



## บทที่ 2

### วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย มีมโนทัศน์ ทฤษฎี และ รายงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวคิดพื้นฐานในการทำวิจัย ใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
2. วัฒนธรรมอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา
3. งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์
4. ประเภทของอาจารย์ตามมิติทางวัฒนธรรม
5. วิธีการศึกษาวัฒนธรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีมุมมองได้หลากหลายแล้วแต่จะหยิบยกด้านใดมาพิจารณา (Schein, 1988) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2534) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นเรื่องทั้งเนื้อทั้งตัวของมนุษย์ เช่นเดียวกับที่ สุภาวงศ์ จันทวานิช (2533) แสดงความเห็นไว้ว่าวัฒนธรรมมีความหมายกว้างครอบคลุมชีวิตมนุษย์ในทุกด้าน นักอนุรักษนิยมมองวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นมรดกของคนไทยที่ควรรักษา สิ่งที่นักอนุรักษนิยมส่วนใหญ่เก็บรักษา คือ วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น เครื่องจักสาน ผ้ามัดหมี่ ศิลปหัตถกรรมต่าง ๆ นักพัฒนาชนบทสนใจวัฒนธรรมในแง่ภูมิปัญญาชาวบ้าน ระบบความคิด และวิธีการที่จะจัดการกับวิถีชีวิตเพื่อความอยู่รอดและการดำรงอยู่ของชาวบ้านในสังคมหมู่บ้าน นักท่องเที่ยวมองวัฒนธรรมว่าเป็นสิ่งสวยงามและเสน่ห์สุนทรีย์ะจากวัฒนธรรม เช่น ตุ๊กตาพอร่า พังดนตรีไทย เสื้อผ้าทอลายสวยๆ ชื่อเครื่องประดับชาวเขา นักวิชาการศึกษาวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นวิถีชีวิตของคนในสังคม และสนใจวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมในฐานะนักวิชาการ โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิตของ

อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งในขั้นตอนแรกต้องทำความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ได้แก่ ความหมายของวัฒนธรรม ลักษณะของวัฒนธรรม วัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมกลุ่มย่อย

### ความหมายของวัฒนธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2533) ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของหมู่คณะ พระยาอนุมานราชธน (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็นปัญญา ความรู้สึกและกิริยาอาการที่มนุษย์สำแดงออกให้เห็นเป็นสิ่งที่ต่างๆ และเป็นนิสัย ความประพฤติส่วนรวม ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่มีขึ้นเพราะมนุษย์สร้างหรือจากการงานของมนุษย์ สุภาวงศ์ จันทวานิช (2533) กล่าวว่าวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่าที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในสังคม เป็นแบบแผนกำหนดพฤติกรรมของคน เป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังและถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ประคอง นิมมานเหมินทร์ (2533) ให้ความหมายไว้คล้ายกันว่าวัฒนธรรมหมายถึง ความคิด ความเชื่อ

ลินตัน (Linton, 1961 อ้างถึงใน ไพบูลย์ เทววงษ์, 2537) ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมเป็นผลรวมของแบบแผนพฤติกรรมทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ทักษะ ค่านิยม ที่สมาชิกของกลุ่มมีอยู่ร่วมกันและถ่ายทอดให้กันและกันระหว่างสมาชิกในสังคม ในทัศนะของไครเบอร์ (Krober, 1940 อ้างถึงใน งามพิศ สัตย์สงวน, 2534) วัฒนธรรม คือ แบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ และยังรวมผลผลิตที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ทักษะ ค่านิยม สิ่งของต่างๆ ที่คนทำขึ้น และความรู้ที่มีอยู่ร่วมกันในกลุ่มชนหนึ่งๆ และมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกคนอื่นๆ ในสังคม (งามพิศ สัตย์สงวน, 2534) เกิรท์ (Geertz, 1973) กล่าวถึงวัฒนธรรมว่าเป็นระบบของการให้ความหมายจากลักษณะร่วมของสมาชิกในกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง เบชเชอร์ (Becher, 1984) มองวัฒนธรรมเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมคือวิธีการคิด และวิถีปฏิบัติที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมคือข้อสมมติหรือสมมติฐาน (assumption) ลักษณะนิสัย (habit) และวิถีชีวิตที่เชื่อมโยงให้คนที่อยู่ในสิ่งแวดล้อม เดียวกันอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม 3) วัฒนธรรมเป็นชุดของคุณค่า ความเชื่อ และสัญลักษณ์ที่ควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของคนในกลุ่ม ในทัศนะของซาเท (Sathe,

1985) วัฒนธรรมเป็นความเชื่อ การให้คุณค่า และอุดมการณ์ที่กลุ่มมีส่วนร่วมกัน วัฒนธรรมในทัศนะของชาเยน (Schein, 1988) คือ สมมุติฐาน (assumption) ที่กลุ่มมีส่วนร่วมกัน บาร์เน็ต (Barnett, 1990) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมเป็นชุดของการตีความหมาย ความเชื่อ ความเข้าใจ และอุดมการณ์ที่กลุ่มมีส่วนร่วมกัน และสืบทอดต่อกันมาจนเป็นวิถีชีวิต ของคนในกลุ่มนั้น แมคแดเนียล และสตัดัมพ์ (McDaniel and Stumpf, 1993) ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็นวิถีของการคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่สมาชิก หรือบุคคลในกลุ่มมีส่วนร่วมกัน วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานและความคาดหวังของบุคคลในกลุ่มนั้นๆ

ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมที่นักวิชาการดังกล่าวข้างต้นให้ไว้จะมีส่วนเหมือนกันและส่วนต่างที่หลากหลาย ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนตายตัวว่าวัฒนธรรมคืออะไร (Geert, 1990) และความหมายของวัฒนธรรมยังค่อนข้างเลื่อนลอย (Bergquist, 1992) ความหมายส่วนใหญ่จะเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม ที่มีแกนอยู่ที่ความเชื่อ การให้คุณค่า หรือค่านิยม วิธีการคิด การให้ความหมาย ผลรวมของแบบแผนพฤติกรรมทั้งหมดที่สมาชิกของกลุ่มมีอยู่ร่วมกันและถ่ายทอดสืบต่อ ๆ กันมา โดยวัฒนธรรมทำหน้าที่คล้ายพลังแฝงที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในขนาดต่างๆ กัน

โดยสรุปในทัศนะของผู้วิจัย วัฒนธรรม เป็นแบบแผนของพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ การให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มมีอยู่ร่วมกันปฏิบัติในทำนองเดียวกันและถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่ม

### ลักษณะของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมโดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ, 2527)

1. เป็นสิ่งที่ได้มาโดยการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ไม่ได้มาโดยกรรมพันธุ์ วัฒนธรรมจะต้องมีการเรียนรู้ แม้จะเป็นการเรียนรู้แบบไม่รู้ตัว
2. เป็นมรดกทางสังคม วัฒนธรรมไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะเป็นสิ่งที่มนุษย์มีอยู่ร่วมกัน ถ่ายทอดต่อกันมา จึงต้องมีการสอนแม้จะไม่จงใจก็ตาม
3. เป็นวิถีชีวิตหรือแบบของการดำรงชีวิต ที่จะทำให้จำแนก กลุ่มบุคคลหนึ่งหรือ

สังคมหนึ่งออกจากอีกสังคมหนึ่งได้ เช่น ชาวเขา ชาวเมือง ทหาร ต่างก็มีวิถีชีวิตที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง

4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่คงที่ เพราะมนุษย์มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

### องค์ประกอบของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีความหมายที่หลากหลาย องค์ประกอบของวัฒนธรรม จึงมีได้หลายมิติดังต่อไปนี้ (สุพัตรา สุภาพ, 2527)

1. องค์วัตถุ และ สัญลักษณ์ (instrumental and symbolic objects) คือ วัฒนธรรมวัตถุที่สามารถสัมผัส จับต้องได้ และมีรูปร่าง เช่น โบสถ์ วิหาร ภาพเขียน ฯลฯ และส่วนที่ไม่มีรูปร่าง เช่น ภาษา สัญลักษณ์ในการติดต่อสื่อความหมาย

2. องค์การ (association or organization) หมายถึง กลุ่มที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบ หรือมีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีการวางแผน ระเบียบ ข้อบังคับ และวัตถุประสงค์ไว้อย่างแน่นอน เช่น หน่วยงานประเภทต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

3. องค์พิธีการ (usage) เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเช่น พิธีกรรมต่าง ๆ การแต่งกายในพิธีการต่าง ๆ

4. องค์คติ (concepts) หมายถึง ความเข้าใจ ความเชื่อ ความคิดเห็นตลอดจนอุดมการณ์ต่างๆ เช่น อุดมการณ์ ทศนคติ การยอมรับว่าสิ่งใดถูกหรือผิด สมควรหรือไม่ ซึ่งแล้วแต่กลุ่มชนใดจะใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสิน หรือเป็นเครื่องวัด ในสภาพแวดล้อมของตน

จากองค์ประกอบของวัฒนธรรมดังกล่าว วัฒนธรรมจึงจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ (พระยาอนุমানราชธนะ, ม.ป.ป.; สุพัตรา สุภาพ, 2527; งามพิศ ลัตย์สงวน, 2534)

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ (material culture) เป็นวัฒนธรรมที่จับต้อง สัมผัสได้ เป็นสิ่งของต่างๆที่มนุษย์ทำขึ้น (artifacts) ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น วัด บ้าน ศิลปหัตถกรรมต่าง ๆ เครื่องจักสาน ผ้ามัดหมี่ ฯลฯ

2. วัฒนธรรมไม่เกี่ยวกับวัตถุ (non-material culture) หรือ วัฒนธรรมทางจิตใจ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ ค่านิยม ประเพณี การปฏิบัติสืบต่อกันมา และเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มของตนว่าดีงาม เหมาะสม เช่น ศาสนา ความสนใจ ทัศนคติ ความรู้สึก และความรู้ความสามารถซึ่งเป็นนามธรรม มองเห็นไม่ได้ การวิจัยนี้ทำการศึกษาความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมของกลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นการศึกษาวัฒนธรรมในเชิงองค์มคติ (concepts) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางจิตใจ (non - material culture)

### ระดับของวัฒนธรรม

จากนิยามของวัฒนธรรมซึ่งยังไม่มีนิยามที่แน่นอนตายตัว การให้นิยามเชิงปฏิบัติการจึงอาจทำได้ในระดับต่าง ๆ กัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ (Kilman, Saxton and Serpa, 1985)

1. บรรทัดฐานของพฤติกรรม (behavioral norms) เป็นบรรทัดฐานที่อธิบายพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ ที่มีพลังที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และแต่ละคนในกลุ่มจะแสดงออกซึ่งบรรทัดฐานของกลุ่ม เช่น การทำงานเสร็จทันเวลา การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน บรรทัดฐานนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามการเห็นพ้องของกลุ่ม
2. สมมติฐาน (hidden assumptions) เป็นความเชื่อพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ สมมติฐานนี้จะเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น และหลักในการพิจารณาผลประโยชน์ สมมติฐานนี้มีอิทธิพลมาก ต่อการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ เป็นวัฒนธรรมในระดับที่ยากที่จะตรวจสอบและทำการศึกษา ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าบรรทัดฐานของพฤติกรรม
3. พฤติกรรมการรวมหมู่หรือพฤติกรรมร่วมของกลุ่ม (collective manifestations of human behavior) เป็นพลวัตของมนุษย์ เป็นแรงผลักดันที่ทำให้กลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พฤติกรรมที่เป็นส่วนรวมของกลุ่มจะมีผลต่อกลุ่มว่าจะเน้นอะไร จะสนใจหรือไม่สนใจอะไร อำนาจและการควบคุมที่ต้องการหรือปรารถนา หรือการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง

พลวัตทางจิตใจที่ฉีกกำลังกันของกลุ่มจะมีพลังมากต่อกลุ่มซึ่งอาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ดีงาม และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก็ได้ วัฒนธรรมในระดับนี้ยากต่อการวัดเพราะถูกปกป้องด้วยกลไกทางจิต และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากมาก

การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ในระดับที่เป็นพฤติกรรมและทัศนคติของกลุ่มอาจารย์ เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาวัฒนธรรมในมิติของพฤติกรรมเพราะผู้วิจัยมีความเชื่อเช่นเดียวกับพระยาอนุมานราชธน (ม.ป.ป.) คิลแมน (Kilman, 1985) เพลิลแมน (Perlman, 1988) ชายน์ (Schein, 1988) และแมคแดเนียลและสตัมป์ (McDaniel and Stumpf, 1993) ที่ว่าวัฒนธรรมสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่มก็ดูได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั่นเอง ดังนั้นวัฒนธรรมอาจารย์ก็คือ พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกโดยกลุ่มอาจารย์ และเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาวัฒนธรรมในมิติของ พฤติกรรม เพราะเป็นมิติของวัฒนธรรมที่สามารถวัดได้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาได้ (Schein, 1988; Magee, 1990)

#### วัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมกลุ่มย่อย

ดังได้กล่าวไว้แล้วว่าวัฒนธรรมนั้นมีหลายระดับ คนในสังคมหนึ่ง ๆ ไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมอย่างเดียวกันหมด วัฒนธรรมมีทั้งในระดับมหภาค (macro) เช่น วัฒนธรรมทางวิทยาศาสตร์ (scientific culture) ซึ่งใช้ร่วมกันเป็นสากล วัฒนธรรมทั่วไป (general culture) หรือวัฒนธรรมหลักหรือวัฒนธรรมใหญ่ (great tradition) เป็นวัฒนธรรมที่คนจำนวนมากในสังคมมีอยู่ร่วมกันเช่น วัฒนธรรมไทยที่คนไทยส่วนมากยึดถือและปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเป็นต้น และระดับจุลภาค (micro) เช่น วัฒนธรรมของกลุ่มคน กลุ่มอาชีพ กลุ่มเชื้อชาติ ซึ่งเรียกกันว่าวัฒนธรรมรองหรือวัฒนธรรมกลุ่มย่อย (subculture) หรือวัฒนธรรมเฉพาะ (cultural specialities) เป็นวัฒนธรรมที่ใช้กันในคนบางกลุ่มไม่ได้ใช้กับทุกกลุ่มคน วัฒนธรรมย่อยมักเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมหลักหรือวัฒนธรรมทั่วไป แต่ในเวลาเดียวกันก็จะมีส่วนที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมหลัก วัฒนธรรมกลุ่มย่อยจะเด่นชัดในกลุ่มที่มีอาชีพ เชื้อชาติ และสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน

วัฒนธรรมกลุ่มย่อย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท (สุพัตรา สุภาพ, 2527)

1. วัฒนธรรมกลุ่มย่อยทางเชื้อชาติ (ethnic subcultures) เช่น คนไทย มีวัฒนธรรมหลักคือ วัฒนธรรมไทย แต่คนไทยมีหลายเชื้อชาติ เช่น ชาวจีน ชาวไทยมุสลิม ชาวเขา กลุ่มคนเหล่านี้จะมีวิถีชีวิตที่เป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่ม เป็นวัฒนธรรมย่อยของกลุ่ม
2. วัฒนธรรมกลุ่มย่อยทางท้องถิ่นหรือตามภาค(regional subcultures) เช่น กลุ่มคนในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง จะมีวัฒนธรรมของตนโดยเฉพาะ แสดงออกได้หลายทาง เช่น ภาษา การแต่งกาย การกินอยู่ ความเชื่อในพิธีกรรมต่าง ๆ ฯลฯ
3. วัฒนธรรมกลุ่มย่อยทางอาชีพ (occupational subcultures) อาชีพแต่ละอาชีพ มักจะมีแบบการดำรงชีวิตต่างกัน อาชีพก่อให้เกิดประเภทของเพื่อนฝูง อาชีพกำหนดชั้นทางสังคม และเป็นแบบแผนของการดำรงชีวิตเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น วัฒนธรรมทหาร วัฒนธรรมอาจารย์ วัฒนธรรมของกลุ่มแพทย์ ทนายความ เป็นต้น

นอกจากวัฒนธรรมกลุ่มย่อยใน 3 ประเภทดังกล่าวแล้ว วัฒนธรรมกลุ่มย่อยตามเพศ และอายุยังถือเป็นวัฒนธรรมกลุ่มย่อยที่สำคัญด้วยเช่นกัน เนื่องจากทุกสังคมมักมีความแตกต่างกันในกลุ่มคนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยทั่วไปมักมีการแบ่งงานกันทำตามเพศ กิจกรรมบางอย่างถือว่าเป็นกิจกรรมของเพศชายโดยเฉพาะ (งามพิศ สัตย์สงวน, 2534) ทางด้านอายุก็เป็นวัฒนธรรมย่อยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพราะคนแต่ละกลุ่มอายุ จะมีความคิด ความเชื่อ ภาษาสำนวน การแต่งกาย และพฤติกรรมที่เป็นของกลุ่มแตกต่างกันไปจากกลุ่มคนในวัยอื่น ๆ (งามพิศ สัตย์สงวน, 2534)

ในระดับองค์การ หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา แต่ละองค์การก็จะมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนที่ทำให้องค์การนั้นมีเอกลักษณ์แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ และแต่ละองค์การก็ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความเชื่อหรือมีความเชื่อที่เป็นแบบแผนเดียวกันหมด แต่จะมีวัฒนธรรมย่อยๆ ในแต่ละหน่วยงาน (Schein, 1985) วัฒนธรรมย่อยจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ และความซับซ้อนของหน่วยงานนั้น ๆ (Magee, 1990) คล๊าก (Clark, 1985) กล่าวว่า เป็นธรรมชาติขององค์การที่หน่วยงาน หรือองค์ประกอบย่อยในองค์การจะสร้างวัฒนธรรมกลุ่มย่อยขึ้นมา โดยเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับการอบรมฝึกฝนมาคล้ายกัน

ต้องทำงานเผชิญปัญหาคล้ายกัน กลุ่มคนเหล่านี้จะรวมกลุ่มที่จะทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา ร่วมกัน มีความรู้สึกร่วมกัน ร่วมสร้างแบบแผนการทำงาน การคิด การแก้ปัญหา การดำเนินชีวิตในกลุ่มตน เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อยเฉพาะกลุ่มของตนเองขึ้นมา

ในองค์การศึกษา ทูมบี (Toomb, 1985) กล่าวว่าการทำงานที่มีการแบ่งองค์ความรู้เป็น สาขาวิชาเฉพาะมากขึ้น สังคมยอมรับบทบาทของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชามากขึ้น ทำให้อาจารย์รวมตัวกันในสาขาวิชาเฉพาะ ทำให้เกิดวัฒนธรรมย่อยของแต่ละสาขาวิชาขึ้น และวัฒนธรรมของอาจารย์ในแต่ละสาขาจะมีความแตกต่างกัน (Kolb, 1981 ; Magee, 1990) แต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารมักมองแต่ละองค์การ หรือหน่วยงานว่ามีวัฒนธรรมเหมือนกันที่เรียกว่าวัฒนธรรมหลัก คือ แต่ละหน่วยงานจะมีวัฒนธรรมเดียว จึงทำให้การดำเนินงานบางอย่างประสบความสำเร็จในบางกลุ่ม และประสบความสำเร็จล้มเหลวในบางกลุ่ม ทั้งนี้เป็นเพราะแต่ละกลุ่มมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน กลยุทธ์ที่ใช้กับกลุ่มต่างๆ จึงต้องปรับให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำการเข้าใจกับวัฒนธรรมกลุ่มย่อย ในหน่วยงานของตน เป็นเบื้องต้น จึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานได้

#### วัฒนธรรมอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา

ระบบอุดมศึกษาเป็นที่รวมของหน่วยงานทางวิชาการระดับสูง เป็นแหล่งรวมนักวิชาการของชาติที่รวมตัวกันเป็นกลุ่มด้วยเครือข่ายต่างๆ กัน เช่น ตามลักษณะงานที่ทำตามความสนใจที่มีร่วมกันตามสถานที่ปฏิบัติงาน ตามสาขาวิชาที่เรียน หรือ ได้รับการฝึกอบรมมา ฯลฯ กลุ่มต่างๆ ที่รวมตัวกันนี้ จะสร้างวัฒนธรรมย่อยเฉพาะกลุ่มของตนเองขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่คนในกลุ่มปฏิบัติร่วมกันและเป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติตามสืบต่อกันไป วัฒนธรรมย่อยในระดับอุดมศึกษาจึงมีหลากหลายแล้วแต่การรวมกลุ่มของกลุ่มคนในระดับอุดมศึกษา อาจารย์เป็นปัจเจกบุคคลในระดับอุดมศึกษาที่เป็นผู้สร้างและอยู่ในวัฒนธรรมของอุดมศึกษา วัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อแบบแผนของการคิด การปฏิบัติงาน การให้คุณค่ากับงาน หรือสิ่งต่าง ๆ วัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ (Clark, 1983)

1. วัฒนธรรมของระบบอุดมศึกษาแห่งชาติ (cultural of national system) เป็นความเชื่อในภาพรวมของระบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของชาติ ซึ่งขึ้นอยู่กับ



นโยบายของแต่ละประเทศ เช่น จุดเน้นของการจัดการศึกษาที่แต่ละประเทศเห็นต่างกัน ระบบอุดมศึกษาของประเทศเยอรมันเน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และการวิจัย ระบบอุดมศึกษาของอิตาลีเน้นทางด้านมนุษยศาสตร์ ของอเมริกาเน้นด้านการศึกษาทั่วไป ประเทศฝรั่งเศสเน้นการศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ เป็นต้น

ความเชื่อด้านอื่น ๆ ในระบบอุดมศึกษา เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับผู้เข้าศึกษาในระบบอุดมศึกษาได้แก่ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา จะต้องมีความสมบัติอะไรบ้าง จำเป็นจะต้องกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำหรือไม่ หรือควรจะเป็นกว้างสำหรับทุกคน เช่นเดียวกับความเชื่อในระบบการคัดกรองผู้เข้าศึกษา ว่าควรใช้วิธีการใด การสอบเพียงอย่างเดียว การใช้ผลการเรียนในระดับมัธยมศึกษาหรือเปิดกว้างสำหรับทุกคน ที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าศึกษาได้ ความเชื่อเกี่ยวกับผลผลิตจากระบบคือบัณฑิตว่าควรจะมีผลผลิตเพื่อออกไปรับราชการ ออกไปทำธุรกิจหรือป้อนโรงงานอุตสาหกรรม อุดมศึกษาควรจะมีผลิตนักวิชาชีพหรือนักวิชาการที่มุ่งแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ขยายขยายแดนของความรู้ ความเชื่อเหล่านี้ ผู้ที่อยู่ในระดับอุดมศึกษาของแต่ละประเทศต้องมีความเชื่อร่วมกัน เพื่อให้การผลิตบัณฑิตในระดับอุดมศึกษาของชาติ มีทิศทางที่ชัดเจน ความเชื่อเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมของแต่ละประเทศ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อวัฒนธรรมของระดับอุดมศึกษาของชาติคือ นโยบายของประเทศว่าจะเน้นการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้อยู่ในทิศทางใด จะให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษามากน้อยเพียงใด บทบาทของผู้บริหารประเทศเข้ามาแทรกแซงกิจการอุดมศึกษาหรือไม่ ให้อิสระในการบริหารจัดการศึกษามากน้อยเพียงใด แหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งระดับสถาบันและระดับประเทศรวมทั้งระบบการได้มาซึ่งผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของแต่ละประเทศ ปัจจัยดังกล่าว นอกจากจะมีอิทธิพลต่อระบบอุดมศึกษาของประเทศ แล้วยังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ด้วย เช่นนโยบายของประเทศ เน้นการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ผู้บริหารให้อิสระในการปกครองตนเองแก่สถาบันอุดมศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้เต็มที่ มีโครงสร้าง เครื่องข่ายการประสานงานในระบบอุดมศึกษาที่ดี มีระบบการเลือกผู้บริหารสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาการ แนวคิดในการทำงาน แบบแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระบบอุดมศึกษานั้น ๆ ย่อมแตกต่างจากอาจารย์ที่อยู่ในระบบอุดมศึกษาที่ผู้บริหารประเทศเข้ามาแทรกแซงกิจการของระบบอุดมศึกษา รัฐบาลควบคุมกำกับดูแล การบริหารอุดมศึกษาอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรให้อย่างเพียงพอ รวมทั้ง

ระบบการได้มาซึ่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีการแทรกแซงทางการเมืองเป็นต้น (Clark and Neave, 1992)

2. วัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์ (culture of the academic profession) เป็นวัฒนธรรมของนักวิชาการ (academic man) ทุกสาขาวิชาและทุกสถาบัน เป็นวัฒนธรรมของชุมชนวิชาการ (community of scholars) ที่ทำให้กลุ่มบุคคลในชุมชนวิชาการมีลักษณะเฉพาะที่แยกได้จากกลุ่มบุคคลอื่น ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของวิชาชีพอาจารย์ ได้แก่ เสรีภาพทางวิชาการทั้งในด้านการสอน การวิจัย ความเป็นอิสระในการประเมินผลการเรียน การควบคุมมาตรฐานในการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ความเป็นอิสระทางการบริหาร การปกครองกันเองในกลุ่มนักวิชาการด้วยกัน และที่สำคัญคือการศึกษาค้นคว้า สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ การเขียนบทความ แต่งตำราเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน ความซื่อสัตย์ต่องานวิชาการ ใช้ข้อค้นพบทางวิชาการไปในทางสร้างสรรค์ ใช้อำนาจทางวิชาการอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตน ยึดมั่นในการเสียสละเพื่อสังคมส่วนรวมในการสร้างสรรค์และถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นหลัง ฝึกฝนเยาวชนให้มีความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน และดำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีนักวิชาการ (Clark, 1985; Kuh and Whitt, 1988)

อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด อยู่ในมหาวิทยาลัยใด หรือเป็นอาจารย์ในสาขาวิชาใดจะมีวัฒนธรรมร่วมกันตามคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้ที่เป็นอาจารย์ คุณลักษณะเฉพาะวิชาชีพอาจารย์ ดังกล่าว เป็นวัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์

3. วัฒนธรรมของสถาบัน (institutional culture or culture of the enterprise) สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นที่รวมของผู้บริหาร นักศึกษาและอาจารย์เฉพาะทางสาขาต่างๆ เช่น อาจารย์เคมี อาจารย์แพทย์ อาจารย์ประวัติศาสตร์ กลุ่มบุคคลเหล่านี้จะรวมกันอยู่ในสถาบัน โดยมีโครงสร้างของหน่วยงานเป็นเครือข่าย เชื่อมโยงบุคคลเหล่านี้ไว้ด้วยกัน บุคคลเหล่านี้แม้จะต่างหน้าที่ ต่างสาขาวิชา แต่ก็เป็นสมาชิกขององค์กรเดียวกัน จึงมีวัฒนธรรมบางอย่างที่รวมกันอยู่ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถาบันตนเอง วัฒนธรรมของสถาบันจะแตกต่างกันได้ตามกำเนิดและพัฒนาการของสถาบัน พันธกิจของสถาบัน และแหล่งที่ตั้งของสถาบัน เช่น สถาบันที่กำเนิดโดยองค์การศาสนา ก็จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ มหาวิทยาลัยวิจัยจะมีวัฒนธรรมที่ต่างไปจากมหาวิทยาลัย

ที่มุ่งเน้นด้านการสอนเป็นหลัก และมหาวิทยาลัยที่อยู่ต่างถิ่นกัน จะมีวัฒนธรรมต่างกันได้จากอิทธิพลของวัฒนธรรมท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งตั้งอยู่ (Magee, 1990)

วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ที่เป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยนั้นๆ ด้วย เช่น มหาวิทยาลัยที่ยึดระบบราชการ (bureaucratic culture) หรือมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับ กระบวนการทำงานมาก (managerial culture) บรรยายภาคการทำงาน จะเป็นทางการ (formal) มีระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างการบริหารงานเป็นขั้นเป็นตอน กำหนดภาระงานของอาจารย์ไว้ชัดเจน รวมทั้ง เวลาทำงานของอาจารย์ด้วย อาจารย์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยดังกล่าว ย่อมจะไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแบบแผนการทำงานที่ยึดติดกับกฎระเบียบมากกว่ามหาวิทยาลัยที่มีบรรยากาศของชุมชนวิชาการ (collegial culture) ซึ่งอาจารย์จะมีอิสระมากกว่า มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเพราะกฎระเบียบไม่เข้มงวดนักและอาจารย์จะคุ้นเคยกับการขัดแย้งความไม่แน่นอนได้ดีกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีบรรยากาศแบบราชการ (bureaucratic culture) และมหาวิทยาลัยที่เน้นกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการ(managerial culture) (Ruscico, 1987)

พันธกิจของมหาวิทยาลัย (missions) มีผลต่อวัฒนธรรมของอาจารย์เช่นกัน มหาวิทยาลัยที่เน้นการสอน จะคัดเลือกอาจารย์ที่มีความสามารถทางการสอน การปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการเรียนรู้การสอน อาจารย์มีชั่วโมงสอนค่อนข้างมาก เวลาที่จัดสรรให้กับงานวิจัยและภาระอื่นๆ จะน้อยลง การประเมินอาจารย์ และระบบตอบแทนจะอิงอยู่กับคุณภาพการสอนมากกว่าพิจารณาจากภารกิจอื่นๆ ดังนั้นกระบวนการขัดเกลาทักษะสังคม (socialization) ของอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนจะแตกต่างกับมหาวิทยาลัยที่เน้นการทำวิจัย มหาวิทยาลัยที่เน้นการค้นคว้าวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่จะคัดเลือกอาจารย์ที่มีความสามารถด้านการวิจัย เวลาของอาจารย์ จะใช้ในการทำวิจัยมากกว่าการสอน อาจารย์จะให้คุณค่าและความสำคัญกับงานวิจัยมากกว่าภารกิจด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังว่าอาจารย์จะต้องมีผลงานวิจัย มีบทความเผยแพร่งาน การประเมินผล ระบบค่าตอบแทน จะดูที่งานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานมากกว่าภารกิจอื่นๆ กระบวนการขัดเกลาทักษะสังคม (socialization) สำหรับอาจารย์ใหม่

ก็จะมุ่งเน้นลงไปกับการทำวิจัย การเขียนเอกสาร ตำรามากกว่าการสอน (Clark, 1963 ; Ruscio, 1987, Kuh and Whitt, 1988)

ขนาดของมหาวิทยาลัยมีผลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่ใหญ่มีหลายภาควิชา หลายหน่วยงาน ก็จะมีการรวมกลุ่มของบุคคลที่หลากหลายลักษณะ ทำให้มีวัฒนธรรมกลุ่มย่อยเกิดขึ้นตามกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาจารย์อาวุโส กลุ่มอาจารย์ใหม่ กลุ่มที่มีความสนใจในกิจกรรมการเมืองและสังคม กลุ่มที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างๆ กัน เช่น กลุ่มศาสตราจารย์จะสนใจทำงานวิจัยที่มีความเฉพาะและลุ่มลึกในศาสตร์ของตนเอง ให้ความสนใจพูดคุย พบปะและอภิปรายกับคณาจารย์ และนักศึกษาเฉพาะในสาขาของตน อาจารย์กลุ่มนี้จะชอบเข้าสัมมนาและร่วมกิจกรรมวิชาการที่จัดขึ้นในศาสตร์ของตนเอง ชอบความอิสระ จะจัดการเรื่องงานและบริหารเวลาตามแนวคิดของตนเอง ไม่ยึดติดกฎระเบียบ กลุ่มอาจารย์ทั่วไป งานวิจัยยังไม่ค่อยเฉพาะเจาะจง ยังไม่ลุ่มลึก ทำงานวิจัยร่วมกับผู้อื่นและสาขาอื่นมากกว่ากลุ่มศาสตราจารย์ (Clark, 1985)

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ ภาควิชามีจำนวนอาจารย์มาก อาจารย์จะรู้จักคุ้นเคยกันเฉพาะในสาขาหรือภาควิชา ซึ่งจะต่างจากมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็ก หรือแต่ละภาควิชามีอาจารย์จำนวนน้อย เพราะอาจารย์ในกลุ่มนี้จะรู้จัก กับอาจารย์อื่น ๆ นอกสาขาวิชา หรือรู้จักกันทั้งมหาวิทยาลัย มีเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และมีงานวิจัยที่ทำร่วมกัน (Clark, 1985, 1987)

4. วัฒนธรรมสาขาวิชา (culture of the discipline) สาขาวิชาเป็นเสมือน "ภูมิลำเนา" ของนักวิชาการ เป็นตัวบ่งบอกความเป็นมาของอาจารย์ในเบื้องต้น โดยปกติอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นสมาชิกในหลายวัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษา แต่วัฒนธรรมที่แสดงเอกลักษณ์ของอาจารย์แต่ละคนคือ วัฒนธรรมสาขาวิชา (Ruscio, 1987; Barnett, 1990) เพราะการเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์จะต้องมีสังกัด คือเป็นอาจารย์ ในภาควิชาหรือสาขาวิชาใด ตำแหน่งของอาจารย์ต้องระบุว่าเป็นอาจารย์ หรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาใด แม้แต่การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก็ต้องระบุว่าเป็นรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ในสาขาวิชาใด สาขาวิชาจึงเป็นทั้งแหล่งแรกและที่อยู่ถาวรที่จะสร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับอาจารย์ เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่จะผูกพันกับวิชาที่เรียนและสอน มักจะไม่เปลี่ยนแปลงสาขาวิชาในการปฏิบัติงาน สาขาวิชาจึงเป็นที่รวมของนักวิชาการเฉพาะด้านไว้ด้วยกัน เช่น ระหว่างนักเคมีกับนักเคมี แพทย์กับแพทย์ นักนิติศาสตร์กับนัก

นิติศาสตร์ เป็นการรวมตัวกันโดยยึดองค์ความรู้เป็นหลัก การรวมตัวของกลุ่มบุคคลในสาขาวิชาจะไม่จำกัดเฉพาะในสถาบัน จะมีเครือข่ายเชื่อมโยงไปยังสาขาวิชาเดียวกันในต่างสถาบัน ขยายวงเป็นระดับชาติ และสุดท้ายคือ เครือข่ายของสาขาวิชาเดียวกันทุกประเทศทั่วโลก อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาจะมีลักษณะเฉพาะที่จำแนกกลุ่มบุคคลในแต่ละสาขาได้ อาจารย์ในแต่ละสาขาจะมีแบบแผนของการคิด วิธีการแสวงหาความรู้ ความเชื่อในทฤษฎีต่างๆ แบบแผนของพฤติกรรม การแก้ปัญหา การสื่อสาร ลักษณะการฝึกฝนอบรม ลักษณะงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวจะพบตั้งแต่เริ่มแรกที่บุคคลก้าวเข้ามาเป็นสมาชิกของสาขาวิชา คือ เริ่มตั้งแต่เป็นนักศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีบุคลิกใกล้เคียงกันมักจะสนใจศึกษาในวิชาที่คล้าย ๆ กัน (Holland, 1975) เมื่อเข้าศึกษาในสาขาวิชาใดจะถูกหล่อหลอมด้วยแนวคิดที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมของคณาจารย์รุ่นพี่ๆ ในสาขาวิชา เมื่อจบเข้าทำงานในสาขาวิชาที่ศึกษา จะยิ่งเพิ่มพูนลักษณะเฉพาะตัวมากยิ่งขึ้น คล้าก (Clark, 1983) เปรียบเทียบไว้ว่าการเข้าทำงานในสาขาวิชาต่างกันเท่ากับเข้าไปอยู่ในบ้านที่มีวัฒนธรรมต่างกัน จึงทำให้อาจารย์ต่างสาขาวิชามีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมของสาขาวิชาเป็นวัฒนธรรมที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับ อาจารย์ แต่ละสาขาวิชามากที่สุด (Barnett, 1990) และถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่มีบทบาทและมีอิทธิพลมากต่อความเป็นป็นนักวิชาการของอาจารย์แต่ละคน (Clark, 1983; Becher, 1984) ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์ ตัวแปรที่ผู้วิจัยต่าง ๆ ให้ความสำคัญมาก คือ สาขาวิชาที่อาจารย์สังกัดอยู่ (Magee, 1990) ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาวัฒนธรรม โดยแยกตามสาขาวิชา

#### งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์

การศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีมาก่อนที่แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การจะแพร่หลายในองค์การธุรกิจประมาณ 2 ทศวรรษ (Burton, 1991) บุคคลที่บุกเบิกนำแนวคิดทางวัฒนธรรมมาอธิบายพฤติกรรมของอาจารย์กลุ่มต่างๆ คือ สโนว์ (Snow, 1959) สโนว์ทำการศึกษาและจำแนกอาจารย์ด้วยมิติทางวัฒนธรรม ซึ่งให้นิยามไว้ว่าวัฒนธรรมเป็นทัศนคติ มาตรฐาน แบบแผนพฤติกรรม วิธีการปฏิบัติ และคติฐานเบื้องต้น

