



บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวความคิด

ในบทนี้จะได้เสนอทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและค่านิยม ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางและเป็นกรอบในการศึกษา กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติต่อไป

ความหมายของทัศนคติ (attitudes)

กอร์ดอน อัลพอร์ต (Gordon Allport)¹ ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นสภาวะความพร้อมทางปัญญาและจิตประสาท ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้มีอิทธิพลในทางขึ้นหรือพลวัต (dynamic) ที่จะกำหนดการตอบสนองของบุคคลต่อสรรหสิ่งและสถานการณ์ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ

คาร์ล ฮอฟแลนด์ (Carl Hovland)² กล่าวว่า ทัศนคติเป็นปฏิกริยาของความรูสึก (affective) หรืออารมณ์ (emotional) ที่มนุษย์มีกับวัตถุที่มีทัศนคติต่อ (attitude Object) ทัศนคติเป็นปฏิกริยาที่แสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อตัวบุคคล ต่อวัตถุ ต่อกลุ่มบุคคล หรือต่อสัญลักษณ์

มิลตัน เจ โรเซนเบิร์ก (Milton J. Rosenberg)³ ให้ความหมายของทัศนคติว่า "เป็นลักษณะโน้มเอียงที่จะตอบโต้ (respond) ในทางใดทางหนึ่งต่อวัตถุต่าง ๆ ซึ่งได้แยกแยะจำเพาะไว้แล้ว"

¹ อ้างใน Marvin E. Shaw and Jack M. Wright, Scales for the Measurement of Attitudes (New York : Mcgraw-Hill, 1976), p.3 และ Gordon Allport, "Attitudes" in C. Murchison (Ed.), Handbook of Social Psychology (Worcester, Mass : Clark University Press, 1935), p.810.

² Philip G. Zimbardo, Ebbe B. Ebbeson, Christina Maslch, Influencing attitudes and Channging Behavior (Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Com., 1983), p.56.

³ Carl I. Hovland and Milton J. Rosenberg, Attitude Organization and Change, (New Haven : Yale University Press, 1960), p.1.

เครชและครัทฟิลด์ (Krech and Cruthfield)¹ กล่าวว่า ทักษะ คือ ลักษณะของการรวมตัวอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างแรงจูงใจ อารมณ์ การรับรู้ การยอมรับ และความคิด ความเข้าใจของบุคคลแต่ละคน

ไฮเวิร์ด เอช เคนด์เลอร์ (Howard H. Kendler)² กล่าวว่า ทักษะ คือ ภาวะของความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมรอบตัว หรือทักษะคือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือหลีกเลี่ยง พฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบต่อสภาพการณ์บางอย่าง ต่อบุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดบางอย่าง

เฟรดเดอริก จี แมคโดนัลด์ (Frederic J. McDonald)³ ให้ความหมายของทักษะคือ ความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง หรือความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางใดทางหนึ่ง

ลัมเบิร์ตและลัมเบิร์ต (Lumbert and Lumbert)⁴ ให้ความหมายว่า ทักษะ คือ ลักษณะคงที่ของความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงออกของบุคคลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่มสังคมและเหตุการณ์ต่าง ๆ

นิวคอมบ์ (Newcomb)⁵ กล่าวว่า ทักษะ มีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ

1
D. Krech and R. Cruthfield, Theory and Problems of Social Psychology (New York : McGraw-Hill Book Co., 1948), p.152.

2
Howard H. Kendler, Basic Psychology (New York : Appleton-Century-Crofts Company, 1968), p.578.

3
Frederic J. McDonald, Educational Psychology (San Francisco : Wadsworth Publishing Co., Inc., 1959), p.564.

4
William W. Lumbert, and Wallace E. Lumbert, Social Psychology (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1965), p.50.

5
Theodor M. Newcomb, Ralph H. Turnew and Phillip E. Converse, Social Psychology (New York : Holt Rinehart and Wilson, 1965), pp.48-50.

1. มีลักษณะสม่ำเสมอ (consistency) ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๗
 2. มีทิศทาง (direction) ที่แน่นอนต่อสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายทางทัศนคติ (attitude object) แต่ละอย่าง
 3. มีปริมาณความเข้มมากน้อยสัมพันธ์กับสิ่งที่แวดล้อมอาจมีขนาดไปในทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลาง ๗ ทั้งนี้เพราะทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเปลี่ยนแปลงของค่านิยม
- มิลตัน โรคิช (Milton Rokeach)¹ ให้คำจำกัดความของทัศนคติว่า คือ การผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อ (beliefs) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสภาพการณ์ใด ๆ ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้ม (predisposing) ของบุคคลในการตอบสนองให้ออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เลือกสรรได้แล้ว

ทัศนคติไม่ใช่แนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งใดออกมาในรูปแบบเดียวตายตัว แต่เป็นลักษณะของมาตรการหรือแบบแผน ของการกระทำหรือการแสดงออกซึ่ง เมื่อถูกกระตุ้น จะนำไปสู่การตอบสนองในลักษณะหนึ่ง ซึ่งไม่จำเป็นเสมอไปว่าจะต้องมีลักษณะเหมือนกันหรือมีระดับเท่ากันทุกครั้ง ทัศนคติเป็นกลุ่มของความสัมพันธ์ในการวางแนวโน้ม (interrelated predisposition) ซึ่งถูกสร้างขึ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่อาจจะ เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม หรือต่อสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งสิ่งนี้จะ เป็นตัวกำหนดมาตรการที่จะประพฤติปฏิบัติ (behave) ว่าจะเป็นอย่างไร²

ซีคอร์ด และแบ็คแมน (Secord and Backman)³ กล่าวว่าทัศนคติ หมายถึง "ส่วนของปัจเจกบุคคลในด้านความรู้สึกที่มั่นคงและมีความสม่ำเสมอ เป็นความคิดความโน้มเอียงหรือการสื่อแสดงที่จะกระทำหรือแสดงต่อลักษณะการณ์บางอย่างที่อยู่รอบตัวของเขา"

ทัศนคติดีมีส่วนประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ ความรู้สึก (affective) คือความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบ พึงใจหรือไม่พึงใจ ความเข้าใจ (cognitive) คือคิดว่าอะไรถูกอะไรผิด และพฤติกรรม (behavioral) คือการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

¹ Milton Rokeach, Beliefs, Attitudes and Values : A Theory of Organization and Change (London : Jossey-Bass, 1968), p.112.

² Ibid., pp.118-20, 135.

³ Paul F. Secord and Carl W. Backman, Social Psychology (New York : McGraw-Hill Book Company, 1964), p.100.

สิ่งที่เรามีทัศนคติด้วยอาจ เป็นทั้งรูปธรรมหรือนามธรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวเราหรือสิ่งที่ห่างไกลออกไป

ทัศนคติไม่อาจจะสังเกตเห็นได้โดยตรง มัน เป็นสิ่งซึ่งจะต้องอนุมานจากคำพูด (verbal expression) หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา ทัศนคติของบุคคลมักจะรวมตัวกันขึ้น เป็นระบบที่ใหญ่กว่า คือ "ค่านิยม" ซึ่งจะมีต่อวัตถุทุก ๆ สิ่งทุก ๆ ระดับ ทัศนคติยังเป็นความพึงพอใจทางอารมณ์ต่อตัวบุคคลและเป็นสิ่งสนับสนุนหรือรองรับ (serve) แรงจูงใจในทางสังคมของมนุษย์อีกด้วย ¹

ณรงค์ สินสวัสดิ์ ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงการที่บุคคลคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง หรือการกระทำอันหนึ่งในทำนองที่ว่าดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ ²

ชัตติยา วรรณสุต ใช้ในความหมายถึงความรู้สึกของคนเองที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งก็ตาม ในลักษณะเป็นอัตวิสัย (subjective) อันเป็นรากฐานเบื้องต้นหรือมีผลให้เกิดการกระทำหรือการแสดงออกที่เรียกว่าพฤติกรรม แต่ทัศนคติกับพฤติกรรมที่แสดงออกนี้อาจไม่สอดคล้องกันเสมอ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพล ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากผลของปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้น เช่น ชาติ กำเนิด การศึกษาอบรม และประสบการณ์ชีวิต ³

จากความหมายของทัศนคติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ พอสรุปได้ว่าทัศนคตินั้นหมายถึงสภาวะความพร้อมทางปัญญาและจิตประสาท ซึ่งก่อตัวขึ้นจากการประสานของสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจและอารมณ์ ประกอบกันขึ้นเป็นแนวมาตรการหรือลักษณะความโน้มเอียง (predisposition) ของปัจเจกบุคคลที่จะขึ้นำการกระทำหรือการแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เมื่อปัจเจกบุคคลถูกกระตุ้นโดยสถานการณ์ บุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (object) ทัศนคติจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลว่าควรประพฤติปฏิบัติ

¹ Ibid. p.100.

