

บทคัดย่อ

Areas of Weaknesses and Conflicting Views in Attitude and Attitude Change Theories

Vudhichai Chamnong

Attitude and attitude change theories are consisted of over thirty models or psychological processes. Although all of them seem to agree that attitude contains three components -- cognitive, affective, and behavioral -- there are areas of weaknesses and conflicting views in theories or groups of theories that worth considering in order to better understand the theories.

The eminent areas of weaknesses of the theories fall into two categories -- the conceptualization of components and the causal relationships. The former is concerned with the clarity and specificity of what are meant by each variable in the theory while the latter deals with the cause-effect relationships between or among variables. Reinforcement theory, Congruity Theory, Affective Cognitive Consistency Theory, and Dissonance Theory are examples of weaknesses in the conceptualization of components; and Reinforcement Theory, Social Judgement Theory, and Balance Theory represent weaknesses in the causal relationships.

Most of attitude theories, however, do not show clear and definite conflicting views since some of them are built upon the others. We could identify certain areas of conflicting views such as situations of dissonance arousing and defense arousing, dissonance before and after decisions, and attitude determining behavior or *vice versa*. The latter seems to be the point of interest of to-day theories.

ระบบค่านิยม : ทั่วไปประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง

สุนทร โคนิน

จากความเชื่อที่ว่า เราสามารถที่จะทำนายพฤติกรรมภายนอกของคนได้ ถ้าเราสามารถทราบทัศนคติของคน ๆ นั้น นับว่าเป็นความเชื่อหรือข้อสมมุติฐานที่จะยอมรับกันได้ง่ายเกินไป ทั้งนี้เนื่องจากผลงานวิจัยเรื่องอิทธิพลของทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมส่วนใหญ่นี้ ยังไม่สามารถสนับสนุนข้อสมมุติฐานได้เต็มที่ เพราะบ่อยครั้งได้แสดงผลขัดแย้งกัน อย่างไรก็ตามโดยที่ทัศนคติมีอำนาจการทำนาย (predictive power) อยู่ค่อนข้างจำกัด ซึ่งอาจเป็นได้ว่าส่วนหนึ่งเป็นเพราะในแง่ของทฤษฎีแล้วทัศนคติเปลี่ยนไปตามสิ่งของที่ปรากฏอยู่ ตลอดจนเปลี่ยนตามบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างง่ายนั่นเอง ดังนั้นค่านิยมซึ่งเป็นตัวกำหนดทั้งทัศนคติและพฤติกรรมอันเป็นจุดยืนของพฤติกรรมมนุษย์ จึงน่าอธิบายและทำนายพฤติกรรมได้ดีกว่า โดยเฉพาะการอธิบายถึงพฤติกรรมที่ขัดแย้งกัน ผู้เขียนได้เสนอกรอบทฤษฎีค่านิยมของโรคิช ซึ่งจะสมบูรณ์แบบมากที่สุดเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา เพราะฉะนั้น หากเรามองพฤติกรรมที่ขัดแย้งกันในแนวคิดอันเกี่ยวข้องกับผลกระทบ (impact) อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง (modernization) โดยถือเอาแนวคิด modernization ที่ประกอบด้วยมิติ ๔ มิติ ของพฤติกรรมสังคมของมนุษย์แล้ว การศึกษาถึงค่านิยมและระบบค่านิยมของคนเฉพาะกลุ่มจะให้ความกระจ่างได้มาก พร้อมนี้ผู้เขียนได้ทิ้งข้อสมมุติฐานไว้ทดสอบในอนาคตด้วย

The Relationship Between Attitude and Actual Behavior

Titaya Suvanajata

The article cautions those who believe in the consistency between attitude and actual behavior. The attention was called on the fact that the attitude is only a variable among other that inter-acting in the process of decision to act. With the

conceptual model of stimulus and response, the social distance was identified as an intervening variable between the stimulus and the attitude. Furthermore, the attitudinal components, affective, cognitive and behavioral, are under the influence of socio-type, stereotype, social value, information and symbol. Therefore, the predisposition stage is a sum total of interaction of those mentioned variables. In addition, the relationship between the predisposition and observable behavior is intervened by the norms, habit and expectation of consequences. Thus, one can not assume the change in attitude will certainly yield the change in behavior correspondingly.

