

ORGANIZATIONAL ANTHROPOLOGY

CULTURE



**มานุษยวิทยาองค์กร
(Organizational Anthropology)**

มานุษยวิทยาองค์การ (Organizational Anthropology)

จุลณี เทียนไทย

 **สำนักพิมพ์**
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2567

260.-

จุลณี เทียนไทย

มานุษยวิทยาองค์การ / จุลณี เทียนไทย

1. อิทธิพลทางวัฒนธรรม. 2. วัฒนธรรมองค์การ. 3. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.

302.35

ISBN (e-book) 978-974-03-4332-5

สปจ. 2576



สรรคุณค่าวิชาการ สู่สังคม

Knowledge to All

www.cupress.chula.ac.th

สิทธิในการผลิตและพิมพ์หนังสือเล่มนี้เป็นของสำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแต่ผู้เดียว

การผลิตและการลอกเลียนหนังสือเล่มนี้ไม่ว่ารูปแบบใดทั้งสิ้น

ต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากสำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จัดทำโดย สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2567

www.cupress.chula.ac.th [CUB6503-005]

โทร. 0-2218-3562-3

บรรณาธิการอำนวยการ : ศาสตราจารย์ ดร.อรัญ หาญสืบสาย นางอรทัย นันทนาดิษฐ์

กองบรรณาธิการฝ่ายวิชาการ : ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปิยนดา บุนนาค

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ชิษณุ พันธุ์เจริญ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์

รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์

ผู้ประสานงาน : วาสนา ชำเซ็น พิสูจน์อักษร : ทิพวรรณ โหละสุด

ออกแบบปก : อติรุช จินดาสิริ และบุลากร พรหมงคลชาติ ภาพประกอบ : ปิยักร ทวีผล

รูปเล่ม : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สั่งซื้อได้ที่

ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

<http://www.chulabook.com>

โทร. 08-6323-3703-4

customer@cubook.chula.ac.th, info@cubook.chula.ac.th

Apps: CU-eBook Store

กิตติกรรมประกาศ

หนังสือมานุษยวิทยาองค์การ (Organizational Anthropology) เล่มนี้จะไม่สำเร็จได้เลยหากไม่มีคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในหลากหลายสาขาวิชาที่จุดประกายให้ผู้เขียนได้เขียนหนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนขอยกคุณงามความดีและประโยชน์ทางวิชาการมอบให้แก่สถาบันการศึกษาที่ได้เรียนมา คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Oregon State University และ University of Oregon ตลอดจนคุณครูผู้มีพระคุณและกัลยาณมิตรทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ Professor Nancy Rosenberger ครูคนแรกที่ได้สอนให้รู้จักศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ และทำให้เล็งเห็นถึงการนำองค์ความรู้ทางด้านมานุษยวิทยามาพัฒนาองค์การที่มาจากมุมมองของความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ Professor Geraldine Moreno-Black ผู้ได้ให้รากฐานความรู้เรื่อง Bio-cultural Anthropology รวมถึงคณาจารย์ผู้มีพระคุณที่ให้คำแนะนำในการแต่งหนังสือ และให้ข้อคิดในการพัฒนาองค์ความรู้จากงานวิจัยของผู้เขียนมาเผยแพร่ในหนังสือเล่มนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.อมรา พงศาพิชญ์ ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ ศาสตราจารย์ ดร.มิ่งสรรพ ขาวสอาด ศาสตราจารย์ ดร.อานันท์ กาญจนพันธุ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา อุปโยคิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สวาสต์ญาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปันรศ มาลากุล ณ อยุธยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพรรณ ทาติ รองศาสตราจารย์ ดร.กังสดาล เขาวัววัฒนกุล จนทำให้ผู้เขียนได้เรียนรู้พัฒนาเชื่อมโยงองค์ประกอบที่สำคัญอันเป็นพื้นฐานของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ โดยเฉพาะท่านรองศาสตราจารย์ ดร. งามพิศ สัตย์สงวน ครูผู้เป็นแสงสว่างและเป็นกำลังใจที่สำคัญให้ผู้เขียนมีไฟในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยทางมานุษยวิทยาอย่างต่อเนื่อง และขอขอบคุณท่านคณบดี ท่านหัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับการสนับสนุนในการพัฒนาหนังสือเล่มนี้เสมอมา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่ทางสำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เชิญมาเพื่อประเมินคุณภาพให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้เขียนได้ทบทวนปรับปรุงเนื้อหา รายละเอียด และความชัดเจนต่าง ๆ ที่ทำให้หนังสือเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ หนังสือเล่มนี้ยังมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจากการได้รับข้อชี้แนะ ความคิดเชิงวิพากษ์ และคำแนะนำที่ลงลึกในส่วนที่ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมของ ดร.กุลกนิษฐ์ สุธรรมชัย และขอขอบคุณนิสิตปริญญาตรีที่มีส่วนสำคัญในการช่วยประสานงานต่าง ๆ ได้แก่ นายกิตติณ ภูมิสุทธิกุล

เสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน และได้้นำคำแนะนำเหล่านั้นมาประมวลเป็นรายละเอียดที่สมบูรณ์ในหนังสือเล่มนี้

ดังนั้น ผู้เขียนตั้งใจจะให้หนังสือเล่มนี้ช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบ่อเกิดที่มาของพฤติกรรมมนุษย์ที่ปรากฏในองค์กร ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากยุคสมัย และการเปลี่ยนผันที่ไม่หยุดนิ่งของวัฒนธรรม ท้ายที่สุดในหนังสือมานุษยวิทยาองค์กรเล่มนี้ จะแสดงให้เห็นถึงตัวอย่างและปัจจัยที่อธิบายถึงความสำคัญของอิทธิพลทางวัฒนธรรมต่อพฤติกรรมมนุษย์ อาทิ ความเชื่อ ค่านิยม ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ความแตกต่างของกลุ่มช่วงอายุ/รุ่นวัย ความแตกต่างทางเพศสภาพ ขนบธรรมเนียมปฏิบัติ และการขัดเกลาทางวัฒนธรรม อันเป็นสาเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมของคนในองค์กรในแต่ละวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การที่ใครก็ตามจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคปัจจุบันได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงทั้งศาสตร์ด้านมานุษยวิทยาและศาสตร์ขององค์การศึกษามาประกอบกัน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอย่างชัดเจน

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการและนักวิจัยในศาสตร์บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ ตลอดจนผู้ประกอบการและผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กร สามารถนำความรู้ด้านมานุษยวิทยาองค์กรไปสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมความเข้าใจเรื่องการสื่อสารในองค์กร เช่น สามารถสังเกตตีความอวัจนภาษาของผู้อื่นในเบื้องต้นได้ การสื่อสารกับบุคคลในองค์กร ทั้งระหว่างนาย-ลูกน้อง และระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรยังจะช่วยให้เราเกิดความเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างองค์กร โดยสามารถที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมการดำเนินการทางธุรกิจ การติดต่อสื่อสารกับองค์กรระหว่างประเทศได้อย่างราบรื่นและสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การนำองค์ความรู้เรื่องมานุษยวิทยาองค์กรนี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานระหว่างบุคคลในองค์กรต่าง ๆ นอกจากจะส่งผลดีในระดับองค์กรแล้ว ยังสามารถส่งผลดีต่อประเทศชาติโดยรวมได้เช่นกัน