² ณรงค์ สินสวัสดิ์, จิตวิทยาทางการเมือง (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2518), หน้า 20-21.

³ ชัตติยา วรรณสุต, ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อันดับที่ 298, หน้า 2-3.

(behave) อย่างไรในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งที่มีทัศนคติ (attitude object) และที่สำคัญก็คือทัศนคติ เป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดความเชื่อของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติจึงเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลง "ทั้งด้านความเชื่อ" และ "ด้านสิ่งแวดล้อม"

สำหรับในเรื่องนี้ได้มีทฤษฎีที่กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ที่สำคัญได้แก่ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนักวิชาการมหาวิทยาลัยเยล ทฤษฎีพลวัตของกลุ่ม ทฤษฎีการขัดแย้งทางความคิด และแนวความคิดเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการยินยอม การเลียนแบบและการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความต้องการอยากจะเปลี่ยน ซึ่งจะได้พิจารณาสาระสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด เหล่านี้ต่อไปดังนี้

1. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนักวิชาการมหาวิทยาลัยเยล (The Yale Attitude Change Approach)¹ คาร์ล ฮอฟแลนด์ (Carl Hovland) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยเยล ผู้เสนอทฤษฎีนี้กล่าวว่า

ทัศนคติของคนเราจะได้รับอิทธิพลหรือถูกเปลี่ยนแปลงได้โดยการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ (beliefs) เดิมที่เรามีอยู่ ความเชื่อของคนเราจะเปลี่ยนได้ด้วยการได้รับข้อมูลใหม่ (new information) , จากกระบวนการหนึ่งที่เราเรียกว่า กระบวนการโฆษณาชวนเชื่อ (persuasive communication)

การทำโฆษณาชวนเชื่อ เป็นวิธีการนำเสนอความเชื่อใหม่ ๆ โดยใช้เหตุผลสนับสนุน เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่ง จากเหตุผลเล็กน้อยไปสู่เหตุผลที่ใหญ่กว่า และจะทำให้ผู้รับฟังคล้อยตามจน เปลี่ยนแปลงความเชื่อไปในที่สุด

กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของ Hovland มีอยู่ 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1.1 attention หมายถึง หลักการดึงความสนใจให้ผู้รับฟังเกิดความตั้งใจที่จะรับฟังข่าวสารนั้น

1.2 comprehension หมายถึง การทำความเข้าใจข่าวสารว่าสามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจได้มากน้อยเพียงใด

1

Philip G. Zimbardo, Ebbe B. Ebbesen, Christina Maslach, Influencing Attitudes and Changing Behavior (Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Com., 1983), pp.56-62.

1.3 acceptance หมายถึง การยอมรับข่าวสารนั้นมีเพียงใด

1.4 retention หมายถึง การเก็บจดจำข่าวสารนั้นว่าขึ้นใจระดับใด

ความสำเร็จของการชักจูงเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 4 ข้อนี้ว่า สามารถทำได้มากน้อยเพียงใด การใช้เทคนิคการเปลี่ยนแปลงทัศนคติแบบนี้จะเห็นได้ทั่วไปในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะการโฆษณาสินค้าซึ่งใช้รูปภาพสวย ๆ ดึงดูดความสนใจ (attention) การใช้ข้อความโฆษณาที่เข้าใจง่าย (comprehension) ฟังดูมีเหตุผลน่าเชื่อถือ (acceptance) และจำข้อความที่โฆษณาได้ติดปากอยู่เสมอ ๆ (retention) หลักการพูดปราศรัยหาเสียง การเข้ารับการเรียนการอบรมหรือการประชุมต่าง ๆ ก็เป็นการใช้หลักการนี้ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ Hovland ยังได้พูดถึงตัวแปร (variables) ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วย ซึ่งมีตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ คือ

source หมายถึง ตัวบุคคลที่จะเป็นผู้สื่อสารชวนเชื่อ (persuasive message) มีความน่าเชื่อถือเพียงใด ทั้งนี้อาจขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรู้ ฐานะ อาชีพ อายุหรือเพศของผู้สื่อสาร เป็นต้น

communication หมายถึง ระบบของกระบวนการสื่อสารทั้งหมดตั้งแต่ตัวสารที่ชัดเจนแจ่มแจ้ง การส่งได้ถูกต้อง การใช้สื่อที่ดี การใช้ภาษาหรือวิธีการที่ถูกต้อง

audience หมายถึง ผู้รับข่าวสาร มีความฉลาดมีความคิด ความสนใจ ความทะเยอทะยาน หรือทัศนคติเดิมเข้ากับข่าวสารได้หรือไม่

audience reactions หมายถึง การปฏิกิริยาของผู้รับข่าวสารว่าเป็นไปในทางบวกหรือลบ หากใช้การโฆษณาชวนเชื่อที่ขัดกับความรู้สึกหรือขัดกับทัศนะเดิม โอกาสที่จะไม่รับฟัง ไม่ยอมเข้าใจก็มีมาก และอาจเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ขึ้น หากผู้ฟังมีปฏิกิริยาทางยอมรับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็เกิดขึ้นได้มาก

หลักดังกล่าวนี้อาจเรียกได้ว่า หลัก ใครพูดอะไรกับใครและได้ผลอย่างไร ซึ่งเป็นเทคนิคการเข้าไปมีอิทธิพล (influence techniques) ต่อการมีทัศนคติและการยอมรับข่าวสารที่ต้องการชักจูง (persuasive messages) นั้น ๆ

2. ทฤษฎีพลวัตของกลุ่ม (The Group Dynamics Approach or The Michigan Group Dynamics Approach) ¹

¹
Ibid., pp.62-66.

Kurt Lewins แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน เป็นผู้ตั้งแนวความคิดนี้ ซึ่งมีอยู่ว่า มนุษย์เป็นมากกว่าผู้รับข่าวสารซึ่งอยู่โดดเดี่ยวและถูกชักจูงได้อย่างเดียว แต่มนุษย์นั้นอยู่ในสังคมซึ่งไม่เป็นอิสระต่อกัน แต่ต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากกันและกัน

ปัจจัยสำคัญซึ่งจะทำให้มนุษย์เปลี่ยนทัศนคติหรือความเชื่อใด ๆ นั้นก็จึงขึ้นอยู่กับ ความคลาดเคลื่อนความไม่ลงรอย (discrepancy) ของทัศนคติหรือพฤติกรรมบุคคลกับบรรทัดฐานของกลุ่ม (group norms) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกิดจากความต้องการทางสังคมต่าง ๆ (social based needs) ความต้องการที่จะเปรียบเทียบความสามารถของตัวเองกับผู้อื่น หรือความต้องการที่จะลดความแตกต่างของความคิดของตัวเองกับผู้อื่น การมีจุดยืนของคนแตกต่างกับมาตรฐานของกลุ่ม เหล่านี้เป็นตัวผลักดันให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงทัศนคติของตัวเองเพื่อให้เข้ากับกลุ่ม

กลไกสำคัญของกระบวนการนี้ คือ อำนาจของกลุ่มที่จะให้ผลต่อผู้ปฏิบัติตาม การให้โทษแก่ผู้ขัดขวาง ถ้าคนใดทำตามค่านิยมของกลุ่มกลุ่มก็จะยอมรับคน ๆ นั้น ในระบบกลุ่มนี้จะมีแรงกดดันหลายด้านที่จะทำให้คนในกลุ่มประพฤติ คิด เห็นหรือมีความรู้สึกที่เหมือน ๆ กัน แรงกดดันนี้จะทำให้คนในกลุ่มขับไล่หรือไม่ชอบคนที่มีความแตกต่างจากส่วนที่เหลือของกลุ่มมาก ๆ ฉะนั้นคนเราจึงจำต้องพยายามปรับตัวให้กลุ่มยอมรับ ทั้งด้านทัศนคติและพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจึงไม่ใช่ผลของการรับข่าวสารอย่างเดียว แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้กลุ่มยอมรับ เป็นการเปลี่ยนโดยการปรับตัวใหม่เพื่อลดความแตกต่างกันหรือความไม่ลงรอยกัน (discrepancy) หรือความไม่แน่นอนคงเส้นคงวา (inconsistency) เพื่อให้เกิดการยอมรับหรือลงรอยกัน (conformity)

