

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาต่อบทบาทการส่งเสริมการบริหารงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรมของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและบทบาท

1.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

1.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม

1.4 ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม”

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความคาดหวัง และบทบาททางวัฒนธรรม

2. ความเป็นมาของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนามหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์

2.1 ประวัติและพัฒนาการ

2.2 วิสัยทัศน์

2.3 พันธกิจ

2.4 วัตถุประสงค์

2.5 โครงสร้างการบริหาร

2.6 งานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรม

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและบทบาท

1.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

สุรางค์ จันทร์เอม (2524) กล่าวว่า ความคาดหวังคืออันดับของจุดหมายที่บุคคลตั้งไว้ เป็นความคาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ ชีวิตของคนเองทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังด้วยกันทั้งสิ้น พฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงออกในปัจจุบัน เราย่อมคาดหวังผลในอนาคต ฉะนั้นความคาดหวังจึงเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

ลูนิย์ ซีรดากร (2525) ให้ความหมายของความคาดหวังที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงของคนว่า คือ การทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เราเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน ในชีวิตจริงของคนเรานั้น สิ่งที่เราคาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ มักไม่ตรงกันเสมอไป เกิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ (Discrepancy) และช่องว่างนี้จะเป็สิ่งเร้าที่ทำให้คนเกิดการตื่นตัวได้

อานนท์ ผกากรอง (2529) กล่าวถึง ความคาดหวังเป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร และถ้าความคาดหวังนั้นจะมีผลต่อผู้แสดงความคาดหวังแล้วสามารถชี้ถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานจากระดับความคาดหวังได้

ประภาส ศิลปะรัศมี (2530) ให้ความหมายของคำว่า ความคาดหวัง หมายถึง ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ เพื่อให้บุคคลทำงานที่ตนเคยทำ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะนำไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง

พงษ์จันทร์ ภูยาพานิชย์ (2551 : 134) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้คนเราพยายามที่จะทำอะไรบางอย่าง เพื่อให้ตนเองได้รับความสมหวัง จึงเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลต้องการที่จะสนองตอบความคาดหวังของตนเอง ถ้าสมหวังก็เหมือนกับการประสบความสำเร็จ

เผ่าภิญโญ นิมพะเนา (2546 : 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคาดหวังว่าความคาดหวังมีรากฐานมาจากแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำเป็นผลมาจากการเลือกอย่างมีสติและบุคคลจะเลือกกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะให้ผลตอบแทนสูงสุด

อรนุช จรกถัน (2546 : 13) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลมาจากตัวเลือกจากจิตสำนึก และตัวเลือกเหล่านั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีระบบกับกระบวนการทางจิตวิทยา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้และการสร้างทัศนคติ มนุษย์มีจุดประสงค์ในการใช้ตัวเลือกเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจความสำเร็จสูงสุด และความผิดพลาดน้อยที่สุด

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2535 : 109) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นในองค์กร หรือนัยหนึ่งความคาดหวังนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ความคิดเหล่านี้ยังรวมไปถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และภายใต้บังคับบัญชาว่าบุคคลเหล่านี้ควรแสดงออกอย่างไรเพื่อให้เกิดการสอดคล้องกับงานตำแหน่งของตน

ศรีนิติศ บุญทอง (2525 : 10) ได้กล่าวถึง Murray ว่าได้ให้ความหมายคาดหวังไว้ว่าหมายถึงระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำ เป็นระดับบุคคลปรารถนาจะนำไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง

แนวคิดความคาดหวังของ Rotter (สุริย์ กาญจนวงศ์, 2546 : 58) แบ่งเป็น 2 ประการ คือ ความคาดหวังเฉพาะกับความคาดหวังทั่วไป ซึ่งความคาดหวังเฉพาะ (Specific Expectancies) สะท้อนให้เห็นประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในอดีตกับความคาดหวังทั่วไป (Generalized Expectancies) ซึ่งเป็นผลรวมของประสบการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้นิยามความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการและการคาดหมายของบุคคล ต่อบุคคล บุคคลต่อองค์กรที่ต้องการให้เป็น ต้องการให้ปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เมื่อศึกษารายละเอียดด้านองค์ประกอบความคาดหวังแล้ว Nadler & Lawler (สังเวียน อ่อนแก้ว, 2540 : 65) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคาดหวังไว้ 3 ประการคือ

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไร จะขึ้นอยู่กับในใจเขามีการคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ติดตามมา เช่น คนที่คาดหวังว่าถ้าเขามีการผลิตเพิ่มขึ้นเขาจะได้รับการยกย่อง เขาก็จะตัดสินใจทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าเขาคาดหวังว่าแม้การผลิตจะเพิ่มขึ้น เขาก็จะไม่ได้ประโยชน์อะไรเพิ่มขึ้นเลย เขาก็จะไม่ทุ่มเทให้กับงานเป็นพิเศษแต่อย่างใด

2. ความพอใจหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้น ได้ก่อให้เกิดความพอใจหรือมีคุณค่าแก่เขาเพียงใด เช่น คนที่คาดหวังว่าถ้าเขาทำงานหนักขึ้น เขาจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจแก่เขามาก แต่ถ้าการทำงานหนักขึ้นทำให้เขาได้ค่ายกย่อง ชมเชย ซึ่งไม่ใช่เงิน ก็จะทำให้เขามีความพอใจน้อย

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่าจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

นอกจากจากนี้ Vroom (รักชนก โสภพิศ, 2546 : 68 - 69) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคาดหวังว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจ (Valence) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ของการกระทำที่เกิดจากการทำงานระดับความพอใจที่บุคคลคาดหวังจะมาจากทำให้คุณค่าต่อการทำงาน ถ้าเป็นงานที่มีคุณค่าสูง ก็จะมีค่าความพึงพอใจสูงมากตามด้วย

2. สื่อ (Instrumentality) หมายถึง สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ

3. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้นๆ บุคคลหรืออินทรีย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือ ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้น ไปเรื่อยๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เองทำให้เกิดความพยายามกระทำ ดำเนินการด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้

บรรลुकความพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้นตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเอง เรียกว่าความคาดหวังและความพอใจ

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง การทำนาย คาดคะเน หรือการประเมินของบุคคล โดยอาศัยองค์ประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ เช่น ประสบการณ์เดิม การศึกษา และสิ่งแวดล้อมที่แสดงออกทางความรู้สึกที่บ่งบอกถึงระดับของผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่า ควรปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติได้ตามสถานภาพที่ครอบครองอยู่ และเป็นความคาดหวังที่เชื่อว่าน่าจะเป็นไปได้ ปกติสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจะไม่ตรงกันเสมอไป โดยช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลตื่นตัวและปรารถนาที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความแตกต่าง หลากหลายทางความคิด ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ จึงมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน

ลักษณะของความคาดหวัง

ประภาส ศิลประศรี (2530) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคาดหวังว่าลักษณะของความคาดหวังนั้นเปรียบเหมือนกับการเล่นละครบนเวที กล่าวคือจะต้องมีผู้แสดง ผู้ชม และมีบทบาทสำคัญสำหรับ ผู้แสดง ดังนี้

1. ความคาดหวังจาก "บท" หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่างๆ ทางสังคม จะสามารถเปรียบได้เช่นกับละคร ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ทางสังคมมากมาย โดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขของสังคมที่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่นๆ หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือนสคริปต์ (Script) ที่จะกำหนดบทบาทความสัมพันธ์ของบุคคลในทางสังคม และต้องมีการสวมบทบาทซึ่งกันและกัน เพื่อที่บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่นๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชม หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคม ที่อยู่ในสภาพต่างๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่นที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นความคาดหวังร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าความคาดหวังนี้เป็นสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจในการที่จะทำอะไร เพราะบางครั้งคนเราจำเป็นต้องตัดสินใจ เพื่อเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออันใดอันหนึ่ง ในกรณีที่เกิดมีความต้องการหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ข้อควรพิจารณาในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่ นั้นคุณค่ามากน้อยเพียงใด
2. พิจารณาว่าที่กระทำนั้น สามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการดังกล่าวนี้ จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้แห่งความสำเร็จซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจของแต่ละคนในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ในการกระทำต่างๆ บุคคลจะมีการตั้งจุดหมาย หรือคาดหวังเพื่อจะให้ไปสู่ความสำเร็จตามที่บุคคลคาดหวังเอาไว้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญไม่น้อยที่จะทำให้เกิดความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมา

การกำหนดความคาดหวัง

ศรีนิติย์ บุญทอง (2531) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังไว้ว่า การกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆ ด้วยการที่บุคคลกำหนดความคาดหวังไว้เช่นนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา กล่าวคือถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อนก็จะทำให้การกำหนดความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมาเพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากการที่วางระดับความหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง การที่บุคคลจะกำหนดหรือตั้งความคาดหวังของตนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สำนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยสิ่งนั้นๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้นๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคลแม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมชนิดเดียวกันก็อาจจะแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังนี้ ได้มีนักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ที่รู้จักกันแพร่หลายได้แก่ Victor H. Vroom, Porter และ Lawler เป็นต้น เพื่อความเข้าใจจะกล่าวถึงทฤษฎีในกลุ่มนี้ ดังนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

จากแนวคิดของนักจิตวิทยาในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitive) ซึ่งมีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดของตนในการตัดสินใจว่า จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกไปเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สนองตอบความต้องการของตนด้วยความเชื่อนี้จึงเกิดฐานคติ (Assumptions) ดังนี้ 1) พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากผลรวมของแรงผลักดัน

ภายในใจของตัวเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม 2) คนแต่ละคนมีความต้องการความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน 3) บุคคลตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมใดโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง ซึ่งสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นออกไปแล้ว จากฐานคิดดังกล่าววิกเตอร์ เอช. วรูม (Victor H. Vroom) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom พัฒนาขึ้นโดย Victor H. Vroom ซึ่งมุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุ รวมไปถึงเข้าใจโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว โดยที่ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นแนวความคิดทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ จึงยังมีแนวความคิดอีกหลายแนวคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความเป็นเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ที่เป็นแนวความคิดและทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการ รวมถึงผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้นในเชิงการศึกษาแรงจูงใจโดยอ้างอิงทฤษฎีความคาดหวังเป็นไปตามสมการดังนี้

Motivation = E x V x I (Expectancy Valence Instrumentality) โดยที่ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงความน่าจะเป็นหรือความไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลงาน โดยความคาดหวังมีค่าตั้งแต่ 0 - 1 ส่วนคุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) ที่หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น ว่ามีความชอบหรือความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงไร และการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality : I) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานของเขาจะนำไปสู่ผลที่เขาต้องการที่เป็นผลที่เกิดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งค่าของการเป็นเครื่องมือนี้ในทางสถิติจะอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 หากบุคคลมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในระดับมาก บุคคลก็จะมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากหรือที่เรียกว่ามีแรงจูงใจมาก ซึ่งนักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมมองว่า บุคคลจะมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) ของบุคคลนั้นด้วยว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ดังนั้นความคาดหวังและความสามารถจึงเป็นส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงาน และอาจเป็นเครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล นอกไปจากนี้ Vroom (1964) ยังเสนอว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไรเมื่อเกิดความต้องการพร้อมๆ กันหลายสิ่ง บุคคลจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ 1) พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่นั้นมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และ 2) พิจารณาว่าสิ่งที่ตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด (Expectancy) และบุคคลต้องใช้ความพยายามด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนอง

ความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะรู้สึกพึงพอใจ และคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายแบบของการจูงใจที่ดี ได้มีผู้นำทางการบริหารหลายคนนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี ผลรูปแบบที่ Vroom เสนอขึ้นอย่างง่าย ๆ ในขั้นแรก ต่อมาได้มีผู้นำไปใช้ได้ถูกต้องแม่นยำ

Vroom อธิบายเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจเป็นผลจากค่านิยมที่บุคคลหนึ่งเชื่อว่าถ้ากระทำอย่างนั้นอย่างนี้แล้วจะได้ผลประโยชน์ใดตามมา สามารถคาดหวังได้เลย และผลที่ได้นั้นก็ตอบสนองความต้องการของอินทรีย์ในระดับหนึ่ง สรุปแล้วทฤษฎีการคาดหวังก็คือ แรงจูงใจที่เกิดจากบุคคลที่มีความต้องการหลายอย่างและเชื่อว่าถ้าดำเนินการวิธีนี้จะได้รับผลตอบแทนเช่นนั้น เมื่อเชื่อแล้วก็ตัดสินใจกระทำ ส่วนผลที่ได้รับนั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจได้ แต่มีแรงจูงใจให้ทำงานตามความเชื่อว่าจะเป็นอย่างที่ยังคาดหวังไว้

2. แบบจำลองความคาดหวังของ Porter and Lawler

Porter และ Lawler (1998) ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มาเป็นแบบจำลองใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ และพิจารณาในลักษณะการทำงานโดยรวม โดยชี้ให้เห็นว่าความเพียรพยายามหรือจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานโดยตรงแต่เนื่องจากความสามารถและลักษณะเฉพาะตัวรวมทั้งความเข้าใจในบทบาทของผู้นั้นเองด้วย ดังนั้น การให้รางวัลตอบแทน จึงเป็นตัวแปรแทรกกระหว่างการจูงใจกับการปฏิบัติงาน โดยได้แยกตัวแปรแรงจูงใจ ความพอใจ ในการทำงานและการปฏิบัติงานออกจากกัน และชี้ว่าการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานจากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังจึงสรุปได้ว่า มนุษย์จะใช้ปัญญาหรือความคิดของตนในการตัดสินใจว่า จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สนองตอบความต้องการของตน ซึ่งเกิดจากฐานคติที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของเขาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม และคนแต่ละคนมีความต้องการความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยบุคคลตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกไปโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่างซึ่งต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลประเมินถึงความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ จากความสามารถ (Ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบริบทอื่นๆ

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ คือ การที่ประเมินถึงความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับผลลัพธ์ หรือรางวัลตอบแทนมากน้อยเท่าใด ถ้ามีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ หรือรางวัลตอบแทนสูง ก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง เป็นต้น

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัลหรือผลแห่งการกระทำ คือ การที่บุคคลเลือกตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ผลแห่งการกระทำที่ต้องการ โดยถ้าบุคคลที่ไม่มีเป้าหมายเฉพาะอย่าง หรือไม่มีความพอใจในผลการกระทำของตน จะทำให้บุคคลขาดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยที่ความพยายามในการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานโดยตรง จะต้องประกอบด้วยความสามารถและลักษณะเฉพาะตัว รวมทั้งความเข้าใจในบทบาทของผู้นั้นเองด้วย

สันติชัย คำสมาน (2538 :19) ศึกษาความคาดหวังของศึกษาธิการอำเภอกับผู้ประสานงาน การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2538 : 19) ได้อธิบายความคาดหวังในลักษณะของการเป็นทฤษฎีช่วยตัดสินใจในการกระทำว่ามีข้อพิจารณาเกี่ยวกับความคาดหวัง 2 ประการ คือ พิจารณาเป้าหมายที่จะไปสู่สิ่งที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงไร (Valance) และพิจารณาว่าสิ่งที่สามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงไร (Expectancy) โดยทั้ง 2 ประการนี้ มีความสัมพันธ์กัน และความคาดหวังในการทำงานสู่เป้าหมายนี้ ได้มีแนวทางในการทำงานสู่เป้าหมายนี้ โดยอาศัยแนวคิดสำคัญตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal – Setting Theory) เสนอโดย Edwin Locke (สุภักญาณี สุขสำราญ, 2548 : 16) ที่เห็นว่าจิตใจของมนุษย์เรานั้น โดยธรรมชาติจะถูกกระตุ้นโดยเป้าหมาย (Goal) ให้ต้องแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน เพื่อนำสู่การบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จทั้งนี้เนื่องจาก

1. มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันตนเองกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ตั้งเอาไว้และตนเองมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย จึงยืนยันหยัดที่จะกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ
2. เป้าหมายที่มีความยากจะจูงใจให้คนทำงานได้ผลงานดีกว่าเป้าหมายง่าย
3. เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงย่อมจูงใจให้ทำมากกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจนสิ่งจูงใจให้ทำงานจะไม่มี ความหมายต่อเป้าหมายหากไม่ได้ผูกพันสิ่งจูงใจไว้กับเป้าหมาย

1.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

ความหมายของบทบาท

ความหมายของคำว่า บทบาท ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง การทำทำตามบท การร่ำตามบท โดยปริยายหมายความว่า การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้

จันทรค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2540) ได้อธิบายถึงบทบาทไว้ว่า เมื่อบุคคลมีสถานภาพใดย่อมเป็นที่คาดหวังจากคนอื่น ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพนั้นการที่บุคคลกระทำภาระหน้าที่ตามสถานภาพของตน เรียกว่า การแสดงบทบาท “บทบาท” (Role) จึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กับสถานภาพ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มองเห็นได้ เป็นการกระทำของบุคคลผู้มีสถานภาพเหมือนกันย่อมมีการแสดงบทบาทเป็นแบบเดียวกันตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ เช่น เด็กทุกคนจะต้องมีสถานภาพเป็นนักเรียนที่จะต้องมีบทบาทคล้ายๆ กันคือ ไป

โรงเรียน เข้าเรียนในชั้น สอบ ทำการบ้าน หรือทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ครูกำหนด แต่การแสดงบทบาทของบุคคลถึงแม้จะมีสถานภาพเดียวกันย่อมมีลักษณะแตกต่างกันได้ เช่น เด็กที่มีสถานภาพเป็นนักเรียนเหมือนกันแต่อาจคล้ายหรือแตกต่างกันได้ เช่น ต้องเข้าห้องเรียนเหมือนกัน แต่ความตั้งใจเรียนไม่เหมือนกัน เป็นต้น

พัทธา สายหู (2540) ได้กล่าวถึง บทบาท ไว้ดังนี้ว่า คนแต่ละคนเมื่อได้สถานภาพหรือตำแหน่งทางสังคมมาแล้ว ไม่ว่าจะโดยวิธีใด เป็นสถานภาพแบบไหน ก็ย่อมต้องได้ “บทบาท” หรือ “หน้าที่” ประจำสถานภาพหรือตำแหน่งนั้นๆ มาด้วย เหมือนเมื่อถูกกำหนดให้เล่นละคร เป็น “ตัว” อะไรแล้ว ก็ต้องรับ “บท” มาด้วย มิฉะนั้นจะเล่นไม่ถูก เล่นไม่ได้

Rizzo, John R., Robert J. House and Sidney L. Lirtzman (1970) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงบทบาท ซึ่งบทบาทนี้จะเกิดการเรียนรู้ถึงเนื้อหา สไตล บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิและสิทธิพิเศษที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถจะเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวังซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้นจากบรรดาสมาชิกในสังคมนั้น

อมรรัตน์ เรืองสกุล (2551) กล่าวว่า บทบาทเป็นเสมือนเครื่องมือในการประสานมนุษย์ให้รวมตัวกันในสังคม มีการสร้างกฎเกณฑ์ ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจ มีการปรับทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างระหว่างสังคมเข้าด้วยกัน

สุทัศน์ ภูมิรัตนจิรินทร์ ได้ให้ความหมายของบทบาทคือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) บทบาทจึงเป็นตัวกำหนดที่ความรับผิดชอบของบุคคลในสังคม สังคมยิ่งสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าไร บทบาทก็ยิ่งแตกต่างมากขึ้นเท่านั้น

นฤมล จินตพัฒนากิจ (2555) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แบบแผน พฤติกรรมที่สมาชิกประพฤติดังกล่าว กันเป็นประจำ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ บทบาทด้านวัตถุและบทบาทด้านอารมณ์

อุทัย หิรัญโต (2530 : 197) ได้อธิบายความหมายบทบาท คือ หน้าที่ (Function) และ พฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่งๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปรกติแล้วเป็นสิ่งที่กลุ่ม สังคม วัฒนธรรมนั้นๆ กำหนดขึ้นเพื่อความ เป็นระเบียบของสังคม

จากการศึกษาความหมาย แนวคิดของบทบาท สรุปได้ว่า การที่คนที่มีมาอยู่ร่วมกันหรืออยู่ร่วมกันเป็นสังคม ย่อมต้องมีข้อตกลง หรือมีข้อกำหนด หรือมีข้อบังคับ เพื่อให้แต่ละคนถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนั้นบทบาทจึงหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือที่ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้เกิดผลดีต่อหมู่ชนที่อยู่ร่วมกัน สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยลดความขัดแย้งหรือไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ และเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคคล ที่บุคคลในสังคมกำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพของบุคคล ณ ขณะนั้นๆ

ลักษณะของบทบาท

งานจังก์ อคติวัฒนสิทธิ์ และคณะ (2540) ได้จัดประเภทของบทบาทเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมาย หรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม (Expected Role) เป็นแบบฉบับของบทบาทที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพหนึ่งๆ ควรกระทำแต่บางครั้งอาจไม่มีใครกระทำตามนั้นได้ อาทิ สังคมคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงบทบาทนักประชาสัมพันธ์ จะต้องมีความสามารถในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา รู้จักและเข้าใจวิธีการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาบางคน อาจจะไม่เคยแสดงบทบาทนี้เลยก็ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) ได้แก่ บทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ จะคาดคิดด้วยตนเอง ทั้งนี้ย่อมเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม หรือบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจว่าตนเองควรแสดงบทบาทการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้นโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาว่าต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role หรือ Enacted Role) ได้แก่ การกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ซึ่งอาจเป็นสภาพแวดล้อมธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมทางสังคม อาทิ จากแรงกดดันต่างๆ มีอิทธิพลต่อการบทบาทที่แสดงออกจริงของบุคคล ดังนั้นบทบาทที่แสดงออกจริงจึงอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติ หรือบทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ตนเองว่าต้องทำการบริหารบุคคลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ แต่ในทางปฏิบัติบางครั้งถูกแรงกดดันจากนักการเมืองท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถทำได้ตามหลักการบริหารบุคคล เป็นต้น