คำนำ

หนังสือมานุษยวิทยาองค์การเล่มนี้ เป็นหนังสือที่รวบรวมความรู้เบื้องต้น (Introductory Book) เพื่อใช้สำหรับผู้ที่ประสงค์จะทราบความเป็นมนุษย์ในองค์การในมิติต่าง ๆ โดยแรงจูงใจในการเขียนหนังสือเรื่องนี้เกิดขึ้นมาจากการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ของศาสตร์ ‘มานุษยวิทยาองค์การ’ ให้แก่วงการวิชาการไทย ซึ่งศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การนี้เป็นองค์ความรู้ที่อาศัยรากฐานมาจากการนำทฤษฎีและแนวความคิดหลักในการศึกษาทำความเข้าใจมนุษย์จากศาสตร์มานุษยวิทยา 2 สาขา คือ มานุษยวิทยากายภาพและมานุษยวิทยาวัฒนธรรม ผสมผสานเป็นสาขามานุษยวิทยาองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งในการประยุกต์ศาสตร์มานุษยวิทยา นอกจากนี้แล้วในประเทศไทยยังไม่มีผู้เขียนหนังสือและตำราที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์นี้โดยตรง ตลอดจนในระดับนานาชาติยังมีไม่มากนัก

จากมุมมองของผู้เขียนในฐานะนักมานุษยวิทยาคนหนึ่ง ผู้เขียนมีความคิดริเริ่มในการเขียนหนังสือเล่มนี้ด้วยมุ่งหวังที่จะต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ให้กับ 4 ศาสตร์ ได้แก่ ศาสตร์มานุษยวิทยากายภาพ (Physical Anthropology) ศาสตร์มานุษยวิทยาวัฒนธรรม (Cultural Anthropology) ศาสตร์มานุษยวิทยาธุรกิจ (Business Anthropology) และศาสตร์องค์การการศึกษา (Organizational Studies) โดยจุดเริ่มต้นของหนังสือเล่มนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้เขียนมีความสนใจศาสตร์มานุษยวิทยากายภาพ ซึ่งเป็นศาสตร์หนึ่งที่สำคัญของมานุษยวิทยาในการทำความเข้าใจความเป็นมาของมนุษย์และบรรพบุรุษมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ลิงไร้หาง หรือ Ape ที่ในศาสตร์นี้เชื่อว่าลิงไร้หางมีต้นกำเนิดทางพันธุกรรมเดียวกับมนุษย์และมีพฤติกรรมการแสดงออกอย่างคล้ายคลึงกัน อาทิ การรวมกลุ่ม การเลือกผู้นำ การเลือกผู้ตาม/ทายาท และการสื่อสารทางภาษากายของลิง เป็นต้น ซึ่งได้จุดประกายความคิดให้ผู้เขียนเล็งเห็นว่า องค์ความรู้เหล่านี้ยังคงทันสมัยและไม่ได้เป็นเพียงเรื่องความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ของบรรพบุรุษมนุษย์เท่านั้น ทว่าการศึกษาเกี่ยวกับลิงไร้หางนั้น เป็นเรื่องที่ควรค่าที่จะนำมาศึกษาเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในแต่ละสังคม เพื่อให้เห็นความเชื่อมต่อของศาสตร์และการนำมาประยุกต์ใช้ในความเข้าใจมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย โดยผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์สังเคราะห์ความเชื่อมต่อในพฤติกรรมหลายประการของมนุษย์สมัยบรรพบุรุษที่ยังคงเป็นจริงและพบเห็นได้อยู่ในชีวิตของมนุษย์ในองค์การยุคปัจจุบัน

ในการทำงานเดียวกัน ผู้เขียนเคยเป็นอาจารย์ผู้ช่วยสอนในรายวิชาวิวัฒนาการมนุษย์และความเป็นอยู่ของบรรพบุรุษมนุษย์ ตลอดจนมีประสบการณ์การทำงานวิจัยในศาสตร์มานุษยวิทยาประยุกต์ ทำให้ผู้เขียนสามารถที่จะเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้มาจากการทำงานวิจัยที่ผู้เขียนเคยค้นคว้าเรื่องความแตกต่างของคนในแต่ละวัฒนธรรม ที่ได้มาจากการค้นคว้าวิจัยจากเอกสารทางวิชาการ การทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์จากแหล่งวารสารงานวิจัย การเก็บข้อมูลการทำวิจัยในต่างประเทศ ตลอดจนการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์กับผู้บริหารองค์การภายในประเทศไทยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเพื่อประกอบการสอนวิชาการจัดการ รวมทั้งประสบการณ์จริงจากการสังเกตพฤติกรรมคนในองค์กรในสังคมไทย ทำให้ผู้เขียนเห็นว่า ประสบการณ์และความรู้เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในด้านนี้ และสามารถมีส่วนในการช่วยต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่ศาสตร์มานุษยวิทยาวัฒนธรรม และศาสตร์องค์การศึกษาด้วย ดังนั้น ผู้เขียนจึงมุ่งหวังว่าเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งเกิดจากการหลอมรวมและตกผลึกจากประสบการณ์ทางวิชาการของผู้เขียนโดยตรงทางด้านมานุษยวิทยาประยุกต์ (Applied Anthropology) จะสามารถสะท้อนมุมมองของการเชื่อมโยงระหว่างความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ตามหลักการทางมานุษยวิทยากับพฤติกรรมมนุษย์ที่ปรากฏให้เห็นในองค์กรในยุคปัจจุบันได้

หนังสือเล่มนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นจุดเชื่อมต่อที่ส่งเสริมกันระหว่างศาสตร์มานุษยวิทยาและศาสตร์องค์การศึกษา โดยศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การจะสะท้อนให้ผู้อ่านเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ในองค์กรที่มาจากมุมมองของนักมานุษยวิทยา ซึ่งมีจุดมุ่งเน้นที่แตกต่างจากศาสตร์องค์การศึกษาที่สำคัญ คือ ในขณะที่ศาสตร์องค์การศึกษานั้นจะเน้นศึกษาที่ตัวองค์กรเป็นหลัก โดยมีมนุษย์ในองค์กรเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้ง ยังเป็นศาสตร์ที่มององค์การในภาพรวม เน้นการให้หลักการ ทฤษฎี และจำแนกประเภทสิ่งต่าง ๆ ในองค์การอย่างเป็นระบบระเบียบ เช่น การแบ่งประเภทองค์การตามรูปแบบการบริหาร และการจัดประเภทผู้นำองค์การตามลักษณะที่พบได้ในองค์การที่เป็นสากล เป็นต้น ส่วนศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ จะเน้นไปที่ตัวมนุษย์ในองค์การเป็นหลัก โดยพยายามสร้างความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในบริบทของวิถีชีวิตภายในองค์การอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะพิจารณาไปถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ อาทิ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ภูมิประเทศ ประวัติศาสตร์ เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาภาวะผู้นำในเขตพื้นที่ชายแดน (Leadership Studies in Border Areas) ที่ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การจะสนใจศึกษาไปถึงวิถีชีวิตและปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะพื้นที่นั้น ๆ ที่ส่งผลในการสร้างความเป็นภาวะผู้นำในพื้นที่นั้น ๆ มากกว่าการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) ตามรูปแบบที่มีในศาสตร์ขององค์การศึกษาทั่วไป สิ่งเหล่านี้ผู้เขียนได้รับคำแนะนำ ท้วงติง และ

นางสาวเนรฤธิญา สรรพประเสริฐ นางสาวดุสิตา นรินทรางกุล ณ อยุธยา และนางสาวกฤษพร
ฤทธิชัยดำรงกุล ขอขอบคุณนายปิยंगูร ทวีผล สำหรับภาพประกอบและนางสาวนิชาภัทร ไม้งาม
และนายเจษฎา จงสิริจตุพร ที่ช่วยพิสูจน์อักษร

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณครอบครัว คุณยายวนิดา นิลโถม คุณแม่ ชรณี เทียนไทย
น้องชาย สามี เพื่อน ๆ และบุคคลที่สำคัญที่สุดก็คือ คุณพ่อ รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬา เทียนไทย
ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้กำลังใจ และเป็นครูที่ทำให้ลูกรู้สึกสนุกและรักที่จะเรียนรู้เพื่อต่อยอดให้เกิด
องค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่วงวิชาการไทยตลอดมา

รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย
มิถุนายน 2567

สารบัญเนื้อหา

กิตติกรรมประกาศ

คำนำ

สารบัญเนื้อหา

สารบัญตาราง

สารบัญรูปภาพ

บทที่ 1: ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ	1
ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การคืออะไร	2
ความหมายของศาสตร์มานุษยวิทยา	3
สาขาของศาสตร์มานุษยวิทยา	5
ประวัติความเป็นมาของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การโดยสังเขป	7
ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การแตกต่างจากศาสตร์อื่น ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การอย่างไร	11
การศึกษาเรื่ององค์การในมุมมองของนักมานุษยวิทยา	15
ประโยชน์ของศาสตร์มานุษยวิทยาในการศึกษาองค์การ	24
สรุป	25
บรรณานุกรม	27
บทที่ 2: วิวัฒนาการของมนุษย์และความคาบเกี่ยวของพฤติกรรมสัตว์ที่พบในมนุษย์ในองค์การ	31
ลักษณะของมนุษย์	34
กายภาพสัตว์ที่อยู่ในตัวมนุษย์	36
การดิ้นรนเพื่อมีชีวิตรอดที่นำมาสู่พัฒนาการของมนุษย์ในปัจจุบัน	39
การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	40
การประดิษฐ์และเลือกใช้เครื่องมือ	41
กระบวนการรับรู้และการกระตุ้นความคิด	43
มนุษย์ในฐานะสัตว์สังคม	44
การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม	44

การแลกเปลี่ยนและทักษะของการเป็นผู้ให้และผู้รับ	47
ทักษะการรับรู้ทางสังคม การจัดระเบียบ และหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม	49
การเข้าสู่การเป็นผู้นำและการเลื่อนสถานภาพทางสังคม	50
การแข่งขันต่อสู้	51
ทักษะการใช้ข้อมูลพฤติกรรมของผู้อื่นในการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต	53
ความสามารถในการหลอกล่อและชักจูงผู้อื่น	54
การสื่อสารภายในกลุ่ม	54
ความสัมพันธ์ของอวัจนภาษาและความคิดมนุษย์	55
สรุป	57
บรรณานุกรม	58
บทที่ 3: กำเนิดของวัฒนธรรมและอิทธิพลที่วัฒนธรรมมีต่อมนุษย์	65
ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการก่อกำเนิดวัฒนธรรม	66
ลักษณะทางกายภาพของมนุษย์	66
ความสามารถในการใช้ภาษาที่ซับซ้อน	68
การเรียนรู้ทางสังคม	73
อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อมนุษย์	75
วัฒนธรรมกับการตีความ	76
วัฒนธรรมกับการแสดงอารมณ์ความรู้สึก	77
วัฒนธรรมกับกระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาของมนุษย์	78
วัฒนธรรมกับสุนทรียภาพและศิลปะ	80
วัฒนธรรมกับความคิดสร้างสรรค์	81
สรุป	84
บรรณานุกรม	86
บทที่ 4: การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ	93
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ	94
พลวัตของวัฒนธรรมองค์การ: กระบวนการขัดเกลาขององค์การและ	
กระบวนการขัดเกลาอีกครั้ง	103
กระบวนการก่อนการขัดเกลาขององค์การ	105
กระบวนการขัดเกลาขององค์การ	105

กระบวนการปรับการขัดเกลาอีกครั้ง	107
กลุ่มวัฒนธรรมย่อยในองค์กร	108
เพศสภาพ	109
ชาติพันธุ์	110
ศาสนา	112
รุ่นวัย	113
ความพิการ	119
สรุป	120
บรรณานุกรม	122
บทที่ 5: วัฒนธรรมและภาวะผู้นำในองค์กร	129
การศึกษาผู้นำในองค์กรในมุมมองของนักมานุษยวิทยา	130
อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อภาวะผู้นำ	134
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อความเชื่อของผู้นำและลักษณะที่ดี ของผู้นำในสังคม	137
การศึกษาภาวะผู้นำในเขตพื้นที่ชายแดน	150
เพศสภาพและความเชื่อเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	151
โลกทัศน์ของคนต่างรุ่นวัยกับภาวะผู้นำ	153
คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำแห่งอนาคต	155
สรุป	155
บรรณานุกรม	156
บทที่ 6: วัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กร	165
มนุษย์และการสื่อสารในองค์กร	166
รูปแบบการสื่อสารของมนุษย์	168
ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการสื่อสารในองค์กร	172
อิทธิพลทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร	176
เพศสภาพกับความแตกต่างในการสื่อสาร	193
สรุป	195
บรรณานุกรม	196

บทที่ 7: วัฒนธรรมและการจงใจ	203
ความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อการจงใจ	204
อิทธิพลทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันในแต่ละสังคม	206
ข้อจำกัดของการจงใจในแต่ละสังคมวัฒนธรรม	212
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมย่อยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	212
สรุป	220
บรรณานุกรม	221
บทที่ 8: เพศสภาพในองค์การ	225
ความหมายของเพศสภาพและการจำแนกเพศสภาพในอดีตและปัจจุบัน	226
บทบาทของเพศสภาพในองค์การ	229
องค์การที่แสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ	232
เพศสภาพและพฤติกรรมกรรมการจัดการในองค์การ	234
การจัดการและการสร้างเครือข่ายของความแตกต่างตามเพศในองค์การ	238
สรุป	241
บรรณานุกรม	242
บทที่ 9: ทิศทางของมานุษยวิทยาองค์การในอนาคต	251
สรุป	260
บรรณานุกรม	261
ดัชนี	263

สารบัญตาราง

ตารางที่ 4.1	แสดงการมองโลก ประสบการณ์ชีวิต และพฤติกรรมการทำงานของ ของคนในแต่ละยุคสมัย	114
ตารางที่ 5.1	ตัวอย่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อของผู้นำและลักษณะที่ดีของผู้นำ ที่แต่ละสังคมคาดหวังในแต่ละประเทศ	140
ตารางที่ 5.2	ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเพศหญิงและ เพศชายจากวรรณกรรมปริทัศน์ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962 – 2012	151
ตารางที่ 6.1	ตัวอย่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความแตกต่าง ของการสื่อสารในองค์กรในแต่ละสังคมวัฒนธรรม	179
ตารางที่ 6.2	ตัวอย่างลักษณะเฉพาะของการสื่อสารในแต่ละวัฒนธรรม	186
ตารางที่ 7.1	ตัวอย่างอิทธิพลของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ต่างกันในแต่ละสังคม	207
ตารางที่ 8.1	ตัวอย่างลักษณะความแตกต่างของชายและหญิงในการใช้กลยุทธ์ (Strategies) และลักษณะการจัดการในองค์กร	235

สารบัญรูปภาพ

รูปที่ 1.1 ตัวอย่างหัวข้อ แนวคิด และพื้นที่การศึกษามานุษยวิทยาองค์การ	16
รูปที่ 1.2 สรุปเนื้อหาเรื่องตัวอย่างการนำแนวคิดทางมานุษยวิทยามาประยุกต์ใช้ใน ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ	17
รูปที่ 2.1 สรุปเนื้อหาเรื่องจุดเชื่อมต่อของวิวัฒนาการมนุษย์เริ่มจาก ‘สัณฐานวิทยาของมนุษย์’ จนถึง ‘มนุษย์ในฐานะสัตว์สังคม’	33
รูปที่ 2.2 พัฒนาการการปรับตัวของมนุษย์	40
รูปที่ 3.1 อิทธิพลที่วัฒนธรรมมีต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	83
รูปที่ 3.2 สรุปเรื่องการเข้าใจกระบวนการคิดของคนแต่ละวัฒนธรรมที่แสดงออกมา เป็นพฤติกรรมในองค์การ	85
รูปที่ 4.1 สรุปเนื้อหาความเป็นพลวัตของวัฒนธรรมองค์การอันเนื่องมาจากการขัดเกลา ขององค์การและการขัดเกลาอีกครั้ง	104
รูปที่ 9.1 ผลดีที่องค์กรได้รับการสร้างควมไว้วางใจ	256



ในบทที่ 1 นี้เป็นการปูพื้นฐานแนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหนังสือเล่มนี้ โดยเริ่มจากการอธิบายคำว่า “องค์การ” และที่สำคัญคือทำให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับที่มาของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ โดยจะได้กล่าวถึงความหมายและขอบข่ายของศาสตร์มานุษยวิทยาที่แบ่งออกเป็น 5 สาขาย่อย พัฒนาการและประวัติความเป็นมาของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การซึ่งได้รวบรวมจากความสนใจของนักมานุษยวิทยาที่ทำการศึกษาวีถีชีวิตของมนุษย์ในองค์กรในแต่ละยุคสมัย อีกทั้งยังได้เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของศาสตร์มานุษยวิทยากับศาสตร์อื่นที่ศึกษาองค์การที่เป็นที่รู้จักกันดี เช่น ศาสตร์การบริหารจัดการ ทฤษฎีองค์กร จิตวิทยาองค์การ และสังคมวิทยาองค์การ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนถึงลักษณะเฉพาะและจุดเน้นของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การ ตลอดจนความหมายขององค์การในมุมมองของนักมานุษยวิทยา และลงท้ายด้วยการให้แนวทางเรื่องการนำศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การไปประยุกต์ใช้ตามมโนทัศน์ของนักมานุษยวิทยาองค์การในยุคปัจจุบัน เพื่อสร้างความเข้าใจในเบื้องต้นแก่ผู้อ่านให้มากที่สุด

เมื่อกล่าวถึงคำว่าองค์กรนั้น ในประเทศไทยมีการใช้คำอยู่สองคำที่ให้ความหมายคล้ายคลึงกันหรือมักถูกใช้แทนกัน คือ คำว่า “องค์กร” และ “องค์การ” โดยในภาคธุรกิจและบุคคลทั่วไปนิยมใช้คำว่าองค์กร แต่ในทางวิชาการมักใช้คำว่าองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการให้ความกระจ่างและระบุถึงการใช้คำในหนังสือเล่มนี้ จึงควรที่จะอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสองคำตั้งแต่เริ่มต้น โดยหากพิจารณาตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 คำว่า “องค์กร” หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหาร

ของรัฐ สถาปนาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กร หมายความว่ารวมถึงองค์การด้วย อย่างไรก็ตาม คำว่าองค์กรนั้นมาจากภาษาอังกฤษคำว่า Organ ส่วนคำว่า “องค์กร” นั้นมาจากภาษาอังกฤษคำว่า Organization และมีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ว่า ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ จึงจะเห็นได้ว่า “องค์กร” เป็นหน่วยย่อยขององค์การและมีหน้าที่เฉพาะของตน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเมื่อมีหลายองค์กรที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกันมาประกอบรวมกันก็จะกลายเป็นองค์กรนั่นเอง (จำนงค์ ทองประเสริฐ, 2538) ดังนั้น ในหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนจึงใช้คำว่า “องค์กร” เพื่อเป็นการกล่าวถึง Organization ทุกรูปแบบทั้งองค์การของภาครัฐ (Public Sector) ภาคเอกชน (Private Sector) และองค์การไม่หวังผลกำไร (Non-profit Organizations) ทั้งองค์การในระดับนานาชาติหรือระหว่างประเทศ องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ไปจนถึงขนาดกลางและขนาดเล็ก รวมถึงบริษัทเกิดใหม่ เช่น สตาร์ทอัพ (Start-up) ด้วยเช่นกัน

องค์การในความหมายอย่างกว้างและเป็นความหมายที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ องค์กรนั้นเป็นหน่วยทางสังคมหน่วยหนึ่งที่มีคนมากกว่าสองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน มีหน้าที่และมีความสัมพันธ์ร่วมกัน และมีเป้าหมายเฉพาะบางอย่าง (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) ในฐานะมนุษย์คนหนึ่งในสังคม การติดต่อหรือปฏิสัมพันธ์กับองค์กรหรือมนุษย์ในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก เนื่องจากทุกคนล้วนมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรในทางใดทางหนึ่งเสมอ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มนุษย์ในวัยทำงานที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรมากเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน/บริหารงานในองค์กร หรือการติดต่อกับองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น การเรียนรู้เรื่องขององค์กรให้มีความเข้าใจองค์กรในหลากหลายแง่มุมจึงมีความสำคัญและช่วยให้เกิดความเข้าใจลักษณะการทำงานขององค์กรทั้งภายในและภายนอกได้ ซึ่งความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้จะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรได้อย่างราบรื่น

ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรคืออะไร

จุดเริ่มต้นของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กร (Organizational Anthropology) มีต้นกำเนิดมาจากศาสตร์มานุษยวิทยา (Anthropology) ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ศึกษาวัฒนธรรมและความเป็นมาของมนุษย์ ในการทำความเข้าใจถึงที่มาของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นสำคัญ ดังนั้น ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรจึงเป็นศาสตร์ประยุกต์ที่ผสมผสานหลายศาสตร์หลายสาขาภายใต้ศาสตร์มานุษยวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตร์

มานุษยวิทยากายภาพ (Physical Anthropology) และศาสตร์มานุษยวิทยาวัฒนธรรม (Cultural Anthropology) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจวิถีชีวิตของมนุษย์ในองค์กร โดยถ้าเปรียบองค์การเป็นเหมือน ‘ร่างกายของมนุษย์’ ที่รวมการทำงานของอวัยวะหลาย ๆ ส่วนที่มีหน้าที่ต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน การทำความเข้าใจองค์การด้วย ‘ศาสตร์มานุษยวิทยา’ จึงเหมือนเป็นการทำความเข้าใจร่างกายมนุษย์แต่ละคนที่ดำรงอยู่ในสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะกล่าวถึงความเป็นมาของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การในรายละเอียดมากยิ่งขึ้น เราควรที่จะศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์มานุษยวิทยาก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นศาสตร์หลักพื้นฐานที่ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์การได้ขยายต่อออกมาเป็นแขนงหนึ่งของศาสตร์มานุษยวิทยานั้นเอง

ความหมายของศาสตร์มานุษยวิทยา

ศาสตร์มานุษยวิทยาเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยมุ่งเน้นการค้นหาคำจริงของสังคมผ่านกระบวนการวิจัยที่ชัดเจนและลึกซึ้ง (ปรีชา อุปโยคิน, 2558) ศาสตร์มานุษยวิทยาเป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ‘มนุษย์’ ‘ความเป็นมาของมนุษย์’ ‘ความเหมือนและความแตกต่างของมนุษยชาติ’ และ ‘ความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้าน’ กล่าวคือ

- ศึกษา ‘มนุษย์’ ในฐานะที่มีความแตกต่างจากสัตว์อื่น ทั้งในทางกายภาพ ชีวภาพ และการดำรงชีวิต โดยเน้นการศึกษา ‘วัฒนธรรม’ เนื่องจากกระบวนการสร้างวัฒนธรรมนับว่าเป็นกลไกหลักที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่รอดมาได้จากรุ่นสู่รุ่นมานับหลายพันปี และวัฒนธรรมยังถือเป็นความพิเศษที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีพัฒนาการก้าวไกลกว่าสิ่งมีชีวิตประเภทอื่น ๆ ดังที่เราเห็นในปัจจุบัน ด้วยอิทธิพลของวัฒนธรรมนี้เองที่ทำให้มนุษย์เริ่มส่งต่อความเชื่อ ค่านิยม การเรียนรู้ พฤติกรรม การรวมกลุ่มโดยมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกผู้อื่นในกลุ่ม รวมไปถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางภาษา การริเริ่มสร้างสิ่งประดิษฐ์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี ในขณะที่สัตว์อื่น ๆ ไม่มีกลไกของวัฒนธรรมดังเช่นมนุษย์ แต่ดำรงชีวิตรอดอยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณ (Instincts) เท่านั้น

- ศึกษา ‘ความเป็นมาของมนุษย์’ ตั้งแต่ยุคก่อนประวัติศาสตร์ หรือที่เรียกว่า ยุคดึกดำบรรพ์ ซึ่งเป็นเวลาที่มนุษย์ยังไม่มีการประดิษฐ์ตัวอักษร และมีวิถีชีวิตที่ไม่สลับซับซ้อน มาจนถึงยุคประวัติศาสตร์ที่มนุษย์เริ่มมีการประดิษฐ์สิ่งของ และเริ่มมีวัฒนธรรมเป็นกลไกหนึ่งในการดำรงชีวิตจนสามารถสร้างอารยธรรมที่ยิ่งใหญ่มาจนถึงมนุษย์ยุคปัจจุบัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ศาสตร์มานุษยวิทยาเป็นการศึกษาถึงพัฒนาการของวิถีชีวิตมนุษย์ผ่านมิติของกาลเวลา จากลักษณะความ

เป็นอยู่ในสังคมดั้งเดิมในอดีตจนถึงสังคมที่สลับซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ศาสตร์มานุษยวิทยาศึกษาประวัติและเผ่าพันธุ์อันหลากหลายของมนุษย์ในแต่ละมุมโลก รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ในแต่ละยุคมีความแตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น มนุษย์ยุคหินที่ใช้หินเป็นเครื่องมือหลักในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นจุดไฟ ทำอาหาร หรือต่อสู้ ซึ่งแตกต่างกับมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ที่เป็นมนุษย์ยุคดิจิทัลและมีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตในทุก ๆ ด้าน เป็นต้น

■ **ศึกษา ‘ความเหมือนและความแตกต่างของมนุษย์ชาติ’** โดยจะศึกษาถึงความต้องการด้านพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป เช่น การพึ่งพามนุษย์คนอื่น ๆ ในสังคม ความรัก การได้รับการดูแลจากครอบครัวในวัยทารก ไปจนถึงการศึกษาความแตกต่างของมนุษย์ชาติที่เน้นศึกษาลักษณะเฉพาะของมนุษย์ในแต่ละสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป และทำให้พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมหนึ่งแตกต่างจากพฤติกรรมของมนุษย์ในอีกสังคม ซึ่งในสังคมหนึ่ง ๆ ยังประกอบไปด้วยหลายกลุ่มวัฒนธรรมย่อย (Subcultural Groups) จึงทำให้ในสังคมนั้นเองมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) โดยวัฒนธรรมอาจถูกนิยามในมุมมองที่มีได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องชาติพันธุ์ต้นกำเนิดของกลุ่มคนเท่านั้น แต่ยังขยายออกไปถึงการศึกษาเรื่องความแตกต่างในด้านอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนที่มีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น กลุ่มวัฒนธรรมย่อยของเด็กแว่น กลุ่มวัฒนธรรมย่อยของนักกรีวีสินค้า กลุ่มวัฒนธรรมย่อยของแต่ละเพศสภาพที่หลากหลาย ฯลฯ ทำให้ศาสตร์มานุษยวิทยาวัฒนธรรมเป็นศาสตร์ที่อาศัยวิธีการศึกษาเปรียบเทียบ (Comparative Methods) อันจะทำให้เราเข้าใจความเป็นมนุษย์ในแต่ละสังคมวัฒนธรรมนั่นเอง

■ **ศึกษา ‘ความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้าน’** ไม่ว่าจะเป็น ด้านกายภาพ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านภาษา เป็นต้น โดยใช้มุมมองแบบองค์รวม (Holistic Approach) ที่เน้นการพิจารณาองค์ประกอบของความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้าน และทำความเข้าใจมนุษย์อย่างละเอียดลึกซึ้งโดยไม่ต้องประกอบประกอบใดประกอบหนึ่งออกไปจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ ยกตัวอย่างเช่น ในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ศาสตร์มานุษยวิทยาจะมีความแตกต่างจากสาขาอื่น ๆ โดยนักมานุษยวิทยาจะมองถึงการประกอบสร้างของพฤติกรรมนั้นที่มาจากหลากหลายปัจจัยผสมผสานรวมกัน ซึ่งส่งผลให้มนุษย์ผู้นั้นมีพฤติกรรมดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นจากการขัดเกลาทางวัฒนธรรมที่ทำให้บุคคลผู้นั้นมีความเชื่อ ค่านิยม มายาคติ และทัศนคติในแบบใดแบบหนึ่ง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รวมไปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเป็นปัจเจกบุคคลและอัตลักษณ์ของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือเพศทางเลือก ระดับการศึกษา ระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม อายุ/รุ่น/วัย ศาสนา และการกำเนิดมาในกลุ่มชาติพันธุ์ใดชาติพันธุ์หนึ่ง ฯลฯ ดังนั้น การศึกษาความเป็น

มนุษย์อย่างรอบด้านนั้นจึงเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนานในการทำความเข้าใจและเรียนรู้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มาประกอบสร้างและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นของมนุษย์

สาขาของศาสตร์มานุษยวิทยา

ศาสตร์มานุษยวิทยาสามารถแบ่งออกเป็น 5 สาขา ได้แก่

1. มานุษยวิทยากายภาพ (Physical Anthropology) มุ่งศึกษาถึงลักษณะทางกายภาพของมนุษย์ โดยมองในเรื่องความหลากหลายทางลักษณะกายภาพและยีนของมนุษย์ (Physical Diversity) ในแต่ละสังคมวัฒนธรรม พัฒนาการของร่างกายและอวัยวะของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวมไปถึงการดำรงอยู่รอดของเผ่าพันธุ์มนุษย์ที่เกิดจากความสอดคล้องของลักษณะเฉพาะทางกายภาพของคนในเผ่าพันธุ์นั้น ๆ กับสภาพภูมิอากาศและภูมิประเทศที่ดำรงอยู่ (Human Biological Adaptation) เช่น รูปร่างร่างกาย ขนาดกระดูก สีผิว ระบบการเผาผลาญของร่างกาย ยีนในร่างกายที่มีความต้านทานต่อโรคในพื้นที่ ดังนั้น นักมานุษยวิทยากายภาพมักมีความสนใจเรื่องวิวัฒนาการของมนุษย์ (Human Evolution) โดยลักษณะวิธีที่นักมานุษยวิทยากายภาพศึกษามนุษย์นั้น อาจนำการศึกษาสรีระร่างกายของมนุษย์ (Anthropometry) มาใช้ประกอบกับการศึกษาเรื่องรูปแบบการปรับตัวของคนในสังคมนั้น ๆ ต่อสภาพสิ่งแวดล้อม (Human Environmental Adaptation) เช่น การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต การสร้างบ้านเรือนให้เหมาะกับสภาพภูมิอากาศ

2. มานุษยวิทยาวัฒนธรรม (Cultural Anthropology) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และวัฒนธรรม เช่น ศึกษาความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ รูปแบบการขัดเกลาทางสังคม และปรากฏการณ์ทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อและพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ในสังคมหนึ่ง ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ในสังคมนั้นมีความแตกต่างจากมนุษย์ในสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ ดังนั้น นักมานุษยวิทยาวัฒนธรรมจึงมักนำการศึกษาแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) และชาติพันธุ์วิทยา (Ethnology) มาประกอบกันเพื่อเรียนรู้ถึงความเหมือนและความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ในแต่ละกลุ่มวัฒนธรรม โดยนักมานุษยวิทยาวัฒนธรรมมักอาศัยเทคนิคการวิจัย เช่น การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจมุมมองและพฤติกรรมของผู้ที่ตนศึกษาอย่างลึกซึ้ง หรือที่เรียกว่า มุมมองคนใน (Emic Perspective) ตลอดจนการนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ตามกรอบแนวความคิดและทฤษฎีในมุมมองของนักวิจัยเอง หรือที่เรียกว่า มุมมองคนนอก (Etic Perspective)

3. **โบราณคดี (Archaeology)** มุ่งศึกษาชาติพันธุ์ความเป็นมนุษย์ในสมัยดึกดำบรรพ์และความเป็นอยู่ของบรรพบุรุษมนุษย์ก่อนยุคประวัติศาสตร์ (Prehistoric Period) โดยจะศึกษาผ่านซากโครงกระดูกและซากสิ่งมีชีวิต (Fossils) เครื่องประดับ พิธีการฝังศพ อุปกรณ์เครื่องมือ อาวุธ ซากบ้านเรือน สิ่งก่อสร้าง และโบราณวัตถุประเภทอื่น ๆ ที่ขุดพบ ที่ทำให้นักโบราณคดีสามารถบรรยาย แยกแยะ และสะท้อนภาพของวิถีชีวิตของมนุษย์ในพื้นที่นั้น ๆ ในแต่ละยุคแต่ละสมัยในอดีตได้ โดยนักโบราณคดีอาจใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อศึกษาและพยากรณ์ว่าโรคหรืออุบัติเหตุในอดีตที่ทำให้เกิดการสูญพันธุ์ของมนุษย์แต่ละเผ่าพันธุ์ โดยศึกษาจากโครงกระดูก ซึ่งวิธีการศึกษานี้เรียกว่า พยาธิวิทยาโบราณ (Paleopathology) เป็นต้น

4. **มานุษยวิทยาภาษาศาสตร์ (Linguistic Anthropology)** มุ่งศึกษาด้านภาษาภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รวมไปถึงการศึกษาความเหมือนและความแตกต่างของภาษาในกลุ่มมนุษยชาติ ซึ่งนักมานุษยวิทยาภาษาศาสตร์ได้ศึกษาไว้ว่า มนุษย์ในทุก ๆ สังคมได้ประดิษฐ์กลุ่มคำศัพท์หลัก (Core Vocabulary) อย่างน้อย 100-200 คำ ที่ใช้อธิบายสิ่งต่าง ๆ เช่น คำสรรพนาม เบื้องต้น คำนามที่บ่งบอกลักษณะธรรมชาติรอบตัว คำขยาย คำกิริยา ชื่อสี ขนาด และคำที่ใช้เรียกกลุ่มเครือญาติของมนุษย์ (Salzmann, 1993) นักมานุษยวิทยาภาษาศาสตร์นั้นจะเน้นศึกษาเกี่ยวกับการใช้ภาษาที่แตกต่างกันของคนในแต่ละสังคม การประกอบสร้างคำศัพท์เฉพาะในกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การศึกษาโครงสร้างประโยคที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรม อิทธิพลของวัฒนธรรมที่ทำให้มีการสร้างศัพท์นั้น ๆ รวมถึงการศึกษาประวัติพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของภาษาที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงทางรูปแบบการใช้ภาษาและตีความภาษาใหม่ ๆ ที่เกิดจากการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันบนโลกออนไลน์ โดยนักมานุษยวิทยาภาษาศาสตร์จะอาศัยการสัมภาษณ์และการลงภาคสนามในการเก็บข้อมูลเรื่องโครงสร้างประโยค (Sentence Structure) การพูด (Speech) และการจัดหมวดหมู่คำ (Category) ของกลุ่มคนที่ตนกำลังศึกษาในโลกของความเป็นจริง หรือวิเคราะห์ลักษณะรูปแบบภาษาใหม่บนโลกสังคมออนไลน์ เช่น ความแตกต่างของการใช้ภาษาใน Twitter ในแต่ละกลุ่มวัฒนธรรม หรือการเกิดขึ้นของการใช้ถ้อยคำที่ก่อให้เกิดความเกลียดชัง (Hate Speech) ในสื่อสังคมออนไลน์

5. **มานุษยวิทยาประยุกต์ (Applied Anthropology)** เป็นศาสตร์ที่เกิดขึ้นใหม่จากการประยุกต์กันของ 4 ศาสตร์ทางมานุษยวิทยาข้างต้น โดยศาสตร์มานุษยวิทยาประยุกต์เน้นศึกษาวิธีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางมานุษยวิทยาในแต่ละด้าน เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละสังคมวัฒนธรรมในด้านนั้น ๆ ให้ได้อย่างดีที่สุดตามมุมมองของคนในสังคมนั้น ยกตัวอย่างเช่น มานุษยวิทยาการแพทย์ (Medical Anthropology) ที่ให้ความสำคัญกับมุมมองของผู้ป่วย เพื่อเข้าใจประสบการณ์ของความเจ็บป่วย และประเมินสุขภาพผ่านเลนส์ทางสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มคน มานุษยวิทยาโภชนาการ (Nutritional Anthropology) ที่ศึกษาเรื่องความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับอาหารและพฤติกรรมกรรมการบริโภคของมนุษย์ซึ่งส่งผลต่อภาวะทางโภชนาการที่เกิดขึ้นในแต่ละวัฒนธรรม นิติมานุษยวิทยา (Forensic Anthropology) ที่ใช้ความรู้ทางด้านโบราณคดีและกฎหมายมาทำความเข้าใจการพิสูจน์ตัวตนและสาเหตุการตายของผู้ที่เสียชีวิตในสังคมนั้น ๆ รวมไปถึงมานุษยวิทยาธุรกิจ (Business Anthropology) ที่ทำความเข้าใจมนุษย์และอิทธิพลของวัฒนธรรมที่ส่งผลให้การทำธุรกิจในแต่ละสังคมนั้นมีความแตกต่างกัน และมานุษยวิทยาองค์กร (Organizational Anthropology) ที่ศึกษาทำความเข้าใจความเป็นมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นเนื้อหาหลักของหนังสือเล่มนี้นั่นเอง

เนื่องจากศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรเป็นแขนงหนึ่งภายใต้สาขามานุษยวิทยาประยุกต์ที่เน้นการนำสาขาต่าง ๆ ใน 4 สาขาของศาสตร์มานุษยวิทยาประยุกต์ใช้ดังที่กล่าวไปข้างต้น สำหรับขอบข่ายของเนื้อหาที่ผู้เขียนศึกษาและทำความเข้าใจมานุษยวิทยาองค์กรนี้ จะครอบคลุมถึงการประยุกต์ใช้ 2 สาขาหลักของศาสตร์มานุษยวิทยาเป็นสำคัญ ได้แก่ 1) สาขามานุษยวิทยากายภาพ (Physical Anthropology) ในแง่ของการศึกษาทำความเข้าใจสรีระชาตญาณมนุษย์ โดยมองว่ามนุษย์มีพฤติกรรมของความเป็นสัตว์สังคม และมีสรีระชาตญาณสัตว์ที่อยู่ในตัวของมนุษย์ตั้งแต่อดีตสมัยดึกดำบรรพ์ และยังคงถ่ายทอดมาถึงมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้จากการทำงานในองค์กร เช่น การแสดงออกทางอวัจนภาษาหรือภาษาทางกายที่บ่งบอกถึงความคิดความรู้สึกต่าง ๆ โดยบางครั้งมนุษย์ไม่สามารถปกปิดการแสดงออกทางกายภาพของตนได้ทั้งหมด ตลอดจนพฤติกรรมการรวมกลุ่ม และการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มของคนในองค์กร และ 2) สาขามานุษยวิทยาวัฒนธรรม (Cultural Anthropology) โดยเน้นมุมมองในเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร

ประวัติความเป็นมาของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรโดยสังเขป

ก่อนที่ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรจะถือกำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกนั้น มีผลงานของนักมานุษยวิทยาคนสำคัญหลายท่านที่เป็นผู้ให้หลักการและแนวทางซึ่งในเวลาต่อมาได้ถูกพัฒนาไปสู่การศึกษาองค์กรและพัฒนาทฤษฎีองค์กร ในผลงานของ Sir Edward Burnett Tylor ผู้เขียนหนังสือเรื่อง *Primitive culture: Researches into the development of mythology*,

philosophy, religion, art and custom ใน ค.ศ. 1871 ถือได้ว่าเป็นนักมานุษยวิทยาคนสำคัญ ที่กล่าวถึงแนวคิดเรื่องความสำคัญของวัฒนธรรมและองค์ประกอบของวัฒนธรรม ที่สามารถนำมาศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้ในทุกยุคสมัย และ Bronislaw Malinowski นักมานุษยวิทยา ผู้ให้ความสำคัญกับการลงภาคสนามด้วยวิธีการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมนั้น ได้เขียนหนังสือเรื่อง *The group and the individual in functional analysis* ใน ค.ศ. 1939 ซึ่งพูดถึงแนวคิดการสร้างทฤษฎีหน้าที่นิยม (Functionalism) ว่า ‘วัฒนธรรม’ เป็นกลไกในการตอบสนองความต้องการทางกายภาพและจิตใจของมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำความเข้าใจองค์การได้ โดยมองว่าแท้จริงแล้วองค์การก็เหมือนกับระบบวัฒนธรรมหนึ่ง เนื่องจากองค์การเป็นเครื่องมือทางสังคมที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้ แนวคิดนี้เองที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการแบบคลาสสิก (Classic Management Theory) ที่โด่งดังในช่วง ค.ศ. 1900-1930 ของศาสตร์ทฤษฎีองค์การ

ต้นกำเนิดและพัฒนาการของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรนั้นได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างจริงจังในกลุ่มประเทศตะวันตกในช่วง ค.ศ. 1930 จากการรวมตัวกันของนักวิชาการจากหลากหลายศาสตร์ในมหาวิทยาลัยชิคาโก ซึ่งในกลุ่มนักวิชาการเหล่านี้มีนักมานุษยวิทยาร่วมอยู่ด้วย ในขณะนั้นเป็นยุคที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จึงทำให้เกิดความต้องการในการค้นหากลไกที่ทำให้เกิดการสร้างผลผลิตเพื่อตอบสนองตลาดอย่างสูงที่สุด จึงทำให้นักวิจัยเหล่านี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในโรงงานเพื่อหาวิธีในการเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) ให้กับองค์การภาคธุรกิจ (Morrell, 2008; Schwartzman, 1993) โดยได้มีผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงรูปแบบของแสงสว่างในโรงงาน การจัดระเบียบพื้นที่ของโรงงานและพื้นที่การใช้งานให้มีความสะอาด และการกำจัดขยะและสิ่งของที่รบกวนโต๊ะทำงานหรือพื้นที่ทำงานในแต่ละวัน รวมไปถึงการเกิดแนวความคิดเรื่องการพักระหว่างการทำงานเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนและกลับมาทำงานได้อย่างกระฉับกระเฉงมากขึ้น ทั้งหมดนี้เป็นตัวอย่างของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานเพิ่มผลผลิตภาพในอัตราที่รวดเร็วกว่าเดิม โดยการศึกษาเหล่านี้ได้ใช้วิธีการศึกษาแบบมานุษยวิทยา โดยการสังเกตพฤติกรรมมนุษย์ทั้งในสถานที่จริงของโรงงาน และการสุ่มเลือกคนในโรงงานมาเพื่อทำการสังเกตพฤติกรรมในห้องทดลองที่ได้จัดสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาภายในองค์การที่เกิดขึ้น

ต่อมาในช่วง ค.ศ. 1940-1960 เป็นช่วงปีที่เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในโลกอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคลื่อนไหวทางสังคมในเรื่องอัตลักษณ์ในช่วงทศวรรษ 1960-1970 ที่ส่งผลให้นักมานุษยวิทยาองค์กรได้ขยายความสนใจของตนไปสู่การค้นหาความแตกต่างในรูปแบบของการผลิต บทบาทในการทำงานที่แสดงถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนชั้นกรรมกรและเจ้าของ

โรงงาน รวมไปถึงอัตลักษณ์ทางเพศ โดยศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรได้เข้ามาชี้ให้เห็นถึงความเป็นชายกับบทบาทในการควบคุมการผลิต และความเป็นหญิงกับบทบาทในการทำงานที่มักถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ซึ่งภาวะสังคมในช่วงนั้นเป็นช่วงที่นักมานุษยวิทยาหันมามองเรื่องการเรียกร้องสิทธิมนุษยชน ผลกระทบของสงครามที่มีต่อคนในชุมชน อีกทั้งยังมีความสนใจเกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนของบริษัทในประเทศต่าง ๆ (Clark, 1979) เช่น บริษัทและองค์กรในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่นที่มีรูปแบบและค่านิยมการทำงานที่นิยมความจงรักภักดีต่อองค์กร มีสำนึกร่วมต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแตกต่างไปจากในสังคมอเมริกันที่แต่ละบุคคลในองค์กรต่างเป็นอิสระและไม่มีสำนึกร่วม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมทางสังคมของคนอเมริกันว่าเป็นรูปแบบปัจเจกชนนิยม (Individualism) ฯลฯ ในขณะเดียวกัน นักมานุษยวิทยาองค์กรก็ได้ขยายพื้นที่การลงภาคสนามในการสังเกตพฤติกรรมมนุษย์นอกเหนือไปจากการศึกษาเพียงแต่ในบริบทของโรงงานไปสู่การลงพื้นที่ศึกษาองค์กรและหน่วยงานในธุรกิจประเภทอื่น ๆ เช่น การทำงานของมนุษย์ในองค์กรสถาบันการเงินการธนาคารที่มีบทบาทในการควบคุมกลไกของสถานะทางการเงินที่ผันเปลี่ยนไปตามนโยบายของประเทศมหาอำนาจ รวมไปถึงการศึกษาลักษณะองค์กรทางธุรกิจที่อยู่ในรูปแบบการรวมตัวกันเป็นกลุ่มบริษัทในประเทศอื่น ๆ อีกด้วย

ต่อมาในช่วง ค.ศ. 1970-1980 นักมานุษยวิทยาองค์กรได้ขยายศาสตร์ของตนไปสู่เรื่องความเหลื่อมล้ำและสิทธิมนุษยชนโดยมีการศึกษาในเรื่องผลกระทบของระบบทุนนิยมที่มีต่อแรงงานการผลิตในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา รวมไปถึงการสะท้อนให้เห็นถึงความคับแค้นต่อระบบทุนนิยม ภาวะความเหลื่อมล้ำทางความเท่าเทียม และการถูกเอารัดเอาเปรียบในหลายลำดับขั้นโดยมีแรงงานเพศหญิงและเด็กสาวในโรงงานผลิตที่ถูกกดขี่ให้อยู่ใต้สุดของฐานพีระมิดทางสังคม (Ong, 1987) นอกจากนี้ ยังมีนักมานุษยวิทยาองค์กรอีกกลุ่มหนึ่งที่สนใจลงพื้นที่ศึกษาวิถีชีวิตของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะเรื่องระบบการทำงานและให้ข้อเสนอแนะเรื่องวัฒนธรรมองค์กร จึงทำให้งานวิจัยในยุคนี้สร้างองค์ความรู้ที่ให้รายละเอียดปลีกย่อยในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการในองค์กรทั้งในกลุ่มประเทศตะวันตกและกลุ่มประเทศตะวันออกได้เป็นอย่างดี

ในช่วง ค.ศ. 1990-2010 ยุคนี้เป็นยุคที่การเปลี่ยนแปลงในสังคมเริ่มมีการเร่งอัตราความเร็วขึ้น ส่งผลให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า ‘โลกาภิวัตน์’ ถึงแม้ว่าโลกในยุคนี้จะไม่เชื่อมโยงและไหลเวียนได้อย่างไร้พรมแดนเท่าในปัจจุบัน แต่ในขณะนั้นก็เรียกได้ว่าเป็นยุคที่มีการพัฒนาทางคมนาคมที่สูงขึ้นมา ผู้คนสามารถเดินทางข้ามประเทศได้ง่ายขึ้น โลกเริ่มเชื่อมต่อกันทั้งในเรื่องของระบบเศรษฐกิจและสังคม ความเป็นองค์กรก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสังคม

นักมานุษยวิทยาองค์กรและนักวิชาการในศาสตร์ใกล้เคียงในขณะนั้นต่างก็มีความสนใจร่วมกันในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มประเทศตะวันตกและตะวันออกอย่างชัดเจน โดยงานวิจัยในช่วงนี้ได้มุ่งความสนใจไปยังหลากหลายประเด็นในการศึกษาถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโลกในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เช่น การศึกษาผลกระทบของระบบเศรษฐกิจการเงิน การล่มสลายของระบบเงินตราต่างประเทศ (Ho, 2009) การศึกษาอัตลักษณ์ที่ประกอบสร้างเป็นตัวตนในที่ทำงาน (Self-Identities in Workplace) เช่น อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของปัจเจกบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มวัฒนธรรมเชื้อชาติของตน อัตลักษณ์ทางเพศสภาพที่ส่งผลในการทำงานในองค์กร การศึกษาเรื่องการสร้างทีมที่มีการรวมตัวโดยคนที่มาจากหลากหลายกลุ่มทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Team Building) และการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละสังคมวัฒนธรรม (Hamada & Sibley, 1994) การทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มาจากต่างแดนหรือ Expatriates ซึ่งทำให้คนในองค์กรนั้นต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Hamada, 1991; Kondo, 1990) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สำหรับในช่วง ค.ศ. 2010-2020 หรือยุคร่วมสมัย นักวิชาการในหลายสาขาวิชา รวมทั้งนักมานุษยวิทยาองค์กรหันมาให้ความสนใจในการศึกษาลักษณะและพฤติกรรมของกลุ่มประชากรต่างรุ่นวัยในองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มคนที่เกิดในยุค Generation Z หรือกลุ่มที่เกิดใน ค.ศ. 1996 เป็นต้นมา เนื่องจากคนกลุ่มนี้กำลังจะก้าวเข้ามาเป็นวัยแรงงานที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน และพวกเขาก็มีวิถีคิด พฤติกรรม และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างไปจากกลุ่มคนที่เกิดในยุคอื่น ๆ ค่อนข้างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น Generation Y หรือผู้ที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1961-1995 และกลุ่มคนที่เกิดในยุค Baby Boom หรือ Generation X คือผู้ที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1940-1960 (Ortner, 1998; Woodward et al., 2015) ซึ่งปัจจุบันนี้ในแต่ละองค์กรต่างพยายามที่จะทำให้พนักงานต่างรุ่นวัยสามารถทำงานร่วมกันได้ดี (Bencsik et al., 2017) นอกจากนี้ นักมานุษยวิทยาองค์กรในยุคนี้ยังเน้นการแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของรูปแบบขององค์กรที่เกิดขึ้นมาใหม่อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมและการพัฒนาการของเทคโนโลยี (Jordan, 2013; Wasson, 2013) เช่น เทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้าในยุคปัจจุบันทำให้เกิดรูปแบบการทำงานของคนในองค์กรเสมือนจริง กล่าวคือ คนทำงานผ่านโลกออนไลน์ที่ไม่จำเป็นต้องยึดติดอยู่กับการทำงานในสถานที่ทำงานแต่สามารถติดต่อสื่อสาร ประชุมหรือทำงานร่วมกันผ่านโปรแกรมอินเทอร์เน็ต และแอปพลิเคชันต่าง ๆ แทนได้

โดยสรุปแล้ว ประวัติความเป็นมาและการพัฒนาการของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรอาจครอบคลุมถึงประเด็นการศึกษาที่หลากหลายนอกเหนือไปจากที่กล่าวมาข้างต้น หากแต่งานศึกษาที่ระบุเฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจนว่าเป็นการศึกษาของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรนั้นค่อนข้างที่จะ

หาได้ยาก ส่วนหนึ่งเป็นเพราะหัวข้อการวิจัยของนักมานุษยวิทยามีได้จำกัดอยู่ในเรื่องของคนในองค์กร และอีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะนักมานุษยวิทยาที่ระบุว่าตนเองเป็นนักมานุษยวิทยาองค์กรจริง ๆ นั้นมีอยู่จำนวนจำกัดและเพิ่งจะเริ่มจับกลุ่มกันอย่างจริงจังในช่วง ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา จากการประชุมวิชาการในระดับนานาชาติของสมาคมนักมานุษยวิทยา (Welker et al., 2011) อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า งานวิจัยของนักมานุษยวิทยาองค์กรในแต่ละช่วงยุคสมัยนั้นมีจุดร่วมที่เด่นชัดประการหนึ่ง คือ การแสดงให้เห็นว่าวิถีชีวิตของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในโรงงานหรือองค์กรล้วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทในการสร้างบรรทัดฐานขององค์กร (Organization Norms) และในขณะเดียวกัน วิถีชีวิตของมนุษย์เองก็ถูกขัดเกลาโดยองค์กรและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างแยกออกจากกันไม่ได้ นอกจากนี้ จากการศึกษาพัฒนาการของศาสตร์นี้ทำให้สังเกตเห็นได้ว่า งานวิจัยและการศึกษาต่าง ๆ ของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรนั้นได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในแต่ละยุคสมัย จึงทำให้งานของนักมานุษยวิทยาองค์กรนั้นเรียกได้ว่ามีพลวัต และมีความสนใจที่ร่วมสมัยอยู่เสมอ โดยองค์ความรู้ที่ได้รับจากศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรสามารถต่อยอดเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการศึกษาทำความเข้าใจองค์กรให้มีความลึกซึ้งและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรแตกต่างจากศาสตร์อื่น ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรอย่างไร

เมื่อเห็นชื่อหนังสือเล่มนี้แล้วหลายท่านก็อาจจะเกิดความสงสัยว่า ‘เหตุใดจึงควรศึกษาศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรอีกด้วย?’ ในส่วนนี้จึงจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของศาสตร์มานุษยวิทยาองค์กรกับศาสตร์อื่น ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรที่อาจมีความคล้ายคลึงกันและบางศาสตร์ก็เป็นที่รู้จักกันดีโดยทั่วไปอยู่แล้ว ได้แก่ ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) จิตวิทยาองค์กร (Organizational Psychology) และสังคมวิทยาองค์กร (Sociology of Organization) เพื่อเป็นการตอบคำถามดังกล่าว

■ ความแตกต่างของมานุษยวิทยาองค์กรกับทฤษฎีองค์กร (Organization Theory)

ทฤษฎีองค์กรเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ “การหาคำอธิบายหรือคำทำนายล่วงหน้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มหรือปัจเจกบุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่างกันของโครงสร้างและสถานการณ์ต่าง ๆ” (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, น. 78) ซึ่งศาสตร์นี้ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1900 จนทำให้มีการสร้างทฤษฎีเป็นจำนวนมากที่มีความแตกต่างกันทั้งฐานคติและมุมมองเกี่ยวกับองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2556) ทฤษฎีองค์กรนั้นเน้นศึกษาว่า “องค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างไร องค์กรมีผลต่อสภาพแวดล้อมอย่างไร และสภาพแวดล้อมมีผลอย่างไรต่อองค์กร” (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2558, น. 11) ซึ่งมักเป็นข้อเสนอเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์องค์กรผ่านมุมมองและฐานคติของนักคิดหรือผู้ที่เสนอทฤษฎีนั้น ๆ โดยมากจึงพบว่าทฤษฎีองค์กรมักจะมีการระบุชื่อ