(assumptions) ที่กลุ่มมีส่วนร่วมกันจากนิยามของคำว่าวัฒนธรรมดังกล่าว สโนว์ แบ่งอาจารย์ ออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ อาจารย์ทางวิทยาศาสตร์ และอาจารย์ทางมนุษยศาสตร์ สโนว์เชื่อว่าอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน (two separate cultures) ต่อมาคลาร์ก (Clark, 1963) ได้ขยายงานที่สโนว์เขียนไว้โดยเพิ่มมิติของการมองอีก 2 มิติ มิติแรกคือ การทำงานเพื่อสถาบันกับการทำงานเพื่อชุมชน (local vs. cosmopolitan) มิติที่สองคือ สาขาวิชาที่เป็นศาสตร์บริสุทธิ์ กับศาสตร์ประยุกต์ (pure vs. applied) กลุ่มอาจารย์ที่ทำงานเพื่อสถาบัน (local) เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันสูง ทำงานเสียสละเพื่อสถาบัน สนใจเฉพาะกลุ่มคนในสถาบัน มักเป็นผู้ที่มีความสามารถทั่ว ๆ ไป ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่สนใจฝึกฝนความชำนาญเฉพาะทาง กลุ่มอาจารย์ที่ทำงานเพื่อชุมชน (cosmopolitan) เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีกับสถาบันน้อย มักเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางมีความสนใจในเหตุการณ์นอกสถาบัน ชอบคบหาสมาคมกับคนนอกสถาบันส่วนอาจารย์ในสาขาศาสตร์บริสุทธิ์ ได้แก่ อาจารย์วิทยาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เป็นต้น อาจารย์ในสาขาศาสตร์ประยุกต์ ได้แก่ สาขาวิชาที่สอนเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น ศึกษาศาสตร์ แพทยศาสตร์ บริหารธุรกิจ เป็นต้น จากมุมมองใน 2 มิติดังกล่าว คลาร์ก ได้จำแนกอาจารย์ว่ามีวัฒนธรรมกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ(Clark, 1963)

1. อาจารย์ชอบสอน (the teacher) อาจารย์กลุ่มนี้รักสถาบัน รักการเป็นอาจารย์ ชอบสอนเชิงทฤษฎี ไม่เน้นการปฏิบัติ ไม่ชอบทำงานวิจัย
2. อาจารย์นักวิจัย (the researcher) อาจารย์กลุ่มนี้ไม่ค่อยให้ความสนใจในสถาบัน ชอบศึกษาค้นคว้าทางศาสตร์บริสุทธิ์ในสาขาของตนเอง ไม่ค่อยสนใจการประยุกต์ใช้และการฝึกปฏิบัติ
3. อาจารย์นักปฏิบัติ (the demonstrator) อาจารย์กลุ่มนี้นิยมสอนด้วยการทำให้ดูและการนิเทศ เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี
4. อาจารย์ที่ปรึกษาภายนอก (the consultant) อาจารย์กลุ่มนี้สนใจการประยุกต์วิชาการสู่การปฏิบัติ มักเป็นผู้มีชื่อเสียง มีงานภายนอกมาก เป็นวิทยากร เป็นที่ปรึกษาของกรรมการชุดต่าง ๆ นอกสถาบัน ไม่ค่อยให้ความสนใจในความเป็นไปของสถาบัน

ในงานดังกล่าวนอกจากคลาร์ก (Clark, 1963) จะแบ่งอาจารย์ออกเป็น 4 กลุ่ม วัฒนธรรมย่อยแล้ว คลาร์กยังได้คาดการณ์อนาคตของอุดมศึกษาว่า มีแนวโน้มที่จะเน้นทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะเกิดวัฒนธรรมย่อยขึ้นตามสาขาวิชา สุดท้ายมหาวิทยาลัย

จะมีลักษณะคล้ายสหพันธ์ คือ มหาวิทยาลัยจะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ที่เป็นอิสระในตนเอง เช่น แยกเป็น วิทยาลัย โรงเรียน ภาควิชา และจะเชื่อมโยงกันด้วยโครงสร้างอย่างหลวม ๆ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยมาก แต่ละหน่วยงานมีความสนใจหลากหลาย จึงยากที่จะหาประชาคมติในมหาวิทยาลัย ข้อค้นพบของคลาร์ก ถึงแม้จะกล่าวไว้เมื่อ 30 ปีที่แล้ว แต่ในปัจจุบันอุดมศึกษาก็ได้พัฒนาเป็นไปตามที่คลาร์กได้วิจัยไว้ คลาร์กยังคงมีความสนใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ในปี ค.ศ.1980 คลาร์กอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของอาจารย์ว่าวัฒนธรรมของอาจารย์ที่แยกกันเป็นส่วนๆ ในมหาวิทยาลัยมีลักษณะร่วมกันอยู่และในที่สุดจะรวมกันเป็นวัฒนธรรมทางวิชาการ ภาพลักษณ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะอยู่ในวัฒนธรรมทั้ง 4 โดยอัตโนมัติ คือ วัฒนธรรมของสาขาวิชา (culture of discipline) วัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์ (culture of profession) วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย (culture of the enterprise) วัฒนธรรมของระบบอุดมศึกษาแห่งชาติ (culture of the national system) และคลาร์กยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าถึงแม้อาจารย์จะเป็นสมาชิกของทุกวัฒนธรรมดังกล่าว แต่วัฒนธรรมของสาขาวิชา จะมีพลังมากที่สุดที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อสาขาวิชาที่ตนศึกษาและปฏิบัติงาน ซึ่งความคิดนี้ นำสู่การวิจัยของคลาร์ก (Clark, 1985) ในอีก 5 ปีต่อมา จากข้อสังเกตที่กล่าวไว้ว่าอาจารย์จะแบ่งแยกกันเป็นสาขาเฉพาะทางต่าง ๆ มากมาย จะมีวัฒนธรรมย่อยเกิดขึ้นตามมา และอาจารย์ต่างสาขาวิชา ก็จะยึดมั่นในวัฒนธรรมของสาขาวิชาของตน คลาร์กต้องการทราบว่าเมื่อเป็นอย่างนั้นแล้ว ลักษณะทางวิชาการของอาจารย์ขณะนั้นเป็นอย่างไร คลาร์กจึงทำการศึกษาวัฒนธรรมของอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์อาจารย์ 170 คน จาก 6 สาขาวิชา ใน 16 สถาบันอุดมศึกษา การสัมภาษณ์จะให้อาจารย์เล่าเกี่ยวกับลักษณะงานในปัจจุบันของอาจารย์ ความเป็นอิสระที่อาจารย์ต้องการ ความผูกพันกับสาขาวิชาและความผูกพันกับสถาบัน ความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพอาจารย์ การให้คุณค่าในงานที่ทำ และความพึงพอใจในชีวิตการเป็นอาจารย์ ฯลฯ ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า อาจารย์ทำหน้าที่สอนน้อยกว่าการทำวิจัย อาจารย์จะสอนประมาณ 1 รายวิชาในหนึ่งภาคการศึกษา และบางภาควิชาไม่ได้สอนเลย อาจารย์ให้ความสำคัญกับงานวิจัยเป็นเบื้องต้น งานสอนมีความสำคัญรองลงมา ความภูมิใจของอาจารย์ อยู่ที่ความแข็งแกร่งของสาขาวิชาของตนและวิถีการปฏิบัติในสาขาวิชาของตน อาจารย์มีความผูกพันกับสาขาวิชาของตน



มาก แต่ในขณะที่เดียวกันก็ภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถาบันที่มีอาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณภาพ

งานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์ ก่อนงานของคล้ากในปี ค.ศ.1980 คือ การศึกษาของแกฟและวิลสัน (Gaff and Wilson, 1971) ที่ศึกษาความแตกต่างของอาจารย์ในสี่สาขาวิชาคือ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและสาขาวิชาชีพเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการสหสาขาวิชา โดยศึกษาจาก 3 ตัวแปรคือ

1. การให้คุณค่าทางการศึกษา (educational value) ได้แก่เป้าหมายของการจัดการศึกษา การแสวงหาความรู้ ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ทักษะเกี่ยวกับการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปกครองในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ทักษะและแบบแผนการสอน (teaching orientation) ในด้านนี้จะมีจุดเน้นอยู่สองเรื่อง คือวิธีการสอน หรือแบบแผนการสอนของอาจารย์สาขาต่าง ๆ ในห้องเรียน และทัศนคติของอาจารย์ต่อผู้เรียน

3. แบบแผนการดำเนินชีวิต (life styles) ในประเด็นนี้มุ่งหาคำตอบ 3 ด้านคือ

3.1 กิจกรรมต่างๆ ที่อาจารย์ทำในหน้าที่การงาน และชีวิตส่วนตัว กิจกรรมใดที่ทำให้อาจารย์มีความสุข ระหว่างการสอนและการวิจัย ชีวิตครอบครัว กิจกรรมนันทนาการ การใช้เวลาว่าง เป็นต้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเมือง (political orientation)

3.3 ความเชื่อและการปฏิบัติตามหลักศาสนา (religious orientation)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การสำรวจ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ประชากรที่ศึกษา เป็นอาจารย์จำนวน 1559 คน จาก 6 มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในกลุ่มที่ศึกษามีความแตกต่างกัน อาจารย์ในกลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมวิทยา วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ จะมีความคล้ายคลึงกันในกลุ่ม อาจารย์ต่างสาขามีความแตกต่างกันทั้งในด้านคุณค่าทางการศึกษา แบบแผนการสอน และแบบแผนการดำเนินชีวิต การที่อาจารย์ต่างสาขากันมีวัฒนธรรมต่างกันนั้น แกฟ และ วิลสัน ( Gaff and Willson, 1971) อ้างทฤษฎีสถิตนิยม 2 ทฤษฎี คือ



1. ทฤษฎีสังคมประกิต (theory of socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่หล่อหลอมขัดเกลาให้ผู้ที่เข้ามาสู่สาขาวิชา มีแนวคิด และการปฏิบัติตามกลุ่มคนส่วนใหญ่ยึดถือหรือปฏิบัติต่อ ๆ กันมา กระบวนการสังคมประกิตนี้เริ่มตั้งแต่เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา การเริ่มเข้าทำงานและการเป็นสมาชิกของสาขาวิชานั้น ๆ

2. ทฤษฎีแห่งการดึงดูดความสนใจ (theory of attraction) ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากทฤษฎีของฮอลแลนด์ (Holland's theory) ที่กล่าวไว้ว่า การที่คนเราจะเลือกเป็นอะไรหรือประกอบอาชีพอะไรจะเป็นไปตามบุคลิกลักษณะโครงสร้างของคนคนนั้น

จากผลการวิจัย แกฟและวิลสัน กล่าวว่าถ้าไม่ทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของอาจารย์ในแต่ละสาขา การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการสหสาขาวิชาจะเป็นไปได้ยาก

เบชเชอร์ (Becher, 1981) นักปรัชญาชาวอังกฤษเป็นอีกผู้หนึ่งที่มีส่วนบุกเบิกแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมของอาจารย์ เบชเชอร์ เป็นบรรณาธิการวิชาการของหนังสือพิมพ์มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้อ่านงานของสโนว์ (Snow, 1959) แล้วมีความสนใจจึงได้พิมพ์งานของสโนว์เรื่อง "The two cultures" ออกเผยแพร่ และยังวิจารณ์ว่ายังมีจุดอ่อน อยู่เพราะจากประสบการณ์ที่เบชเชอร์คลุกคลีอยู่กับการอุดมศึกษามานาน เห็นว่าอาจารย์ไม่น่าจะมีเพียงกลุ่มวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์เท่านั้น ต่อมาเบชเชอร์ดำรงตำแหน่งรองคณบดีต้องการให้มีการสอนแบบบูรณาการของสหสาขาวิชา แต่พบความยุ่งยากอย่างมากในการสร้างทีมอาจารย์สหสาขาวิชา (interdisciplinary faculty team) จึงเริ่มสนใจและทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์อย่างจริงจัง และพยายามบุกเบิกแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำมาสู่การค้นคว้าวัฒนธรรมอาจารย์ โดยเบชเชอร์ยอมรับและนำวิธีการทางมานุษยวิทยา มาใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมและเชื่อว่าจะเป็นวิธีที่ช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมอาจารย์ได้มากยิ่งขึ้น ในทัศนะของเบชเชอร์ (Becher, 1984) วัฒนธรรมอาจารย์หมายถึง วิธีการคิด และแบบแผนพฤติกรรมที่มีร่วมกัน (share way of thinking and collective way of behaving) ในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมกลุ่มย่อยของสาขาวิชานั้น เบชเชอร์ กล่าวว่าธรรมชาติขององค์ความรู้ของแต่ละสาขา จุดเน้นและโครงสร้างของวิชา มีอิทธิพลอย่างมากต่อวัฒนธรรมของแต่ละสาขาวิชา