Bloom and Seiznick (2546) กล่าวว่า บทบาท หรือที่บางครั้งเรียกว่า บทบาททางสังคม (Social Role) เป็นหน่วยพื้นฐานในโครงสร้างสังคม บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมของตำแหน่งทางสังคม (Social Position) อาทิ ตำแหน่งพ่อ แม่ ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น บทบาทพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้ เพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคคลทั่วไปคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น ใครคือผู้ที่มีภาระหน้าที่ผูกพันตามบทบาทนั้น และใครคือผู้ที่มีสิทธิเรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทนั้น

2. บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกจริงโดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมลักษณะใดลักษณะหนึ่งเสมอ เช่นเดียวกับบุคลิกภาพของบุคคล อาทิ อิทธิพลจากการขัดเกลาทางสังคม การรับรู้ถึงความคาดหวังของสังคม เป็นต้น ความแตกต่างระหว่างบทบาทในอุดมคติและบทบาทที่เป็นจริงจะไม่เกิดขึ้นในกรณีของบทบาทที่ไม่เป็นทางการหรือบทบาทที่ปรากฏขึ้นชั่วคราว ทั้งนี้เพราะไม่มีบทบาทในอุดมคติหรือไม่มีการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนต่อบทบาทเหล่านั้น

Lunber, G.A. (1968) ได้จำแนกบทบาทที่จำเป็น (Role Requirement) ในระดับโครงสร้างของสังคมออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. บทบาทตามบทบัญญัติ (Role Prescription) เป็นบทบาทที่กำหนดขึ้นโดยกฎหมายที่เป็นทางการ (Format Laws) ข้อบังคับและระเบียบต่างๆ ซึ่งโดยปกติจะเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการบังคับใช้โดยการให้รางวัลหรือลงโทษอย่างเป็นทางการ

2. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) เป็นบทบาทที่กำหนดขึ้นโดยหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal Code) จากมารยาทหรือขนบธรรมเนียมประเพณี โดยมากจะไม่มี การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีการบังคับใช้เป็นทางการ เช่น การยกย่องให้เกียรติ การไม่คบค้าสมาคมด้วย ฯลฯ

Robbins, S.P. (1996) เสนอว่า หากพิจารณาบทบาทต่างๆ ของบุคคลที่มีอยู่ในกลุ่มสังคมจะพบว่าบทบาทสามารถจำแนกเป็นลักษณะต่างๆ ได้ดังนี้

1. บทบาทเฉพาะสถานะ (Role Identity) เป็นทัศนคติที่ชัดเจนและการแสดงพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาของบุคคลในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง บุคคลโดยทั่วไปสามารถเปลี่ยนบทบาทได้อย่างทันทีทันใดเมื่อรับรู้ว่าสถานการณ์และความต้องการขณะนี้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เขาต้องเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมไป และถ้าเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมไม่ได้ และมีแนวโน้มว่ายังคงแสดงบทบาทเดิมคือผู้สอนอยู่ จะทำให้เกิดปัญหาและเกิดความขัดแย้งกับความเป็นจริงตามบทบาทใหม่

2. บทบาทที่รับรู้ (Role Perception) เป็นทัศนะของบุคคลที่เข้าใจหรือเชื่อว่าเขาควรจะทำอะไร แก่ไหนและอย่างไรในสถานการณ์นั้น บทบาทที่รับรู้ขึ้นอยู่กับการตีความ (Interpretation) ตามความเชื่อและความเข้าใจของบุคคล ที่มีต่อพฤติกรรมและประเภทของพฤติกรรม

3. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) เป็นความเชื่อของบุคคลอื่นที่เชื่อว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือสถานภาพนั้นๆ ควรปฏิบัติอะไร อย่างไร แก่ไหนภายใต้สถานการณ์หนึ่งๆ โดยที่พฤติกรรมที่คาดหวังจะถูกกำหนดขึ้นโดยการประเมินจากบริบทของบทบาทที่บุคคลดำรงอยู่ บทบาทที่คาดหวังเป็นผลรวมของความเชื่อของบุคคลในสังคม จนกลายเป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปของสังคม

4. บทบาทที่ขัดแย้ง (Role Conflict) เป็นสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญกับบทบาทที่คาดหวังที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน และการปฏิบัติบทบาทหนึ่งอาจไปขัดแย้งกับอีกบทบาทหนึ่งก็ได้ยกตัวอย่างเช่น บทบาทความเป็นครูกับบทบาทของความเป็นแม่ ถ้าให้ลูกสอบตกก็ถูกหาว่าไม่รักลูกก็จะเสียบทบาทของความเป็นแม่ไป แต่ถ้าให้ลูกสอบได้ก็จะเสียบทบาทของความเป็นครู เป็นต้น

Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1966) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในบทบาท ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อกระบวนการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ โครงสร้าง ระดับความต้องการในบทบาท ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฏิบัติในองค์กร
2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ความต้องการ ค่านิยม การศึกษา ความสามารถ อายุ เพศ อาวุโส
3. ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร ความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานที่ตั้งทางกายภาพ ความสามารถมองเห็นกันได้ ข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วมบทบาทและความคาดหวังเป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่ของทุกองค์กร บทบาทจึงมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมที่ถูกคาดหวัง ตามสถานภาพตำแหน่ง รวมทั้ง เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่สังคมมีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น

ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

มกคล นาฏกระสูตร (2552) กล่าวว่า ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการคิดและพัฒนาจากทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) จากการทำงานของนักสังคมวิทยาอเมริกา 3 ท่าน คือ John Dewey, William I. Thomas, George Herbert Mead โดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ จะเน้นที่ตัวผู้กระทำและการตีความหมายของความจริงทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับ“สิ่งภายใน Inner หรือลักษณะทางพฤติกรรม (The Aspect of Human Behavior) ซึ่งในบรรดานักทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์นี้ Mead โดดเด่นที่สุดในทัศนะของ Mead ความคิดประสบการณ์ และพฤติกรรมมีส่วนสำคัญต่อสังคมมนุษย์สร้างความสัมพันธ์ฝ่ายระบบสัญลักษณ์ (Symbols) และสัญลักษณ์ที่สำคัญที่สุด คือ ภาษาสัญลักษณ์ไม่ได้หมายถึงวัตถุหรือเหตุการณ์เท่านั้น แต่ยังอาจหมายถึง การกระทำจากวัตถุและเหตุการณ์นั้นด้วย เช่น คำว่า “เก้าอี้” เมื่อพูดถึงเก้าอี้ นอกจากหมายถึงที่นั่งแล้ว ยังแสดงถึง การนั่ง ทำทางที่นั่ง และการครองตำแหน่งอีกด้วย และถ้าไม่มีสัญลักษณ์ มนุษย์จะมีปฏิสัมพันธ์กันไม่ได้ และจะไม่มี คำว่า “สังคม” เกิดขึ้นมา ชีวิตในสังคมสามารถดำเนินไปได้ ถ้าการตีความสัญลักษณ์ร่วมมาใช้ โดยสมาชิกในสังคมร่วมกัน แต่ถ้าไม่มีก็สื่อสารกันไม่ได้ ดังนั้นสัญลักษณ์ร่วม จึงเป็นวิธีเดียวที่มนุษย์ปฏิสัมพันธ์กันได้ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องรู้จักความหมายของสัญลักษณ์ที่ไปสัมพันธ์กับผู้อื่น วิธีนี้ Mead เรียกว่า “การรับรู้บทบาท” (Role –

Taking) หมายถึง การรู้จักบทบาทของผู้อื่นจะทำให้เราทราบความหมายและความตั้งใจของผู้อื่น และสามารถตอบสนองการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี มนุษย์เรียนรู้ว่าตัวเขาเป็นใครในระหว่างกระบวนการเรียนรู้บทบาท ในที่สุดบทบาทที่บุคคลแสดงออกจะกลับมาเป็นตัวเขา โดยการหล่อหลอมและปรับให้เหมาะสมกับความเป็นตัวตนของเขา จากการรับรู้บทบาทนี้ Mead ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องตัวตนขึ้นมา เขากล่าวว่าความคิดเรื่องตัวตนเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลคิดออกไปนอกตัว แล้วมองสะท้อนกลับมา เหมือนผู้อื่นมองเรา = บทบาทของผู้อื่น (Role of Another) การรับรู้บทบาทนี้ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ต้องมาเรียนในภายหลังและเรียนรู้ตอนเป็นเด็ก และการพัฒนาความสำนึกในตัวตน (Consciousness of Self) เป็นสิ่งสำคัญของความเป็นมนุษย์ เป็นพื้นฐานของความคิด การกระทำ และการสร้างสังคมถ้าปราศจากความคิดเรื่องตัวตนแล้ว มนุษย์จะไม่สามารถตอบสนองและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพและหลายบทบาท ดังนั้น บุคคลจะมีบทบาทเฉพาะสถานะที่หลากหลาย บทบาทเฉพาะสถานะ คือ การที่บุคคลประเมินการกระทำของตัวเองในบทบาททางสังคมบทบาทใดบทบาทหนึ่ง บทบาทเฉพาะสถานะบางบทบาทมีความสำคัญมากกว่าบทบาทอื่นๆ ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายของตัวบุคคลเอง (Self-Definition) ด้วยเหตุนี้ บรรทัดฐานและค่านิยมที่บุคคลยึดถือ (Hold) จะมีผลต่อบทบาทเด่น (Dominant Roles) ของบุคคล โดยบทบาทเด่นจะถูกสร้างขึ้นเมื่อบุคคลกำหนดลำดับความสำคัญของบทบาทต่างๆ และเลือกที่จะแสดงบทบาทที่สำคัญที่สุด และถ้าบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ สังคมก็จะราบรื่นแต่ถ้าบทบาทที่ปฏิบัติจริงไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงกับบทบาทที่คาดหวังแล้ว ย่อมทำให้เกิดสภาพของความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดความตึงเครียด และต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง ประกอบกับหากองค์กรไม่ได้กำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจนเป็นความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) จะส่งผลเสียถึงการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร เพราะการไม่รู้แน่ชัดในบทบาท หรือขาดความชัดเจนในบทบาท จะทำให้เกิดความลังเล ไม่แน่ใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลงาน เกิดความสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากร เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพ แต่ละสถานภาพก็มีบทบาทที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามบุคคลเลือกที่จะดำรงสถานะตามบทบาทที่เขาเหล่านั้นประเมินการกระทำของตัวเองในบทบาททางสังคมบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ให้เป็นบทบาทเด่นมากกว่าบทบาทอื่นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับการให้ความหมายของตัวเขา ด้วยเหตุนี้ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือจึงมีผลต่อบทบาทเด่นของบุคคล จากการศึกษาในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทจึงพอสรุปได้ถึงบทบาทของบุคคลได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทตามบทบัญญัติ (Role Prescription) ที่เป็นข้อกำหนดและภาระงานตามกฎระเบียบ หรือนโยบายที่มักเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ ซึ่งบุคคลเมื่อดำรงบทบาทใดบทบาทหนึ่งจำต้องดำเนินตามบทบาทที่กำหนด

2. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดขึ้นโดยหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ จากมารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นการกำหนดคตินิยมและหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ทางสังคมให้บุคคลยึดถือปฏิบัติทั้งที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ รวมไปถึงความคาดหวังของบุคคลต่างๆ ในสังคม เพื่อแสดงว่าสังคมต้องการและคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น และใครคือผู้มีภาระหน้าที่ผูกพันกับบทบาทนั้น และใครคือผู้มีสิทธิเรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทเหล่านั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บทบาทในอุดมคติจึงเป็นองค์รวมหรือมีที่มาจากบทบาทตามบทบัญญัติ บทบาทที่คาดหวัง

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) หรือได้มีการปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือกระทำจริง โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ทางสังคมจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งการแสดงออกจะมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ และการยอมรับในบทบาทนั้นๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติ หรือบทบาทที่บุคคลคาดหวังก็ได้

4. บทบาทที่บุคคลรับรู้และเข้าใจ (Perception Role) เป็นบทบาทในระดับปัจเจกบุคคล เป็นความเข้าใจหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่เชื่อว่า ตนเองควรมีบทบาทอย่างไร แคลไหนดในสถานการณ์หนึ่ง โดยบุคคลแต่ละคนจะรับรู้และคาดหวังในบทบาทของตนเองมากน้อยเท่าใด ขึ้นอยู่กับลักษณะทางกายภาพ เป้าหมายของชีวิต ค่านิยม และประสบการณ์ของบุคคล และการรับรู้ในบทบาทของบุคคลอาจสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม หรือขัดแย้งกับความคาดหวังทั้งของตนเองหรือสังคมก็เป็นได้

นอกจากนี้ วิชา วรรณศิริ (2533 : 20-21) ได้สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง เกี่ยวข้องอยู่ 3 ลักษณะคือ

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติเป็นบทบาทที่กำหนดคตินิยมและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2. บทบาทที่คาดหวังเป็นบทบาทที่ต้องแสดงความคาดหวัง ในขณะเดียวกันเจ้าของสถานภาพนั้นก็สามารถที่จะรับรู้ว่าจะมีบทบาทเพียงไร และสามารถคาดหวังตนเองว่าควรจะต้องแสดงพฤติกรรมอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่สังคมคาดหวัง และตนเองคาดหวัง

3. บทบาทที่เป็นจริงเป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรือไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง และตนเองคาดหวัง

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ (2551ข : 56) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่าเป็นพฤติกรรมทางสังคมที่แสดงต่อกัน ซึ่งการแสดงบทบาทตามที่กำหนดเช่นเดียวกับการแสดงละครหรือบทภาพยนตร์ตามบท (Script) “บท” ในที่นี้ คือ สถานภาพและบรรทัดฐาน ซึ่งบรรทัดฐานหรือความคาดหวัง หรือความคาดหวังของสังคมก็มีหลายแบบ ตั้งแต่บังคับให้กระทำหรือห้าม

กระทำ จนถึงว่าคาดหวังว่าควรทำหรือไม่ควรทำ นอกจากนี้ที่สังคมภายนอกคาดหวังให้บุคคลแสดงบทบาทตามสถานภาพหนึ่งๆ แล้วอาจเกิดความตึงเครียดขึ้นได้ การแสดงบทบาทหนึ่งๆ ย่อมไม่อาจตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคคลอื่นๆ ได้ทุกฝ่าย นอกจากสถานภาพและบรรทัดฐาน (ความคาดหวังของสังคม) ยังมีปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนกำหนดบทบาทของบุคคล คือ ตัวตน (Self) หรือการรับรู้ของบุคคล บุคคลแต่ละคนย่อมมีการรับรู้หรือเข้าใจในบทบาทของสถานภาพหนึ่งๆ แตกต่างกัน ดังนั้นบทบาทที่บุคคลแสดงจริง (Enacted Role) จึงเป็นผลรวมของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม (Expected Role) กับบทบาทการรับรู้ของตน (Perceived Role) อย่างไรก็ตามทฤษฎีบทบาทเน้นความสำคัญของโครงสร้างทางสังคม (สถานภาพและบรรทัดฐาน) มากกว่าปัจจัยทางด้านการรับรู้ของตนเอง

Allport, Gordon W. (2009) กล่าวว่า การแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาท คือบทบาทที่สังคมคาดหวังให้กับบุคคลปฏิบัติ โดยบทบาทนั้นสังคมเป็นตัวกำหนดให้เป็นที่ไปตามสถานภาพที่บุคคลนั้นดำรงอยู่
2. อัตมโนทัศน์ของบทบาท คือ การที่บุคคลรับรู้และคาดหวังว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไร ซึ่งบุคคลจะรับรู้ได้มากน้อยเท่าใด ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของชีวิต ค่านิยม และประสบการณ์ของบุคคลและอาจสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมหรือไม่ก็ได้
3. การยอมรับบทบาท คือ การยอมรับที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่า บทบาทนั้นมีความสำคัญต่อตนเอง และเกิดความขัดแย้งกับสังคมน้อยที่สุด
4. การปฏิบัติตามบทบาท คือ การปฏิบัติตามบทบาทของบุคคล การแสดงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเข้าใจ การรับรู้ และการยอมรับในบทบาท การแสดงบทบาทของบุคคลต้องอาศัยความสามารถพิเศษในการรับรู้และเข้าใจในบทบาทแต่ละบทบาท ซึ่งในคนๆ หนึ่งอาจต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทในสถานการณ์ที่ต่างกัน

Greenberg J. and Baron, R.A. (1997) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ในบทบาทว่าการที่บุคคลรับรู้ถึงความคาดหวังสำหรับบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลอยู่ภายใต้การจัดระเบียบของสังคม (Social Organization) ในบางครั้งบุคคลจะสับสนเกี่ยวกับความคาดหวังในภาระงานของเขา เช่น สับสนในอำนาจ หรือความรับผิดชอบของเขา ลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็นบทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) เป็นความสับสนที่เกิดขึ้นจากความไม่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติในฐานะที่สวมบทบาทนั้นหรือไม่ และบทบาทที่คลุมเครือนี้บ่อยครั้งทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจต่อภาระหน้าที่และขาดความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ลาออกจากองค์กรได้ในที่สุด

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ (2540) ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหนึ่งต้องแสดงบทบาทตอบสนองต่อคนหลายกลุ่ม เช่น ครูต้องแสดงบทบาทเกี่ยวกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ธุรการ นักการภารโรง เป็นต้น ในสถานภาพหนึ่งจึงมีบทบาทหลายด้าน เรียกว่า ชุดของบทบาท (Role Set) บุคคลที่มีสถานภาพเดียวกันอาจแสดงบทบาทต่อคนแต่ละกลุ่มมากน้อยต่างกัน ได้ และการแสดงบทบาทที่ดื้อ “เอาใจ” คนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ทำให้เกิดความตึงเครียดในบทบาท เป็นเหตุให้เกิดความอึดอัด คับข้องใจได้ เป็นความตึงเครียดอันมาจากกฎเกณฑ์ของสังคม

พัทธา สายหู (2540) กล่าวถึงปัญหา และความยุ่งยากในการปฏิบัติตาม “บทบาท” ทางสังคมมีสาเหตุมาจาก

1. เป็นบทบาทเดียวกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน จะมีรายละเอียดในการปฏิบัติคนต่างกัน
2. เป็นบทบาทที่ต่างกันและขัดกัน สถานการณ์เดียวกัน โดยปกติคนคนหนึ่งจะมีสถานภาพ และบทบาททางสังคมที่เปลี่ยนไป เมื่อมีการเปลี่ยนสถานภาพแต่ละครั้งย่อมหมายถึงต้องเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องตามไปด้วย
3. เป็นบทบาทที่ขัดกัน และซ้อนกัน ในขณะเดียวกัน
4. เป็นบทบาทที่แอบแฝงอาศัย “สถานภาพ” เอาประโยชน์อันมิชอบ

Owen, Robert G. (1987) ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหนึ่ง ถ้าต้องแสดงบทบาทตอบสนองต่อคนหลายกลุ่มในสถานภาพหนึ่งจึงมีบทบาทหลายด้าน เรียกว่า ชุดของบทบาท (Role Set) บุคคลที่มีสถานภาพเดียวกันอาจแสดงบทบาทต่อคนแต่ละกลุ่มมากน้อยต่างกัน ได้ ในการทำงานองค์กรใดๆ ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะต้องรู้ชัดในบทบาท ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างไม่บกพร่อง การไม่รู้แน่ชัดในบทบาท หรือขาดความชัดเจนในบทบาท จะทำให้เกิดความลังเลไม่แน่ใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร ย่อมเกิดความสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากร รวมทั้งขาดประสิทธิภาพของงาน การที่บุคคลได้รับข่าวสารคลาดเคลื่อนที่เกี่ยวกับบทบาทที่ขาดความชัดเจน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังทางบทบาทนั้น ซึ่งแม้จะรู้ว่าความคาดหวังจากบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติแต่ขาดวิธีการหรือข่าวสารที่แน่ชัดว่า พฤติกรรมใดที่ให้ผลตรงตามความคาดหวัง และผลที่ตามมาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามความคาดหวังหรือพฤติกรรมนั้น ก็ขาดความชัดเจนในสองลักษณะ คือ ขาดความชัดเจนในบทบาทของตนตามความคาดหวังของผู้อื่น และขาดความชัดเจนในบทบาทที่แท้จริงที่ตนควรปฏิบัติ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2527) กล่าวถึงการแก้ปัญหาคัดแย้งของบทบาทไว้ 3 วิธี คือ

1. โดยระบบสังคม คือการกำหนดบทบาทของสมาชิกในสังคมชัดเจนลงไปว่า ผู้ใดควรปฏิบัติหน้าที่ใด สถานใด

2. โดยส่วนบุคคล คือศึกษาบทบาทตามที่ตนได้รับให้แน่นอนถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทนั้นๆ โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับงานที่นอกเหนือจากบทบาทนั้นๆ คือ ไม่ก้าวล่วงหน้าที่การงานผู้ใด