พฤติกรรมไทย : ผลสะท้อนของการแสดงออกและอำนาจ

ทิตยา สุวรรณะชฎ

ดร. มุลเกอร์ เป็นนักสังคมวิทยาที่ปฏิเสธการศึกษาสังคมไทย ภายใต้สมมติฐานที่ว่าสังคมไทยมีโครงสร้างที่หลวม (Loosely Structured) บทความของ ดร. มุลเกอร์ ได้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาสังคมไทยของนักวิชาการไทย โดยเฉพาะ ดร. ทิตยา สุวรรณะชฎ และ ดร. วิรุทธ วิเชียรโชติ ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างคู่ (Dyadic relationship) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้ระบบบุญคุณอันจะเป็นสิ่งกำหนดความรับผิดชอบในระยะยาวก็ดี หรือความสัมพันธ์ของคนไทยที่ยึดความสำคัญทางใจเป็นหลักก็ดี ไม่สามารถนำมาอธิบายความสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลที่สาม หรือความสัมพันธ์ที่มีบุคคลตั้งแต่สามคนขึ้นไปได้ครบถ้วน นอกจากนั้นความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ในแง่ของจริยธรรม (morality) ดังนั้น จึงได้เสนอแนวความสัมพันธ์ภายใต้ตัวแปรของอำนาจ โดยใช้วิธีการแบบปฏิกริยาสัญลักษณ์ (Symbolic interaction) และใช้แนวความคิดแก่นวัฒนธรรม (Ethos) เข้ามาประกอบ โดยชี้ให้เห็นว่า การแสดงของบุคคล (Presentation of self) แตกต่าง

กันระหว่างความสัมพันธ์คู่กับความสัมพันธ์ในแง่ของอำนาจ กล่าวคือ ในความสัมพันธ์คู่หนึ่งยังผู้ที่มีความสัมพันธ์ด้วยมีความใกล้ชิดมากเท่าไร ความตอตกต้องระหว่างการแสดงออกกับใจจะมีมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับอำนาจการแสดงออกกับใจ จะยิ่งแตกต่างกันมาก และการแสดงออกนั้นจะเป็นเรื่องของความหวาดระแวงหรือเกรงกลัว โดยพยายามที่จะหลบหลีกที่จะมีความสัมพันธ์หรือโดยสร้างความสัมพันธ์ที่สนุกสนาน สุภาพ หรือ ผิวเผิน หรือไม่ก้าวร้าว อย่างไรก็ตาม ภายใต้ความสัมพันธ์แบบนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องจะรู้สึกอึดอัด หรือบีบคั้น (Frustration)

Conflict of Interests in Organizations

Pensri Vayavananda

The article is intended to indicate the problems of conflict of interests in organizations. Three main points, i.e., various types of interests in an organization, nature and causes of conflict of those interests, and means to reconcile the conflict are considerably discussed. The discussion is based on concepts of individual and group needs and organization effectiveness. It is the writer's intention that the described conflict situation in our organizations should be increasingly realized and organizational goals more seriously stressed as the prime order.

Three types of interests in an organization are categorized according to their relation to organizational services. They are explained as interests of services' receivers, services' providers and service-rendering organizations' owners.

The interests of services' providers need to be appropriately considered. Otherwise, there would exist a conflicting condition which will lead to adversely affect

the organizational goals. Besides, other concerning parties' interests, especially public ones, will not be served.

Six ways to support assimilation of interests in an organization are presented. They include effective human relations, establishing systematic administrative system, arranging fair compensation system, initiating organization development measures (as applicable), providing for rational participatory management, and promoting social responsibility consciousness among all parties concerned.

* กลุ่มผลประโยชน์ : แนวทางที่ใช้ศึกษา

ดำรงศักดิ์ ฐานดี
เรมอนต์ สุกขี้น

บทความนี้ ผู้เขียนได้พยายามค้นหาความหมายของกลุ่มผลประโยชน์เพื่อจะได้เข้าใจถึงลักษณะของกลุ่มประเภทนี้อย่างละเอียด ทั้งนี้เพราะกลุ่มผลประโยชน์เป็นลักษณะของการรวมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในทุกสังคม และองค์การที่เป็นทางการต่าง ๆ เช่น ในพรรคการเมืองหนึ่ง ๆ อาจจะมีการแบ่งแยกกันภายในพรรคเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย แต่ละกลุ่มมักจะมีสมาชิกที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน กลุ่มเหล่านี้มิได้รวมตัวกันเป็นปึกแผ่น แต่จะมี "หัวหน้า" ที่ไม่เป็นทางการคอยชักนำ

ในส่วนที่สองของบทความนี้ ผู้เขียนได้พยายามนำเอาวิธีการศึกษา 3 แบบ คือ การศึกษาเป็นรายบุคคล, การศึกษาตามแนวทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ และการศึกษาตามแนวของคาร์ล มาร์กซ ซึ่งนักมานุษยวิทยาแต่ละสำนักได้ใช้ศึกษา ผู้เขียนได้ทิ้งข้อคิดให้ผู้อ่านพิจารณาว่าวิธีการศึกษาแบบไหนที่จะสามารถบรรยายลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ได้ดีที่สุด

* ผู้เขียนขอใช้คำว่า "กลุ่มผลประโยชน์" แทนคำว่า faction