ต่อมา เบชเชอร์ (Becher, 1984) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของสาขาวิชา โดยทำการศึกษาวัฒนธรรมของ 6 สาขาวิชา คือชีววิทยา วิศวกรรมศาสตร์ ประวัติศาสตร์ นิติศาสตร์ ฟิสิกส์ และสังคมวิทยา วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์อาจารย์อย่างน้อย 20 คน ต่อสาขาวิชา รวมเป็น 120 คน โดยเลือกให้มีอายุไล่ต่าง ๆ กัน ตั้งแต่นักศึกษาปริญญาเอก ถึงหัวหน้าภาควิชา การสัมภาษณ์เป็นแบบไม่มีโครงสร้าง ใช้เวลาคนละประมาณ 40 นาที ถึง 2 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยประมาณคนละ 1 ชั่วโมง 15 นาที เป้าหมายของการสัมภาษณ์มุ่งค้นหาวัฒนธรรมอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ จากตัวแปร 5 ตัว คือ

1. ลักษณะเฉพาะของสาขาวิชา
2. วิธีการแสวงหาความรู้
3. ลักษณะการปฏิบัติงาน
4. แบบแผนของความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ชีวิตส่วนตัว

ผลการศึกษาที่เบชเชอร์(Becher,1984)พบขัดกับผลการศึกษาที่สโนว์ (Snow,1959) ศึกษาไว้คือ สโนว์พบว่าสาขาชีววิทยา ฟิสิกส์ วิศวกรรมเครื่องกล เป็นกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน แต่เบชเชอร์พบว่าสาขาวิชาประวัติศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนิติศาสตร์มีความคล้ายคลึงกัน สาขาวิชาที่มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด คือ สาขาชีววิทยาและประวัติศาสตร์

ในปี 1987 เบชเชอร์ (Becher) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของอาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆ 4 สาขาวิชา ตามที่ไบแกลน (Biglan, 1973)ได้แบ่งไว้ คือ สาขาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ มนุษยศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ประยุกต์ โดยเบชเชอร์กล่าวว่าร่วอาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ เช่น อาจารย์ฟิสิกส์จะมีงานพิมพ์เผยแพร่มาก คณาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์งานพิมพ์เผยแพร่จะน้อยกว่า แต่มีงานให้คำปรึกษามากกว่า

ลอนดอน (London, 1978) ศึกษาวัฒนธรรมของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเพิ่งเริ่มเปิดดำเนินการเป็นปีแรก ลอนดอนใช้เวลา 1 ปีในการสังเกตและสัมภาษณ์

อาจารย์และนักศึกษาเพิ่มเติม ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยที่ทำการศึกษามี 2 กลุ่ม คือ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (liberal arts and sciences) และอาจารย์สายวิชาชีพ (vocational-technical subject) ลอนดอนพบว่า อาจารย์ในกลุ่มศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จะรักการสอนมาก ให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ที่เป็นนามธรรม แนวคิดต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานของการทำงาน ไม่ค่อยสนใจงานวิจัย อาจารย์ที่สอนทางฝ่ายวิชาชีพมุ่งสอนให้นักศึกษาทำงานเป็นที่ละอย่างๆ เน้นทักษะการทำงานเพื่อเตรียมนักศึกษาให้ไปประกอบอาชีพในโรงงานที่อาจารย์เคยมีประสบการณ์มาก่อน โดยภาพรวมอาจารย์ของวิทยาลัยชุมชนแห่งนี้เชื่อว่า วิทยาลัยชุมชน คือความจริงในอนาคต (real future) ของการอุดมศึกษา เพราะจัดการเรียนการสอนตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง สอนในสาขาที่เป็นความต้องการของสังคม คำนึงถึงการฝึกฝนทางวิชาชีพมากกว่าการยึดติดกับสาขาวิชา อย่างที่มหาวิทยาลัยใหญ่ๆ เป็นอยู่

การศึกษาของลอนดอน เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีแม้จะเอาไปขยายผลในสถาบันอื่นไม่ได้ แต่ข้อสังเกตของลอนดอนที่พบว่าอาจารย์ทางศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสายวิชาชีพมีวัฒนธรรมต่างกัน ทำให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันอื่น ๆ และได้ผลตรงกันว่าอาจารย์ต่างสาขากันจะมีวัฒนธรรมต่างกัน (Magee, 1990)

การศึกษาวัฒนธรรมในมิติของการพัฒนาอาจารย์ ได้มีผู้ทำการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมกับการพัฒนาอาจารย์ (Freedman and others, 1979) ฟรีดแมน และคณะเชื่อว่าการพัฒนาอาจารย์ต้องเกิดจากความตระหนักของอาจารย์เองเป็นเบื้องต้น และต้องให้อิสระกับอาจารย์ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาจารย์ต้องมุ่งการพัฒนาที่ทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่กว้างขึ้นในความเป็นไปของโลกมนุษย์ ดังนั้นการเข้าใจวัฒนธรรมของอาจารย์จึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์อย่างยิ่ง และการพัฒนาอาจารย์จะต้องสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยที่อาจารย์สังกัดอยู่ด้วย ฟรีดแมนและคณะได้ใช้วิธีการพรรณนาทางมานุษยวิทยาและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยแบบสอบถามเพื่อหาลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัย 6 แห่ง พบว่ามหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย แห่งเบอร์กลีย์ เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยมากกว่าการสอน มหาวิทยาลัยแอสตันฟอร์ด เน้นการ

พิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ส่วนวิทยาลัยมีลล์มีความคาดหวังว่าคณาจารย์จะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกห้องเรียนของวิทยาลัยด้วย

มาจี (Magee, 1990) ศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ในคณะวิชาต่าง ๆ ที่วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยเกษตรกรรมของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐนิวยอร์ก ณ อัลบานี โดยให้นิยามของวัฒนธรรมอาจารย์ว่าเป็นบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งอาจารย์ยึดถือและปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอาจารย์ในกลุ่มนั้นๆ สมมติฐานของการวิจัยตั้งไว้ว่าวัฒนธรรมย่อยตามการรับรู้ของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ จะต่างกันระหว่างคณะ ตัวแปรที่ใช้ศึกษามีทั้งหมด 15 ตัวแปร ได้แก่

1. ความภาคภูมิใจในสถาบัน
2. การพัฒนางานเพื่อความเป็นเลิศ
3. การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร
4. การยอมรับหรือให้ความสำคัญกับผู้นำระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอาจารย์
6. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. การฝึกอบรมและการพัฒนาอาจารย์
9. การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยในเรื่องที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย
10. ความสนใจและการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของอาจารย์อื่น ๆ
11. การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย
12. การทำงานตามเป้าหมายและแผนงานของมหาวิทยาลัย
13. การทำงานบริการวิชาการ
14. ความสัมพันธ์กับภาคเอกชน
15. การควบคุมมาตรฐานการศึกษา

นอกจากนี้มาจียังได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ

ระยะเวลาที่ทำงานตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ ปริญญาสูงสุดที่ได้รับสาขาวิชาที่จบ ประสบการณ์การสอน รายวิชาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน

การเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก และใช้การสัมภาษณ์จากรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และคณบดี เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมจากคำตอบที่ได้ จากแบบสอบถามผลการศึกษาพบดังนี้

1. วัฒนธรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่างๆมีความแตกต่างกัน การสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ข้อมูลสนับสนุนสมมุติฐานที่ว่าอาจารย์ต่างคณะวิชาจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
2. ในแต่ละวิทยาลัยยังพบความแตกต่างของคณะวิชาในวิทยาลัยเดียวกันถึง 3 วิทยาลัย
3. ปริญญาสูงสุดที่ได้รับ และรายวิชาที่สอนมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานทางสังคมของอาจารย์ในคณะวิชาต่าง ๆ และผลจากการสัมภาษณ์สนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าปริญญาสูงสุดที่ได้รับ และรายวิชาที่สอนทำให้อาจารย์มีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันได้ ตัวแปรอื่น ๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้กล่าวถึง ยกเว้นเรื่องอายุ ที่พบว่าอาจารย์อาวุโสจะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงสิ่งใดง่าย ๆ และจะทนไม่ได้กับนักศึกษาที่ไม่อยู่ในระเบียบวินัย

เบอร์ตัน (Burton, 1991) ศึกษาวัฒนธรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีคำถามการวิจัย 3 ข้อ คือ

1. อาจารย์อธิบายวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยว่าเป็นอย่างไรบ้าง และมีวัฒนธรรมกลุ่มย่อยอะไรบ้าง
  2. วัฒนธรรมใดที่อาจารย์เห็นว่าไม่เอื้อต่อการพัฒนางานทั้งทางด้านการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ
  3. วัฒนธรรมใดบ้างที่ส่งเสริม สนับสนุนให้การวิจัย การสอนและบริการวิชาการ มีคุณภาพ
- ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์อาจารย์ จำนวน 50 คน ประเด็นที่สัมภาษณ์มี 10 เรื่องคือ

1. ความเป็นมาของสถาบัน
2. เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย
3. พันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. สารสนเทศ
5. การรับรู้ระหว่างอาจารย์ด้วยกัน
6. ผู้ที่อาจารย์ประทับใจ
7. วัฒนธรรมกลุ่มย่อยในมหาวิทยาลัย
8. ความก้าวหน้าในการทำงาน
9. กุศโลบายที่ใช้ในมหาวิทยาลัย
10. กระบวนการสังคมประกิต

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยจะถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาคล้ายนิทานหรือนิยายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามการรับรู้ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้เล่าซึ่งอาจจะไม่ใช่ความจริงทั้งหมด เหตุการณ์บางอย่างที่ผิดพลาดจะถูกมองข้ามไปเพราะคนเรามักจะเลือกจำในสิ่งที่ตนเองประทับใจ และพยายามลืมเรื่องที่ตนเองเจ็บปวด ดังนั้นเรื่องราวของมหาวิทยาลัยที่เล่าสืบต่อกันมาจึงไม่ใช่ความจริงทั้งหมด
2. ในด้านพันธกิจของอาจารย์ จะเห็นได้ชัดเจนในระดับภาควิชา อาจารย์ส่วนใหญ่ยังสับสนในพันธกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด และอาจารย์ทุกคนต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
3. การสื่อสารระหว่างอาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารที่เป็นทางการ อาจารย์ชอบการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ อาจารย์คิดว่าการประชุมยังคงเป็นสิ่งจำเป็นในการติดต่อสื่อสารและร่วมกันตัดสินใจ แต่อาจารย์ไม่ชอบที่การประชุมใช้เวลานานเกินไป และบางครั้งพูดกันแต่เรื่องไร้สาระ หรือเพียงแต่แจ้งเรื่องทางการบริหารเท่านั้น

4. การรับรู้ของอาจารย์ในด้านความผูกพันกับสถาบันและสาขาวิชา พบว่า อาจารย์อาวุโสจะผูกพันกับมหาวิทยาลัยเป็นอันดับแรก ภาควิชาที่สองและสาขาวิชาเป็นอันดับที่สาม แต่อาจารย์รุ่นใหม่ ๆ จะตรงกันข้ามคือจะผูกพันกับสาขาวิชาเป็นอันดับแรก ภาควิชาและมหาวิทยาลัย เป็นอันดับรองลงมา อาจารย์ส่วนใหญ่ค่อนข้างหัวโบราณ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงอะไร อาจารย์ชายจะมีบทบาทมากกว่าอาจารย์หญิง

5. บุคคลที่คณาจารย์ประทับใจ ส่วนใหญ่เป็นอธิการบดีที่ให้อิสระในการพูด แสดงความคิดเห็นในมหาวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชาที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดนักศึกษา เป็นศูนย์กลาง และมีความกว้างขวางในมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงอาจารย์ คนหนึ่งที่น่าจะเป็นตัวอย่างแก่คณาจารย์ทั่วไปเพราะอาจารย์ท่านนั้นมีความสามารถในการ ทำวิจัยและยังเป็นอาจารย์ที่มีชื่อเสียงในด้านการสอนอีกด้วย