3. โดยความช่วยเหลือของสมาชิก โดยสมาชิกในสังคมมีส่วนช่วยเหลือบุคคลที่เกิดความสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่โดยการกระตุ้น ให้กำลังใจ หรือให้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า การรับรู้ในบทบาทของบุคคล จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การรับรู้ของสังคมที่คาดหวังให้บุคคลที่มีบทบาทใด บทบาทหนึ่งปฏิบัติตามสถานภาพที่ครอบครอง 2) การรับรู้ของบุคคลรับรู้และคาดหวังว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไรในสถานภาพที่ตนครอบครองอยู่ โดยการรับรู้ในบทบาทจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วม เมื่อบุคคลเกิดความสับสนในบทบาทอันเนื่องมาจากความไม่แน่ชัดในบทบาท หรือขาดความชัดเจนในบทบาท สามารถแก้ไขได้โดยใช้ระบบสังคม ได้แก่ การกำหนดบทบาทของสมาชิกในสังคมชัดเจนลงไปว่า ผู้ใดควรปฏิบัติหน้าที่ใด สถานใด และโดยส่วนบุคคลคือการศึกษารolesตามที่ตนได้รับให้แน่นอนถูกต้อง รวมไปถึงความช่วยเหลือของสมาชิกโดยสมาชิกในสังคมมีส่วนช่วยเหลือบุคคลที่เกิดความสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่โดยการกระตุ้นให้กำลังใจ หรือให้ความเข้าใจในบทบาทที่ถูกต้อง

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม

ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionary Theory)

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “วิวัฒนาการ” ด้วยนัยโดยตรง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งมีชีวิตต่างในช่วงเวลาหนึ่ง (Scupin and Decorse, 2004 : 51) หรือหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือคลี่คลายไปสู่ฐานะที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางชีววิทยาจากสิ่งที่ย่ำๆ ไปสู่สิ่งที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องเปลี่ยนในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ต้องใช้เวลานาน และอาจขยายความต่อไปได้ว่าเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น แต่ยังคงมีบางส่วนที่เหมือนเดิม โดยทั่วไปแนวคิดวิวัฒนาการถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาด้านชีววิทยา แต่ก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิทยาศาสตร์ รวมถึงสังคมศาสตร์สาขาอื่นที่ต้องการศึกษาวิวัฒนาการในเชิงประวัติศาสตร์ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน คือ การศึกษาทฤษฎีมาร์กซิสต์ที่เกี่ยวกับวัตถุนิยมเชิงประวัติศาสตร์ แนวคิดนี้มีบทบาทอย่างยิ่งในยุคแสวงหาความรู้แจ้งที่ต้องการสร้างประวัติศาสตร์สากล ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีวิวัฒนาการมาอธิบาย หรือแม้กระทั่งการศึกษาในมิติของวัฒนธรรมก็มีความจำเป็นต้องพึ่งพาทฤษฎีวิวัฒนาการด้วยเช่นกัน จนมีคำกล่าวว่า “วัฒนธรรมของมนุษย์ คือ ผลของ

วิวัฒนาการทางชีววิทยา” (Friedl, 1981 : 114) ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงที่มาของทฤษฎีนี้ ย่อมช่วยให้ผู้ศึกษามองเห็นภาพทางวัฒนธรรมอย่างแจ่มชัดมากยิ่งขึ้น

บุคคลที่นับว่าเป็นผู้บุกเบิกการศึกษาด้านวิวัฒนาการนี้ คือ Charles Darwin (1809 - 1882) นักธรรมชาติวิทยาชาวอังกฤษ เขาเป็นคนแรกที่ปูพื้นฐานทฤษฎีว่าด้วยวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต โดยมีผลงานตีพิมพ์ชิ้นสำคัญ ในปี ค.ศ. 1859 คือ The Origin of Species หรือ “ต้นกำเนิดของสิ่งมีชีวิต” จากผลงานชิ้นนี้เองที่ได้สร้างความสนใจแก่บรรดานักวิทยาศาสตร์และนักวิชาการจากแขนงต่างๆ ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นอย่างมาก The Origin of Species นับเป็นผลงานที่ยิ่งใหญ่ของ Darwin ซึ่งใช้เวลาร่วม 5 ปีในการเดินทางไปพร้อมกับเรือบีเกิล (H.M.S. Beagle) ที่มุ่งหน้าสู่เกาะแก่งและภูมิภาคอเมริกาใต้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1831 เขาได้ทำการเก็บตัวอย่างและศึกษาสิ่งมีชีวิตตามธรรมชาติจากสถานที่ต่างๆ ที่ไปเยือน ภายหลังจากการเดินทางที่ยาวนาน เขากลับมาที่อังกฤษและได้ร่วมกับ Alfred Wallace (1823 - 1913) ศึกษาและค้นพบกลไกพื้นฐานของวิวัฒนาการ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิ่งมีชีวิต นั่นคือหลักการเลือกสรรของธรรมชาติ และความอยู่รอดของผู้ที่เหมาะสมที่สุด (Ember and Ember, 1993 : 15; Scupin and Decorse, 2004 : 54; McGee and Warms, 2004 : 14) Darwin และ Wallace พบว่า กลไกพื้นฐานของสิ่งมีชีวิต 2 ประการดังกล่าวเชื่อมโยงกับวิวัฒนาการ กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพ จะเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสิ่งมีชีวิต เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งมีชีวิตก็จะปรับตัวตามสภาพแวดล้อมนั้นเพื่อการอยู่รอดของตน ดังนั้น สิ่งมีชีวิตทั้งหลายจะวิวัฒนาการจากการมีอินทรีย์หรือรูปร่างแบบง่าย ๆ ไปสู่อินทรีย์ที่มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนขึ้น และเพื่อให้อัตราการอยู่รอดมีสูงมากยิ่งขึ้น สิ่งมีชีวิตจะทำการถ่ายทอดอุปนิสัยของตนสู่รุ่นต่อไปผ่านกระบวนการสืบทอดเผ่าพันธุ์ (Friedl, 1981 : 116) เมื่อพิจารณาถึงจุดกำเนิดของวัฒนธรรม อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมมีจุดเริ่มพร้อมกับมนุษย์ โดยนักวิทยาศาสตร์ได้ประมาณการไว้ว่า โลกได้ถือกำเนิดเมื่อ 5 - 6 พันล้านปีก่อน หรือยุคดึกดำบรรพ์ ต่อมาในยุค Paleozoic เริ่มมีสิ่งมีชีวิตในราว 3 - 4 พันล้านปีก่อน และวิวัฒนาการมาเป็นปลาและสัตว์เลื้อยคลาน ในราว 300 - 500 ล้านปีก่อน ในยุคต่อมาคือ ยุค Mesozoic อันเป็นยุคแห่งไดโนเสาร์ ได้เริ่มมีไดโนเสาร์และสัตว์เลื้อยลูกค้ำยนม โดยอยู่ในช่วง 110 - 225 ล้านปีก่อน ก่อนจะเข้าสู่ยุค Cenozoic ที่เริ่มในราว 70 ล้านปีก่อน ภายหลังจากสิ้นสุดยุคไดโนเสาร์ โดยมีวิวัฒนาการย่อยแบ่งเป็นยุค ตามลำดับ คือ Paleocene (60 - 70 ล้านปีก่อน เริ่มมีนกและสัตว์), Eocene (50 - 60 ล้านปีก่อน เริ่มมีสัตว์เลื้อยลูกค้ำยนมประเภทลิง-คน (Primate)), Oligocene (30 ล้านปีก่อน เริ่มมีวิวัฒนาการ), Miocene (25 ล้านปีก่อน เป็นยุควานรหางสั้น หรือ Apes), Pliocene (3 - 12 ล้านปีก่อน เป็นยุคสัตว์นักล่า (Hunting Primates)) และยุค Pleistocene (10,000 - 3 ล้านปีก่อน มนุษย์ถือกำเนิดขึ้นในโลก และเริ่มสร้างวัฒนธรรม) (Friedl, 1981 : 117)

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีของ Darwin ช่วยให้เราสามารถทำความเข้าใจว่าทำไมตัวตนของเราจึงมีหน้าตาเช่นนี้ รวมไปถึงทำให้รู้ว่าทำไมวัฒนธรรมจึงมีความเจริญงอกงามและเสื่อมถอยได้ ดังที่เห็นในปัจจุบัน ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการรักษาเผ่าพันธุ์ของตนให้อยู่รอดสืบไป โดยอาศัยกระบวนการในการปรับตัวผ่านการถ่ายทอดอุปนิสัยและวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น หรือที่เรียกว่า กระบวนการสืบทอดเผ่าพันธุ์ (Process of Inheritance)

แนวคิดพื้นฐานที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรม นั่นคือ ทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม แม้ว่าจะมีความเชื่อว่ายุครุ่งเรืองของทฤษฎีวิวัฒนาการอยู่ในช่วงทศวรรษที่ 1860 - 1890 หลังการตีพิมพ์หนังสือ เรื่อง Origin of Species ของ Darwin ในปี ค.ศ.1859 (Scupin and Decorse, 2004 : 53) อย่างไรก็ตาม ในทฤษฎีวิวัฒนาการวัฒนธรรมกลับมิได้นำแนวคิดเชิงชีววิทยาของ Darwin มาใช้ แต่นักทฤษฎีสายวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมกลับให้น้ำหนักไปสนใจการทำงานภาคสนามในเชิงโบราณคดี และประวัติศาสตร์สากลที่แตกแขนงมาจากความคิดแบบ Darwin โดยทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมนี้ ถูกนำมาใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับความต่อเนื่องของประวัติศาสตร์ ทั้งนี้ นักประวัติศาสตร์ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 มักให้ความสนใจกับประวัติศาสตร์สมัยใหม่ของตะวันตก ส่วนนักคิดวิวัฒนาการในคริสต์ศตวรรษที่ 19 สนใจประวัติศาสตร์ของคนที่อยู่นอกยุโรป หรือเป็นผู้ที่อาศัยในยุคก่อนประวัติศาสตร์ที่ไม่มีตัวหนังสือ ความแตกต่างดังกล่าวนี้เกิดจากการศึกษาภาคสนามเกี่ยวกับคนพื้นเมือง และการค้นพบหลักฐาน โบราณคดีที่แสดงว่ามีมนุษย์ก่อนประวัติศาสตร์ เมื่อนำความรู้ทางมานุษยวิทยาและ โบราณคดีมารวมกัน ทำให้นักมานุษยวิทยาในคริสต์ศตวรรษที่ 19 ได้สร้างทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม ตามที่พบเห็นจากหลักฐานก่อนประวัติศาสตร์ซึ่งเหมือนกับอุปกรณ์ที่ชนพื้นเมืองในปัจจุบันใช้อยู่ ทฤษฎีนี้ทำให้การศึกษาทางมานุษยวิทยาที่อาศัยหลักฐาน โบราณคดีกลายเป็นวิธีศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ล่วงสู่ช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 นักมานุษยวิทยาหลายคนได้วิจารณ์วิธีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบว่าเป็นการศึกษาแบบเดาสุ่ม และทำให้ทฤษฎีวิวัฒนาการค่อยเสื่อมลงในแวดวงมานุษยวิทยา กระทั่งในช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักมานุษยวิทยากลุ่มหนึ่งก็รื้อฟื้นทฤษฎีวิวัฒนาการขึ้นใหม่ หนึ่งในนักทฤษฎีคนสำคัญในสายทฤษฎีวิวัฒนาการวัฒนธรรม คือ Edward B. Tylor (1832 - 1917) นักคิดชาวอังกฤษ และได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งมานุษยวิทยา โดยเขาใช้เวลาหลายปีไปกับการเดินทางท่องเที่ยวไปในดินแดนอเมริกา คิวบา และเม็กซิโก เพื่อการศึกษาชุดค้นทางโบราณคดี และในปี ค.ศ. 1861 เขาได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มแรกของเขา ในชื่อ Anahuac ซึ่งกลั่นมาจากประสบการณ์ในขณะที่ใช้ชีวิตในเม็กซิโก และในอีกสี่ปีต่อมาเขามีผลงาน เรื่อง Researches in the Early History of Mankind อันมีกลิ่นอายของการศึกษาเชิงวิวัฒนาการอย่างชัดเจน ในหนังสือดังกล่าว Tylor ชี้ให้เห็นว่าในยุคดั้งเดิมนั้น มนุษย์จัดอยู่ในประเภทคนป่าเถื่อน และเมื่อเวลาผ่านไปมนุษย์จะมีวิวัฒนาการผ่านกระบวนการทางสังคมจนกลายเป็นสังคมรุ่งเรือง (Friedl, 1981 : 44) หลังจากนั้น Tylor ได้เขียนหนังสือ เรื่อง Primitive Culture ในปี ค.ศ. 1871 เพื่อตอบคำถามถึงวิวัฒนาการของ

มนุษย์จากสังคมป่าเถื่อนมาเป็นสังคมรุ่งเรืองมีขั้นตอนอย่างไร และให้คำนิยามของวัฒนธรรมว่า หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ประเพณี ศีลธรรม พฤติกรรมและความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในสังคม เป็นที่ทราบกันดีว่าความสนใจของ Tylor เป็นเรื่องวิวัฒนาการของสถาบันและความเชื่อทางศาสนาและเวทมนต์ โดยเขาได้โต้แย้งความเชื่ออันมกมายในพระเจ้า โดยอธิบายวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมด้วยระบบเหตุผล นักวิทยาศาสตร์ทางสังคมในศตวรรษที่ 19 ที่ได้นำแนวคิดของ Darwin มาใช้ในการศึกษาวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมที่สำคัญอีกคนหนึ่ง คือ Lewis Henry Morgan (1818 - 1881) นักมานุษยวิทยาอเมริกัน ซึ่งใช้เวลายาวนานในการศึกษาชนเผ่าอินเดียนแดงในอเมริกา โดยนำเอาหลักวิทยาศาสตร์ธรรมชาติของ Darwin มาปรับใช้อธิบายวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมของสังคมอินเดียนเผ่า Iroquois ซึ่งจากการศึกษาของเขาได้พบว่า การแต่งงานเป็นกลุ่มของชนเผ่า Iroquois นั้นเป็นเรื่องของความอยู่รอด ทั้งนี้หมายความว่าสังคมมนุษย์ปัจจุบันรวมทั้งสังคม Iroquois ได้ผ่านภาวะการแต่งงานเป็นกลุ่มมาแล้ว (Friedl, 1981 : 45) Morgan ทุ่มทศความสนใจไปสู่ระบบเครือญาติและระบบการจัดระเบียบสังคมของอินเดียนแดงเผ่า Iroquois ซึ่งทำให้เขาเขียนหนังสือเล่มแรก เรื่อง League of the Ho-de-no-sau-nee ในปี ค.ศ.1851 หลังจากนั้น Morgan ได้ขยายการศึกษาโดยการเดินทางไปทั่วอเมริกาและแคนาดา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเหล่านี้กลายเป็นหนังสือ เรื่อง System of Consanguinity and Affinity of the Human Family ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1871 และ Ancient Society ซึ่งตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1877 ตามลำดับ (Friedl, 1981 : 45)

ในหนังสือเรื่อง Ancient Society Morgan ได้ใช้ทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม โดยอธิบายลำดับพัฒนาการทางสังคมมนุษย์ (Progress of Human Society) ตั้งแต่ระดับคนป่า (Savagery) ระดับสังคมเพาะปลูก (Barbarism) และสังคมอารยะ (Civilization) หรือพัฒนาการทางสังคม 3 ขั้น คือ ขั้นแรกคือสังคมเก็บของป่าล่าสัตว์ ขั้นที่สอง สังคมเพาะปลูกเลี้ยงสัตว์ และขั้นที่สาม สังคมแบบรัฐ ในแต่ละลำดับขั้นจะถูกแบ่งเป็นชั้น 3 ชั้น คือ ขั้นต้น ชั้นกลาง และขั้นสูง ในส่วนของระบบเครือญาติ Morgan เชื่อว่าระบบเครือญาติมีสองระบบ คือ ระบบจัดกลุ่ม และระบบชีเจเพาะ โดยเครือญาติแบบจัดกลุ่มจะเกิดขึ้นในสังคมของชนเผ่าหรือสังคมเกษตรกรรม ต่อมา ระบบเครือญาติจะค่อยๆ พัฒนาเป็นแบบชีเจเพาะซึ่งจะเกิดขึ้นในสังคมที่มีความเจริญ ความคิดที่สำคัญของ Morgan คือ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจากยุคก่อนประวัติศาสตร์ไปสู่ยุคอารยะ โดยที่ Morgan ใช้วิธีการแยกแยะจากระบบการเขียน การเกิดขึ้นของเมือง สถาปัตยกรรม และการมีรัฐ Morgan อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ซึ่งต้องใช้ที่ดินมากขึ้น การเกิดขึ้นของทรัพย์สินส่วนตัวทำให้คนบางคนมีสิทธิพิเศษ มีการสืบทอดมรดกทางฝ่ายชาย การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้เกิดระบบชนชั้นตามมา และชนชั้นสูงจะมีสิทธิเข้าถึงทรัพยากรได้มากกว่า เขาเชื่อว่าวัฒนธรรมชนเผ่าในปัจจุบันเป็นร่องรอยของสังคมในสมัยก่อนประวัติศาสตร์

สรุป

ทฤษฎีวิวัฒนาการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาสังคมศาสตร์ รวมถึงการศึกษาวัฒนธรรมในเชิงประวัติศาสตร์ ดังคำกล่าวที่ว่า “วัฒนธรรมของมนุษย์ คือ ผลของวิวัฒนาการทางชีววิทยา” ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงที่มาของทฤษฎีนี้ ย่อมช่วยให้ผู้ศึกษามองเห็นภาพทางวัฒนธรรมอย่างแจ่มชัดมากยิ่งขึ้น โดยทฤษฎีวิวัฒนาการมีนักคิดคนสำคัญ คือ Charles Darwin (1809 - 1882) โดยเขาเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพ จะเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสิ่งที่มีชีวิตเพื่อการอยู่รอดของตน และเพื่อให้อัตราการอยู่รอดมีสูงมากยิ่งขึ้น สิ่งมีชีวิตจะทำการถ่ายทอดอุปนิสัย ของตนสู่รุ่นต่อไปผ่านกระบวนการสืบทอดเผ่าพันธุ์ ด้วยพื้นฐานจากทฤษฎีวิวัฒนาการดังกล่าว ทำให้เราสามารถเข้าใจว่าทำไมตัวตนของเราจึงมีลักษณะเช่นนี้ และทำให้รู้ว่าทำไมวัฒนธรรมจึงมีความเจริญงอกงามและเสื่อมถอย โดยอาศัยทฤษฎีที่สำคัญอีกตัวหนึ่ง คือ ทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม โดยมีนักทฤษฎีคนสำคัญ คือ Edward B. Tylor (1832 - 1917) และ Lewis H. Morgan (1818 - 1881) Tylor ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งมานุษยวิทยา เจ้าของผลงานที่สำคัญ เรื่อง Anahuac และ Researches in the Early History of Mankind ซึ่งเขาชี้ให้เห็นว่าในยุคดั้งเดิมนั้น มนุษย์จัดอยู่ในประเภทคนป่าเถื่อนแต่เมื่อเวลาผ่านไป มนุษย์จะมีวิวัฒนาการผ่านกระบวนการทางสังคมจนกลายเป็นสังคมรุ่งเรือง ขณะที่ Morgan ได้ใช้ทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม โดยอธิบายลำดับพัฒนาการทางสังคมมนุษย์ ตั้งแต่ระดับคนป่าระดับสังคมเพาะปลูก และสังคมอารยะ ซึ่งเรียกว่าพัฒนาการทางสังคม 3 ขั้น และได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับครอบครัว การแต่งงาน และการจัดระเบียบทางสังคมและการเมือง แนวคิดของทั้งสองมีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวความคิดของนักมานุษยวิทยาส่วนมากในศตวรรษที่ 19 ที่เชื่อว่ามนุษย์ทั้งหลายนั้นล้วนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผล จึงพยายามหาทางปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ด้วยเหตุที่มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติจึงย่อมพัฒนาไปตามกฎธรรมชาติ กฎเกณฑ์นี้ควบคุมไปทั่วจักรวาลและไม่มีเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ดังนั้น วิวัฒนาการย่อมเริ่มจากง่ายไปสู่ยาก จากความไม่เป็นระเบียบไปสู่ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาการนี้ย่อมเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับ “ความดีขึ้น” ด้วยเหตุนี้ วิวัฒนาการจึงหมายถึงความเจริญก้าวหน้า การก้าวเดินไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย

ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม

ที่มาและพัฒนาการ ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมในที่นี้จะกล่าวถึงสาเหตุของการแพร่กระจาย โดยเกิดขึ้นในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นช่วงที่ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionism) ของ Edward B. Tylor และ Lewis H. Morgan กำลังโด่งดัง สามารถรวบรวมแนวคิดในเรื่องนี้เป็นกลุ่มๆ ที่เน้นอิทธิพลของการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม (Cultural Diffusion)

ต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้ สำนักอังกฤษ (British School) สำนักเยอรมัน (German School) สำนักอเมริกัน (American School)

เนื้อหาทฤษฎี

สำนักอังกฤษ (British School) นักมานุษยวิทยากลุ่มแรกเป็นชาวอังกฤษ นำโดย สมิท (G. Elliot Smith), เพอร์รี่ (William j. Perry) และริเวอร์ส (W.H.R. Rivers) ปฏิเสธแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมต่างเกิดได้เองด้วยตัวเองไม่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งในสำนักนี้มีความเห็นว่าคนมีลักษณะทางชีวภาพพื้นฐานเหมือนกัน ดังนั้น ถ้าคนจะสร้างวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นที่ต่างกัน วัฒนธรรมก็จะต้องเหมือนกัน ในส่วนพื้นฐาน แต่ความแตกต่างหลากหลายขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน นักมานุษยวิทยากลุ่มนี้เสนอว่า อารยธรรมชั้นสูงมีจุดกำเนิดในประเทศอียิปต์ แล้วจึงแพร่กระจายไปยังส่วนต่างๆ ของโลก กลุ่มและชนชาติต่างๆ ซึ่งมีการติดต่อหรือค้าขายกับชาวอียิปต์ ได้นำเอาความรู้ด้านเกษตรกรรม การทำภาชนะ การหลอมเหล็ก การทอผ้าและการก่อสร้างไปใช้ ทำให้ศิลปวิทยาแขนงต่างๆ แพร่กระจายไปยังส่วนต่างๆ ของโลก

สำนักเยอรมัน (German School) นักมานุษยวิทยาสนใจในแนวคิด เรื่องการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมเป็นนักมานุษยวิทยาชาวเยอรมัน และออสเตรีย เช่น ฟรีดซ์ เกรบ (Fritz Graeb) และ วิลเฮล์ม ชมิดท์ (Wilhelm Schmidt) โดยสำนักนี้มีแนวคิดที่ มนุษย์ไม่ชอบสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเอง แต่ชอบยืมวัฒนธรรมจากเพื่อนบ้าน วัฒนธรรมนั้นเมื่อแพร่กระจายไป วัฒนธรรมที่ปลายทางจะต้องเหมือนกับวัฒนธรรมต้นกำเนิดไม่มากก็น้อย อาจเหมือนในเชิงปริมาณหรือรูปลักษณะ ซึ่งอาจเกิดจากการอพยพย้ายถิ่นของผู้คน และเป็นแนวคิดที่เน้นการหยิบยืม (Borrowing) ทางวัฒนธรรมมากกว่าการสร้างวัฒนธรรมใหม่ นักมานุษยวิทยากลุ่มนี้เสนอว่า จุดศูนย์กลางของวัฒนธรรมนั้นมิได้มีเพียงจุดเดียว หากมีหลายจุดแต่ละจุดก็แพร่กระจายวัฒนธรรมของตนออกไปรอบๆ เป็นวงกลม เรียกว่า Culture Circle หรือ Kulturkreis ดูเหมือนว่า ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมของนักมานุษยวิทยาทั้งสองกลุ่ม จะวางสมมติฐานว่า มนุษย์ส่วนใหญ่ในสังคมต่างๆ มักไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่รู้จักคิดค้นสิ่งใหม่ แต่มักคอยลอกเลียนจากผู้อื่นอยู่เสมอ แนวความคิดของนักมานุษยวิทยาทั้งสองกลุ่มนี้ ได้รับการโจมตีจากนักมานุษยวิทยาอเมริกันในเวลาต่อมา และเสื่อมความนิยมลง

สำนักอเมริกัน (American School) ค่ายนี้ นำโดย Clark Wissler และ Alfred Kroeber ซึ่งมีความน่าเชื่อถือในแง่ที่ว่า วัฒนธรรมจะแพร่กระจายจากจุดศูนย์กลาง (จุดกำเนิด) ไปตามพื้นที่เท่าที่มันจะไปได้ในเขตภูมิศาสตร์เดียวกัน และยุคสมัยใกล้เคียงกัน ทำให้เราเห็นภาพวัฒนธรรมเป็นกลุ่มๆ และแพร่กระจายไปทุกๆ ที่ที่ไม่มีอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ขวางกั้นตามสภาพทางภูมิประเทศที่มนุษย์สามารถเดินทางไปถึงได้ ดังนั้นรูปแบบของการกระจายตัวจึงไม่ใช่วงกลม สำนักอเมริกันใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่าง 1940 - 1950 ซึ่งมีการศึกษา

ชนเผ่าอินเดียนแดง และชนกลุ่มน้อยทั้งในและนอกประเทศที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา การแพร่กระจายของสำนักอเมริกันมีดังนี้ คือ

1. ใช้หลักภูมิศาสตร์ คือแกะรอยไปตามเขตพื้นที่ ในวิธีนี้ต้องดูสถานที่อาณาเขต รอยต่อของวัฒนธรรมซึ่งคนมีพฤติกรรมแบบผสมผสานกัน ภูมิประเทศโดยรอบ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวจะช่วยวิเคราะห์การพัฒนาของวัฒนธรรม

2. ใช้ประวัติศาสตร์สืบย้อน วิธีนี้สำคัญมากและหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยสำหรับการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมเพราะวิธีนี้จะ ช่วยให้รู้ความเป็นมาของลักษณะ และยุคสมัย ของสิ่งที่พบ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการตีความได้มาก

3. การขุดค้นทางโบราณคดี เพราะได้เห็นในสิ่งที่เป็นรูปธรรมในแง่ที่ว่ามันเป็น ชนิดเดียวกันหรือไม่ การพิสูจน์ชั้นดิน เนื้อดิน วัสดุที่ใช้ทำสิ่งของ ลวดลาย รูปทรงและ องค์ประกอบอื่น ชั้นดินและเนื้อวัตถุจะบอกถึงยุคสมัยได้เป็นอย่างดี ส่วนลักษณะภายนอกจะบอก ถึงพฤติกรรมของคนผู้สร้างสิ่งของนั้นๆ ขึ้นมา

4. คว้าพัฒนาการของวัฒนธรรม เป็นการศึกษาเพื่อดูว่าวัฒนธรรมเติบโตมาอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง หากใช้วิธีทั้ง 4 ดังกล่าวมาศึกษาวัฒนธรรมจะช่วยให้ ทราบได้ว่ามันเป็นวัฒนธรรมเดียวกันหรือไม่ วัฒนธรรมใดเป็นวัฒนธรรมแม่

หลักของการแพร่กระจาย วัฒนธรรมหนึ่งๆ จะแพร่กระจายไปยังแหล่งอื่นๆ ได้ต้องยึด หลักว่า วัฒนธรรม คือ ความคิดและพฤติกรรม (ผลของความคิด) ที่ติดตัวบุคคล บุคคลไปถึงที่ใด วัฒนธรรมก็จะ ไปถึงที่นั่น ดังนั้น การแพร่กระจายของวัฒนธรรมจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. หลักภูมิศาสตร์ ต้องไม่มีอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ขวางกั้น เช่น ไม่มีภูเขาสูง ทะเลกว้าง ทะเลทราย หิมะ ป่าทึบ เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของคนที่มี วัฒนธรรมติดตัว

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การที่ผู้คนต้องเดินทางติดต่อไปมาหาสู่กันส่วนมาก เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ บ้างก็ต้องการ ไปเที่ยวเตร่ดูสิ่งแปลกใหม่ แต่ก็ต้องมีเงินทองจึงจะ ไปเที่ยวถิ่นอื่นได้ คนที่มีเศรษฐกิจดีจึงมีโอกาสนำวัฒนธรรมติดตัวไปสังสรรค์กับวัฒนธรรมอื่น ได้

3. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การจงใจไปแลกเปลี่ยนวิธีการ พฤติกรรมใหม่และ ความรู้ เป็นต้น การไปศึกษายังถิ่นอื่นจึงเป็นการไปแพร่กระจายวัฒนธรรมโดยตรง การรู้จักใครๆ และการแต่งงานกับคนต่างวัฒนธรรม การไปร่วมปฏิบัติตามพิธีกรรมทางศาสนา และการอพยพ โยกย้ายถิ่นเพราะเกิดภัยทางสังคม เช่น เกิดสงครามและความขัดแย้ง การประสพภัยธรรมชาติ เช่น ไข้หวัดใหญ่ระบาด แห้งแล้ง และการยึดครองโดยผู้รุกราน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยให้เกิด การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมทั้งสิ้น

4. การคมนาคมที่ดี เป็นปัจจัยเอื้อต่อการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม เช่น ถนนดี พาหนะสำหรับการโดยสาร และการเดินทางในระยะทางไม่ไกลเกินไปนัก ล้วนแล้วแต่เป็นการเร่งการแพร่กระจายที่ดีอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีหรือวิธีการทางการแพร่กระจายนี้ในสมัยต่อมา มาไม่มีใครได้รับความนิยมมากนัก เพราะมีจุดอ่อนหลายประการ คือไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่งกระจายไปยังอีกสังคมหนึ่งได้อย่างไรแหล่งใหม่ยอมรับ ปฏิเสธ และผสมผสานวัฒนธรรมที่แพร่กระจายเข้ามาใหม่กับวัฒนธรรมเก่าได้อย่างไรเป็นการไม่ถูกต้องเสมอไปว่า สังคมหนึ่งจะหยิบยืมวัฒนธรรมของเพื่อนบ้านเสมอ ตัวอย่างเช่น ไทยไม่ได้รับวัฒนธรรมจากเวียดนามแต่กลับไปมีรูปแบบวัฒนธรรมคล้ายของอินเดียต่างๆ ที่ ประเทศไทยอยู่ติดกับประเทศเวียดนาม ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าวัฒนธรรมใดแพร่กระจายไปสู่วัฒนธรรมใดเป็นวัฒนธรรมต้นกำเนิด ซึ่งจากการศึกษาของสำนักอเมริกัน ทำให้สามารถแบ่งเขตวัฒนธรรมออกเป็นกลุ่มๆ ตามยุคสมัย ได้ 3 กลุ่ม คือ วัฒนธรรมดั้งเดิม (Primitive Culture) วัฒนธรรมนี้เป็นวัฒนธรรมพื้นฐาน มีเห็นได้ใน 3 พื้นที่ คือ 1) วัฒนธรรม Pymies ในแอฟริกา และเอเชีย (พวก Semang และ Sakai) 2) วัฒนธรรมอาร์กติก (Arctic Primitives) ได้แก่พวกเอสกีโม และแลปส์ 3) วัฒนธรรมของเผ่าออสเตรเลียบอริจินีสกับชนเผ่าอื่นๆ ที่คล้ายๆ กัน วัฒนธรรมระดับนี้เป็นวัฒนธรรมในยุคต้นสุดของวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของ Morgan และ Tylor วัฒนธรรมปฐมภูมิ (Primitive Culture) คือ วัฒนธรรมขั้นต้น ได้แก่ 1) กลุ่มเก็บผักหักฟันที่ค่อนข้างเจริญ มีกรรมวิธีที่ดีขึ้น ระดับ Horticulture หรือเพาะปลูกขั้นต้น ซึ่งมนุษย์รู้จักใช้เครื่องมือแล้ว 2) ชนเผ่าเร่ร่อนเลี้ยงสัตว์ (Nomads) (3) กลุ่มชาวสวนสืบสกุลทางแม่ขั้นต้น (Matrilinal Descent) ได้แก่ การรู้ว่ามีญาติแต่เพียงแม่คนเดียว ยังไม่รู้จักการมีเครือญาติอื่น วัฒนธรรมทุติยภูมิ (Secondary Culture) ได้แก่ วัฒนธรรมขั้นเจริญขึ้นแล้ว ซึ่งเป็นระดับที่กำลังจะก้าวมาสู่ยุคศิวิไลซ์ แบ่งเป็น 1) กลุ่มที่เพาะปลูกขั้นสูง 2) เผ่าที่สืบสกุลทางแม่ขั้นสูงขึ้น หรือเจริญแล้ว มีระบบระเบียบดีขึ้นกว่าเดิม 3) ชนเผ่าที่สืบสกุลทางพ่อ นักแพร่กระจายชาวอเมริกันไม่ไปไกลมากเหมือนนักแพร่กระจายชาวยุโรป โดยที่ชาวอเมริกันจะค้นหาแหล่งกำเนิด และการแพร่กระจายของส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมที่เฉพาะคือในหมู่ชาวอินเดียนแดงของทวีปอเมริกาเหนือ นักทฤษฎีประวัติศาสตร์อเมริกัน เช่น โลวี วิสเลอร์ โครเบอร์ และโบแอส ต่างเชื่อว่าจะค้นหากฎเกณฑ์ของกระบวนการทางวัฒนธรรมได้ดีที่สุด โดยการสร้างประวัติศาสตร์วัฒนธรรมของแต่ละสังคมที่เฉพาะขึ้นมา ความพยายามของนักทฤษฎีดังกล่าวนำไปสู่การกำหนด “เขตวัฒนธรรม” สำหรับทวีปอเมริกาเหนือและการศึกษาที่เด่นๆ เกี่ยวกับพวกชนดั้งเดิมในทวีปอเมริกาเหนือ หรือพวกอินเดียนแดง

ฟรานซ์ โบแอส (Franz Boas, 1858-1942) ซึ่งเป็นผู้นำของนักมานุษยวิทยาสมัยนั้น วิพากษ์วิจารณ์ทั้งแนวทางนิรนัย (deductive approach) ของนักทฤษฎีวิวัฒนาการและแนวทางการศึกษาวัฒนธรรมแบบขึ้นเล็กขึ้นน้อยของนัก ทฤษฎีแพร่กระจายชาวยุโรป และตัวโบแอสเอง

ได้ทำวิจัยภาคสนามทางมานุษยวิทยาอย่างลึกซึ้ง และยาวนานในสังคมต่างๆ ของอินเดียนแดงในอเมริกาเหนือ โบแอสมองเห็นว่าส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นม้อไบหนึ่งหรือพิธีกรรมอย่างหนึ่ง จะต้องถูกเข้าใจโดยพิจารณาถึงวัฒนธรรมทั้งหมด เพราะวัฒนธรรมเป็นระบบที่ส่วนต่างๆ สัมพันธ์กัน เพราะประชากรในสังคมต่างๆ ไม่ได้ยอมรับส่วนใหม่ๆ ของวัฒนธรรมที่เห็นๆ กันอยู่ เมื่อส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมแพร่กระจายจากสังคมหนึ่ง ไปอีกสังคมหนึ่ง ความหมายและรูปแบบจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ในที่สุดมันจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของแบบแผนวัฒนธรรมที่มีอยู่ก่อนแล้ว โบแอสให้ความสนใจกับปัจจัยต่างๆ ทางจิตวิทยาและประวัติศาสตร์ ที่มีผลทำให้เกิดความเหมือนหรือความแตกต่างกันในแบบแผนวัฒนธรรมของสังคม เฉพาะแห่ง ต่อมาโบแอสเริ่มเพิ่มความสงสัยเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะค้นพบกฎเกณฑ์ ต่างๆ ที่กำหนดกระบวนการทางวัฒนธรรม และคิดว่าการค้นหาแหล่งกำเนิดของวัฒนธรรมไม่มีประโยชน์อะไร ตัวเขาเองกระตุ้นนักมานุษยวิทยาให้ทำวิจัยสนามทางมานุษยวิทยามากยิ่งขึ้น ก่อนที่จะค้นหากฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรม ตัวเขาเองผลิตผลงานมากมายเกี่ยวกับอินเดียนแดงของทวีปอเมริกาเหนือ สำหรับโบแอสแล้ว สถานภาพของมานุษยวิทยาในฐานะเป็นวิทยาศาสตร์สาขาหนึ่ง จะต้องขึ้นอยู่กับ การเก็บรวบรวมข้อมูลทางชาติพันธุ์วรรณาของวัฒนธรรมเฉพาะแห่งอย่างสมบูรณ์และเป็นวิทยาศาสตร์ไม่ใช่การค้นหาสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น ในที่สุดโบแอสถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า เขาขลอการพัฒนาวิชามานุษยวิทยาในฐานะเป็นวิทยาศาสตร์สาขาหนึ่ง โดยการต่อต้านการค้นหากฎเกณฑ์ทั่วไปของการทางวัฒนธรรมแต่อย่างใดก็ตาม นักมานุษยวิทยาส่วนมากยอมรับว่าโบแอสช่วยพัฒนาวิชามานุษยวิทยาหลายอย่าง เช่น โดยการที่เขาเปลี่ยนจุดเน้นในมานุษยวิทยาจากการศึกษาส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมที่ถูกนำออกนอกบริบท มาศึกษาวัฒนธรรมในฐานะเป็นระบบที่ส่วนต่างๆ สัมพันธ์กัน โบแอสทำให้มานุษยวิทยาเป็นสาขาที่น่าทึ่ง โดยการเน้นการวิจัยสนามทางมานุษยวิทยา และเป็นการยกระดับมาตรฐานของชาติพันธุ์วรรณาให้สูงขึ้นเพื่อชนรุ่นหลัง ยิ่งกว่านั้นความสนใจในจิตวิทยาของโบแอสทำให้เกิดผลงานในสาขาย่อยของมานุษยวิทยา คือวัฒนธรรมและบุคลิกภาพ นอกจากนี้ การที่โบแอสย้ำเน้นให้มองวัฒนธรรมโดยค้นหาความหมายที่มีอยู่ในวัฒนธรรมนั้นๆ ได้ทำให้เกิดผลงานใหม่ๆ ทางภาษาศาสตร์ขึ้น รวมทั้งการที่โบแอสเน้นความสำคัญของมโนภาพ “วัฒนธรรมสัมพัทธ์” (Cultural Relativism) คือการไม่นำวัฒนธรรมของตนไปเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมอื่นๆ ต้องยอมรับวัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรมภายใต้บริบทของสังคมนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นในงานวิจัยภาคสนามทางมานุษยวิทยาด้วย

ทฤษฎีนิเวศน์วิทยาวัฒนธรรม (Cultural Ecology Theory)

นักมานุษยวิทยากลุ่มนี้ที่สำคัญได้แก่จูเลียน เฮช สจิวต์ (Julian H. Steward), แดรี่ ฟอร์ด (Daryll Forde), คลิฟฟอร์ด กีทซ์ (Clifford Geertz) และมาร์วิน แฮร์ริส (Marvin Harris) สจิวต์ ให้ความหมายนิเวศน์วิทยาว่า “คือการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม นิเวศน์วิทยาทางวัฒนธรรม

จึงหมายถึงวิธีการศึกษาหาข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมของมนุษย์แต่ละสังคม นิเวศน์วิทยาวัฒนธรรมจึงแตกต่างไปจากนิเวศน์วิทยาสังคม เพราะนิเวศน์วิทยาวัฒนธรรมมุ่งแสวงหากฎเกณฑ์เพื่ออธิบายที่มาของลักษณะและแบบแผนวัฒนธรรมบางประการที่มีอยู่ในแต่ละสภาวะแวดล้อม มากกว่ามุ่งแสวงหาหลักการทั่วไปที่ใช้ได้กับทุกวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม” สิ่งที่สำคัญที่สุดในแนวคิดนี้คือ “แก่นวัฒนธรรม” (Cultural Core) ซึ่งหมายถึง “กลุ่มของลักษณะหรือแบบแผนวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดมากที่สุดกับกิจกรรมเพื่อการดำรงชีพและการจัดการทางเศรษฐกิจ” ทั้งนี้จะมุ่งสนใจการนำวัฒนธรรมทางวัตถุ (ระบบเทคนิควิทยาที่ใช้หรือเครื่องมือเทคโนโลยี) มาใช้แตกต่างกันอย่างไรและก่อให้เกิดการจัดการทางด้านสังคมที่แตกต่างกันอย่างไรในสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน เพราะสภาวะแวดล้อมแต่ละแห่งอาจเป็นตัวช่วยหรือข้อจำกัดใช้เทคนิควิทยาเหล่านี้ก็ได้ ในขณะที่แฮร์ริส ศึกษาการทำสงครามของชนบรรพกาล (Primitive Warfare) โดยอธิบายว่า “สงครามเป็นกลไกอันหนึ่งในการปรับจำนวนประชากรให้เหลือพอที่จะสามารถอาศัยอยู่ในระบบนิเวศน์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม” ส่วนกรีทซ์ ศึกษาพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของแบบแผนการเกษตรในอินโดนีเซีย ได้เขียนหนังสือ “Agricultural Involution” (1963) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของระบบนิเวศน์ที่มีต่อโครงสร้างสังคม หัวใจที่สำคัญของแนวคิดนี้ก็คือ “การรวมเอาระบบสังคม วัฒนธรรมและสภาวะทางชีววิทยาเข้าด้วยกันในการศึกษาการพัฒนาของสังคม” ทฤษฎีนิเวศน์วิทยาวัฒนธรรมเน้นว่า “ความเชื่อและการปฏิบัติต่างๆ ตามระบบวัฒนธรรมที่ดูเหมือนไร้สาระ ไม่มีเหตุผล แต่อาจมีผลในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุมีผลก็ได้ โดยคำนึงถึงระดับของเทคโนโลยีที่ใช้เฉพาะสถานที่ด้วย” เช่น การกินเนื้อวัวเป็นของต้องห้ามของชาวฮินดูทั้งที่ความอดอยากยากจนมีไปทั่วอินเดีย นั่น แฮร์ริสอธิบายสิ่งเหล่านี้ว่า “การห้ามกินเนื้อวัวมีความหมายว่าวัวมีไว้ใช้ลากคันไถ หากไม่มีวัวก็จะไม่อาจทำการเกษตรได้ ดังนั้นข้อห้ามทางศาสนาจึงเป็นการเพิ่มความสามารถของสังคมเกษตรกรรมในระยะยาว” โดยสรุปแล้วทฤษฎีนิเวศน์วิทยาวัฒนธรรมนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างประชากร สิ่งแวดล้อมทางสังคม และลักษณะทางกายภาพในสังคมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ทฤษฎีความก้าวหน้าทางวัฒนธรรม (Cultural Progress)

นักมานุษยวิทยาในกลุ่มนี้ เช่น เลสลีย์ เอ. ไวท์ (Leslie A. White) ชาวอเมริกัน ผู้เสนอกฎพื้นฐานของวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมตามสูตร $E \times T = C$ โดยที่