Leon Festinger กล่าวสนับสนุนแนวความคิดนี้โดยกล่าวว่า มนุษย์จำเป็นที่จะต้อง เปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น เพื่อที่จะประมาณความสามารถของตัวเองและความคิดเห็นของตนเองกับผู้อื่น เช่น คนจะไม่รู้ว่าตัวเองวิ่งเร็ว ถ้าไม่วิ่งเปรียบเทียบกับคนอื่น ตัวอย่างแนวความคิดนี้จะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนที่มีคอแพชั่น การประพฤติกายตามแบบของกลุ่ม การใช้คำศัพท์แสดงตามกลุ่มสังคมต่าง ๆ ที่คนสังกัด เป็นต้น

3. ทฤษฎีการขัดแย้งทางความคิด (Cognitive Dissonance Theory)¹ ทฤษฎีนี้
ตั้งขึ้นโดย Leon Festinger โดยเรียกว่า Theory of Cognitive Dissonance
(1957)

¹
Ibid., pp.66-72.

เฟสติงเจอร์ กล่าวว่า มนุษย์ไม่สามารถที่จะทนต่อสิ่งที่ขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกัน (discrepancy) ระหว่างทัศนคติของตัวเองและของคนอื่นได้

ความขัดแย้งไม่ลงรอยหรือความไม่แน่นอนคงเส้นคงวา (inconsistency) จะก่อให้เกิดความกระวนกระวายใจ (uncomfortable) และความตึงเครียด (tension) ซึ่งมนุษย์จะพยายามที่จะลดหรือตัดมันทิ้งไป (eliminate) ค่านิยมของสังคมจะเป็นตัวก่อให้เกิดความไม่ลงรอยกันและความแตกต่างของสองแนวความคิดในตัวบุคคลเดียวกันจะก่อให้เกิดความไม่คงเส้นคงวา (inconsistency) ภายในจิตใจของบุคคลนั้น

ความรู้สึกนึกคิด (cognitions) ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากองค์ประกอบของความรูสึกหรือความคิดย่อย ๆ อีกหลายส่วน (cognitive elements) ซึ่งได้แก่ ความรู้ (knowledge) (เช่นฝนกำลังตก) ทัศนะ (opinions) (เช่นฉันชอบฝน) หรือความเชื่อ (beliefs) (เช่น ฝนทำให้ดอกไม้บาน) ความรู้สึกนึกคิดนี้อาจจะมีต่อสิ่งแวดล้อมหรือต่อตนเองก็ได้

ตามทฤษฎีนี้ ส่วนต่าง ๆ ของความรู้สึกนึกคิด (cognitive elements) จะมีความสัมพันธ์กันเป็นรูปแบบต่าง ๆ อาจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

- dissonant ความขัดแย้ง
- consonant ความสอดคล้องต้องกัน
- irrelevant ความไม่เกี่ยวข้องกัน

เนื่องจากส่วนประกอบของความรู้สึกนึกคิด (cognitive elements) เกี่ยวโยงกับพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อม ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า "การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของบุคคลจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลด้วย" หรืออีกนัยหนึ่งคือ "คนเราสามารถจะเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติที่ไม่ลงรอยกันไป เป็นความรู้สึกที่พอใจ (consonant) ได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตัวเองและสภาพแวดล้อม" ¹

โดยสรุป ความขัดแย้ง จะเกิดขึ้นโดยความไม่ลงรอยระหว่างสองความรู้สึกนึกคิดหรือมากกว่าขึ้นไป โดยองค์ประกอบของความรู้สึกนึกคิดนี้แต่ละอันจะโยงกับพฤติกรรมของบุคคล และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น

ความขัดแย้งจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสัดส่วนขององค์ประกอบ ของความรู้สึกนึกคิดที่มีความสอดคล้องกัน (consonant) หรือความขัดแย้งกัน (dissonant)

1

Ibid., p.67.

ความขัดแย้งมีมากเพียงใดบุคคลนั้นก็ยังมีแรงผลักดัน (drive) ให้แก้ไขเพื่อลดความขัดแย้งในใจลงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยการลดส่วนของความขัดแย้ง (dissonant cognitive elements) ลงและเพิ่มส่วนของความพึงพอใจ (consonant elements) ขึ้น

บุคคลใดจะสามารถลดความขัดแย้งลงได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน หรือโดยการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในตัวเอง เช่น ทัศนคติ (attitude) หรือการรับรู้ (perception) หรือโดยการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายนอกตัวเองให้เกิดความสอดคล้องกันขึ้น

4. แนวความคิดเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการยินยอม การเลียนแบบ และการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความต้องการอยากจะเปลี่ยน¹ (Three Processes of Attitude Change : Compliance, Identification, and Internalization)

H.C. Kelman ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เขาเชื่อว่า ทัศนคติอย่างเดียวกันอาจจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลสองคน ด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้น กระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ดีที่สุดนั้นอาจจะไม่เหมือนกัน

Kelman แบ่งกระบวนการเกิดทัศนคติหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ 3 อย่าง คือ

4.1 การยินยอม (compliance)

การยินยอมจะเกิดได้เมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขาและเพื่อมุ่งหวังจะให้เกิดความพึงพอใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่เขายอมทำตามสิ่งที่อยากให้เขาทำนั้น ไม่ใช่เพราะเขาเชื่อหรือเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะเขาคาดหวังว่าเขาจะได้รับ "รางวัล" หรือ "การยอมรับ" จากคนอื่นในการเห็นด้วยและทำตาม ดังนั้นความพึงพอใจที่ได้จากการยอมทำตามนั้น เป็นผลมาจากอิทธิพลของสังคม หรืออิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนั้น

จำนวนทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปจะขึ้นอยู่กับความสำคัญของผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากการยอมทำตามนั้น ๆ หรืออาจพูดได้ว่า การยอมทำตาม (compliance) นี้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งพลังที่ผลักดันให้บุคคลยอมทำตามนั้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความมากน้อยหรือความรุนแรงของ "รางวัล" และ "การลงโทษ" บุคคลจะยอมทำตามในบางสิ่งบางอย่าง

¹

H.C. Kelman "Compliance, Identification and Internalization : Three Processes of Attitude Change" Journal of Conflict Resolution, 2(1958), p.51-60 อ้างใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลง (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520). หน้า 82-83.

ก็คือ เมื่อ เขาอยู่ในภาวะที่ผู้มีอิทธิพลที่จะบังคับ เขาได้คอยจับตาอยู่เท่านั้น ดังนั้นเราจะคาดหวังว่าบุคคลจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ถาวรจากการยินยอมนั้นย่อมจะเป็นไปไม่ได้

4.2 การเลียนแบบ (identification)

การเลียนแบบ เป็นภาวะการณที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมาจากการที่เขาต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือที่พึงพอใจระหว่างเขากับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น ความสัมพันธ์นี้อาจจะออกมาในรูปการรับเอา "บทบาท" ทั้งหมดของบุคคลหรือกลุ่มมา เป็นของตนหรือแลกเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกัน

การเลียนแบบนี้ จะก่อให้เกิดทัศนคติของบุคคล เปลี่ยนไปซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่มาเร้าให้เกิดการเลียนแบบนั้นกำลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้จะมากหรือน้อยขึ้นกับ "การเป็นที่ดึงดูดความสนใจ" (attractiveness) ของสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคลนั้น

เมื่อบุคคลยอมรับหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่าง ๆ โดยใช้การเลียนแบบแล้ว บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งดังกล่าว เฉพาะก็ต่อ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพบางอย่างในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือทัศนคติที่เปลี่ยนไปจะไม่ถาวร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคมระยะหนึ่งเท่านั้น

4.3 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน¹ (internalization)

กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติแบบนี้จะเกิดขึ้นต่อ เมื่อบุคคลนั้นยอมรับสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลเหนือกว่า อันสืบเนื่องมาจากสิ่งนั้นตรงกับความต้องการภายในของบุคคลนั้น ตรงกับค่านิยมของเขา ตรงกับความต้องการของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปโดยกระบวนการนี้จะสอดคล้องกับค่านิยมที่เขามีอยู่เดิม

การยอมรับนี้จะใช้การประเมินค่า (evaluation) และยินยอมตามพฤติกรรมชักนำ (Induced behavior) โดยใช้หลักเหตุผล เช่น คนจะยอมรับคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เขาเห็นว่ามันตรงกับปัญหาของเขาและเหมาะสมกับค่านิยมของเขา หรือบุคคลที่มีลักษณะอำนาจนิยมจะยอมรับทัศนคติแบบหัวรุนแรง เพราะตรงกับทัศนคติที่เขามี²

¹
Ibid., p.83.