6. วัฒนธรรมกลุ่มย่อย ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า มีวัฒนธรรมกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม ในมหาวิทยาลัย ที่เห็นชัดเจน คือ วัฒนธรรมย่อยของกลุ่มอาจารย์ที่เน้นการวิจัย และกลุ่ม อาจารย์ที่เน้นการสอน ในกลุ่มที่ทำวิจัยก็ยังมีวัฒนธรรมย่อยที่ต่างกันอีก คือ วัฒนธรรมของ อาจารย์ที่ทำวิจัยประยุกต์ ทำวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นจริงในชุมชน กับอาจารย์ที่ทำวิจัยเชิง ทฤษฎีที่เก็บตัวอยู่ในห้องปฏิบัติการ วัฒนธรรมกลุ่มย่อยที่มีมานานและ ยังคงอยู่ในปัจจุบัน คือวัฒนธรรมกลุ่มย่อยของอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมกลุ่มย่อยของ อาจารย์ในสาขา ศิลปศาสตร์

7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์พูดถึงกันมากคือ เรื่องการ เลื่อนตำแหน่ง และวิธีการประเมินเพื่อเป็นอาจารย์ประจำ ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่ายังไม่ มาตรฐาน ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนกล่าวว่าการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวีลและเงินตอบแทนสร้างความเสียหายต่อเสรีภาพทางวิชาการ

8. กุศโลบายในการบริหาร อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เชื่อว่า ตนเองจะถูกผู้บริหาร บริหารได้และมหาวิทยาลัยควรจ้างนักบริหารมืออาชีพให้น้อยที่สุดเพราะนักบริหารเหล่านั้น จะเข้ามาก้าวก่ายในสถานะอันควรของอาจารย์ คณาจารย์เชื่อว่าหัวหน้าภาควิชาคือผู้

บริหารคนสำคัญที่จะสร้างสรรค์งานและวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่เป็นผู้บริหารควรทำในสิ่งที่อาจารย์ทั้งหลายเห็นพ้องด้วย

9. กระบวนการสังคมประกิต คณาจารย์เห็นว่าการคัดเลือกอาจารย์ใหม่เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ พิถีพิถันมากขึ้น เมื่ออาจารย์ใหม่เข้ามาทำงานมักจะไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าที่ควร จะถูกปล่อยให้ดูแลตนเอง และจะมีการทดสอบความตั้งใจจริงด้วยการสร้างความกดดันในรูปแบบต่าง ๆ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่กล่าวว่า พอทนได้กับกระบวนการดังกล่าว

10. วัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย คือคณาจารย์ไม่รักสถาบันอย่างจริงจัง และการขาดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ การเปลี่ยนแปลงจาก มหาวิทยาลัยที่เน้นด้านการสอนมาเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ก็มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยซึ่งคณาจารย์เห็นว่าเป็นไปทางลบมากกว่าและการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้มีความขัดแย้งกันระหว่างอาจารย์ที่มุ่งงานสอนและอาจารย์ที่เน้นการวิจัย

11. วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ได้แก่ ความมีอิสระในการปกครองตนเอง และความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยยังไม่มีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างจริงจัง จากการค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการทำวิจัยนี้ พบว่ามีงานวิจัยอยู่เพียงเรื่องเดียวที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยโดยตรงเป็นงานวิจัยของจอร์จ (George, 1987) ซึ่งเป็นอาสาสมัครของมูลนิธิฟูไลไบรท์ มาสอนหนังสือในมหาวิทยาลัยไทย มีความสนใจในเรื่องการสอน ในมหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมต่างกัน จึงทำการศึกษาเรื่อง " University teaching across culture " ซึ่งมีสาระที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของอาจารย์ไทยหลายประเด็น งานวิจัยนี้จอร์จได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยจำนวน 75 คน ร่วมกับการสังเกต และการมีประสบการณ์ตรงในการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย จอร์จ ตั้ง เป้าหมายของการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ



1. เพื่อวิเคราะห์และจำแนกลักษณะการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ว่ามีลักษณะใดที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในประเทศตะวันตกบ้าง
2. วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ของไทย ว่ามีลักษณะใดที่มีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของประเทศตะวันตก
3. เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานในมหาวิทยาลัยไทยสำหรับอาจารย์ต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมทางวิชาการของไทยและอเมริกัน มีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง ลักษณะที่เด่นชัดของวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยไทย คือ มีลักษณะ "โครงสร้างตะวันตกเนื้อหาตะวันออก" (western structures but eastern contents) ทั้งอาจารย์ไทยและอาจารย์อเมริกันมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันที่เด่น ๆ ดังนี้
  1. งานวิชาการของไทยมีลักษณะติดดิน (down-to earthness) คือ เป็นการทำงานที่เน้นการปฏิบัติและแสวงหาทางแก้ปัญหา เช่นเดียวกับงานวิชาการในอเมริกา
  2. อาจารย์ไทยและอาจารย์อเมริกันรักความอิสระ ไม่ชอบระเบียบข้อบังคับ แต่อาจารย์ไทยไม่เหมือนอาจารย์อเมริกันตรงที่ อาจารย์ไทยเลือกที่จะเดินทาง หรือไปอยู่ไกลถิ่นที่อยู่ เพื่อการศึกษาและการทำงาน ถ้าคิดว่ามีโอกาสที่ดีกว่า โดยยอมละทิ้งความสะดวกสบายในครอบครัว เพียงเพื่อได้ทำงานที่ตัวเองสนใจ
  3. อาจารย์ไทยมีความเป็นกันเอง ใช้ความคุ้นเคยส่วนตัวเข้ามามีบทบาทในการทำงาน ชอบการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งมีข้อดีทำให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น
  4. ทั้งอาจารย์ไทยและอาจารย์อเมริกันไม่ชอบคนที่วางอำนาจเหนือผู้อื่น ชอบทำตัวตามสบาย
  5. การยอมรับหรือเชื่อถือผู้อื่น ข้อนี้ต่างกันเพราะอาจารย์อเมริกันถือว่าในโลกของวิชาการนั้นเป็นสิ่งที่ทำหาย การที่จะยอมตามผู้อื่นโดยไม่สมเหตุผลเป็นสิ่งไม่ควรทำ และอาจารย์อเมริกันก็ไม่ยอมให้นักศึกษายอมตามอาจารย์เช่นเดียวกัน แต่ในมหาวิทยาลัยไทย อาจารย์จะยอมรับ เชื่อฟังกันตามอาวุโส ตามตำแหน่ง สถานภาพทางวิชาการ

และภูมิหลังของครอบครัว นักศึกษาก็เช่นเดียวกันมีการยอมรับที่อาจารย์สอน การทำทนาย  
ได้แย่งอาจารย์ผู้สอนอย่างเปิดเผยพบได้น้อยในมหาวิทยาลัยไทย

6. เจตคติเกี่ยวกับการทำงาน จะพบความแตกต่างกันระหว่างอาจารย์ไทยและ  
อาจารย์อเมริกัน อาจารย์อเมริกันจะแยกระหว่างงานกับเล่น เวลาทำงานจะจริงจังมาก แต่  
อาจารย์ไทยไม่ค่อยจริงจังกับการทำงานจึงดูเหมือนเล่น แต่จะใช้คำว่าเล่นเวลาทำงาน  
จริงจัง (Thais work at play and play at work) อาจารย์ที่สนใจเรื่องใดจริงจัง หรือเป็นผู้รู้  
ในเรื่องใดก็จะใช้คำว่าเล่นแทน เช่น "ตอนนี้อาจารย์...กำลังเล่นเรื่อง..." และเวลาทำงาน  
อาจารย์ไทยก็มีกิจกรรมที่ผ่อนคลายร่วมอยู่ในเวลางานเสมอ เช่น การประชุมต้องมี  
กาแฟ อาหารว่าง การสัมมนาก็ต้องมีการเลี้ยงอาหารกลางวันเป็นต้น นอกจากนี้ยังกล่าว  
ถึงการที่อาจารย์ไทยใช้เวลาสำหรับรับประทานอาหารกลางวันที่ยาวนาน และนิยมที่จะ  
ออกไปรับประทานอาหารนอกมหาวิทยาลัย แม้จะล่วงเลยเวลาพักแล้วก็ตาม

7. การวางแผนการทำงาน ข้อนี้มีความแตกต่างกันชัดเจนว่า อาจารย์อเมริกัน  
ทำงานตรงเวลา เมื่อจะทำอะไรก็จะทำให้เสร็จเป็นอย่าง ๆ และจะทำงานให้เป็นไปตาม  
กำหนดการที่วางไว้ ขณะทำงานจะตั้งใจทำงานไม่ต้องการให้ผู้ใดเข้ามารบกวนหรือขัด  
จังหวะ แต่อาจารย์ไทยนั้น การทำงานจะปรับเวลาอยู่เสมอ เวลาจะไม่กำหนดแน่นอน จะ  
ทำงานหลาย ๆ อย่างในช่วงเวลาเดียวกัน กำหนดการจะยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ  
และขณะทำงานก็อนุญาตให้ผู้อื่นเข้ามาพบปะได้ การวางแผนการทำงานของอาจารย์ไทย  
มักจะไม่กำหนดเป้าหมายของผลงานที่ชัดเจน

8. การยึดถือระเบียบในการปฏิบัติงาน อาจารย์ไทยจะเน้นระเบียบขั้นตอนในการ  
ทำงาน ต้องทำตามขั้นตอน ต้องดูเรียบร้อย ประณีตไว้ก่อน ผู้ให้สัมภาษณ์ยกตัวอย่าง  
การทำรายงานของนักศึกษาจะเรียบร้อย สะอาด สวยงาม แต่เนื้อหาสาระไม่ค่อยมีน้ำหนัก  
อาจารย์อเมริกันเปรียบเทียบการทำงานวิชาการลักษณะนี้ว่าเป็นเหล็กขึ้นสนิมอาบทอง (glid  
rust) อาจารย์อเมริกันเน้นที่ผลงานมากกว่าระเบียบขั้นตอน และหน้าที่ที่ผิวเผินของงาน

นอกจากการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานวิชาการของอาจารย์ไทยและอาจารย์อเมริกันแล้ว จอร์จ (George, 1987) ยังได้ศึกษาลักษณะ (profile) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยด้วย ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. อาจารย์ไทยมีสถานภาพอาจารย์ที่ถาวร มีการทดลองงานและประเมินเพียงครั้งเดียวใน 6 เดือนแรกของการเข้าทำงาน หลังจากนั้นจะไม่มีประเมินอีกเลย ตำแหน่งทางวิชาการใช้ระบบคล้ายกับของสหรัฐอเมริกา คือ มีตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการใช้เกณฑ์คล้ายคลึงกับของสหรัฐอเมริกาแต่ให้ความสำคัญกับงานวิจัยค่อนข้างมาก งานเขียนหนังสือ แปลตำรา และงานสอนเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

3. ภูมิหลังทางการศึกษา อาจารย์ไทยจบปริญญาเอกร้อยละ 20.24 ปริญญาโท ร้อยละ 61.44 ปริญญาตรีร้อยละ 18.32 หนึ่งในสามของอาจารย์ไทยเคยไปศึกษาต่างประเทศ มีอาจารย์ไทยจำนวนมากที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของสหรัฐอเมริกา และเป็นที่น่าสนใจว่าอาจารย์ไทยที่ไปศึกษาต่างประเทศนั้น หลายคนไปศึกษาในสาขาที่ตนเองไม่ได้สอนหรือไม่ได้ต่อยอดในสาขาวิชาเดิมที่เคยศึกษามา

4. ภาระงาน อาจารย์ไทยสอนประมาณ 2-3 รายวิชาในหนึ่งภาคการศึกษา แต่ละรายวิชาใช้เวลาสอนประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ที่สอนรายวิชาที่มีภาคปฏิบัติจะใช้เวลามากกว่า อาจารย์ 1 คนเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาคราวละ 6-8 คน ผู้บริหารยังคงสอนหนังสืออยู่บ้างทั้งระดับคณบดีและอธิการบดี

อาจารย์ไทยมีฐานะเป็นข้าราชการ มีเวลาปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการในสังกัดอื่น ๆ คือมาทำงาน 8.30 น. และกลับเวลา 16.30 น. บางคณะให้อาจารย์เห็นชื่อเวลามาทำงาน และเวลากลับบ้านด้วย ตึกที่ทำงานมักจะปิดในเวลา 16.30 -17.00 น. อาจารย์ได้พักร้อนในช่วงฤดูพักร้อน คนละ 2 สัปดาห์ต่อปี