E คือ ปริมาณพลังงานที่แต่ละคนสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในแต่ละปี

T คือ ประสิทธิภาพของเครื่องมือทางเทคนิควิทยาในการนำพลังงานมาใช้

(Technology or Efficiency of Tools)

C คือ ระดับพัฒนาการทางวัฒนธรรม (Degree of Cultural Development)

แนวคิดความล่าช้าทางวัฒนธรรม (Cultural Lag) นักคิดในกลุ่มนี้ เช่น วิลเลียม อ็อกเบอร์น (William Ogburn) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันมองว่า “การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จะก่อให้เกิดภาวะการปรับตัวไม่ทันขึ้นเสมอ ทำให้เกิดความเฉื่อยหรือความล่าช้าทางวัฒนธรรม ขึ้น” เช่น วัฒนธรรมทางวัตถุทำให้สังคมเจริญแล้ว เช่น การมีรถยนต์ขับ แต่วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ อันได้แก่ ค่านิยม ประเพณียังไม่ปรับตัวกลมกลืนกับวัฒนธรรมทางวัตถุ เพราะกลัว การเปลี่ยนแปลง ไม่กล้าเปลี่ยนนิสัยหรือพฤติกรรม ขาดการศึกษา แม้จะมีรถยนต์แต่การปฏิบัติ ตามกฎจราจรยังเกิดไม่เท่ากับปริมาณรถที่เพิ่มขึ้น

แนวคิดมานุษยวิทยาเศรษฐกิจ (Economic Anthropology) เป็นแนวคิดที่นำความรู้ด้าน เศรษฐกิจมาผสมผสานกับวิธีการทางการศึกษามานุษยวิทยา เพื่อใช้ศึกษาลักษณะเศรษฐกิจของ สังคม ซึ่งช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของคนในด้านความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจได้ดียิ่งขึ้น จึงสนใจในการใช้แบบแผนทางวัฒนธรรมในเรื่องกรรมสิทธิ์ของปัจจัยการผลิต วิธีการผลิต (เทคโนโลยีที่ใช้) และการกระจายผลผลิตที่ได้จากผลิต (ระบบตลาด) มาเป็นกรอบในการพิจารณา

1.4 ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม”

เรื่องของวัฒนธรรมนั้น มีนักปราชญ์ได้ให้ความหมายไว้มากเป็นแนวคิดแต่ละท่านมีทั้ง เหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ถือว่าเป็นเรื่องของนานาทัศนะเพราะวัฒนธรรมนั้นเป็น การตีกรอบให้คนในสังคมได้แนวทางปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะและอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมเป็นดวงตราประทับของสังคมนั้นๆ เพราะเป็นการบอกถึงลักษณะของสังคมที่โดดเด่น ให้เห็นได้ชัดเจน

คำว่า วัฒนธรรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

“สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ, วิถีชีวิตของหมู่คณะ, ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรม พุทธศักราช 2485 หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีของประชาชน, ทางวิทยาการ หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่ของตน” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539) วัฒนธรรมเป็นคำมาจากภาษาสันสกฤตและบาลีมีสองคำมาสมาส กันคือ

วัฒนธรรม กับ ธรรม

วัฒนธรรม มาจากภาษาบาลีว่า วชฺฐณ แปลว่า เจริญ

ธรรมะ มาจากภาษาสันสกฤตว่า ธฺรม แปลว่า ความดี

เขียนรูปศัพท์เป็นภาษาบาลีว่า วชฺฐณธมม

เขียนรูปศัพท์เป็นภาษาสันสกฤตว่า วรฺชฺชนธฺรม

ทั้งสองรูปศัพท์นั้นแปลอย่างเดียวกันคือ สภาพอันเป็นเหตุแห่งความเจริญงอกงาม
ในหนังสือวิถีไทยของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต (2543) ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับ
คำว่า วัฒนธรรม ดังนี้

ในภาษาไทย คำว่า "วัฒนธรรม" เป็นคำที่เกิดจากการรวมคำ 2 คำ ในลักษณะสมาส
เข้าด้วยกันคือ

วัฒนธรรม หรือ วัฒนา พัฒนา ก็ได้ แปลว่าความเจริญงอกงาม รุ่งเรืองก้าวหน้า

ส่วนคำว่า ธรรม แปลว่า การกระทำหรือข้อที่ควรปฏิบัติ เช่น เบนยศจิต แปลว่า ข้อห้าม
เบญจธรรม แปลว่า ข้อควรปฏิบัติ

ดังนั้น วัฒนธรรม จึงหมายถึง ข้อกำหนดให้มนุษย์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้ง
ด้านกาย วาจา และใจไปพร้อม ๆ กัน จะมีเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งไม่ได้

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มนุษย์เปลี่ยนแปลงปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้น เพื่อความเจริญงอกงาม
ในวิถีชีวิตของมนุษย์ส่วนรวมที่ถ่ายทอดกันได้เลียนแบบกันได้ เอาอย่างกันได้ วัฒนธรรม จึงเป็น
สิ่งอันเป็นผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้จากคนสมัยก่อนสืบทอดกันมาเป็นประเพณี
วัฒนธรรมจึงเป็นทั้งความคิดเห็น หรือการกระทำของมนุษย์ ในส่วนรวมที่เป็นลักษณะเดียวกันและ
สำแดงให้ปรากฏเป็นภาษา ความเชื่อ ระเบียบ ประเพณี.

วัฒนธรรม คือ ความเจริญงอกงามที่มนุษย์ทำให้เกิดขึ้นหรือเรียกกันว่า “มรดกทางสังคม”
เพราะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้รับมาจากบรรพบุรุษและถ่ายทอดไปให้แก่ผู้อื่น.

วัฒนธรรม คือ ปัญญา ความรู้สึกและกิริยาอาการที่มนุษย์สำแดงออกให้เห็นเป็นสิ่งที่
ต่าง ๆ และเป็นนิสัย ความประพฤติในส่วนรวมซึ่งไม่มีขึ้นเองตามธรรมชาติ สภาพแห่งความเจริญ
งอกงาม และมีวิวัฒนาการเป็นความเจริญอยู่เรื่อย ถือเป็นมรดกแห่งสังคม เพราะมนุษย์เป็นทายาท
รับช่วงไว้เป็นจารีตประเพณีที่สืบทอดกันไว้ไม่ขาดตอนจนเป็นวิถีของสังคม ก่อให้เกิดความผาสุก
ความเจริญในชีวิต

วัฒนธรรม คือ ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างอันเป็นแบบแผนในความคิดและการกระทำที่
แสดงออกถึงวิถีชีวิตในสังคมของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือสังคมใดสังคมหนึ่ง มนุษย์ได้คิดสร้าง
ระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการในการปฏิบัติ การจัดระเบียบตลอดจนระบบความเชื่อ ความนิยม ความรู้
และเทคโนโลยีต่างๆ ในการควบคุมและให้ประโยชน์จากธรรมชาติ

วัฒนธรรม คือ ผลของกิจกรรม หรือการกระทำทุกอย่างที่สังคมไทยได้สร้างขึ้นมาจาก
ความรู้และประสบการณ์ของคนไทยในสังคมเดียวกัน และคนไทยส่วนใหญ่ต่างยอมรับว่าเป็นสิ่งที่
ดีงาม โดยสร้างเป็นกฎเกณฑ์ แบบแผน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามรูปแบบเดียวกัน ทั้งนี้
สมาชิกในสังคมไทยต่างยึดมั่นในคุณธรรม และศีลธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนาเป็น
การแสดงออกถึงความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้านทำให้สังคมไทย มีความสามัคคีกันและอยู่
ด้วยกันอย่างมีความสุข มีการสืบทอดต่อกันไปจนกลายเป็นมรดกทางสังคมไทย

ความสำคัญและประโยชน์ของวัฒนธรรม

มนุษย์เชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม เพราะชอบอาศัยอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมย่อมจะมีการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใช้ในกลุ่มของตน ต่อมาเมื่อมีความสัมพันธ์กับกลุ่มสังคมอื่น ซึ่งล้วนแต่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเองย่อมมีการปะทะสังสรรค์และมีการรับเอาวัฒนธรรมจากสังคมอื่นๆ มาใช้ การรับเอาวัฒนธรรมมาใช้ในสังคมของตนนั้นอาจจะเอามาใช้โดยตรงเลยก็ได้ แต่บางอย่างนำมาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมเดิมของตนไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมการแต่งกายหรือสถานที่ปลูกสร้างให้เป็นที่อยู่อาศัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ ถ้าอยู่ในวัฒนธรรมตะวันออกก็จะมีลักษณะแตกต่างจากวัฒนธรรมตะวันตกอย่างชัดเจน ดังนั้นวัฒนธรรมจึงก่อให้เกิดคุณค่ามีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อวิถีชีวิตของบุคคลที่ในวัฒนธรรมนั้นๆ เพราะวัฒนธรรมเป็นเสมือนเป็นจิตวิญญาณของชาตินั้นเอง

ความสำคัญและประโยชน์ของวัฒนธรรมเมื่อก้าวโดยทั่วไปแล้วมี ดังนี้

วัฒนธรรมที่แสดงถึงภูมิปัญญาของมนุษย์ในการดำรงชีวิต เนื่องรูปร่างของมนุษย์นั้นธรรมชาติไม่ได้ให้เครื่องป้องกันภัยเลย ไม่เหมือนกับสัตว์ทั่วไปที่ธรรมชาติให้เครื่องป้องกันที่สามารถทนกับสภาพอากาศที่แตกต่างกันได้ มีอาวุธประจำตัว เช่น เขี้ยว เล็บ เขา หนัง ตลอดถึงการให้สัญชาตญาณในการดำรงชีวิตอยู่ในโลก อย่างไรก็ตามมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถแสวงหาเครื่องมือเป็นอาวุธทดแทนในสิ่งที่ไม่มี การนำทรัพยากรธรรมชาติมาประยุกต์ใช้จึงก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาลในการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น จนสามารถขยายเผ่าพันธุ์ของตนเองขยายออกไปกลายเป็นสังคมขนาดใหญ่และสร้างความเจริญให้แก่โลกมากมาย การเรียนรู้ของมนุษย์นั้นเริ่มต้นจากสภาพสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว โดยเฉพาะจากกลุ่มมนุษย์ด้วยกันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เช่น การยืน การเดิน การนั่ง การนอน การอยู่การกิน การทำกับข้าว การแต่งกายการประกอบอาชีพต่างๆ เมื่อมนุษย์มีการเรียนสิ่งเหล่านี้แล้วก็มีการสะสมและถ่ายทอดต่อไปให้แก่รุ่นตามลำดับ ซึ่งต่างจากสัตว์ทั้งหลายที่ไม่สามารถสะสมและถ่ายทอดภูมิปัญญาอย่างนี้ได้ นับเป็นข้อแตกต่างระหว่างมนุษย์กับสัตว์อย่างชัดเจน ถือได้ว่ามนุษย์ได้ถ่ายทอดวัฒนธรรมอันล้ำค่าสืบต่อกันตลอดมาและมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมขึ้นเรื่อยๆ วัฒนธรรมจึงบ่งชี้ว่ามนุษย์มีสติปัญญาเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ และยิ่งนานวันก็ยิ่งมีความแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายมากขึ้นตามลำดับ

วัฒนธรรมที่แสดงถึงกฎระเบียบและป้องกันไม่ให้เกิดความชั่ว เนื่องจากมนุษย์อยู่รวมกลุ่มกันเป็นเป็นสังคม จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นมาบังคับเพื่อใช้เป็นเครื่องควบคุมกลไกของสังคมให้ดำเนินไปด้วยความระบียบเรียบร้อย อันจะทำให้สมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสงบสุขและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่กำหนดไว้โดยเท่าเทียมกัน ซึ่งถือว่าเป็นบรรทัดฐานทางสังคม เช่น ข้อบังคับ กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประชา ค่านิยม ตลอดถึง

ความเคารพศรัทธาต่างๆ เป็นต้น วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกันของสังคมมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติตนให้มีแบบแผนอย่างเดียวกันทั้งหมด อนึ่ง วัฒนธรรมดังกล่าวยังเป็นเครื่องป้องกันเพื่อมิให้มนุษย์ทำความชั่วอีกด้วย เพราะบุคคลผู้มีวัฒนธรรมย่อมมีความรังเกียจความชั่ว โดยมีความละเอียดใจทำให้ไม่กล้ากระทำความชั่ว บุคคลผู้มีวัฒนธรรมในจิตใจนั้นเป็นผู้มีคุณธรรมขั้นพื้นฐานเหล่านี้คือ เบญจศีล เบญจธรรมมีความเมตตากรุณา มีอาชีพที่สุจริต ยึดถึงความสัตย์ มีสติปัญญา มีหิริ โอตตัปปะเป็นธรรมาภรณ์ ประดับจิตใจตลอดเวลา เป็นต้น

วัฒนธรรมที่แสดงถึงการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ประดิษฐ์ขึ้นมา บุคคลที่มีวัฒนธรรมคือผู้ที่ชอบทำแต่กรรมดีละเว้นกรรมชั่ว พัฒนาสิ่งที่เป็นเรื่องอุปโลกบริโลกเพื่ออำนวยความสะดวกสบายต่อการดำรงชีวิต มีความเป็นอยู่ในสังคมที่เจริญยิ่งขึ้น เพราะการทำความดีบ่งบอกถึงผู้มีวัฒนธรรม

วัฒนธรรมที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของชาติ วัฒนธรรมมิใช่เป็นของปัจเจกบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับถือปฏิบัติสืบต่อกันมายาวนานจนกลายเป็นบรรทัดฐานของสังคม ทุกคนถือว่ามีส่วนร่วมกันในการทำนุบำรุงส่งเสริมด้วยกันทั้งนั้น วัฒนธรรมของแต่ละชาติก็ย่อมไม่เหมือนกัน เพราะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคิดเห็น และสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น มารยาทในการทำมาหากิจการบไหว พิธีกรรมต่างๆ ในทางศาสนาที่ตนเองนับถือ แต่ละชาติก็มีวิธีการจัดทำไม่เหมือนกัน เช่น ชนชาติไทยมีวัฒนธรรมประจำชาติเป็นเอกลักษณ์ของตน โดยเฉพาะไม่ว่าจะเป็นภาษาไทย อักษรไทย ประเพณีไทย มารยาทแบบไทย ศิลปกรรมไทย เป็นต้น ล้วนเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทยทั้งนั้น

ที่มาหรือแหล่งของวัฒนธรรม

ในหนังสือ สื่อส่องวัฒนธรรม กาญจนา แก้วเทพ (2538) ได้กล่าวถึงสำนักวัฒนธรรมนิยม (Culturalism) ว่ามีต้นกำเนิดความเป็นมาจากนักเศรษฐศาสตร์การเมืองในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 นี้ ถึงแม้จะยอมรับแนวคิดจากกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมืองแต่ก็ได้ปฏิเสธไปหลายข้อ โดยมี A. Gramsci ผู้นำด้านแนวคิดของพรรคสังคมนิยมอิตาลี เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการวิเคราะห์วัฒนธรรมและการสื่อสาร โดยมักใช้คำว่าการวิเคราะห์จิตสำนึกและอุดมการณ์ ซึ่งเขาตระหนักถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิเสธหลักการเดิมของกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมืองที่มองว่าวัฒนธรรมเป็นเพียงภาพสะท้อนของโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองเท่านั้น เมื่อวัฒนธรรมเป็นความเจริญของปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมมีความหมายเกี่ยวกับความเจริญทางด้านจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อถือตามขนบธรรมเนียมประเพณีทำให้พบแหล่งที่มาของวัฒนธรรมตามคำยืนยันที่ว่า T.S. Eliot ปราชญ์ตะวันตกได้กล่าวไว้ว่าความเชื่อของศาสนาเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรม วัฒนธรรมของทุกชาติทุกภาษาเกิดจากความเชื่อของศาสนา ซึ่งชุมชนหรือสังคมนั้นๆ ยึดถือและประพฤติปฏิบัติร่วมกัน (อ้างถึงใน กรุณา - ศ. เรื่องอุไร กุศลาสัย,

2543) ดังนั้นที่มาของแหล่งวัฒนธรรมจึงมาจากศาสนาที่ตนเองมีความเคารพนับถืออยู่ หากเราต้องการทราบวัฒนธรรมไทย ก็ต้องศึกษาพุทธศาสนาเพราะพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ชาวไทยส่วนมากให้ความเคารพนับถือ ซึ่งเรื่องนี้พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2537) ได้อธิบายฐานและแก่นสารของวัฒนธรรมเป็น 3 ระดับดังนี้

1. สัจธรรม คือ ความจริงที่อยู่ ตามธรรมชาติ เป็นภาวะของธรรมชาติที่ว่าชีวิตของมนุษย์ดำรงอยู่ได้ด้วยอาหาร ตามหลักที่ว่า สัพเพ สัตตา อาหารัญญิติกา แปลว่าสัตว์ทั้งปวงดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหาร ถ้าไม่มีอาหาร ถ้าไม่มีอาหารก็อยู่ไม่ได้ ชีวิตจะไม่สามารถสืบตัวเองต่อไป

2. จริยธรรม คือ ข้อผูกพันที่โยงสัจธรรมนั้นเข้ากับชีวิตและสังคมมนุษย์ มีความเป็นระเบียบในการเดินทาง เช่น การขับรถด้วยระมัดระวัง มีสติ ไม่ประมาท มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลเห็นใจกัน ตลอดจนมารยาทต่างๆ ในการขับรถก็จะเดินทางถึงเส้นชัยได้ ดังนั้นจริยธรรมจึงเป็นความจริงในการปฏิบัติของมนุษย์ว่า จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับความจริงของธรรมชาติ

3. วัฒนธรรม คือ ความจริงในขั้นของวิธีปฏิบัติหรือรูปแบบปฏิบัติตามจริยธรรมที่ปรากฏในวิถีชีวิตของสังคมมนุษย์ เช่น ในรูปของกฎจราจร เครื่องหมาย และอุปกรณ์ต่างๆ การวางกฎเกณฑ์ไว้ว่าให้รถทุกคันต้องวิ่งทางซ้ายของถนน เวลาจะแซงให้แซงด้านขวาของรถคันหน้า กระทำตามกฎจราจรเมื่อเห็นสัญญาณไฟแดง ไฟเขียว ซึ่งเครื่องหมายเหล่านี้เป็นที่ยอมรับของสังคม

รวมความว่า ความจริง 3 ระดับ ถือว่าเป็นแก่นสารทางวัฒนธรรมที่สำคัญซึ่งมีที่มาจากศาสนาของตนเองเคารพนับถือนั่นเอง

ทฤษฎีหรือหลักการ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดกรอบความคิดจากความสงบสุขของประเทศ อันเกิดจากความเป็นอยู่ของประชากรดี มีสุขภาพพลานามัยดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตที่เป็นสุขสงบ เมื่อประชากรอยู่ดี มีสุขก็จะไม่เบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบกัน ประชาชนมีปัญญาที่จะสร้างสังคมที่เข้มแข็ง รู้จักคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความลงตัวในการอยู่ร่วมกันในระดับครอบครัว ชุมชนและประเทศ สังคมมีระบบเตือนภัยที่ทำให้รู้ตัวล่วงหน้าถึงภัยคุกคามต่างๆ เช่น โรคภัยไข้เจ็บ ความกระทบกระเทือนทางเศรษฐกิจ การเมือง และภัยธรรมชาติ เป้าหมายของทิศทางนี้ คือ “ประชาสงบดี มีสุขถ้วนหน้า นำพาประเทศรอดปลอดภัย”

ทิศทางแผนวิจัยด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม

“สังคมคุณภาพ” ที่ยึดหลักความสมดุล พอดี และพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างคนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมาย และมีความรับผิดชอบ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พัฒนาเมืองและชนบทให้มีความน่าอยู่ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการเมืองการปกครองที่โปร่งใส มีกระบวนการยุติธรรมเป็นที่พึงของประชาชน และมีความเป็นธรรมในสังคม

“สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” โดยพัฒนาคนให้คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเหตุผล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการเสริมสร้างฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มินวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างทุนทางปัญญา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่ไปกับการสืบสานประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา และรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

“สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน” ที่มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของสังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน มีการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน รักษาไว้ซึ่งสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักของสังคม และพัฒนาเครือข่ายชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

จางง อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ (2543) กล่าวถึงทฤษฎีหน้าที่ที่มาจากความคิดของสเปนเซอร์ซึ่งมองสังคมว่ามีลักษณะเหมือนอินทรีย์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่ทำหน้าที่เพื่อให้อินทรีย์นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนต่างๆ ของสังคมแต่ละส่วนมีหน้าที่เฉพาะของมัน สังคมยังซับซ้อนเพียงใดส่วนต่างๆ ก็ยิ่งแบ่งแยกหน้าที่ออกจากกันมากเท่านั้น และยิ่งต้องพึ่งซึ่งกันและกันมากขึ้น ดังนั้นการดำรงอยู่ของสังคมจึงขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ของส่วนต่างๆ ที่ต้องประสานสอดคล้องกันเหมือนการทำหน้าที่ของอวัยวะในร่างกาย นักสังคมวิทยารุ่นหลังได้พัฒนาทฤษฎีหน้าที่ต่อมาข้อสมมติพื้นฐานของทฤษฎีหน้าที่ในยุคใหม่สรุปได้ดังนี้

1. สังคมเป็นระบบที่ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ประสานสอดคล้องกัน
2. ระบบต่างๆ ของสังคมมีแนวโน้มที่จะดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง เพราะแต่ละระบบมีกลไกสำหรับควบคุมสมาชิกอยู่ภายในตัวของมันเอง
3. ส่วนต่างๆ ของสังคมอาจมีหน้าที่ในทางลบหรือผลเสียต่อสังคม และสังคมจะมีการปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาได้เองในระยะยาว
4. การเปลี่ยนแปลงของสังคมจะเป็นไปทีละเล็กทีละน้อย
5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางสังคมเกิดจากการที่สมาชิกส่วนใหญ่ของสังคมมีค่านิยมร่วมกัน ระบบค่านิยมเป็นส่วนที่ดำรงอยู่อย่างมั่นคงที่สุดในระบบสังคม

ทฤษฎีการหน้าที่

1. มาลินเนาติกกล่าวไว้ว่า กรอบของวิชาสังคมวิทยา คือ ประเพณีทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของร่างกายของปัจเจกบุคคล โดยอาศัยวัฒนธรรมเป็นตัวกลาง
2. แรคคลิปฟ์-บราวน์ อาศัยพื้นฐานตามทฤษฎีของเคอร์โทม์ กล่าวว่าประเพณีแต่ละส่วนทำหน้าที่ธำรงรักษาระบบสังคมให้มีบูรณาการ

อย่างไรก็ตาม ทั้งมาลิเนาสกีและเรดคลิฟฟ์-บราวน์ ได้เน้นวัฒนธรรมในฐานะของระบบสังคม คือ ส่วนต่างๆ ของสังคม หรือสถาบันต่างๆ ในสังคมทำหน้าที่ร่วมกัน และต่างก็พึ่งพิงกัน มีบูรณาการกันเป็นองค์รวม การทำหน้าที่ต่างๆ มีการเชื่อมโยงคาบเกี่ยวกัน การทำหน้าที่ของส่วนต่างๆ ทำให้เกิดองค์รวม ทั้งก่อให้เกิดความสมดุลและไม่สมดุลของทั้งระบบหรือร่างกาย (อินทรีย์) แนวความคิดการหน้าที่นำมาใช้ในทฤษฎีหรือแบบจำลองทางสังคมศาสตร์ เพื่ออธิบายสถาบันทางสังคมและวัฒนธรรม ความสัมพันธ์และพฤติกรรมในรูปแบบของการหน้าที่ ซึ่งได้แสดงอยู่ในระบบสังคมวัฒนธรรม

ทฤษฎีความขัดแย้ง เป็นความคิดที่พัฒนามาจากความคิดของมาร์กซ์ ซึ่งมองสังคมว่าประกอบด้วยสมาชิกที่แบ่งแยกออกเป็นชนชั้นต่างๆ ชนชั้นเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบกัน หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้น สังคมจึงเป็นระบบที่มีความขัดแย้งระหว่างชนชั้นตลอดเวลา นักทฤษฎีความขัดแย้งรุ่นใหม่มีความคิดบางประการแตกต่างจากมาร์กซ์ เช่น บางคนเห็นว่าชนชั้นมิได้เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ แต่มาจากปัจจัยทางการเมือง คือ ความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายอำนาจ ทฤษฎีความขัดแย้งมองว่าสังคมมิได้ดำรงอยู่เพราะสมาชิก มีค่านิยมร่วมกัน แต่เนื่องจากการบังคับ ควบคุม และการครอบงำความคิด ทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่มิได้เน้นเฉพาะความขัดแย้งทางชนชั้นอย่างเดียว แต่รวมถึงความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอื่นๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างคนต่างวัย ความขัดแย้งระหว่างคนชนบทกับคนเมือง หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมหรือกลุ่มเชื้อชาติ นอกจากนี้มองว่าความขัดแย้งนั้นเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้สังคมเปลี่ยนแปลง ซึ่งทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่มีข้อสมมติฐานพอสรุปได้ ดังนี้

1. ลักษณะสำคัญของสังคมคือการเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้งและการบังคับ
2. สังคมดำรงอยู่ภายใต้อำนาจครอบงำของคนบางกลุ่มที่อยู่เหนือคนอื่นๆ ในสังคม
3. คนกลุ่มต่างๆ ในสังคมแต่ละกลุ่มมีผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มของตน
4. เมื่อคนในกลุ่มมีความสำนึกในผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มตน กลุ่มนั้นๆ ก็จะกลายเป็นชนชั้น
5. ความขัดแย้งทางชนชั้นจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางการเมือง และทางสังคม (เช่น เสรีภาพในการรวมตัวกันของกลุ่มต่างๆ) ลักษณะของการกระจายอำนาจและผลประโยชน์และโอกาสในการเปลี่ยนฐานะทางชนชั้นของสมาชิกสังคม

ทฤษฎีแลกเปลี่ยน ตัวแบบแลกเปลี่ยน (Exchange mode) ของทฤษฎีนี้มีสมมติฐานสำคัญว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการอะไรหลายอย่างในชีวิต แต่ตัวเองไม่สามารถจะสนองความต้องการของตนด้วยตนเองทั้งหมดได้ จะต้องอาศัยผู้อื่นมาช่วยสนองความต้องการเหล่านั้น ด้วยจึงจะครบ นอกจากนั้นมนุษย์แต่ละคนยังต้องการผลตอบแทนจากการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ระหว่างกันให้มากที่สุดที่จะทำได้ ดังนั้น เนื่องจากมนุษย์ต้องการสิ่งต่างๆ จากผู้อื่น จึงต้องเข้าสู่สัมพันธ์หรือติดต่อกับผู้อื่น และเนื่องจากแต่ละคนต้องการผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุดจากสิ่งที่

คนนำไปแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น จึงจำเป็นต้องสร้างกฎเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผนในการแลกเปลี่ยนที่ดีมีความยุติธรรมขึ้น ความต้องการกันและจึงกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน กฎระเบียบที่ร่วมกันสร้างขึ้นจะควบคุมความประพฤติของกันและกัน กฎระเบียบที่อำนวยความสะดวกสูงสุดจะช่วยรักษาสัมพันธ์ภาพให้ดำรงอยู่ได้นานและมั่นคง สิ่งที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนอาจเป็นวัตถุสิ่งของ เช่น ข้าวปลาอาหาร ของใช้ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องประดับ หรือเครื่องกีฬา นันทนาการและสิ่งที่ไม่เป็นวัตถุสิ่งของ เช่น ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความห่วงใย ความปรารถนาดี มิตรภาพ สุขทางกายทางใจ ความสบายกายสบายใจ และสบายสมอง ความรู้ ความคิด ข่าวสาร ข้อมูล และคำปรึกษา มนุษย์ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้ทุกอย่าง ของที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุเหล่านี้ มีความสำคัญต่อมนุษย์ไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน จึงเป็นสิ่งบังคับให้มนุษย์ต้องติดต่อสัมพันธ์และดำรงความสัมพันธ์เอาไว้ トラบเท่าที่ความสัมพันธ์ยังอำนวยความสะดวกมากที่สุด

ความสัมพันธ์ทางสังคม ตามแนวทฤษฎีนี้มีได้ตั้งแต่ระหว่างมนุษย์สองคน ซึ่งให้และรับผลตอบแทนต่อกันโดยตรง ไปจนถึงระหว่างคนหลายคน ซึ่งการให้และรับเป็นไปโดยอ้อม ความสัมพันธ์ซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก แต่บุคคลที่อยู่ในความสัมพันธ์ก็มีความเชื่อศรัทธาจึงได้คงอยู่ในความสัมพันธ์และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เพราะคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนจากความสัมพันธ์นั้น สังคมจึงดำรงอยู่ได้ ประพจน์สำคัญบางประการจากทฤษฎีนี้อาจมีดังนี้

1. เพราะมนุษย์มีความต้องการมาก แต่ไม่สามารถสนองเองได้หมด มนุษย์จึงต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. ความสัมพันธ์ทางสังคม ขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์และกฎระเบียบอันยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน
3. คนที่มีสิ่งของที่ผู้อื่นต้องการมากอยู่ จำนวนมากเป็นคนชั้นสูงของสังคม
4. สิ่งของที่ผู้อื่นยังต้องการมากเท่าใด ยังมีราคาแพงมากขึ้นเท่านั้น
5. คนยังมีของหายากมากเท่าไร ยังมีอำนาจ มีเกียรติและอภิสิทธิ์มากเท่านั้น
6. อำนาจของ ก. เหนือ ข. เท่ากับระดับความต้องการสิ่งของจาก ก. ของ ข. ในเมื่อ ข. ไม่สามารถจะสนองความต้องการของตนจากแหล่งอื่น
7. ปัญหาสังคมเกิดจากโครงสร้างสังคม ไม่อำนวยความสะดวกต่อสมาชิกสังคมอย่างทั่วถึงยุติธรรม

โดยสรุปทฤษฎีเหล่านี้ให้คำอธิบายสังคมและพฤติกรรมทางสังคมจากแง่มุมที่ต่างกัน ทฤษฎีเหล่านี้ให้ความสำคัญกับระเบียบสังคม และการดำรงอยู่ของสังคม แต่ทฤษฎีความขัดแย้งเน้นที่การควบคุมบังคับความสัมพันธ์ที่เป็นปฏิปักษ์กันและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทฤษฎีล้วนมีจุดเด่นและข้อจำกัดของมันเอง เพราะแต่ละทฤษฎีมีจุดสนใจในความเป็นจริงทางสังคมแต่ละด้านที่ต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีมิได้ขัดแย้งกัน หากแต่พยายามอธิบายสังคมและพฤติกรรมทางสังคม

ในแง่มุมที่ต่างกัน การมองจากแง่มุมต่างๆ ประกอบกันจึงเป็นประโยชน์กว่าการมองจากแง่มุมเดียว เพราะทำให้เห็นภาพของสังคมรอบด้านยิ่งขึ้น

2. ความเป็นมาของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.1 ความเป็นมา ประวัติและพัฒนากามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้ เริ่มก่อตั้งที่ ตำบล รุสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อปี พ.ศ. 2509 ในระยะแรกใช้ชื่อว่า “มหาวิทยาลัยภาคใต้” (University of Southern Thailand) ต่อมาในเดือนกันยายน พ.ศ. 2510 มหาวิทยาลัยฯ ได้รับ พระราชทานชื่อว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (Prince of Songkla University) ตามพระนาม ฐานันดรศักดิ์สมเด็จพระบรมราชชนกเจ้าฟ้ามหิดลอดุลยเดช กรมหลวงสงขลานครินทร์ ในวันที่ 12 มีนาคม 2511 ได้มีพระบรมราชโองการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยกำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาภาคใต้ตามแผนพัฒนา การศึกษาอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและ เสมอภาคของประชาชนและเพื่อเป็นแหล่งบริการวิชาการชุมชน ทั้งในชนบทและในเมือง เนื่องจาก มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งเป็นแหล่งอารยธรรมที่มีมรดกทางวัฒนธรรมจาก หลากหลายชาติพันธุ์ เช่น เขม็ง-ชาไก สยาม มลายู เขมร อินเดีย ชวา อาหรับ เป็นต้น อีกทั้งมีลัทธิ ความเชื่อและศาสนา ได้แก่ ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู พุทธ และอิสลาม รวมถึงมีขนบธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ที่ผสมผสานกลมกลืนหล่อหลอมผ่านกาลเวลาอันยาวนานนับพันปีก่อให้เกิด อัตลักษณ์ที่โดดเด่นของผู้คนบนผืนแผ่นดินนี้ ดังนั้นนับเป็น โอกาสอันดีที่มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ซึ่งนอกจากเป็นสถาบันทางการศึกษา มีภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตแล้วยังมีทุน ทางวัฒนธรรมที่สามารถใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัย นำไปสู่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอัน เป็นมรดกของชาติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มหาวิทยาลัยฯ จึงได้ดำเนินงานตามภารกิจ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาโดยลำดับ (สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา, 2553 : 1-5)

โครงการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ริเริ่มจัดตั้งหน่วยงานเพื่อดำเนินงานด้านการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2517 ใช้ชื่อว่า “ศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้” ด้วยวิสัยทัศน์ที่ จะศึกษาเรื่องราวและเป็นที่พึ่งของชุมชนในการสร้างองค์ความรู้ และรวบรวมเรื่องราวเกี่ยวกับ ภาคใต้ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเมื่อปี พ.ศ. 2522 ตามหนังสือคำสั่งเลขที่ 958/2522

เรื่องการแต่งตั้งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์วรัณนี กิมขุน เป็นผู้อำนวยการคนแรก ตามแผนงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในขณะนั้น ได้มีแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ของทบวงมหาวิทยาลัย ระบุถึงแผนงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไว้ในข้อ 10.4 หน้า 24 ว่า “จะดำเนินการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทางภาคใต้ของประเทศไทย และยังมีโครงการใหม่ที่จะจัดตั้งพิพิธภัณฑสถานศิลปวัฒนธรรมภาคใต้ เพื่อเป็นศูนย์การศึกษาศิลปวัฒนธรรม” จากนั้นได้มีการสร้างอาคารศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ ด้วยงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 16,700,000 บาท แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2524 ประกอบด้วยอาคารสำนักงาน, อาคารพิพิธภัณฑสถานวิทยา ที่จัดแสดงศิลปวัตถุและโบราณวัตถุที่พบในท้องถิ่นมี และหอประชุมขนาด 200 ที่นั่ง ใช้เป็นสถานที่จัดประชุมสัมมนาและจัดกิจกรรมการแสดงพื้นบ้าน การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ ประกอบด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย การส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตของชุมชนภาคใต้ เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2526 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กราบบังคมทูลสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้อย่างเป็นทางการ

การดำเนินงานระยะแรกในนาม ศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้

ศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมเครื่องมือเครื่องใช้ของชาวบ้าน ศิลปวัตถุและโบราณวัตถุ แบ่งหมวดหมู่ จัดแสดงนิทรรศการภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยา และเปิดให้ผู้สนใจเข้าเยี่ยมชม นอกจากนี้ยังมีการเก็บรวบรวมเอกสาร โบราณเกี่ยวกับภาคใต้ เพื่อการศึกษา และจัดซื้อหนังสือใหม่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม สามารถเปิดให้บริการศึกษาค้นคว้าแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ได้ดำเนินการผลิตสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ เช่น ภาพถ่าย ภาพสไลด์ เทปบันทึกเสียง คนตรีพื้นบ้าน ภาพยนตร์ และวีดีโอเทป บันทึกภาพเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมไทยมุสลิม และหนังสือที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมภูมิปัญญาด้านต่างๆ เช่น หมอยาพื้นบ้าน ศิลปหัตถกรรม ศิลปะการแสดงพื้นบ้าน เช่น ลิละ มะโย่ง ร่องเง็ง ชัมเปง มโนราห์ โดยมีการฝึกสอนและสาธิตอย่างสม่ำเสมอ

ในปี พ.ศ. 2527 ได้สร้างพิพิธภัณฑสถานพระเทพญาณโมลี เก็บรักษา และจัดแสดง โบราณวัตถุที่พระเทพญาณโมลีได้รวบรวมเอาไว้และที่ได้รับมอบจากคหบดีในจังหวัดปัตตานี ทำพิธีวางศิลาฤกษ์อาคาร โดย ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น

โครงการจัดตั้งสถาบันวัฒนธรรมศึกษา

ในการดำเนินงานของโครงการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ดำเนินงานไปอย่างต่อเนื่อง แต่การจัดตั้งยังไม่บรรลุผล คณะกรรมการดำเนินการจัดตั้งจึงดำเนินการปรับแผน เพื่อให้

จัดตั้งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ จึงได้ประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับแผนการดำเนินงาน เป็น “โครงการจัดตั้งสถาบันศิลปวัฒนธรรม” เพื่อให้ขอบข่ายของงานแคบลง และชัดเจนขึ้น ทบวงมหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้บรรจุเรื่องการจัดตั้ง “สถาบันศิลปวัฒนธรรม” ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2525 - 2539) โดยให้รวมเอาเนื้องานเดิมของโครงการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้ วิทยาเขตปัตตานี และโครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม วิทยาเขตหาดใหญ่ ไว้ด้วยกันเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุง ถ่ายทอดคุณค่าทางศิลปะและวัฒนธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการประสานนโยบายและการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจด้านวัฒนธรรมในทุก ๆ ด้าน และให้เปลี่ยนชื่อโครงการอีกครั้ง เป็น “โครงการจัดตั้งสถาบันศิลปะและวัฒนธรรม”

จากการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2538 มีความเห็นว่าควรเปลี่ยนชื่อจาก “สถาบันศิลปะและวัฒนธรรม” เป็น “สถาบันวัฒนธรรมศึกษา” เพราะศิลปะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม อีกทั้งชื่อของหน่วยงานจะสื่อให้เห็นถึงภารกิจที่ดำเนินการได้ชัดเจนกว่า โดยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับในยุคที่มีการแข่งขันด้านข้อมูลข่าวสารเช่นปัจจุบันจำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานการจัดการ เครื่องมือ และการจัดองค์กรที่เหมาะสมและทันสมัย มหาวิทยาลัยจึงเสนอขอจัดตั้ง “สถาบันวัฒนธรรมศึกษา” เพื่อจัดตั้งให้เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะในปี พ.ศ. 2542 โดยให้สถาบันวัฒนธรรมศึกษา มีหน่วยงานหลักตั้งอยู่ที่วิทยาเขตปัตตานี และมีหน่วยงานย่อยเพื่อดำเนินงานในทุกวิทยาเขต

การดำเนินงานของโครงการจัดตั้งสถาบันวัฒนธรรมศึกษา หรือในชื่อเดิมว่าศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้, สถาบันศิลปวัฒนธรรม, สถาบันศิลปะและวัฒนธรรม ยังคงดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุคสมัยและชื่อของโครงการที่ปรับเปลี่ยนไป

โครงการจัดตั้งสถาบันกัลยาณิวัฒนาเพื่อการศึกษาภาษาและวัฒนธรรมสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จัดตั้งสถาบันกัลยาณิวัฒนาเพื่อการศึกษาภาษาและวัฒนธรรมสัมพันธ์ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ด้วยหวังว่าผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและนำมาซึ่งความสามัคคีและความเข้าใจอันดีของกลุ่มชน จึงดำริจัดตั้งสถาบันกัลยาณิวัฒนาเพื่อการศึกษา ภาษา และวัฒนธรรมสัมพันธ์ขึ้น ณ วิทยาเขตปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยภาษา ทั้งในฐานะที่เป็นวัฒนธรรมและเป็นหลักฐานของวัฒนธรรม รวมถึงศึกษาวิจัยวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ได้ทรงเป็นองค์ประธานในพิธีเปิด

อาคารที่ทำการสถาบันฯ ณ เรือนอำมาตย์โท พระยาพิบูลพิทยาพรรค เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2538 เวลา 14.00 น.

ทั้งนี้ขอบเขตของการศึกษาวิจัยของสถาบันฯ ประกอบด้วย การศึกษาวิจัยภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มชนไท ซึ่งเป็นกลุ่มชนที่พูดภาษาตระกูลไท ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ภาษากว้างขวางมาก กล่าวคือ มีพื้นที่ภาษาอยู่ในบริเวณประเทศจีน อินเดีย พม่า ไทย ลาว เวียดนาม และมาเลเซีย การศึกษาวิจัยภาษาและวัฒนธรรมสัมพันธ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย, การศึกษาวิจัยภาษาไทยเพื่อจัดทำพจนานุกรมภาษาไทยกับภาษาต่างๆ ในเอเชีย อาทิ ภาษาไทย-มาเลย์, ไทย-เกาหลี เป็นต้น ซึ่งการจัดทำพจนานุกรมสองภาษา จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ภาษาอื่นและเป็นการเผยแพร่ภาษาไทยให้แพร่หลายไปยังมิตรประเทศ อันจะนำมาซึ่งความเจริญวัฒนาแห่งความสัมพันธ์ข้ามชาติต่อไป

โครงการจัดตั้งสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา

ต่อมาด้วยภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยการจัดตั้งหน่วยงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก และประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้ยุบรวมหน่วยงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มหาวิทยาลัยเห็นว่าสถาบันกัลยาณิวัฒนาเพื่อการศึกษาภาษาและวัฒนธรรมสัมพันธ์ไม่สามารถดำเนินงานต่อได้แล้ว อีกทั้งสถาบันวัฒนธรรมศึกษามีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันมาก จึงเห็นสมควรรวมกันเป็นหน่วยงานเดียว และใช้ชื่อว่า “โครงการจัดตั้งสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา” ซึ่งเป็นชื่อหน่วยงานที่สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ทรงมีพระวินิจฉัยและพระราชทานนามให้ เพื่อดำเนินการจัดตั้งให้ถูกต้องตามกฎหมายในโอกาสต่อไป

จัดตั้งเป็นสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 254 (4/2545) เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2545 และครั้งที่ 255 (5/2545) เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2545 มีมติให้ประกาศจัดตั้ง “สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา” เป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จัดสร้างหอศิลปวัฒนธรรมภาคใต้

พัฒนาการอีกขั้นหนึ่งของการดำเนินงานสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา คือ การจัดสร้างสถานที่จัดแสดงองค์ความรู้ทางศิลปะและวัฒนธรรม อันจะแสดงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและเอกลักษณ์ของชาติ ในรูปแบบหอศิลป์และหอวัฒนธรรม เมื่อได้ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อการก่อสร้างอาคารหอศิลปวัฒนธรรมภาคใต้ขึ้นในปีงบประมาณ 2544 ตามคำริขอฯ นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้น ที่จะให้หอศิลป์มีในทุกภาคของประเทศไทย ในวงเงิน 60,000,000 บาท (แต่ได้รับอนุมัติเพียง 55,000,000 บาท) แบ่งการก่อสร้างได้แบ่งออกเป็น

2 ส่วน คือ อาคารหอศิลป์ภาคใต้ วงเงิน 27,000,000 บาท และอาคารหอวัฒนธรรมภาคใต้ วงเงิน 28,000,000 บาท ใช้เวลาการดำเนินการก่อสร้าง 2 ปี จนส่งมอบงานและตรวจรับได้ในปี พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหอศิลป์ที่ใช้สำหรับจัดแสดงผลงานศิลปะร่วมสมัยของศิลปินในภาคใต้ ภาคอื่น ๆ และต่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นสถานที่ จัดแสดง เป็นศูนย์ข้อมูล ข้อเสนอเทศทางวัฒนธรรม ภาคใต้ อาทิ บุคลากรทางวัฒนธรรม ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปวัตถุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเชื่อ และศาสนาของผู้คนในอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นศูนย์กลางสำหรับศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรม แก่ นักเรียน นักศึกษา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป (สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา, 2553 : 10)

2.2 วิสัยทัศน์

สถาบันที่เป็นเลิศด้านวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์

2.3 พันธกิจ

2.3.1 เทิดพระนามและพระกรณียกิจของสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

2.3.2 พัฒนาระบบนิเวศวัฒนธรรมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2.3.3 ผลิตรายการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม

2.3.4 ส่งเสริม เผยแพร่และพัฒนางานด้านวัฒนธรรมสู่สังคม

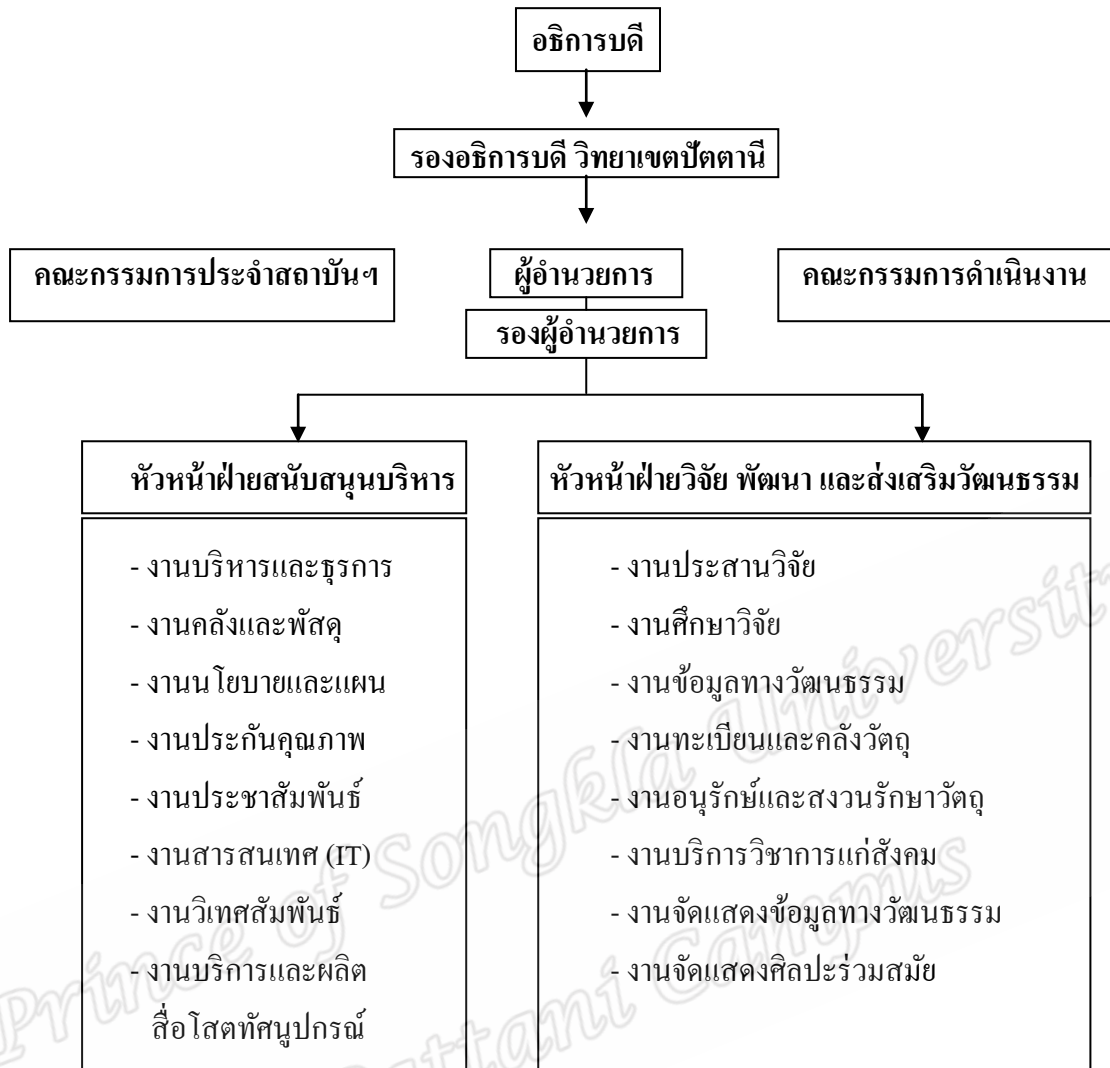
2.4 วัตถุประสงค์

2.4.1 เพื่อทำหน้าที่ศึกษา วิจัย อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาและถ่ายทอดวัฒนธรรมเพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าและความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม

2.4.2 เพื่อสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนและเชื่อมโยงงานด้านวัฒนธรรมกับการพัฒนาการเรียนรู้

2.4.3 เพื่อเป็นแหล่งให้บริการสารสนเทศ และแหล่งการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมแก่นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และชุมชน

2.5 โครงสร้างการบริหาร



ที่มา : ฝ่ายประกันคุณภาพ สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา (2556)

2.6 งานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรม

งานข้อมูลทางวัฒนธรรม สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา ได้ทำการแบ่งหมวดหมู่ฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมตามประเภทหนังสือ เอกสารตามคำแนะนำของบรรณารักษ์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หมวดหมู่เอกสาร	รหัสย่อ
ประวัติศาสตร์และสังคม	ปว.
ประเพณีและวัฒนธรรม	ปพ.
ปรัชญาและศาสนา	ปญ.
อบรม/ประหม/สัมมนา	ปช.

หมวดหมู่เอกสาร	รหัสย่อ
ทั่วไป	ทป.
สงขลานครินทร์	สข.
ภาษาต่างประเทศ	ภต.
นิตยสารทั่วไป	นท.
นิตยสารศิลปวัฒนธรรม	นศ.
นิตยสารสารคดี	นส.
ศึกษาวิจัย	ศว.
สารานุกรม	สร.
พระราชนิพนธ์/ราชสำนัก	พร.

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาต่อบทบาทการส่งเสริมการบริหารงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรมของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการแนวคิดและข้อมูลอ้างอิงในการวิจัย ดังนี้

กาสั๊ก เต๊ะซันหมาก (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเครือข่ายวัฒนธรรมควรจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล จนถึงระดับหมู่บ้านและชุมชนวัฒนธรรม โดยมีการทำความเข้าใจในคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมวิถีดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งการปลูกจิตสำนึก และความตระหนักในคุณค่าของการรวมพลังกันดำเนินงานวัฒนธรรม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการลงทุนทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และด้านการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของครอบครัวและชุมชนมีระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารงานวัฒนธรรมสูงสุด เป็นสิ่งที่สังคมมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางจิตใจ ความเจริญงอกงามทางสังคม และความเจริญงอกงามทางวัตถุ ซึ่งการดำเนินงานทางวัฒนธรรมจะทำให้คนมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข และการพัฒนาการดำเนินด้านข้อมูลทางวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งคือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันอย่างกว้างขวางเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมีการเผยแพร่วัฒนธรรมของท้องถิ่นต่างๆ โดยสื่อและวิธีการต่างๆ และส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มชนและท้องถิ่นต่างๆ อย่างกว้างขวาง รวมทั้งกับประเทศเพื่อนบ้านในกรณีที่มีชายแดนติดกันด้วย นอกจากนี้ควรมีการปลูกฝังและสร้างค่านิยมไทยเช่นกินของไทย ใช้ของไทย

ไทย เทียวเมืองไทย รวมทั้งใช้สินค้าและบริการที่มีนัยทางวัฒนธรรมในลักษณะต่างๆ มีระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารงานวัฒนธรรมสูงสุด อีกทั้งจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมกัน โดยทั่วไปในความหมายของ “ชีวิตวัฒนธรรม” หรือ “สังคมวัฒนธรรม” ที่มีพลวัตและมีพลังในการพัฒนาและต้องสร้างพลังทางวัฒนธรรมในการพัฒนา โดยใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ส่งเสริมคุณค่าของภูมิธรรม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นอันหลากหลาย ส่งเสริมการกระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และปัจจัยที่ทำให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดดำรงอยู่และพัฒนาคือ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ เป็นที่ยอมรับในคุณภาพความดีเป็นที่เคารพยกย่องของประชาชนในจังหวัด สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดและของท้องถิ่นได้ เป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ตั้งใจจริง มีความสนใจและมีความรู้ในเรื่องงานวัฒนธรรมอย่างดี

กิตติรัตน์ กัดแก้ว (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคาดหวังต่อการบริหารงานวิชาการด้านห้องสมุดอยู่ในระดับมาก เนื่องจากห้องสมุดเป็นศูนย์กลางของการค้นคว้าด้วยตนเอง จัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังปลูกฝังนิสัยรักการอ่านและฝึกการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนมีความเห็นตรงกันว่างานการเรียนการสอนเป็นงานที่ปฏิบัติมากที่สุด และงานปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ งานห้องสมุด งานการประชุมอบรมทางวิชาการ งานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานทางวิชาการ งานส่งเสริมการวัดผลและประเมินผลการเรียน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และงานนิเทศการศึกษา

จารุวรรณ นาดัน (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานและความคาดหวังในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในภาพรวมด้านความคาดหวังในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของโรงเรียนในฝันมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ผู้เรียนสามารถอ่านและค้นคว้าข้อมูลความรู้จากอินเทอร์เน็ต มีสื่อและเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอและเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหวังของรัฐบาลที่มุ่งมั่นจะให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ในด้านการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีหลายประการ และประการสำคัญประการหนึ่งก็คือ การเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องด้วยข้อเท็จจริงที่ยอมรับกันว่าในยุคปัจจุบันและอนาคต ผู้ที่จะดำรงตนอยู่ได้อย่างมั่นใจ มีความสุขและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถจะขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้อย่างไรขอบเขตจำกัดในสังคมโลก คือผู้ที่มีทักษะความสามารถในด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) และภารกิจของ

สถานศึกษาที่สำคัญคือจัดทำสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาชั้นดี ดังนั้น ICT จึงเข้ามาเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาชั้นดีในเวลาอันสั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการให้มีศักยภาพสูงสุดในการใช้ ICT พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในด้านนี้อย่างเต็มศักยภาพ

จอมศรี พรหมจันทร์ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ตามทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ต้องการให้มีการพัฒนาทางด้านการปฏิบัติงานและด้านกระบวนการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ด้านการจัดการฐานข้อมูลผลการวิเคราะห์พบว่านักศึกษามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยที่นักศึกษาคาดหวังในการสร้างฟอร์มด้วยตนเอง และตัวช่วยสร้าง การปรับแต่ง แก๊ซ ย้ายตำแหน่งวัตถุได้

จักรพงษ์ เจือจันทร์ (2543) ได้ศึกษาการออกแบบเว็บเพจของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียนไทย ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดฝึกอบรมครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประเมินผล ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะความสามารถและประสบการณ์เพิ่มเติม 4) ด้านการจัดการเอกสารผลการวิเคราะห์พบว่านักศึกษามีความคาดหวังต่อการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงาน ด้านการนำเสนอในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ชาติชาย กันกา (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในการส่งเสริมงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ภาควัฒนธรรม 8 พบว่า สภาพการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอด้านการจัดหาบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการ กำกับดูแล ประสานงาน และติดตามประเมินผล ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องความคิดของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงานวัฒนธรรมทั้ง 5 กลุ่ม ซึ่งมีความเห็นว่า ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบลในจังหวัดแพร่คือ ขาดบุคลากรที่เป็นผู้นำการพัฒนาด้านวัฒนธรรม ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชาสัมพันธ์งานด้านวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจะพัฒนางานวัฒนธรรมให้เข้มแข็งต้องส่งเสริมสนับสนุนให้สภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบลร่วมมือกัน ถักทอเชื่อมโยงการดำเนินงานวัฒนธรรมให้หลากหลายสู่ระดับรากหญ้า เพราะสภาวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้คนไทยเข้าใจความสำคัญของวัฒนธรรมกับการพัฒนา

ทองกร แก้วกล้า (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์ตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอในจังหวัดเชียงราย พบว่าการประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอใน 3 ด้าน คือ ด้านประสานงานด้านบุคคล การประสานงานด้านงบประมาณ และการประสานงานด้านวัสดุอยู่ในระดับปานกลาง

นิสร ใจซื่อ (2544) ให้ความหมายของความคาดหวังเป็นการคาดการณ์หรือการตั้งความหวังไว้ล่วงหน้า โดยประสบการณ์ในอดีตจะเป็นปัจจัยส่งผลต่อความคาดหวังของมนุษย์ ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันไป เพราะคนเราต่างก็มีความคิดที่จะกระทำสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นไปในอนาคต ความคาดหวังจะต้องประกอบด้วยประสบการณ์การกระทำ อนาคต ความคาดหวังเป็นความต้องการของบุคคลที่จะบอกว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้เพียงใด ส่วนเมื่อวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงต่อการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานด้านระบบปฏิบัติการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเมื่อเกิดการเรียนรู้ นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะหรือความสามารถด้านความคิดและทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ นอกจากนี้ นักศึกษายังเกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเดิมในการทำงานของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ จากการเชื่อมโยงผลลัพธ์หนึ่ง ไปยังอีกผลลัพธ์หนึ่ง โดยความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้นๆ ตามความต้องการและสิ่งที่ตนคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง จึงทำให้นักศึกษาเข้าใจและจัดการไอคอนต่างๆ บนหน้าต่างการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และยังสามารถจัดการ โฟลเดอร์ และ ไฟล์ข้อมูลบนระบบปฏิบัติการได้ดีขึ้น เช่น สร้าง เปลี่ยนชื่อ ลบ กู้คืน ทำสำเนา เป็นต้น

บังอร มากดี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อการดำเนินงานภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความคาดหวังต่อประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้บริการอินเทอร์เน็ตสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 น่าจะมีผลมาจากการเข้ามามีบทบาทอย่างแพร่หลายของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาก็ได้มีการรณรงค์ให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นศูนย์รวมของแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมต่อจำนวนมหาศาลทั่วโลก ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ทุกประเภท ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีศักยภาพ ดังนั้นจึงทำให้ผู้คนซึ่งรวมถึงนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่หันมาสนใจและคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามความประสงค์ได้ทุกรูปแบบทั้งที่บ้านและที่ทำงาน โดยมีการใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อความบันเทิง เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอน และเพื่อการวิจัย แต่ในด้านความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพบว่านักศึกษาไม่มีความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยทั่วไปในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในระบบสาธารณูปโภค

ของเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทยยังมีอัตราการเติบโตไม่ทันกับความต้องการข้อมูล ข่าวสารของประชากรและยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาด้านซอฟต์แวร์ที่ก้าวรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ความคาดหวังได้รับการตอบสนองในระดับต่ำ นักศึกษาจึงไม่มีความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยทั่วไป ส่วนความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในด้านการบริหารนั้น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในด้านการบริหารในระดับต่ำ น่าจะเกิดจากพื้นฐานทักษะในการสืบค้นข้อมูลและค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ยังไม่สูงนัก ประกอบกับจำนวนของนักศึกษาที่มีไม่มาก การสื่อสารพบปะพูดคุยกันยังทำได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับข้อมูลเบื้องต้นของการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาที่พบว่าส่วนใหญ่ใช้บริการอินเทอร์เน็ตในที่ทำงานในเวลาราชการ ความสะดวกในการใช้ค่อนข้างน้อย จึงอาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาไม่คาดหวัง และมีระดับความพึงพอใจในการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้านการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งตรงกันข้ามกับระดับความคาดหวังในการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียนการวิจัย และการบริการด้านวิชาการที่มีอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความตื่นตัว มีเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนาจากสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันทต่อเหตุการณ์ เนื่องจากแรงจูงใจในการเข้ารับการศึกษาคือโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งไม่ได้เกิดจากวุฒิการศึกษาที่จะได้รับเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาให้มีพื้นฐานความรู้ในระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้นนักศึกษาจึงมีความคาดหวังในการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้านการจัดการเรียน การวิจัยและการบริการด้านวิชาการในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการนั้นอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานด้านความพึงพอใจของการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้านอื่นๆ ที่กล่าวมา จึงพอสรุปได้ว่า อาจจะมีสาเหตุมาจาก 1) โครงสร้างพื้นฐานของระบบเครือข่ายยังไม่พร้อม และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 2) บุคลากรเฉพาะด้านมีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอกับการให้บริการกรณีเกิดการขัดข้องของระบบเครือข่ายทางด้านเทคนิค 3) งบประมาณจำกัดหรือต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม หากต้องการความเร็วที่จะได้ข้อมูลมากกว่าเดิม 4) เครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนไม่เพียงพอกับผู้ใช้ หรือที่มีอยู่มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ 5) การให้บริการของสถาบันยังมีข้อจำกัดด้านบุคคล เวลา งบประมาณ ความรู้ และประสบการณ์ 6) ผู้ใช้บริการไม่มีเวลาเพียงพอ เนื่องจากมีภาระอื่นๆ ในงานประจำ แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าสมมติฐานด้านความพึงพอใจจะถูกปฏิเสธ หรือไม่ยอมรับสมมติฐานก็ไม่ได้หมายความว่านักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่มีความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แต่ความพึงพอใจดังกล่าวไม่สูงพอที่จะทำให้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับใดๆ ที่ยอมรับได้ และจากการทดสอบสมมติฐานด้านความคาดหวังในการใช้บริการระบบ

เครือข่ายอินเทอร์เน็ตแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้ผู้ใช้บริการคาดหวังถึงประโยชน์ที่จะได้รับในระดับที่สูง สังกัดได้จากการเพิ่มของจำนวนผู้ใช้และการพัฒนาของซอฟต์แวร์ที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงการให้บริการระบบเครือข่ายและโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ นอกจากนี้ควรมีการจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถอย่างเพียงพอ ในส่วนของผู้ดูแลและให้บริการระบบเครือข่าย ตลอดจนผู้บรรจุข้อมูลเพื่อให้บริการที่ทันต่อเหตุการณ์เพียงพอและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การฝึกอบรมผู้ใช้บริการเพื่อให้สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ หากผู้ใช้บริการสามารถใช้บริการระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพได้อย่างคุ้มค่าแล้ว ระดับความพึงพอใจในการใช้บริการย่อมสูงขึ้นอย่างแน่นอน

บลูม (Benjamin S. Bloom) จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 จำพวก คือ พุทธิพิสัย เจตพิสัย ทักษะพิสัย และ จริยา อรรถสุชานนท์ กล่าวว่า การพัฒนาพื้นฐานความรู้การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปบนคอมพิวเตอร์ด้วยแบบทดสอบมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำพฤติกรรมตามความสามารถ จึงทำให้ความเป็นจริงต่อการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในด้านการปฏิบัติงานด้านการนำเสนอในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักศึกษาจะปรับแต่ง แก๊ไข เคลื่อนย้าย ลบข้อความ รูปภาพ และสไลด์ ส่วนการใช้แถบเครื่องมือในการวาดรูปและตกแต่งรูปสามารถใช้งาน Clip Art และ Word Art นั้นนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถขึ้นมาได้ต้องก่อให้เกิดแรงจูงใจ และเกิดการเรียนรู้ในการสร้างทักษะความสามารถเฉพาะตน

ปรีชาญ สามารถ (2547) กล่าวว่า อันดับของจุดหมายที่ตั้งไว้เป็นความคาดหวังที่น่าเป็นไปได้ ชีวิตคนเราทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวัง ดังนั้นพฤติกรรมที่คนเราแสดงออกในปัจจุบันย่อมคาดหวังผลในอนาคต ฉะนั้นความคาดหวังจึงเป็นผลจากประสบการณ์ในอดีตของบุคคลที่จะแสดงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ก่อนข้างถาวรและพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝนมิใช่ผลมาจากการตอบสนองจากธรรมชาติ สัญชาตญาณ หรือความบังเอิญ จะสามารถชี้ถึงความตั้งใจในการปฏิบัติได้ดีจากระดับความคาดหวัง 3) ด้านการนำเสนองานผลการวิเคราะห์พบว่านักศึกษามีความคาดหวังต่อการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงาน ด้านการนำเสนอในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้แถบเครื่องมือในการวาดรูปและตกแต่งรูป สามารถใช้งาน Clip Art และ Word Art ได้ดี ส่วนการปรับแต่ง แก๊ไข เคลื่อนย้าย ลบข้อความ รูปภาพ พื้นหลัง และสไลด์ ส่วนการเชื่อมโยงระหว่างเอกสารต่างๆ นักศึกษาให้ความคาดหวังระดับสุดท้าย เนื่องจากนักศึกษาต้องการมีประสบการณ์เพิ่มเติมจากการเรียนรู้

ผจญ กุณา (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรสนับสนุนครูผู้สอนได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนขึ้นใช้เอง จัดหาหนังสือประเภทต่างๆ ไว้บริการให้เพียงพอกับความต้องการ

พนิดา ชับซ้อน (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังและความเป็นจริงในการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานของนักศึกษา ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการปฏิบัติการ ความคาดหวังของนักศึกษาต่อการประยุกต์การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานในด้านระดับอายุและอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยระดับความคาดหวังให้บุคคลคาดคะเนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ตนเองปรารถนาให้เป็น

พีระ มานะทัศน์ (2547) กล่าวว่า การดำเนินงานและการบริหารงานวัฒนธรรมในชุมชนควรมีข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆ ที่มีการจัดเก็บไว้เป็นระบบและสามารถให้บริการแก่ทุกหน่วยงาน เพื่อนำไปประกอบการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมที่สามารถจะนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการสร้างจุดขายด้านการท่องเที่ยวต่อไป

วัชร คนสูง (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานสารสนเทศของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการสารสนเทศของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะผลิตออกมาในรูปแบบแผ่นพับ จุลสารและโปสเตอร์ ยังไม่มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว เพื่อความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มจึงมีความคิดเห็นว่างบประมาณข้อมูลนี้มีประโยชน์ต่อหน่วยราชการ สถานศึกษาและผู้สนใจทั่วไปใช้ข้อมูลในการดำเนินงาน การศึกษาและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

วิทยา ทรงคำ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนางานส่งเสริมด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการเผยแพร่วัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม ด้านฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการวิจัยทางวัฒนธรรม ด้านเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

วีระ บำรุงรักษ์ ให้ความหมายวัฒนธรรม หมายถึง ส่วนประกอบที่สลับซับซ้อนทั้งหมดของลักษณะอันชัดเจนของจิตวิญญาณ วัตถุ สติปัญญาและอารมณ์ ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นสังคมหรือหมู่คณะ วัฒนธรรมมิได้หมายถึงเฉพาะเพียงศิลปะและวรรณกรรมเท่านั้น แต่หมายถึงฐานนิยมต่างๆ ของชีวิต สิทธิพื้นฐานต่างๆ ของมนุษย์ ระบบค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อดังนั้นจึงทำให้การมองงานข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมมีความแตกต่างอย่างหลากหลาย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวัฒนธรรมมีทัศนคติต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารงานวัฒนธรรมแตกต่างกันในด้านการวิจัยพัฒนา ด้านการพัฒนาสื่อและ

สื่อสารมวลชนในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ด้านพัฒนาระบบการบริหารและจัดการดำเนินงาน วัฒนธรรม ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอและ ตำบล ประธาน สภาวัฒนธรรมตำบล ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ เลขานุการสภาวัฒนธรรม ตำบล และยังพบว่ากลุ่มบุคคลที่มีทัศนคติต่อระดับการปฏิบัติภารกิจตามแนวทางการบริหารงาน วัฒนธรรมสูงคือเลขานุการสภาวัฒนธรรมอำเภอและประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ จากข้อค้นพบ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคคลดังกล่าวมีบทบาทสูงในการบริหารงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม อำเภอและตำบล

ศิริประพา สมบูรณ์วงศ์ (2546) กล่าวว่าความคาดหวังของบุคคลเป็นการตั้งขึ้นเพื่อ การตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้นเมื่อนักศึกษามีความคาดหวังต่อการประยุกต์ใช้โปรแกรม สำเร็จรูปในการปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั่นคือตามประสบการณ์เดิมของนักศึกษาใน ด้านการทำงานจะสามารถใช้ประสบการณ์เดิมทางด้านภาษา เป็นพิมพ์ เมาส์ ไอคอน วันที่และเวลา การติดตั้งเครื่องพิมพ์ การเพิ่มและลบโปรแกรม ซึ่งเป็นงานขั้นพื้นฐานของการใช้โปรแกรม สำเร็จรูปได้ดี

สุพัทภรณ์ หิรัญวรรณ (2544) กล่าวว่า คนเรามีความต้องการแตกต่างกันตามวัยและใช้ ประสบการณ์ที่เคยประสบมาเป็นปัจจัยในการกำหนด เมื่อวิเคราะห์ความเป็นจริงต่อ การประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในทางปฏิบัติงานด้านการจัดการฐานข้อมูล ภาพรวมพบว่าอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยนักศึกษาได้เรียนรู้จากการศึกษาแล้ว ทำให้สามารถสร้างฟอร์มด้วยตนเองและ ตัวช่วยสร้าง Data Access Page ด้วยตนเองและตัวช่วยสร้าง ปรับแต่งแก้ไขเพิ่มเติมเป็นการเกิดจาก การศึกษาและเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละคน เพราะมนุษย์ได้รับประสบการณ์หรือการฝึกฝนจาก การเรียนรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบถาวร

สุพรรณิ พิมพ์สุวรรณ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนศรีธนาพานิชย์และเทคโนโลยีเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การจัดแนวการเรียนการสอนควรมีการจัดหาเอกสารวิชาการเพิ่มเติมหรือจัดศูนย์วิชาการ ควรจัดซื้อ หนังสือ เอกสาร วารสารต่างๆ ให้ห้องสมุดทั้งจำนวนและประเภทให้เพียงพอกับความต้องการและ ควรจัดซื้อหนังสือ วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้ครู อาจารย์ ผลิตสื่อโดยใช้ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต

สำราญ ปาละ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของบุคลากรต่อ บทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่มี ความคาดหวังในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ระดับน้อย ระดับปานกลางถึงระดับมากทุกประเด็นแต่ประเด็นที่อยู่

ระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำคือสนับสนุนการบริการด้านสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้บริการด้านการแนะแนวได้อย่างทั่วถึง อาจเป็นเพราะว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่อยู่ระหว่างการปรับตัวสู่แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนถึงความพร้อมด้านปัจจัยสนับสนุนยังไม่เพียงพอ

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6 (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามภารกิจส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกกิจกรรมของแต่ละภารกิจมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ในกิจกรรมของการเก็บรวบรวมข้อมูล และการข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานและให้ความเห็นชอบการกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินผล การสรุปผลและรายงานผลมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ไสว เชื้อสะอาด (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้านของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแล้วการบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานทั้งหมดของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงมีสภาพไม่ค่อยแตกต่างไปจากภาพรวมของการบริหารงานที่มีภารกิจมากมาย จากข้อค้นพบจึงประมวลได้ว่าวัฒนธรรมมีความหลากหลายมีคุณค่าในตัวเองที่แสดงให้เห็นแง่มุมต่างๆ ของวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนและสังคมในทุกๆ ด้าน

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา (2543) ได้ทำการศึกษาพบว่า การจัดระบบการสนับสนุนจะต้องจัดสื่อวัฒนธรรมสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในรูปแบบลักษณะต่างๆ ที่หลากหลาย และให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการอันหลากหลาย น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย แหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียน เช่น ห้องสมุด ศูนย์หนังสือ ไลบรารีศึกษา สื่ออุปกรณ์ที่หลากหลาย

เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2529) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยได้จำแนกบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์ออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านบริหารอาคารสถานที่

ด้านบริหารกิจการนักศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ และด้านการประนีประนอม ข้อขัดแย้งผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ มีทัศนคติที่สอดคล้องกันว่า บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ 6 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านสวัสดิการที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ พบว่า ทั้งสามกลุ่มมีทัศนคติที่สอดคล้องว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก 5 ด้าน ยกเว้น ด้านบริหารกิจการนักศึกษา และด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ ที่มีทัศนคติว่า ควรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับทัศนคติต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ ในด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารอาคารสถานที่ ด้านสวัสดิการ และด้านประนีประนอมข้อขัดแย้ง ยกเว้นด้านวิชาการ ด้านบริหารกิจการนักศึกษา และด้านมาตรฐานจรรยาบรรณที่ทั้งสามกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน สำหรับทัศนคติต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ทั้งสามกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประนีประนอม ข้อขัดแย้งที่ผู้บริหาร และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุบล เปี้ยะอิมล่อง (2547) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานของสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกอาจารย์ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์ ในฐานะผู้แทนคณาจารย์ที่มาจากการเลือกตั้ง ยังทำได้ไม่เพียงพอ การทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร สภาอาจารย์ยังทำหน้าที่ได้เพียงบางส่วน ซึ่งสภาอาจารย์ควรตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารในทุกเรื่อง พร้อมสื่อสารให้ประชาคมรับรู้ สะท้อนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ จากประชาคมให้ผู้บริหารรับรู้ การทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหาร ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารมากขึ้นแต่ยังไม่เพียงพอ การทำหน้าที่ผู้ดำเนินการอุทธรณ์ร้องทุกข์เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม หรือให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม ต้องปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกกว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อใครอีกทั้ง การทำหน้าที่ของสภาอาจารย์ตามกฎหมาย และตามวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการสภาอาจารย์ปัจจุบัน สภาอาจารย์ยังทำหน้าที่ทั้งสองส่วนไม่สมบูรณ์ ด้านความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสภาอาจารย์ที่พึงประสงค์พบว่า สภาอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นต้องมีอยู่ในมหาวิทยาลัยเพื่อทำหน้าที่แทนคณาจารย์ในการมีส่วนร่วมบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามการทำงานของฝ่ายบริหาร ถ่วงดุลอำนาจในการบริหารมหาวิทยาลัย ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย ในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการสะท้อนความคิดเห็นของประชาคม และเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารรับรู้และนำไปดำเนินการ ทำหน้าที่รักษาสีทิมประ โยชน์ ความเป็นธรรม เป็นผู้แทนคณาจารย์เพื่อดำเนินการด้านกระบวนการยุติธรรมให้แก่อาจารย์ ต่อรองเพื่อสวัสดิการ

สวัสดิภาพด้านการจัดองค์กรสภาอาจารย์ไม่ควรใหญ่หรือเล็กเกินไป ประกอบด้วยกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งอย่างกว้างขวางโดยคณาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย หรือตามสัดส่วนของอาจารย์ทั้งหมด หรือประมาณ 20 – 30 คน นอกจากนี้ยังพบว่า ประธานสภาอาจารย์หรือผู้นำองค์กรสภาอาจารย์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่ทำให้ประชาคมเห็นท่าทีของสภาอาจารย์ชัดเจนขึ้น ควรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความเสียสละ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์เป็นอย่างดี ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาสาสมัครมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยโดยรวม มีความบริสุทธิ์ใจ มีความยุติธรรม จริยธรรมในอาชีพมีความคิดก้าวหน้า มีวุฒิการเป็นผู้นำมากพอที่จะปลุกเร้าให้คณาจารย์ หรือสมาชิกยอมรับและหันมาสนใจเข้ามามีส่วนร่วมกับสภาอาจารย์มากขึ้น สามารถสร้างอำนาจความเข้มแข็งให้แก่องค์กร และสามารถนำพาคณะกรรมการสภาอาจารย์ทั้งหมด ให้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนคณาจารย์ได้อย่างแท้จริงนอกจากนี้สถานที่ทำการสภาอาจารย์ควรเป็นสถานที่ที่หาพบได้ง่าย มีพื้นที่มากพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ รวมทั้งผู้ที่มาติดต่อประสานงานมาใช้บริการได้อย่างสะดวก

อัมพร ฟุ้งเฟื่อง (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ได้มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนชัดเจน ให้มีความพร้อมในเรื่องของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้มีส่วนอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ การเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมการนำไปใช้ มีห้องสมุดเป็นสัดส่วนและได้รับการสนับสนุนหนังสืออย่างเพียงพอ

อารีรัตน์ ลำพูน (2547) ซึ่งพบว่าการเรียนการสอนที่นำเสนอข้อมูลที่มีภาพและเสียงส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นและช่วยกระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียนมากขึ้น ระบบฐานข้อมูลนี้จึงเป็นสื่อการเรียนการสอนอย่างหนึ่งที่จะช่วยครูสอนวิชาท้องถิ่นของเรา และทำให้ผู้เรียนเข้าใจมากยิ่งขึ้น จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อระบบฐานข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ดังนี้ 1) การออกแบบระบบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องการออกแบบระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือ หน้าจอแรกของระบบฐานข้อมูลมีรายการเป็นเมนูให้คลิก ทำให้สะดวกต่อผู้ใช้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ใช้งานใหญ่มีความคุ้นเคยกับการใช้เมาส์คลิกเลือกรายการทางด้านซ้ายตามรูปแบบการออกแบบเว็บไซต์ต่างๆ ไป ทำให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำอยู่แล้วมีความคิดเห็นว่าการใช้เมาส์คลิกเลือกรายการมีความสะดวกและรวดเร็วกว่าการพิมพ์คำค้นลงในช่องทางด้านขวา ส่วนในหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่อยู่ในระดับมากคือ จำแนกสาขาวัฒนธรรมท้องถิ่นได้ตรงประเด็นและครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจ ผู้ใช้งานใหญ่เห็นด้วย แต่กลุ่มครูกลุ่มสาระสังคม ศาสนาและวัฒนธรรมมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มรายการสถานศึกษา สถานพยาบาลและที่พัก รีสอร์ทลงไปในระบบฐานข้อมูลนี้ด้วย 2) การทำงานของระบบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการทำงานของระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมนูที่ใช้ในการเลือกรายการตามสาขาวัฒนธรรมด้านซ้ายมือ

สามารถใช้งานได้รวดเร็ว เนื่องจากกลุ่มผู้ใช้มีความคุ้นเคยกับการใช้อินเตอร์เน็ตที่มีรายการให้เลือก ในเมนูด้านซ้ายและการเลือกเมนูทำให้ค้นหาข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว และระบบฐานข้อมูล สามารถทำงานได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และตามที่ต้องการ ทำให้ผู้ใช้เลือกใช้ชีวิตนี้มากกว่า วิธีการพิมพ์คำค้นลงในช่องค้นหา 3) การแสดงผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดแสดงผลลัพธ์บนหน้าจอมีความเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย แต่กลุ่มนักเรียนให้ข้อเสนอแนะว่าหน้าจอมีความเรียบง่ายเกินไป ควรเพิ่มเติมภาพกราฟิกให้มีความน่าสนใจมากขึ้น เนื่องจากกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างทางด้านวิถีชีวิตกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ที่มีระดับอายุที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มนักเรียนจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป ส่วนในหัวข้อพื้นที่ฟ้า ตัวอักษรสีน้ำเงิน ที่ใช้แสดงผลลัพธ์มีสีสันสวยงามเป็นธรรมชาติ สวยตา กลุ่มผู้ใช้ส่วนใหญ่เห็นด้วย มีกลุ่มครูกลุ่มสาระสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มผู้ใช้ทั่วไปให้ข้อเสนอแนะว่าควรปรับขนาดตัวอักษรให้มีขนาดใหญ่ขึ้นแต่มีข้อจำกัดทางด้านโปรแกรมที่มีปัญหาด้านการปรับปรุงแบบ ตัวอักษรและการแบ่งวรรคตอน และการย่อหน้า ถ้าหากขยายตัวอักษรให้มีขนาดใหญ่ขึ้น การแสดงผลหน้าจอผลลัพธ์ในรายการที่มีข้อมูลหลายๆ มีความกว้างของหน้าจอกว้างเกินไปและทำให้ไม่สวยงาม 4) โดยรวมทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระบบฐานข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระบบฐานข้อมูลนี้มีประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการสำหรับสืบค้นข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานในพื้นที่ สถานศึกษาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับครูและนักเรียน และนักท่องเที่ยวใช้เป็นข้อมูลในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสมุทรสงคราม 5) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระบบฐานข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสงครามทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าหากพิจารณาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มเป็นรายด้านจากแบบสอบถามความคิดเห็น จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อระบบฐานข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ทุกด้าน คือกลุ่มนักเรียน เนื่องจากกลุ่มนักเรียนมีความแตกต่างทางด้านวิถีชีวิต ประสบการณ์ ความเข้าใจและความสนใจทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะกลุ่มนักวิชาการวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นมากที่สุด เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นมากกว่ากลุ่มอื่นๆ รวมทั้งมีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน ฟื้นฟูและถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่เด็กและเยาวชนได้สืบทอดต่อไป ดังนั้นการนำระบบฐานข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่นนี้ไปเผยแพร่จะต้องปรับปรุงเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของกลุ่มนักเรียนด้วยการเพิ่มเติมสีสัน กราฟิก บนหน้าจอระบบฐานข้อมูลให้มีความน่าสนใจยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองกลุ่มผู้ใช้ที่เป็นเด็กและเยาวชนและเป็นการดึงดูดให้กลุ่มเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติหันมาสนใจและเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเองให้คงอยู่สืบไป ด้านการส่งเสริมการบริหารงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรม

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถนำ มาสรุป ความสัมพันธ์ของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยได้ดังนี้

ความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาต่อบทบาทการส่งเสริมการบริหารงาน เอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรมของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นกระบวนการทางความรู้สึกในการทำความเข้าใจต่อบทบาทหรือพฤติกรรมนั้นๆ ของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาจะเลือกรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับตน และที่ตัวเองมีความคาดหวัง โดยการรับรู้อาจจำกัดด้วยปัจจัยที่เป็นทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในตัวบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของแรงจูงใจ และความคาดหวังส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความมีอคติ และการคิดแบบเหมารวมซึ่งจะเป็นตัวจำกัดการรับรู้ หรือทำให้การรับรู้ของบุคลากรบิดเบือนไปจากความเป็นจริงได้ และอาจเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่ตนต้องการและคาดหวังเท่านั้น ความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เมื่อเกิดความคาดหวังต่อบทบาทของงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรม สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา ที่ประกอบด้วยบทบาทหลายด้านพร้อมๆ กัน ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาจะตัดสินใจเลือกคาดหวังในสิ่งซึ่งเมื่อพิจารณาได้ว่า 1) บทบาทนั้นมีเป้าหมายที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และ 2) บทบาทนั้นสามารถคาดหวังและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด (Expectancy) และเมื่อยังไม่ได้รับการตอบสนองตามที่บทบาทคาดหวังเอาไว้ก็จะรู้สึกผิดหวังและเบื่อหน่าย ซึ่งหากได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังแล้วก็จะรู้สึกพึงพอใจและขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในบทบาทด้านอื่นที่สูงเพิ่มขึ้นในระดับต่อไป ด้านการรับรู้และความคาดหวังต่อบทบาทของงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรม สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนาที่มีผลต่อการที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้นเกิดจาก 1) เกิดจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นความคาดหวังของบุคลากรอื่น 2) เกิดจากประสบการณ์ ค่านิยม ความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกันของกรรมกร และ 3) เป็นความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นออกไปแล้ว เมื่อแต่ละคนมีหลายบทบาทก็จะเลือกแสดงบทบาทที่ขัดแย้งกับตัวเองและสังคมให้น้อยที่สุด โดยพฤติกรรมที่ปฏิบัติเกิดจากการเรียนรู้ถึงเนื้อหา รูปแบบของบทบาทที่ดำรงอยู่ตามสถานะโดยพิจารณาจาก 1) ข้อกำหนดภาระงานหรือบทบาทที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 2) บทบาทที่คาดหวังของบุคคลรอบข้างที่ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและมักถ่ายทอดกันทางวาจา 3) ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง 4) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคม ทั้งนี้เมื่อแทนบทบาทของการส่งเสริมการบริหารงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรม สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา ทั้งที่บทบาทตามบทบัญญัติ บทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่บุคคลคาดหวัง ด้วยวงกลม 3 วง ถ้าวางกลมทั้ง 3

วง คาบเกี่ยวกันมากเท่าใด ย่อมแสดงถึงความราบรื่นของในการดำรงตำแหน่ง ความราบรื่นของสังคม ซึ่งหมายถึงเป็นสังคมที่มีระเบียบและมีบรรทัดฐาน แต่เมื่อใดที่ วงกลมทั้ง 3 วงแยกห่างจากกัน หรือคาบเกี่ยวกันน้อยมาก ย่อมแสดงถึงการมีปัญหาในการดำรงตำแหน่ง เป็นสังคมที่ไร้บรรทัดฐาน เกิดความขัดแย้งทางความคิด ขัดแย้งในบทบาทส่งผลถึงความล้มเหลว เกิดความเครียดจากความไม่แน่ใจว่าจะดำรงตนอยู่ในสถานะใด เป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเบื่อง่าย และอาจต้องลาออกไปในที่สุด โดยต้องพิจารณาว่าวงกลมใดที่คาบเกี่ยวกันน้อย ระหว่างบทบาทที่รับรู้กับบทบาทในอุดมคติ หรือระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่รับรู้และบทบาทในอุดมคติ เพื่อพิจารณาหาเหตุปัจจัยที่ทำให้เป็นเช่นนั้น และหาทางแก้ไขปัญหาให้ตรงประเด็นต่อไป เช่น แก้ไขโดย 1) ใช้ระบบสังคม ได้แก่ การกำหนดบทบาทให้ชัดเจนมากขึ้น 2) โดยจะต้องศึกษาบทบาทตามที่ตนได้รับมอบหมายให้แน่นอนถูกต้อง และ 3) โดยความช่วยเหลือของสมาชิกในสังคมโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้กำลังใจ หรือให้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

Prince of Songkla University
Pattani Campus