²
H.C. Kelman, Public Opinion Quarterly (Princeton, U.S.A., 1961) Vol. 25, p.57.

จากทฤษฎีและแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะ เห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของปัจเจกบุคคลมีหลักสำคัญเกิดขึ้นจากการที่ปัจเจกบุคคลพยายามปรับ "ตัวเอง" (คือความคิดและพฤติกรรมของตัวเอง) ให้เข้ากับ "สภาพแวดล้อม" (คือความคิดและพฤติกรรมของสภาพแวดล้อม) ทั้งนี้เพราะการที่ปัจเจกบุคคลต้องอยู่ในสังคมจึงจำเป็นต้องนำเอาตัวเองไป เปรียบเทียบกับสังคมหรือสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา การนำเอาความคิดหรือพฤติกรรมของตนเองไปเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมจะทำให้ปัจเจกบุคคลเกิดความรู้สึกตามมาได้หลายแบบ เช่น เกิดความรู้สึกคิดเห็นคล้อยตาม เกิดความรู้สึกคิดเห็นไม่ลงรอยกัน (discrepancy) หรือเกิดความไม่แน่นอนคงเส้นคงวา (inconsistency) ขึ้น เป็นต้น ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติข้างต้น ต่างก็อธิบายว่า เมื่อเกิดผลดังกล่าวแล้วการเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากผลนั้น ๆ เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนักวิชาการมหาวิทยาลัยเยล (The Yale Attitude Change Approach) อธิบายว่า การทำให้เกิดความคิดเห็นคล้อยตามจะทำให้คนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปจากเดิมหรือทฤษฎีพลวัตรของกลุ่ม (The Group Dynamics Approach) อธิบายว่า ความไม่ลงรอยกัน (discrepancy) จะทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติไปจากเดิมเพื่อให้ลงรอยกับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจึงมีปัจจัยสำคัญอยู่ที่ "สภาพแวดล้อม" ซึ่งอยู่รอบตัวปัจเจกบุคคลนั่นเอง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าหากสภาพแวดล้อม เป็นอย่างไรก็มีแนวโน้มที่จะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของปัจเจกบุคคลให้คิดเห็นคล้อยตามสภาพแวดล้อมไปอย่างนั้น และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมหรือ "ค่านิยม" ของสภาพแวดล้อม ดังนั้น "ค่านิยม" จึงเข้ามามีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับทัศนคติ ในทำนองเดียวกันการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติก็อาจมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมได้เช่นกัน เพื่อทำความเข้าใจถึง "ค่านิยม" และ "การเปลี่ยนแปลงของค่านิยม" ยิ่งขึ้น จึงขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมและทฤษฎีกับแนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาต่อไปดังนี้

ความหมายของค่านิยม (values)

ค่านิยม หมายถึง มาตรฐานซึ่งจะตัดสินในการเลือกของการปฏิบัติ (type of action) เพื่อที่บุคคลจะได้ใช้เป็นช่องทางสนองความต้องการของตน ¹

1

Everett Hagen, On the Theory of Social Change : How Economic Growth Begins (Homewood, III : Dorsey Press, 1962), p.113.

ค่านิยม เป็นมากกว่าสิ่งที่ชอบ (predilections) ค่านิยมยังเป็น ที่มาของแบบของความรู้สึก (cognition) ซึ่งก่อตัวและจัดระบบขึ้นอย่างถาวรมีคุณภาพ หรือความสามารถในเชิงประเมินค่า มีเป้าหมาย (end states) ทำให้เกิดทางเลือก (choice) และทางปฏิบัติ (action)¹

ค่านิยม หมายถึง แนวความคิดที่เป็นนามธรรม ทั้งทางบวกและทางลบซึ่งไม่ผูกพัน กับทัศนคติอันหนึ่งอันใด สิ่งหนึ่งสิ่งใด (object) หรือสถานการณ์ใด ๆ (situation) เป็นตัวแทนทางความคิดความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ (ideal modes of conduct) และจุดหมายปลายทางของชีวิต (ideal terminal goals)²

ค่านิยม หมายถึง แนวความคิด (conception) หนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนและ แน่นนอน มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคล เป็นแนวความคิดซึ่งมีอิทธิพล ต่อการเลือกแบบของการปฏิบัติ วิธีการและเป้าหมายของการปฏิบัติ³

ค่านิยม เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งใดอันเป็นที่พึงปรารถนาหรือสิ่งที่ดีและสิ่งใดอันไม่ พึงปรารถนาหรือสิ่งที่ไม่ดี ถ้าบุคคลโดยยอมรับค่านิยมใด เป็นของตน ค่านิยมนั้นจะเป็นจุดหมาย ของบุคคลนั้น ค่านิยมจะสะท้อนวัฒนธรรมและสังคมและทุกคนในสังคมมีส่วนร่วมกันในการค่านิยมนั้น ๆ⁴

1

Vern L. Bengtson and Mary Christine Lovejoy, "Values, Personality and Social Structure : An International Analysis," in Linking Social Structure and Personality, ed. Glen H. Elder, Jr. (Beverly Hills : Sage Publications, 1973), p.105.

2

Milton Rokeach, The Nature of Human Values (New York : Free Press, 1973), p.7.

3

Clyde Kluckhohn, "Values and Value-Orientations in the Theory of Action" in Toward a General Theory of Action, ed. Talcott Parsons and Edward A. Shils (Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1951), p.395.

4

David Krech, Richard S. Crutchfield and Egerton L. Ballachey, Individual in Society (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., 1962), p.102.

ค่านิยมหมายถึง สิ่งที่นิยมยึดถือประจำใจที่ช่วยตัดสินใจในการเลือกทราบใดที่มนุษย์ต้องเลือก ต้องตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์ต้องอาศัยคุณค่าประจำตัว เป็นเครื่องกำหนด แม้กระทั่งสิ่งที่ทำจนเคยชิน เป็นนิสัย มีคุณค่าที่ชอบให้ทำ เช่นนั้นกำหนดอยู่ มิฉะนั้นแล้วก็คงไม่ยึดถือกระทำจนกลายเป็นนิสัย ฉะนั้น เมื่อ เกิด เป็นคนแล้วจะ เลือกทำอะไรจะต้องอาศัยคุณค่าที่ตนยึดถือ เป็น เครื่องกำหนดตัดสินใจ ¹

ค่านิยม หมายถึง ผลผลิตของสังคมวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่บุคคลสถาบันสังคมและวัฒนธรรมของชาตินั้น ๆ เห็นดี เห็นมีค่าควรแก่การยึดถือปฏิบัติ โดยผ่านการสอนการเรียนรู้ทางสังคมที่สั่งสมกันมาเป็นเวลานาน ค่านิยมใดที่ได้รับการตอกย้ำเสริมแรง (reinforced) อย่างสม่ำเสมอ เป็นเวลานานจากทุกระดับของระบบสังคมตั้งแต่ระดับ เอกบุคคล ระดับกลุ่มสถาบันสังคมไปจนถึงโครงสร้างทางสังคมแล้วค่านิยมนั้น ๆ ก็ฝังลึก (internalized) เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพด้วย ²

ค่านิยม มีคุณสมบัติ เป็นแรงจูงใจ ผลักดันการแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมความ เชื่อถือที่ยึดถืออยู่ในใจ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีค่านิยมในเรื่องใดสูงก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในเรื่องเดียวกันนั้นสูงไปด้วย ³

คุณลักษณะของค่านิยม ⁴ ค่านิยมมีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะยืนยงถาวร (enduring quality) ความไม่เปลี่ยนแปลง เหตุที่มีลักษณะยืนยงก็ เพราะมนุษย์ได้ถูกสั่งสอนตามกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่เด็ก เกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ เช่น "ความซื่อสัตย์" "กตัญญูกตเวทิต์" "น้ำใจ" ในลักษณะของความแน่นอนอย่างเต็มที่ (absolute, all-or-none manner) และถูกตอกย้ำ (conditioning) โดยระยะเวลา

¹ พัทธา สายทุ. โลกสมมติ (กรุงเทพฯ นคร : ศิษย์สยาม, 2516), หน้า 52-53.

² คณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานการสัมมนา ระดับชาติ เรื่อง "ภาวะสังคมไทย". ระหว่างวันที่ 19-21 เมษายน 2525, หน้า 44.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 45.

⁴ รายละเอียดดูใน สุนทรื โคมิน, ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย : เครื่องมือในการสำรวจวัด (กรุงเทพฯ . สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522). หน้า 13-17.

อย่างไรก็ดี ค่านิยมไม่ใช่จะมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงเลย เนื่องจากค่านิยมต่าง ๆ มีระดับความสำคัญแตกต่างกันและค่านิยมเหล่านี้ซึ่งมีความคงที่พอสมควร ได้ถูกจัดอันดับเข้าเป็นระบบตามความสำคัญ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมจึงอาจเกิดขึ้นได้ด้วยประสบการณ์ในช่วงชีวิตของคน แต่การเปลี่ยนแปลงจะไม่เกิดขึ้นในลักษณะชั่วคราวช่วยตามอารมณ์ขึ้นลงของมนุษย์

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญ (the relative quality of value)

เนื่องจากในชีวิตความเป็นจริง เราจะพบว่า เมื่อเด็กโตขึ้นและมีประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (socialization) มากขึ้น มีโอกาสพบเห็นว่าในแต่ละสถานการณ์ที่เขาประสบไม่ได้มีค่านิยมเดียวอย่างที่พ่อแม่สั่งสอนไว้ แต่มีหลายค่านิยมที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน และเขาพบว่าคนจะให้ความสำคัญแก่ค่านิยมบางอย่างมากกว่าค่านิยมอีกอย่างหนึ่ง เป็นสิ่งที่พ่อแม่ไม่ได้สอนโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่เด็กเรียนรู้จากคำสั่งสอนประกอบการสังเกตจากการกระทำอันเป็นปทัสฐาน (norm) ของคนในสังคมของเขา ด้วยการเรียนรู้เช่นนี้ เมื่อเขาเองมีโอกาสประสบกับ "ค่านิยม" ที่ไม่สอดคล้องกันและต้องการตัดสินใจเลือกค่านิยมอันใดอันหนึ่ง เขาก็จะเลือกตามสิ่งที่เขาได้รู้เห็นมา ด้วยเหตุนี้โดยไม่รู้ตัว เขาจึงจัดลำดับค่านิยมโดยให้ความสำคัญให้เสื่อมลำดับสูงกันตามที่ตนรู้สึก และนำมาประสานกันจัดเป็นลำดับต่ำสูงเข้าเป็นระบบ (hierarchically organized system) ซึ่งภายในระบบนี้แต่ละค่านิยมจะถูกจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ความสำคัญนี้เป็นความสำคัญที่เทียบเคียงซึ่งกันและกันในระหว่างค่านิยมต่าง ๆ (relative importance among values)

3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ (beliefs)

ค่านิยมเป็นความเชื่อชนิด "พรรณากำหนด" (prescriptive or proscriptive) ซึ่งเป็นความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายบ่งถึงวิถีทางของการปฏิบัติ (means of action) หรือจุดหมายปลายทางของการปฏิบัติ (end of action) อันเป็นที่ปรารถนาด้วย "ความเชื่อ" จึงประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ (1) ความระลึกรู้ (cognitive) (2) ความรู้สึกผูกพัน (affective) และ (3) พฤติกรรม (behavioral) คือ ค่านิยมมีลักษณะเป็นความระลึกรู้ (cognitive) ในความหมายที่ว่าบุคคลหนึ่งรู้ในทางที่ถูกของการประพฤติงานหรือรู้ในเป้าหมายที่ถูกในชีวิตของเขา

ค่านิยมมีลักษณะเป็นความรู้สึกผูกพัน (affective) ในความหมายที่ว่าบุคคลนั้นมีอารมณ์อ่อนไหวเกี่ยวข้องกับค่านิยมนั้น คือ ชอบค่านิยมนั้นหรือเกลียด เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่เห็นด้วยและคัดค้านค่านิยมนั้น

ค่านิยมมีองค์ประกอบของพฤติกรรม (behavioral) อยู่ในตัวในความหมายที่ว่า เป็นตัวแทรกซ้อนที่นำไปสู่พฤติกรรมเมื่อถูกกระตุ้นให้เกิดมีการกระทำ (activated) ขึ้น

ค่านิยม มี 2 ชนิด คือ ¹

1. ค่านิยมจุดหมายปลายทาง (terminal value) หรือจุดหมายปลายทางของชีวิตที่พึงปรารถนา (end - state of existence) มีสองชนิดคือ

(ก) ค่านิยมจุดหมายปลายทางส่วนบุคคล คือค่านิยมที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ตัวบุคคล (self - centered) หรืออยู่ภายในตัวบุคคล (intra-personal) เช่น ความสงบสุขทางใจ เป็นต้น

(ข) ค่านิยมจุดหมายปลายทางส่วนสังคม คือ ค่านิยมที่มีศูนย์กลางอยู่ที่สังคม (society - centered) หรืออยู่ระหว่างบุคคล (interpersonal) เช่น สันติสุขในโลก หรือ การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

2. ค่านิยมวิธีปฏิบัติ (instrumental values) หรือวิธีทางในการประพฤติปฏิบัติที่นำพึงปรารถนา (mode of conduct) มีสองชนิด คือ

(ก) ค่านิยมวิธีปฏิบัติส่วนจริยธรรม คือ ค่านิยมที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ด้านจริยธรรม (moral values) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งหากค่านิยมนี้ถูกละเมิดจะรู้สึกสำนึกผิด (guilt feeling) หรือขัดต่อมโนธรรมภายในใจ เช่น ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ เป็นต้น

(ข) ค่านิยมวิธีปฏิบัติส่วนความสามารถ (competence values) หรือค่านิยมสร้างตน (self - actualization) ซึ่งเสริมให้เป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มที่ ไม่เกี่ยวข้องกับด้านจริยธรรม (morality) การละเมิดค่านิยมประเภทนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกอับอาย (shame feeling) ที่ขาดความสามารถส่วนตัว เช่น ค่านิยมเกี่ยวกับความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคล เป็นต้น

ค่านิยมทั้ง 2 ชนิดจะมีจำนวนแตกต่างกัน มีผู้ประเมินว่าคนเราจะมีค่านิยมจุดหมายปลายทางประมาณ 18 ค่านิยม แต่จะมีค่านิยมวิธีปฏิบัติประมาณ 60-70 ค่านิยม ²

¹ สุนทรี่ โคมิน, ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย, หน้า 17-19.