5. ความเสมอภาคระหว่างอาจารย์หญิงและชาย

5.1 ในมหาวิทยาลัยไทยมีอาจารย์หญิงร้อยละ 50.8 อาจารย์ชายร้อยละ 49.2

5.2 อาจารย์หญิง มีความก้าวหน้าน้อยกว่าอาจารย์ชาย เพราะอาจารย์หญิง ต้องมีภาระในการดูแลครอบครัว และอาจารย์หญิงยอมรับว่าไม่มีความเสมอภาคระหว่าง อาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย

5.3 อาจารย์ผู้หญิงยอมรับบทบาททางสังคมไทยที่คาดหวังให้หญิงไทย ไม่ว่าจะ ประกอบอาชีพอะไร ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว ในทัศนะของอาจารย์หญิงเห็นว่า การ ประกอบอาชีพมีความสำคัญแต่เป็นรองจากภาระในครอบครัว

5.4 อาจารย์ผู้หญิงมักจะทำงานนานกว่าเวลาที่ทางการกำหนด อาจารย์หญิงที่ แต่งงานและมีบุตรจะอยู่ทำงานมากกว่าอาจารย์ผู้หญิงที่ยังโสดหรือแต่งงานแล้ว แต่ยังไม่ มีบุตร

5.5 ร้อยละ 48 ของอาจารย์หญิงที่ไม่มีวุฒิปริญญาเอก เห็นว่า การได้รับ ปริญญาเอก เป็นสิ่งสำคัญมากในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย แต่มีเพียงร้อยละ 21 ที่ วางแผนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

5.6 ทั้งอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายบ่นว่าต้องทำงานราชการ แต่อาจารย์ หญิงมักจะต้องทำมากกว่า รวมทั้งกิจกรรมนอกหลักสูตรด้วย อาจารย์หญิงมักจะไม่ได้เป็น ผู้นำกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

5.7 อาจารย์หญิงหลายคนดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา แต่ผู้บริหารระดับ เหนือขึ้นไปมักจะเป็นอาจารย์ผู้ชาย และอาจารย์หญิงมักจะเลือกอาจารย์ชายเป็นผู้นำของ ตน อาจารย์หญิงที่มีภูมิลำเนาทางครอบครัวที่สังคมยอมรับนับถือหรือมีอาวุโสจะได้รับการ ยกย่องเป็นกรณีพิเศษซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมไทย

งานวิจัยของจอร์จ แม้จะเป็นมุมมองของนักวิจัยต่างชาติ แต่ข้อค้นพบ ถ้ามอง ด้วยความเป็นธรรมก็ต้องยอมรับว่าเป็นจริงในสังคมอาจารย์ไทย งานของจอร์จมีบทบาทใน การปลุกเร้าความคิดของผู้วิจัยเป็นอย่างมากให้ผู้วิจัยมีความปรารถนาที่จะศึกษาวัฒนธรรม ของอาจารย์ไทยด้วยมุมมองของอาจารย์ไทย ซึ่งถือว่าเป็นคนในวัฒนธรรม (emic) น่าจะได้ ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อวงการอุดมศึกษาไทยเพิ่มขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมอีกเรื่องหนึ่ง แม้จะไม่ได้ทำกับกลุ่มอาจารย์ แต่สาระของงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์เป็นอย่างมาก ได้แก่ งานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ของไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) จุดมุ่งหมายของการวิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของคนไทย เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน อันจะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นหลักการและแนวทางในการจัดการศึกษาอบรม ส่งเสริมให้คนไทยมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหา โดยตั้งปัญหาเชิงวิจัยไว้ 4 ข้อคือ 1) คนไทยมีแนวความคิด และความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร 2) คนไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับ การทำงานอย่างไร 3) คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร 4) ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงานอย่างไร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 2 ประเภท คือ 1) เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 210 เรื่อง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) คนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ทดสอบไควสแควร์ และทดสอบค่า t

ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. แนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน คนไทยมีความเชื่อดังนี้
  - 1.1 การทำงานและการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันได้
  - 1.2 การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก
  - 1.3 การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
  - 1.4 การสะสมทรัพย์อันหามาได้จากการทำงานไม่ใช่สิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ
2. คนไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้
  - 2.1 ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ
  - 2.2 ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ

- 2.3 ต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยง
- 2.4 ต้องการงานที่มีอิสระ
3. คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานดังนี้
  - 3.1 ไม่มีการวางแผนในการทำงาน
  - 3.2 มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว
  - 3.3 ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
  - 3.4 ไม่มีวินัยในการทำงาน
4. ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงานดังนี้
  - 4.1 ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง
  - 4.2 ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

ผลการวิจัยของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจอร์จ (George, 1987) หลายข้อ เช่น เรื่องการทำงานเป็นเล่นและเล่นเป็นการทำงานในทัศนะของจอร์จจะตรงกับผลการวิจัยของไพศาลที่ว่าคนไทยเชื่อว่าการทำงานและการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ ชอบทำงานที่มีอิสระ ไม่มีการวางแผนในการทำงาน ไม่มีวินัยในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 2 เรื่องได้ผลตรงกัน

งานวิจัยเรื่อง "การเข้าอยู่ - ออกของอาจารย์มหาวิทยาลัย" ของ แสงรัตน์มงคลมาศ (2528) ได้อธิบายภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ช่วยให้เห็นวัฒนธรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ส่วนหนึ่ง ผลการวิจัยหลัก ๆ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่เรียนสูง เป็นกลุ่มที่ถือว่ามีความรู้สูงสุดในสังคมเมื่อพิจารณาจากวุฒิการศึกษา เป็นบุคคลที่มาจากครอบครัวข้าราชการและธุรกิจ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน วัยกำลังสร้างตัวแต่รายได้ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นนอกกระบวนราชการ อาจารย์ส่วนหนึ่งจึงต้องหางานอื่นทำเพื่อเสริมรายได้และฐานะของตน อาจารย์บางคนต้องอาศัยรายได้ และการสนับสนุนจากครอบครัวเดิม เหตุผลที่อาจารย์เลือกเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย เพราะมีโอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้มากกว่า ต้องการนำความรู้ที่ศึกษามาไปใช้

เห็นว่ามีความมั่นคง พึงพอใจในควมมีอิสรภาพและเสรีภาพส่วนบุคคลในอาชีพอาจารย์ เป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม เป็นงานที่สะดวกสบาย ไม่ต้องลำบากมากนัก แสง รัตนมงคลมาศ (2528) ได้แบ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยออกเป็น 10 ประเภทดังนี้ 1) ประเภท "ปิ่นปลายบันไดวิชาการ" 2) ประเภท "ใช้บันไดวิชาการเพื่อก้าวสู่บันไดอำนาจและหรือเงิน" 3) ประเภท "เหยียบเรือสองแคม" 4) ประเภท "ชอบอิสระเสรี" 5) ประเภท "ชอบความมั่นคงของระบบ" 6) ประเภท "ชอบสะดวก รักสบาย" 7) ประเภท "พอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งการมีตำแหน่งอาจารย์" 8) ประเภทพอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งการเป็นข้าราชการ" 9) ประเภท "แกะดำของสังคม" 10) ประเภท "ใฝ่วิชาการ"

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยพระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลของ มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ (2537) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นต่อการสอน ได้แก่ ทศนคติต่อการสอน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการสอน ค่านิยมต่อการสอน แรงจูงใจจากลักษณะงาน พฤติกรรมการสอนในปีที่ผ่านมา ความพึงพอใจต่องาน คุณภาพชีวิต บรรยากาศของภาควิชา และ ความผูกพันต่อภาควิชา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ทศนคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ ค่านิยมต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ แรงจูงใจจากลักษณะงาน พฤติกรรมการผลิตผลงานทางวิชาการในปีที่ผ่านมา ความสำเร็จของการผลิตผลงานทางวิชาการ ในปีที่ผ่านมา ความพึงพอใจต่องาน บรรยากาศของภาควิชา และ ความผูกพันต่อภาควิชา

ผลการวิจัยของ มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ (2537) "ไม่ได้แสดงผลที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์แต่วัฒนธรรมของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพอาจารย์ (culture of the academic profession) คือต้องศึกษาค้นคว้าสร้างองค์ความรู้ใหม่ และถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นหลัง (Clark, 1985, Kuh and Whitt 1988) ดังนั้นอาจารย์จึงต้องสอนและผลิตผลงานทางวิชาการ ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อการสอน และความมุ่งมั่นต่อการผลิต

ผลงานทางวิชาการ จึงเป็นข้อค้นพบที่นำไปใช้ ในการศึกษาและสร้างสรรค์วัฒนธรรมทาง วิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ทำเกี่ยวกับอาจารย์หลายเรื่อง ถึงแม้จะไม่ได้แสดงถึง วัฒนธรรมของอาจารย์โดยตรง แต่เนื้อหาของผลการวิจัยก็บอกถึงวัฒนธรรมของอาจารย์ บางส่วนในบางมิติได้ เช่น งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ของ กรรณิการ์ สุวรรณโคต (2538) งานวิจัยเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนตัวของอาจารย์ ที่สนใจต่อวิชาชีพ ภาระ งานของอาจารย์ ได้แก่ งานวิจัยของ บุญศรี แสงประเสริฐ (2522) สุคนธ์ ไขแก้ว (2522) สุทธิลักษณ์ ธรรมโหร (2530)

งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์ เช่น งานวิจัยของ จิราพร จีระพัฒนะ (2524) นันทนา น้ำฝน (2527) และศิริจิตร ตันติวุฒิกุล (2529)

งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและภารกิจของอาจารย์ สถานภาพทางวิชาการ เช่น งานวิจัยของ ปรางทิพย์ โพธิ์ศรี (2526) วิจิต ดารบถ (2528) พูลสุข มาลาทอง (2529) พรหม ภิญโญ ธรรมคุณ (2529)

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์เช่น งานวิจัยของ กรรณิการ์ พงษ์สนธิ (2525) ชวนพิศ นรเดชานนท์ (2525) ศิริทิพย์ วิโรทัย (2526) ชนิดดา เหมือนแก้ว (2528) เป็นต้น

#### ประเภทของอาจารย์ตามมิติทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรม อาจารย์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน พบว่าได้มีการจำแนกอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา ออก เป็นประเภทต่างๆ ตามลักษณะของแนวคิด ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์ แต่ละประเภท แม้จะใช้เกณฑ์และมุมมองที่ต่างกันแต่ก็ช่วยให้มองเห็นภาพ ของวัฒนธรรม อาจารย์ในกลุ่มต่างๆได้ในระดับหนึ่ง ประเภทของอาจารย์ดังกล่าวจำแนกเป็นดังนี้



สโนว์ (Snow, 1959) แบ่งอาจารย์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ อาจารย์ทางวิทยาศาสตร์ และอาจารย์ทางมนุษยศาสตร์ ซึ่งคล้ายกับที่ลอนดอน (London, 1978) แบ่งไว้เป็น 2 ประเภทเช่นกัน แต่ลอนดอนรวมวัฒนธรรมอาจารย์ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไว้ด้วยกัน และเพิ่มอาจารย์สายวิชาชีพเข้ามา คลาร์ก (Clark, 1963) แบ่งอาจารย์ออกเป็น 4 กลุ่ม 1) อาจารย์สอน (the teacher) 2) อาจารย์นักวิจัย (the researcher) 3) อาจารย์นักปฏิบัติ (the demonstrator) 4) อาจารย์ที่ปรึกษาภายนอก (the consultant) และล่าสุด เคเรเมอร์ (Kremer, 1991) แบ่งอาจารย์ออกเป็น 8 ประเภท คือ 1) อาจารย์ดีพร้อม (all stars) คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติทุกภารกิจของอาจารย์คือ ทั้งการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ 2) อาจารย์สอนดี วิจัยเด่น (researchers and teacher) 3) อาจารย์สอนเก่ง บริการเยี่ยม (teachers and good citizens) 4) อาจารย์นักวิจัยไม่บริการ (researchers and good citizens) 5) อาจารย์นักวิจัย (researchers) 6) อาจารย์รักการสอน (teachers) 7) อาจารย์พลเมืองดี (good citizens) 8) อาจารย์ไม่มุ่งพันธะใด ๆ (uninvolved)

ในประเทศไทย แสงว รัตนมงคลมาศ (2528) แบ่งอาจารย์ออกเป็น 10 ประเภท ดังกล่าวแล้วข้างต้น

อุทัย เลาหวิเชียร (2530) ได้จำแนกอาจารย์ออกเป็น 3 ประเภท กลุ่มแรก คือ อาจารย์ข้าราชการ อาจารย์กลุ่มนี้จะมีลักษณะของข้าราชการเต็มตัว ยึดกฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ยึดถือระบบอาวุโส ทั้งทางด้าน วัยวุฒิ คุณวุฒิ และตำแหน่งทางราชการ นิยมความสงบ เรียบง่าย แต่งกายเรียบร้อยถูกระเบียบ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป มีทัศนคติที่ดีและผูกพันกับหน่วยงาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่สนใจทำวิจัย เขียนตำราหรือบทความวิชาการ อาจารย์กลุ่มที่สอง เป็นอาจารย์เสรีนิยม อาจารย์กลุ่มนี้ชอบแต่งกายตามสบาย ไม่ค่อยพิถีพิถันในชีวิต ชอบการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ต่างๆ และระบบอาวุโส เป็นผู้มีอุดมการณ์ชอบแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ให้ความสำคัญกับการทำวิจัย การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มุ่งแสวงหาชื่อเสียง และความสำเร็จของชีวิตจากนอกมหาวิทยาลัย อาจารย์กลุ่มที่สามเป็นอาจารย์ผสม

ผลงาน จะจัดเข้ากลุ่มแรกก็ไม่ชัดเจนจะอยู่ในกลุ่มที่สองก็ยังไม่ใช่ อาจารย์กลุ่มนี้เป็นพวกเสียงเงียบข้างมากในมหาวิทยาลัย จะไม่ค่อยเข้ามายุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ชอบใช้ชีวิตสันโดษ หลีกเลี่ยงความยุ่งยากต่างๆ มีความคิดเห็นบางอย่างร่วมกับกลุ่มอาจารย์เสรีภาพ แต่มักไม่ลงมือปฏิบัติ

ลิขิต อีร์เวคิน (2537) แบ่งอาจารย์ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเภทที่เป็นครู เป็นผู้ที่มีความรู้ อุทิศชีวิตให้กับการสอนมีความสัมพันธ์กับผู้เรียนในลักษณะครูและลูกศิษย์ อาจารย์ประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับงานสอนมาก มุ่งหวังหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นคนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถออกไปประกอบอาชีพ และมีอนาคตแจ่มใส มีลักษณะอนุรักษ์นิยม มีเจตนาดีและมุ่งมั่นในวิชาชีพ ภูมิใจในความเป็นครู มีจิตใจเสียสละเพื่อส่วนรวม

2. ประเภทที่เป็นอาจารย์ สอนวิชาการ อาจารย์ประเภทนี้มีฐานะเป็นผู้สอนในสถาบันการศึกษา เป็นผู้ให้ความรู้ทางวิชาการ แต่จะละเลยหรือไม่เน้นการให้ค่านิยม จริยธรรม คุณธรรมต่อนักศึกษา โดยถือว่าตนมีหน้าที่ให้ความรู้ทางวิชาการต่อนักศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้รับการสอนเป็นไปตามหน้าที่ ระหว่างผู้ให้ความรู้ และผู้รับความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์ในลักษณะส่วนตัว อาจารย์ในกลุ่มนี้จะพยายามไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นลำดับ

3. ประเภทที่เป็นวิทยากร อาจารย์ประเภทนี้มีความรู้เฉพาะเรื่อง และชอบรับเชิญไปบรรยายในที่ต่าง ๆ เนื้อหาและเวลาที่บรรยายจะเป็นระยะเวลาสั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับผู้ฟังบรรยายในลักษณะการซื้อขายสินค้า วิทยากรเป็นผู้ขายสินค้า ผู้ฟังเป็นผู้ซื้อสินค้า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันในระยะยาว

4. ประเภทขายเสียง ได้แก่ นักวิชาการที่ดูเหมือนมีความรู้หลายเรื่องแต่ไม่ลุ่มลึก มีวาทะศิลป์ในการพูด ทำตัวเป็นทั้งอาจารย์และวิทยากรชอบพูดในที่สาธารณะ

## วิธีการศึกษาวัฒนธรรม

เรื่องของวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และมีความหมายในหลายมิติ การศึกษาวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ไม่ง่าย ยังไม่มีวิธีการใดที่จะศึกษาวัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทั้งนี้แล้วแต่ระดับของวัฒนธรรมที่ทำการศึกษา บางมิติจะมีความชัดเจนอยู่แล้วตั้งแต่ต้น แต่บางมิติค่อนข้างเลือนลอย แม้จะศึกษานานเป็นเดือน ๆ ก็อาจจะยังสรุปถึงวัฒนธรรมที่ต้องการศึกษาไม่ได้อย่างชัดเจนว่าเป็นอะไร (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2533; Schein, 1988) การศึกษาวัฒนธรรมในยุคแรก ๆ จะใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นส่วนใหญ่ เช่น การศึกษาของสโนว์ (Snow, 1959) แกฟ และวิลสัน (Gaff and Wilson, 1971) ต่อมาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเริ่มเข้ามามีบทบาทในการวิจัยมากขึ้น ได้รับการยอมรับมากขึ้น และพบว่าการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีความเหมาะสมกับการศึกษาวัฒนธรรม (Becher, 1984; Schein, 1988) ซาเท (Sathe, 1985) กล่าวว่า วัฒนธรรม ศึกษาได้จากสิ่งที่กลุ่มใช้ร่วมกัน (shared things) จากสิ่งที่สมาชิกในกลุ่มพูดเหมือนกัน (shares sayings) จาก พฤติกรรมที่กลุ่มทำร่วมกัน (shared doing) และอารมณ์ความรู้สึกที่กลุ่มมีร่วมกัน (shared feeling) วิธีการศึกษาวัฒนธรรม ทำได้ด้วยการซักถาม (ask) การสังเกต (observation) การศึกษาเอกสาร (read) และการรับรู้ถึงความรู้สึกของกลุ่ม ซายน์ (Schein, 1988) กล่าวถึงวิธีการศึกษาวัฒนธรรมว่าสามารถทำได้ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ การวิเคราะห์สิ่งที่เป็นวัตถุที่สร้างขึ้นหรือใช้กันอยู่ในองค์การ และการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม เพื่อทราบถึงการรับรู้ของคนในองค์การ (group interviews) สุภาวงศ์ จันทวานิช (2533) กล่าวถึงการศึกษาวัฒนธรรมว่าควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะเรียกชื่ออื่น เช่น การวิจัยภาคสนาม (field research) การวิจัยแบบมานุษยวิทยา (anthropological research) หรือการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic research) ที่ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเข้าไปมีส่วนร่วมพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการในกรณีที่ต้องการสร้างสมมุติฐานทฤษฎีใหม่ ๆ ตลอดจนข้อเท็จจริงใหม่จากที่เคยรู้กันมาแต่ดั้งเดิม และเมื่อต้องการสร้างทฤษฎี หรือกฎเกณฑ์ของศาสตร์สำหรับสภาพที่ยังขาดทฤษฎีของตนเองเพราะทฤษฎีทางสังคมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม (context) เป็นสำคัญ แต่ละสังคมมีสภาพแตกต่างกัน จึงไม่อาจใช้กฎเกณฑ์เดียวกันมาอธิบายได้ ในกรณีนี้เราจะใช้

วิธีการเชิงคุณภาพก่อน เพื่อสร้างสมมุติฐาน แล้วใช้วิธีการเชิงปริมาณมาช่วยทดสอบแล้ว ย้ำความเชื่อถือได้ของสมมุติฐาน ที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการ ศึกษาวัฒนธรรม ที่มาร์แชล (Marshall, 1991) เสนอไว้ว่าการศึกษาคความเชื่อ ความรู้สึก และ คุณภาพชีวิตของนักวิชาการควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเพื่อให้ได้ทฤษฎีพื้นฐาน (grounded theory) ซึ่งจะเป็นทฤษฎีที่ติดกับข้อมูลที่เป็นจริงของกลุ่มประชากรที่ศึกษาวิธีการ เชิงคุณภาพที่ใช้จะเป็น การสังเกต การสัมภาษณ์ทั้งแบบตัวต่อตัว (face to face interaction) และการสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจุดความสนใจเฉพาะ (focus group interview) และตามด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ที่สร้างจากข้อมูลที่ได้จากข้อมูลที่ได้จากวิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งจะเป็นแบบสำรวจที่ติดกับ ข้อมูลจริง (grounded questionnaire) ช่วยให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสะท้อนถึง ความเป็นจริงเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษาจริง

โดยสรุปแล้ววิธีการศึกษาวัฒนธรรมที่นิยมใช้กันมีอยู่ 3 ลักษณะคือ

1. การศึกษาวัฒนธรรมด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การศึกษาของแกฟและวิลสัน (Gaff and Wilson, 1971) เรื่อง "Faculty culture and interdisciplinary study" การศึกษาของ แมคแดเนียลและ สตัมป์ (McDaniel and Stumpf, 1993) ที่ศึกษาเรื่อง "The organizational culture: Implication for nursing service" และการวิจัยของไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) เรื่องวัฒนธรรมการ ทำงานของคนไทย เป็นต้น

2. การศึกษาวัฒนธรรมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

- 2.1 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (indepth interview) เช่น การ ศึกษาของคลาร์ก (Clark, 1985) เรื่อง "Listening to the professoriate" การศึกษาของเบอร์ตัน (Burton, 1991) ศึกษาเรื่อง "The hidden web : Faculty culture in a small four years public university" เป็นต้น

- 2.2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต และการเข้าไปมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาของจอร์จ (George, 1987) เรื่อง "University teaching across

culture : Lesson from US Fulbrighter" และการศึกษาของประเสริฐ จริยากุล (2536) "เรื่องการศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช" เป็นต้น

3. การศึกษาวัฒนธรรมด้วยวิธีผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งทำกันอยู่ 2 ลักษณะ คือ

3.1 ศึกษาเชิงคุณภาพ แล้วตามด้วยการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้อง เช่น การศึกษาของมาร์แชล (Marshall, 1991) ที่ศึกษาเรื่อง "Integrating a qualitative and quantitative assessment of the quality of academic life" ซึ่งใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group) แล้วตามด้วยแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (validity check) และการศึกษาของเกิร์ตซ์และคณะ (Geert and others, 1990) ที่ศึกษา เรื่อง "Measuring organizational cultures : A qualitative and quantitative study across twenty cases" วิธีที่ใช้ศึกษาคือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและตามด้วยแบบสำรวจ

3.2 ศึกษาเชิงปริมาณก่อน แล้วตามด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาของมาจี (Magee, 1990) ที่ทำการศึกษาเรื่อง "A study of faculty cultures in relation to divisional affiliation at selected two year agricultural and technical college" ซึ่งใช้การสำรวจเพื่อให้ได้ภาพกว้างก่อนแล้ว จึงสัมภาษณ์เพิ่มเติม จากกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (key informants) เพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ

จากการทบทวนเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาวัฒนธรรมนิยมใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่ละวิธีมีจุดเด่นและข้อจำกัด ถึงแม้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพค่อนข้างจะมีบทบาทสูงในการศึกษาวัฒนธรรม แต่การวิจัยเชิงปริมาณก็ได้ลดความสำคัญลง และเป็นวิธีการที่ต้องใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมของคนจำนวนมาก เช่น การศึกษาเปรียบเทียบต่างวัฒนธรรม (cross culture research) การศึกษาวัฒนธรรมต่างสาขาวิชา (cross disciplinary research) (Triandis, 1972) การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นการบุกเบิกงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมอาจารย์ของไทย ผู้วิจัยต้องการได้ภาพที่กว้างของวัฒนธรรมอาจารย์ไทยโดยทั่วไป เพื่อเป็น

ความรู้พื้นฐานในเรื่องนี้ มิได้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันใดสถาบันหนึ่งโดยเฉพาะ และต้องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมอาจารย์สาขาวิชาต่าง ๆ จึงเลือกใช้วิธีผสมผสานระหว่างวิธีการเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

อนึ่งการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน การทำวิจัยครั้งเดียวจึงอาจจะได้ข้อค้นพบที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงหวังให้การวิจัยนี้เป็นการกระตุ้นให้มีการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ที่ลึกซึ้งและจริงจังในโอกาสต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย