้ปัญหาวางต้นอยู่ที่การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ھاใช้การแสวงหาบุคคลที่ดีเลิศไม่ ประการที่สาม เพื่อพิสูจน์ว่าการจัดการที่ดีที่สุดนั้นเป็นวิทยาศาสตร์แท้จริง ซึ่งวางอยู่บนกฎ กติกา และหลักการที่ชัดเจน รวมถึงยังสามารถนำไปปรับใช้ได้กับกิจกรรมทุกด้านของมนุษย์...ทั้งยังปรารถนาจะชี้ให้ผู้อ่านเห็นว่าเมื่อใดก็ตามที่หลักการเหล่านี้ได้รับการปรับใช้อย่างเหมาะสมแล้ว จะเห็นผลลัพธ์อย่างน่าประหลาดใจ”

(Taylor, 1919, p. 7)

จากวัตถุประสงค์ที่แทย์เลอร์ระบุ ซึ่งให้เห็นว่าสิ่งที่องค์การจะยึดถือเอาไว้สูงสุดนั้นคือหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ อันเป็นสิ่งที่ระบบหรือองค์การสามารถใช้เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีได้ ดังนั้น การจัดการแบบวิทยาศาสตร์จึงเป็นคุณลักษณะที่องค์การต้องจัดไว้เป็นข้อผูกพันสูงสุด ตามแนวคิดของแทย์เลอร์

คำตอบต่อคำถามข้อแรก สามารถโยงมาสู่การตอบคำถามข้อที่สอง “หากละทิ้งคุณลักษณะดังกล่าว ลักษณะทั่วไปและประวัติศาสตร์ขององค์การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่? องค์การจะกลายเป็นองค์การประเภทอื่นหรือไม่?” และคำถามข้อที่สาม “สิ่งนั้นได้รับการพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกไม่อาจล่วงละเมิดหรือไม่?” กล่าวคือ หากองค์การละทิ้งแนวทางการจัดการแบบวิทยาศาสตร์หรือสมาชิกองค์การล่วงละเมิดแนวทางการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ องค์การดังกล่าวยังเป็นองค์การตามแบบที่แทย์เลอร์ระบุหรือไม่ ในกรณีนี้แทย์เลอร์ชี้ว่า

“ประวัติศาสตร์พัฒนาการของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จนถึง ณ บัดนี้ นำมาซึ่งคำเตือนประการหนึ่ง การใช้กลไกของการจัดการ (แบบวิทยาศาสตร์, ผู้เขียน) ไม่ได้หมายความว่ากลไกดังกล่าวจะพ่วงไปพร้อมกับการปรัชญาซึ่งเป็นหัวใจไม่ เพราะการใช้กลไกเดียวกันนี้ ในบางกรณีให้ผลลัพธ์ที่ดี แต่ในบางกรณีก็มาซึ่งหายนะ เพราะกลไกเดียวกันนี้เอง ที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีเพราะแฝงด้วยหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์อยู่เบื้องหลัง แต่เมื่อนำมาใช้โดยผู้ที่ไม่มีความคิดเชื่อมั่นในหลักการแล้ว ย่อมล้มเหลวและเกิดหายนะขึ้น...”

(Taylor, 1919, pp. 128-129)

หลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์เป็นหัวใจของลักษณะองค์การตามแนวคิดของเทย์เลอร์ และหลักการนี้เองเป็นหลักการที่มีความหมายมากกว่าการเป็นกลไกการจัดการ การละเมิดหรือเปลี่ยนแปลงหลักการดังกล่าว ทำให้องค์การไม่สามารถดำรงอยู่หรือคงรูปแบบองค์การลักษณะเดิมต่อไปได้ ดังที่ผู้เขียนยกข้อความของเทย์เลอร์มาแสดงข้างต้น

เมื่อพิจารณาถึงจุดนี้ เราจะพบว่างานเขียนของเทย์เลอร์มีร่องรอยของคุณลักษณะของความเป็นอัตลักษณ์ตามปัจจัยองค์ประกอบ ลักษณะใจกลาง (C) และการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง (E) แต่คุณลักษณะด้านความเป็นเอกเทศ (D) เมื่อพิจารณาด้วยคำถามที่สี่ “คุณลักษณะนี้สะท้อนชุดของทางเลือกหรือข้อผูกพันขององค์การหรือไม่?” และคำถามที่ห้า “คุณลักษณะดังกล่าวมีความเป็นเอกเทศเชิงประจักษ์หรือไม่?” ผู้เขียนพบว่าไม่มีข้อความที่แสดงให้เห็นประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งจะสามารถใช้พิจารณาความแตกต่างทางอัตลักษณ์ขององค์การในมุมมองของเทย์เลอร์ได้ ทั้งนี้สาเหตุสำคัญ เนื่องจากธรรมชาติของความเป็นวิทยาศาสตร์ซึ่งวางอยู่บนพื้นฐานของปฏิฐานนิยม เป้าหมายสูงสุดของปฏิฐานนิยมคือการแสวงหาหลักการทั่วไป (general law) ที่ใช้อธิบายข้ามกาลและเทศะได้ หลักการเช่นนี้ย่อมต้องทำให้ธรรมชาติของวัตถุที่ศึกษามีลักษณะที่ปราศจากคุณค่าในระดับหนึ่ง และมีความเหมือนตามสมมุติฐานทางญาณวิทยาและภววิทยาดังนั้น การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์จึงสามารถใช้ได้กับทุกองค์การที่ยอมรับแนวทางการจัดการเช่นนี้

อย่างไรก็ดี แม้ว่าหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะทำให้ทุกองค์การ (บนฐานของงานเขียนของเทย์เลอร์) ไม่อาจแยกอัตลักษณ์ตามปัจจัยความเป็นเอกเทศ แต่หากพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่ใช้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และองค์การที่ใช้การจัดการแบบเก่าแล้ว ปัจจัยความเป็นเอกเทศจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ซึ่งมีความเป็นเอกเทศของลักษณะใจกลางขององค์การด้วยเช่นกัน

สำหรับปัจจัยประการสุดท้าย ได้แก่ กระบวนการซึมซับอัตลักษณ์ (identification) ที่สมาชิกองค์การใช้อธิบายตัวเองจากอัตลักษณ์ขององค์การ ปัจจัยด้านกระบวนการซึมซับนี้ ปรากฏทั่วทั้งข้อเขียนของเทย์เลอร์ กล่าวคือ การที่จะทำให้สมาชิกยอมรับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์และได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้น สมาชิกองค์การเองต้องยอมรับและยึดถือว่าตัวเองเป็นมนุษย์แบบวิทยาศาสตร์ด้วย ตัวอย่างที่ชัดที่สุดในการอธิบายกระบวนการดังกล่าว คือคำอธิบายของเทย์เลอร์ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับคนงาน (สมาชิกองค์การ) ดังนี้

“ภายใต้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์...ผู้จัดการต้องมีหน้าที่ใหม่ ซึ่งไม่เคยปรากฏในระบบการจัดการแบบเดิม...หน้าที่ใหม่เหล่านี้ ได้แก่...หนึ่ง ผู้จัดการต้องพัฒนาศาสตร์เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน ของคนงานทุกด้าน ซึ่งศาสตร์ดังกล่าวจะนำมาใช้แทนหลักการที่เชื่อว่า ดีแบบเดิม ๆ สอง ผู้จัดการต้องเลือก ผัก สอน และพัฒนาคนงาน อย่างเป็นวิทยาศาสตร์... สาม ผู้จัดการต้องร่วมมือกับคนงานของตน อย่างเต็มที่ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติงานทั้งหมดเป็นไปตามหลักการ ทางวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้น สี่ การแบ่งงานระหว่างผู้จัดการและ คนงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม โดยฝ่ายการจัดการจะต้องทำหน้าที่ดูงาน ภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมสำหรับผู้จัดการ แทนการกระทำ เช่นในอดีตที่ปล่อยให้คนงานปฏิบัติงานตามมีตามเกิด”

(Taylor, 1919, pp. 36–37)

จากข้อความที่ยกมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เรียกร้องให้สมาชิกองค์การต้องปรับเปลี่ยนการนิยามตัวเอง โดยเริ่มที่การนิยาม หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ภายในองค์การ ไปจนถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติของการทำงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาจากแง่มุมนี้ อุดมลักษณะของความเป็นวิทยาศาสตร์เกิดขึ้นในองค์การที่ทำให้สมาชิก โดยเฉพาะ คนงานรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานตามมีตามเกิดแบบเดิมอีกต่อไป แต่คือมนุษย์ ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจริญเติบโตภายในองค์การได้

จากการวิเคราะห์งานเขียน *The Principle* ของเทย์เลอร์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เมื่อนำกรอบแนวคิดเรื่องอุดมลักษณะ มาอ่านงานคลาสสิกก่อนที่จะเกิดมโนทัศน์ อุดมลักษณะในการศึกษาองค์การ สามารถชี้ให้เห็นว่าแม้งานเหล่านี้จะไม่ได้กล่าวถึง มโนทัศน์อุดมลักษณะและปรับใช้ศึกษากับองค์การโดยตรง แต่ร่องรอยของมโนทัศน์ อุดมลักษณะก็ปรากฏให้เห็นได้จากการวิเคราะห์มโนทัศน์อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนพบว่าสิ่งที่ปัญหาในบทความชิ้นนี้คือ การนำมโนทัศน์ยุคหลังไปวิเคราะห์ งานเขียนยุคก่อนหน้า จะไม่สามารถทาบทับคำอธิบายถึงกันได้อย่างสมบูรณ์นัก เนื่องด้วยลักษณะความเป็นจริงในแต่ละยุคมีความแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ปัจจัย ด้านความเป็นเอกเทศ จึงอาจไม่มีปัจจัยดังกล่าวในงานเขียนของเทย์เลอร์ อย่างไรก็ตาม การทดลองนำเสนอของบทความนี้ วัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งก็เป็นการแสวงหา ความยุติธรรมให้แก่งานและนักคิดยุคคลาสสิก ซึ่งเทย์เลอร์ถือว่าเป็นผู้แก้ปัญหา

ของยุคสมัย และยังคงเป็นส่วนหนึ่งในประวัติศาสตร์ความคิดของศาสตร์ด้านองค์การสืบไป

## สรุป

อัตลักษณ์เป็นมโนทัศน์ที่ใช้ศึกษาองค์การอย่างแพร่หลายช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ริเริ่มโดยนักคิด 2 ท่าน คือ สจวร์ต อัลเบิร์ต และ เดวิด เวทเทน หลังจากนั้นมีการพัฒนาองค์ความรู้ของมโนทัศน์ดังกล่าว ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัอัตลักษณ์ขององค์การ และนำไปใช้ศึกษาเชิงประจักษ์หลายกรณี

จากการศึกษาวิเคราะห์โดยระเบียบวิธีระบบวิเคราะห์มโนทัศน์ ผู้เขียนพบว่าแม้ความคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์จะเป็นความคิดที่เกิดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ก็ตาม แต่องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์มีปรากฏในงานเขียนคลาสสิกของผู้ริเริ่มวิชาการจัดการ อย่างเช่น เทย์เลอร์ และเป็นส่วนหนึ่งในการอธิบายของทฤษฎีองค์การแต่ต้น จากการศึกษาโดยใช้กรอบ CED วิเคราะห์งานเขียนของเทย์เลอร์ จะพบว่าการใช้คำหรือตรรกะที่สนับสนุนข้อเสนอหลักของงานเขียนนั้น มีส่วนประกอบของมโนทัศน์อัตลักษณ์ปรากฏอยู่ทั่วไปในงานเขียนแม้ว่าตัวเทย์เลอร์จะไม่ได้ระบุหรือใช้คำว่า “อัตลักษณ์” อย่างชัดเจนก็ตาม

ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบมโนทัศน์อัตลักษณ์ของอัลเบิร์ตและเวทเทนกับงานเขียนของเทย์เลอร์ในบทความชิ้นนี้นั้น ผู้เขียนเห็นว่าการมองผ่านเลนส์ขององค์ความรู้ในยุคหลัง อาจขยายขอบเขตองค์ความรู้ทางทฤษฎีองค์การในกรอบรัฐประศาสนศาสตร์ และเปิดประเด็นถกเถียงในวงวิชาการได้อย่างมีสีสัน และสร้างแรงจูงใจให้เราหันกลับมาอ่านงานคลาสสิกและมองเห็นคุณูปการที่จะนำไปสู่การเสนอแนวทางแก้ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในการบริหารงานภาครัฐและเอกชน

## References

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–285.
- Ashforth, B. E. (2016). Exploring identity and identification in organizations: Time for some course corrections. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(4), 361–373.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Caldari, K. (2007). Alfred Marshall's critical analysis of scientific management. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 14(1), 55–78.
- Cornelissen, J. P. (2002). On the “Organizational identity” metaphor. *British Journal of Management*, 13, 259–268.
- Farquhar, H. H. (1919). Positive contributions of scientific management. *The Quarterly Journal of Economics*, 33(3), 466–503.
- Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identity. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 17–31). Thousand Oaks, CA.: SAGE Publications.
- Harquail, C. V., & King, A. (2010). Constructing organizational Identity: The role of embodied cognition. *Organization Studies*, 31(12), 1619–1648.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group and Organization Management*, 38(1), 3–35.
- Henderson, K. M. (1969). Comparative public administration: The identity crisis. *Journal of Comparative Administration*, 1(1), 65–84.
- Jin, S. (2015). A new paradigm of organizational identity and organizational identification. *Journal of Business and Economics*, 6(9), 1561–1569.
- Jittaruttha, C. (2018). *Trissadee ongarn: Prachaya krabuantas lae neaw kid* (in Thai). [Organizational theory: Philosophy, paradigm, and approaches] (2nd ed). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

- Keir, M. (1918). Scientific management simplified. *The Scientific Monthly*, 7(6), 525–529.
- McMillan, C. (2019). Organizational identity, corporate strategy, and habits of attention: A case study of Toyota. In O. L. Emeagwali (Ed.), *Strategic management: A dynamic view* (pp.1–20). London: IntechOpen.
- Nelson, D. (1992). *A mental revolution: Scientific management since Taylor*. Ohio: Ohio State University Press.
- Nuopponen, A. (2010). Methods of concept analysis: Towards systematic concept analysis. *LSP Journal*, 1(2), 5–14.
- Nuopponen, A. (2011). Methods of concept analysis: Tools for systematic concept analysis. *LSP Journal*, 2(1), 4–15.
- Oliver, D., & Roos, J. (2004). *Constructing organizational identity* (Research report). Lausanne, Switzerland: Imagination Lab Foundation.
- Pheungphusakul, A. (2003). *Attalak: Karn tob tuan trissadee lae kroab new kid* (in Thai). [Identity: A revision of theory and approach]. Bangkok: National Research Council of Thailand.
- Pratt, M. G. (2003). Disentangling collective identities. In J. Polzer (Ed.), *Identity issues in groups* (pp. 161–188). N.P.: Emerald Group Publishing Limited.
- Puusa, A. (2006). Conducting research in organizational identity. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 24–28. Retrieved from <http://ejbo.jyu.fi>
- Raadschelders, J. C. N. (2010). Identity without boundaries: Public administration's canon(s) of integration. *Administration and Society*, 42(2), 131–159.
- Ravasi, D., & van Rekom, J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2), 118–132.
- Rutgers, M. R. (1997). Beyond Woodrow Wilson: The identity of the study of public administration in historical perspective. *Administration and Society*, 29(3), 276–300.

- Rutgers, M. R. (1998). Paradigm lost: Crisis as identity of the study of public administration. *International Review of Administrative Sciences*, 64(4), 553–564.
- Schachter, H. L. (1998). History and identity in the field of public administration: An analysis from Public Administration Review. *Administrative Theory & Praxis*, 20(1), 16–27.
- Shafritz, J. M., & Ott, J. S. (Eds.). (2001). *Classics of organizational theory* (5th ed). Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
- Taylor, F. W. (1919). *The principle of scientific management*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Thompson, C. B. (1915). Scientific management in practice. *The Quarterly Journal of Economics*, 29(2), 262–307.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141–148.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234.
- Whetten, D. A., & Godfrey, P. C. (Eds.). (1998). *Identity in organizations: Building theory through conversations*. Thousand Oaks, CA.: SAGE Publications.
- Yamashiro, Y. (2015). Conceptual expansion into organizational identity change. *Annals of Business Administrative Science*, 14(4), 193–203.