² Milton Rokeach, The Nature of Human Values (New York :

ความแตกต่างระหว่าง "ค่านิยม" และ "ทัศนคติ" ¹

1. ค่านิยมเป็น "ความเชื่อ" เดียว ส่วนทัศนคติหมายถึงที่รวมของหลายความเชื่อที่มีต่อสิ่งของสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะหรือสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ
2. ค่านิยม แสดงออกได้ทั้งสิ่งของและสถานการณ์หลายอย่างได้ในขณะเดียวกัน ส่วนทัศนคตินั้น เป็นความรู้สึกที่มีต่อของสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ
3. ค่านิยม เป็นมาตรฐานสำหรับปฏิบัติ แต่ทัศนคติไม่ใช่มาตรฐาน ทัศนคติหลาย ๆ ทัศนคติต่อสิ่งของหรือต่อสถานการณ์ที่ประเมินออกมาเป็นความพอใจหรือไม่พอใจ อาจจะมาจากรากฐานของค่านิยมไม่ก็ค่านิยม
4. คน ๆ หนึ่งจะมีจำนวนค่านิยมเท่ากับจำนวนความเชื่อ เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติและจุดหมายปลายทางชีวิต แต่จะสามารถมีทัศนคติเป็นจำนวนมากมายเหลือจะนับ ตามประสบการณ์การเรียนรู้จากสิ่งของและสถานการณ์เฉพาะกรณีต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม
5. ค่านิยมจะอยู่ในส่วนที่ลึกหรือใจกลาง ของบุคคลลึกลับภาพและระบบความระลึกฐึมากกว่าทัศนคติ ฉะนั้นค่านิยมจึงเป็นตัวกำหนดทั้งทัศนคติและพฤติกรรม ค่านิยมมีคุณสมบัติเป็นแกนกลาง (centrality) ทัศนคติจึงเป็นการแสดงออกของค่านิยม หรือการแสดงคุณสมบัติของความเป็นเครื่องมือ (instrumentality) ของค่านิยม

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า ค่านิยมมีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ที่ "การวางจุดหมายปลายทางชีวิต" และ "การวางวิถีปฏิบัติของบุคคล" ซึ่งจะส่งผลต่อการมีทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ อย่างสูง และที่สำคัญเนื่องจากค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ของบุคคลนั้น ฉะนั้น "ทัศนคติ" และ "พฤติกรรม" จึงเป็นการสะท้อนออกมามีค่านิยมของบุคคลใด ๆ นั้นเอง การแสดงทัศนคติและพฤติกรรมจึงเป็นการสะท้อนค่านิยมโดยแท้จริงของบุคคลออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ "ค่านิยม" "ทัศนคติ" และ "พฤติกรรม" จึงมีลักษณะของความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อส่วนใดส่วนหนึ่งใน 3 ส่วน จะมีอิทธิพลต่อการเกิดความเปลี่ยนแปลงในส่วนอื่น ๆ ที่เหลือ และเพื่อเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง "การเปลี่ยนแปลงค่านิยม" "ทัศนคติ" และ "พฤติกรรม" ให้เห็นได้ชัดเจนและเพื่อเป็นกรอบในการวางแนวทางการศึกษา จึงขอยกทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมมา เสนอดังต่อไปนี้

¹ สุทธิ โดมิน, ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย, หน้า 26-28.

ทฤษฎีและแนวความคิด เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม

มิลตัน โรคิช (Milton Rokeach)¹ ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเขาเสนอว่า พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นผลเนื่องมาจากอันตรกิริยา (interaction) ระหว่าง "ทัศนคติที่มีต่อสิ่ง ๆ หนึ่ง" (attitude-toward-object) และ "ทัศนคติที่มีต่อสถานการณ์" (attitude-toward-situation) ทัศนคติตามความหมายของ Rokeach ได้แก่ ผลรวมของความเชื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับ "สิ่งที่เป็นข้อเท็จจริง" (matters of fact) และ "สิ่งที่ถูกประเมิน" (matters of evaluation) โดยมีการจัดระบบการรับรู้ต่อสิ่งเหล่านี้ไว้ในลักษณะการที่นำพาให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ/หรือต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเชื่อเหล่านั้น

ขณะที่ทัศนคติ เป็นผลรวมของความเชื่อหลาย ๆ ความเชื่อ แต่ค่านิยม (value) เป็นสิ่งที่เกิดจากความเชื่อเพียงอย่างเดียวที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อพฤติกรรมและการกระทำทั้งหมดของบุคคล

ค่านิยมตามความหมายของ Rokeach อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมวิธีปฏิบัติ (instrumental value) ซึ่งได้แก่ความเชื่อที่มีการประเมินเป็นวิธีความประพฤติปฏิบัติแบบใดแบบหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมพึงยึดถือ เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในทุกสถานการณ์ และต่อสิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่เผชิญอยู่ ค่านิยมจุดหมายปลายทางชีวิต (terminal value) หมายถึง ความเชื่อที่มีการประเมินว่า จุดหมายปลายทางของการมีชีวิตอยู่เป็นอย่างไร เป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมควรใส่ใจ

ทฤษฎีของ Rokeach นี้มีสมมุติฐานที่สำคัญว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์เรานั้น จะเลือกที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวต่อเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง (conflict) หรือความไม่แน่นอน ไม่คงเส้นคงวา ดังนั้นบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมก็ต่อเมื่อเกิดสภาวะของความรู้สึกที่ระส่ำระสาย ซึ่งสภาวะดังกล่าวมาจากการที่ค่านิยมสองด้าน เกิดขัดกันหรือค่านิยมกับทัศนคติต่าง ๆ ขัดแย้งกัน หรือค่านิยมของบุคคลหนึ่งขัดแย้งกับค่านิยมของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ Rokeach เห็นว่า ความขัดแย้งทางการรับรู้มักจะเกิดขึ้น เมื่อค่านิยมที่เป็น

¹ Milton Rokeach, Beliefs, Attitudes and Values ; A Theory of Organization and Change (San Francisco : Jossey-Bass, 1970), pp. 135-167.

จุดหมายปลายทางของชีวิตสองอย่างขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพราะค่านิยมจุดหมายปลายทางถือว่าเป็นแกนกลาง (central position) ของระบบค่านิยม - ทัศนคติ - และพฤติกรรมทั้งหมด

สุนทรী โคมิน¹ ได้กล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมว่า เนื่องจากพฤติกรรมของคน ๆ หนึ่งไม่ได้ถูกกำหนดโดยค่านิยมเดียวเท่านั้น แต่บ่อยครั้งที่การกระทำอันเดียวหรือหลายอันที่ต่อเนื่องกันถูกผลักดันหรือนำโดยกลุ่มค่านิยม (clusters of values) เพราะฉะนั้น เมื่อก่านิยมอันหนึ่งได้รับการเรียนรู้ก็จะเข้ามาประสานกับค่านิยมอื่น ๆ ในรูปของระบบค่านิยมซึ่งแต่ละค่านิยมจะถูกจัดลำดับความสำคัญภายในระบบค่านิยมนั้น ๆ การมองค่านิยมตามแนวความคิดนี้ทำให้สามารถให้คำจำกัดความที่ชัดเจน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมว่าเป็นการจัดลำดับความสำคัญใหม่ (reordering of priorities) และทำให้สามารถมองระบบค่านิยมทั้งหมด เป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นพอสมควร (relatively stable over time) คือ มีความยืดหยุ่นคงที่พอที่จะทำให้เราได้เห็นความเหมือนกันและความต่อเนื่องกัน (continuity) ของบุคลิกภาพเด่นเฉพาะ (unique personality) ที่เป็นผลของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในวัฒนธรรมหนึ่ง

แต่ก็มีการเปลี่ยนแปลงลำดับค่านิยมใหม่เกิดขึ้น อันเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป สังคมที่เปลี่ยนไปและจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่เปลี่ยนไป ความแปรผัน (variations) ที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นผลของตัวแปรต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทางสติปัญญา ระดับการฝังลึก (internalization) ของค่านิยมทางวัฒนธรรมสังคม สถาบันต่าง ๆ ความแตกต่างกันในบทบาททางเพศ (sex roles) บทบาททางการเมือง (political identification) และทางศาสนา (religious upbringing) เป็นต้น

การเปลี่ยนค่านิยมจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่เกี่ยวข้องด้วยมากมาย ในขณะที่การเปลี่ยนทัศนคติไม่จำเป็นต้องกระทบถึงระบบค่านิยม ด้วยเหตุผลอันเดียวกับการเชื่อมโยงทัศนคติบางอันกับ "ค่านิยม" ที่สำคัญมากกว่าก็จะช่วยทำให้เพิ่ม "แรงต่อต้านความเปลี่ยนแปลง" มากกว่าการเชื่อม "ค่านิยม" ที่มีความสำคัญน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะทัศนคติมีคุณสมบัติเป็นเครื่องมือ (instrumentality) ที่จะนำไปสู่การรักษาไว้ซึ่งค่านิยมบางค่านิยม²

¹ สุนทรী โคมิน, ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย, หน้า 19.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

กระบวนการเกิดและเปลี่ยนแปลงค่านิยมของบุคคลใด ๆ ได้เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่เด็ก Rokeach กล่าวว่าในวัยเด็ก การเรียนรู้ของเด็กในเรื่องบรรทัดฐาน (norms) ต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือร่วมใจ ความสุภาพ จะก่อให้เกิดเป็นค่านิยมขึ้นโดยการที่ บรรทัดฐาน เหล่านี้ถูกฝังแน่นและต่อเนื่องจะ เกิด เป็นระบบค่านิยมที่มีการจัดตัวและวางลำดับชั้น (hierarchically organized) ที่มีความมั่นคงยากที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบ เช่นนี้ Rokeach อธิบายว่าเป็นระบบของการเรียนรู้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเลือกสรร (making choices) และเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง (resolving conflicts)ที่จะ เกิดจากแบบของพฤติกรรมหรือค่านิยมจุดหมายปลายทางที่ต่างกัน ¹

เมื่อเด็กได้เติบโตขึ้นการอบรมเรียนรู้ที่ได้จากโรงเรียน ตลอดจนสถานับการศึกษา ที่สูงขึ้น จะปลูกฝังค่านิยมจุดหมายปลายทางและค่านิยมวิถีปฏิบัติ เช่น ค่านิยมของความสุข ความมีเกียรติ การรักความยุติธรรม การเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น ในระยะเวลาเดียวกัน บุคคลนั้นก็อาจจะได้สัมผัสกับชีวิตที่เป็นจริงในสังคม ซึ่งมีการตื่นรนต่อสู้เพื่อสนองความต้องการ (needs) ของมนุษย์ในสังคม เผชิญกับค่านิยมในสังคมต่าง ๆ ที่ไม่ดีไปพร้อมกัน ซึ่งมี ผู้อธิบายสภาพของสังคมในแง่ของตัวกระทำ (actor) การเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมไว้ว่า

สังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นสังคมที่ไม่มีลักษณะของความเหมือนกัน (heterogeneous) ไปกันหลายทิศหลายทาง และค่านิยมก็จะเกิดมีหลายชุด (sets of values) ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งกัน ในจุดยืนของค่านิยม (value position) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความสับสนจึงเกิดขึ้น เนื่องจากถูกอบรมสั่งสอนแต่เด็กให้ยึดถือในความ ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา แต่กลับมาเห็นความฉ้อโกง ความไม่มีหลักเกณฑ์ ของศีลธรรมและ จริยธรรมในโลกของผู้ใหญ่ เกิด เป็นความขัดกันระหว่างค่านิยมผู้ใหญ่และค่านิยมเด็ก ด้วยเหตุนี้ ทางเลือกของเด็กก็คือถ้าไม่ปรับ เปลี่ยนค่านิยมของตนกลืนตัวเอง เข้า ไปอยู่ในระบบที่เป็นจริง เพื่อ ความอยู่รอดก็ต้องถูกมองว่าเป็น "คนโง่" หรือ "คนบ้า" ไป ²

¹ Milton Rokeach, Beliefs, op.cit., p. 161.

² คณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานการสัมมนา ระดับชาติ

สำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น Festinger ได้กล่าวถึงการลดความขัดแย้ง โดยการเปลี่ยนค่านิยม โดยเสนอทฤษฎีความขัดแย้งของความรู้สึก (cognitive dissonance) ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างสูง รวมทั้งการเปลี่ยนบุคลิกภาพด้วย เขาเสนอว่าเมื่อบุคคลมีความรู้สึกไม่คงเส้นคงวา (inconsistency cognitions) ความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น เพราะว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล พฤติกรรมต่อมาของเขาจึงถูกสั่งให้ลดความขัดแย้งลงซึ่งมักจะทำได้ โดยการเปลี่ยนความรู้สึกเดิมและสร้างเพิ่มเติมความรู้สึกใหม่ และเมื่อเกิดการขัดแย้ง (dissonant) ในบุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงในบุคลิกภาพจะเป็นตัวลดความขัดแย้งในตัวลง การเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางศีลธรรม (moral value) เป็นเหตุที่เกิดจากการลดความขัดแย้งลง เมื่อใดก็ตามที่บุคคลถูกยั่วเย้า (temptation) ให้ต่อสู้กับค่านิยมทางศีลธรรม เขาจะเกิดความไม่พอใจ (dissonant) ยิ่งเมื่อแรงจูงใจ (motivation) ที่จะต่อสู้กับค่านิยมทางศีลธรรมมีมากเท่าไร ความไม่พอใจก็จะยิ่งมีมากเท่านั้น ในขณะที่คนเรามีความพอใจ (consonant) เป็นตัวเลือกค่านิยมทางศีลธรรม โดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่ผิดเป็นสิ่งไม่พึงกระทำ ความพอใจมีมากการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือพฤติกรรมก็จะมีน้อยลง ¹

ในการต่อสู้เพื่อรักษาค่านิยมไว้นั้น มีผู้ทำการศึกษาระบบการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมที่เกี่ยวข้องไว้ว่า บุคคลจะพยายามต่อสู้เพื่อจะรักษาความคงเส้นคงวา (consistency) ระหว่างส่วนประกอบของความรู้สึก (affective) ความเข้าใจ (cognitive) และพฤติกรรม (behavioral) ซึ่งประกอบกันอยู่ภายในค่านิยมหนึ่ง หรือระหว่างสองค่านิยมหรือมากกว่า และระหว่างทุก ๆ ค่านิยมในระบบค่านิยมระบบหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหากเกิดที่รอบนอก (peripheral) ของระบบค่านิยมจะก่อให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุดต่อระบบการรักษาความคงเส้นคงวา ของระบบค่านิยมทั้งหมด และหากค่านิยมมีการรวมตัวหรือเกาะตัวกันอย่างแน่นหนาที่แกนกลางของระบบค่านิยม แรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมก็จะมีมาก แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดที่แกนกลางของค่านิยมก็จะส่งผลกระทบต่อระบบทั้งระบบรุนแรงขึ้น ²

¹ อ้างใน Donn Byrne, An Introduction to Personality : A Research Approach (Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1966), p. 215.

² Thomas M. Ostrom and Timothy C. Brook, "Cognitive Bonding to Central Values and Resistance to a Communication Advocating Change in Policy Orientation." Journal of Experimental Research in Personality 4, No.1 (1969), p. 42.

แนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติ

ในการศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรนี้จำเป็นต้องสร้างกรอบกว้าง ๆ ของกระบวนการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคั้งนี้ ทั้งนี้โดยยึดแนวความคิด จากกระบวนการสังคมประภคิต (socialization process) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ มีลักษณะ เป็นกระบวนการ เหมือนกัน มีวิธีการอบรมสั่งสอน (socialized) เหมือน ๆ กันและเกิดผลสัมพันธ์กับ ค่านิยมและทัศนคติ เช่นกัน มีลักษณะของตัวกระทำ (agents) ให้เกิดค่านิยมและทัศนคติ เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงคล้าย ๆ กัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติจะมีความ แตกต่างออกไปบ้าง ในเรื่องทีกระบวนการสังคมประภคิต เน้น เรื่อง " การก่อ " ค่านิยมและทัศนคติ ในขณะที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติ เน้น เรื่องของ " การเปลี่ยนแปลง " (ใน เรื่องปัจจัยที่ทำให้เปลี่ยนแปลง วิธีการและสภาวะแวดล้อมที่ผลักดัน) นอกจากนี้ตัวกระทำ ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติก็แตกต่างจากของกระบวนการสังคมประภคิต ไปบ้าง ซึ่งในที่นี้มีความจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ เปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติกว้าง ๆ เพื่อใช้ ในการศึกษา โดยจะอธิบายกระบวนการสังคมประภคิตประกอบไปด้วย เพื่อ เป็นการ เปรียบเทียบ ให้เห็นชัด เจนขึ้น

กระบวนการสังคมประภคิต (socialization process)

หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลพยายามหาความรู้ ความชำนาญ และความรู้สึกลง จิตใจอารมณ์ (dispositions) ที่จะช่วยให้เขาสามารถมีส่วนร่วมทีสมาชิกของกลุ่มใน สังคมได้ด้วยดี ไม่มีสังคมใดในโลกที่จะไม่มีกระบวนการอันนี้ เพราะ เป็นการเตรียมตัวให้ สมาชิกใหม่ของสังคมได้ทำกิจกรรมและรับผิดชอบต่อ ๆ ไป ¹

กระบวนการสังคมประภคิตหมายถึงกระบวนการที่ทำให้ผู้เกิดใหม่ ๆ (neonates) สามารถอยู่ในสังคมได้หรือในอีกแง่หนึ่ง หมายถึงกระบวนการศึกษาในความหมายที่กว้างอันจะ เกิดขึ้นในช่วงอายุคนแล้วคนเล่า ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม (values) ความคิด (ideas) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) หรือความเชื่อ (beliefs) มันจะ เริ่ม ในครอบครัว เป็นแห่งแรกแล้วขยายออกไปภายนอก เป็นวงจรชีวิตที่ทำให้ปัจเจกบุคคลก้าวไกล

¹

Alan C. Kerchhoff, Socialization and Social Class (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1972), p. 1.

ออกไปจากการเลี้ยงดูของครอบครัว เป็นกระบวนการที่คนในแต่ละช่วงอายุ (generations) จะ เป็นทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ คือได้รับการเลี้ยงดูมาจากคนรุ่นก่อนและถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นหลังต่อไป ¹

กระบวนการสังคมประภคิตยังหมายถึงกระบวนการปะทะสังสรรค์ (interaction) ที่ทำให้ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลแปร เปลี่ยนไปตามความคาดหวังของกลุ่มที่ตนอยู่ โดยได้รับการเรียนรู้จากผู้ใหญ่รอบตัว โดยผ่านการควบคุมและฝึกฝน ²

หรือโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการสังคมประภคิต คือ กระบวนการที่อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรม ประเพณี บทบาท ตลอดจนความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม จากชนรุ่นหนึ่งไปสู่ชนรุ่นใหม่ โดยผ่านกลไกและตัวปัจจัยถ่ายทอด (agents) ที่มีในสังคมหนึ่ง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและกระทำตามกฎเกณฑ์ที่สังคมตั้งไว้

กระบวนการสังคมประภคิตที่สำคัญมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ ³

1. ครอบครัว (family) ซึ่งหมายถึงการอบรมสั่งสอนของบิดามารดา
2. โรงเรียน (school) หมายถึงการอบรมสั่งสอนจากครูและสิ่งที่ได้รับไปจากโรงเรียน
3. กลุ่มเพื่อน (peer groups) หมายถึง กลุ่มเพื่อนที่โรงเรียนหรือกลุ่มเพื่อนในวัยเดียวกัน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร (voluntary agencies) ต่าง ๆ เช่น กลุ่มลูกเสือ กลุ่มโรงเรียนในวันอาทิตย์ เป็นต้น
4. สื่อมวลชน (mass media) หมายถึง การอบรมเรียนรู้ที่ได้จากสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

1

Marvin R. Koller, Families : A Multigenerational Approach (New York : McGraw-Hill Book Co., 1974), p. 264.

2

Secord and Backman, Social Psychology (New York : McGraw-Hill Book Co., 1972), pp. 523-526.

3

Alan C. Kerchhoff, op.cit., pp. 11-14.

กระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติ (value and attitudinal change)
process)

กระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร
ซึ่งจะทำการศึกษานี้ อาจให้คำจำกัดความได้ว่า หมายถึง กระบวนการของการอบรมสั่งสอน
ถ่ายทอด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อค่านิยม และทัศนคติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร
โดยเฉพาะค่านิยมและทัศนคติซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตำรวจ จากตำรวจ
รุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านกลไกและตัวปัจจัยถ่ายทอดต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบของตำรวจเอง
หรือนอกระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและกระทำตามกฎหมาย ทั้งที่ทั้งรูปนัยและอรูปนัยที่สังคม
ตำรวจตั้งไว้

กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำคัญอาจ
แบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ครอบครัว ซึ่งหมายถึงการอบรมสั่งสอนที่มีในวัยเด็กโดยบิดามารดา หรือญาติ
หรือผู้อื่นซึ่งทำหน้าที่แทนบิดามารดาในวัยเด็ก
2. สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการอบรมสั่งสอนที่มีในวัยศึกษาจากโรงเรียน ครู เพื่อน
และวัดซึ่งให้การศึกษอบรมแก่เด็กอีกอย่างหนึ่งของสังคมไทย รวมทั้งสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
กว่าโรงเรียนทั้งหมดที่ได้รับ
3. ระบบของตำรวจ หมายถึงการอบรมสั่งสอนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (เช่น
การให้รางวัลหรือการลงโทษ) ซึ่งส่งผลต่อระบบค่านิยมและทัศนคติ โดยผู้กระทำซึ่งอยู่ในระบบ
การทำงานของตำรวจอันได้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้กระทำซึ่งมา
ติดต่อสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานของตำรวจ ได้แก่ ผู้ต้องหา ประชาชน กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์
 เป็นต้น
4. สังคมนอกระบบของตำรวจ หมายถึงการอบรมสั่งสอนเพื่อก่อให้เกิดค่านิยมและ
ทัศนคติผ่านจากสื่อต่าง ๆ ภายในสังคมไทยอันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติของตำรวจ
เช่น สื่อมวลชนอันได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และระบบค่านิยมของสังคมไทย ซึ่งมีอิทธิพล
ต่อการก่อและการเปลี่ยนแปลงระบบความเชื่อของคนในสังคม

ขั้นตอนดังกล่าวทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ครอบครัว สถานศึกษา ระบบของตำรวจและสังคม
นอกระบบของตำรวจ จะเป็นตัวปัจจัยหลัก (agent) ที่จะทำการอบรมกล่อมเกลา (socialize)

และเปลี่ยนแปลง (change) ค่านิยมและทัศนคติของปัจเจกบุคคล กล่าวคือ หน้าที่หนึ่ง จะเป็นผู้ก่อให้เกิดค่านิยมและทัศนคติขึ้น และอีกหน้าที่หนึ่งก็ เป็นผู้เปลี่ยนค่านิยมและทัศนคติจากเดิมไป ในการอบรมกลุ่ม เกลา เพื่อทำให้เกิดการปรับหรือ เปลี่ยนค่านิยมและทัศนคตินั้น ปัจจัยหลักแต่ละ ขั้นตอนมิได้ เป็นผู้กระทำผู้เดียว แต่ปัจจัยหลักแต่ละตัวยังประกอบด้วยปัจจัยย่อย (sub agent) อีกหลายตัว เช่น ในระบบของตำรวจมีตัวปัจจัยย่อยอันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้ บังคับบัญชา ผู้ต้องหา ประชาชน กลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยย่อยแต่ละตัวต่างก็มีค่านิยม และทัศนคติ เฉพาะของตัวเองที่จะชักจูงโน้มน้าวให้ปัจเจกบุคคล เปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติในทาง คล้อยตาม ผลรวมของการกระทำของปัจจัยย่อยในแต่ละขั้นตอน คือ การทำงานของปัจจัยหลัก 1 ตัว และการทำงานของปัจจัยหลักทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การทำงานของกระบวนการ (process) ทั้งหมด ฉะนั้น กระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติจึงมีตัวกระทำย่อย ๆ เป็น จำนวนมาก

การเปลี่ยนแปลงจะมีระดับความเข้ม (degree) หรือความแรงมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับผลของการอบรมกลุ่ม เกลาโดยปัจจัยต่าง ๆ ว่าส่งผลไปในทางเดียวกันหรือขัดแย้งกัน ซึ่งถ้าส่งผลไปในทาง เปลี่ยนแปลงมากกว่าคงไว้การ เปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติก็จะ เกิดขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับค่านิยมและทัศนคติตั้ง เดิมด้วยว่ามีความมั่นคงหรือการเกาะตัวกันแน่น เพียงไร หากยึดมั่นในค่านิยมและทัศนคติตั้ง เดิมสูง โอกาสที่จะถูก เปลี่ยนแปลงได้ก็มีน้อยลง

ทั้งนี้จะได้มีการนำ เอาทฤษฎีและแนวความคิดที่กล่าวมา ในบทนี้ทั้งหมด ไปปรับใช้ในการ ศึกษากระบวนการ เปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและทัศนคติที่กล่าวถึงต่อไป

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย