

แนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การพรรคการเมืองไทย เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ ผู้วิจัยขอนำเอาแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเสนอพอเป็นสังเขป อันประกอบไปด้วย พรรคการเมืองและปัญหาพรรคการเมืองไทย แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นสถาบันทางการเมือง แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมสังคมไทยและวัฒนธรรมการเมือง ตลอดจนทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะเสนอไปตามลำดับดังต่อไปนี้

พรรคการเมืองและปัญหาพรรคการเมืองไทย

คำว่า “พรรคการเมือง” ตามหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีอุดมการณ์และความคิดทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมืองตามวิถีการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยกลุ่มบุคคลนี้สามารถรวมกันเป็นพรรคการเมืองได้อย่างมีเสรีภาพตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและแสวงหาการสนับสนุนจากประชาชนเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจในการปกครองประเทศโดยชอบธรรม¹

พรรคการเมืองถือเป็นกลไกหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองในแนวทางประชาธิปไตย เป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้ระบบการเมืองมีความมั่นคง มีเสถียรภาพโดยทำหน้าที่ระดมประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลการปกครองประเทศในอีกแง่หนึ่ง พรรคการเมืองเปรียบเสมือนเป็นความหวังของประชาชนผู้เลือกให้สมาชิกเหล่านั้นเข้าไปเป็นตัวแทนในการบริหารประเทศโดยคาดหวังว่าพรรคจะดำเนินตามนโยบายและสานต่อแนวนโยบายของพรรคทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน²

อย่างไรก็ตามในรอบ 60 กว่าปีที่ผ่านมา ปรากฏว่ามีพรรคการเมืองได้เกิดขึ้นอย่างมากมาย แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นพรรคการเมืองที่เชื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริงทำให้ความนิยมในพรรคนั้นๆ ลดลง เมื่อพรรคเหล่านั้นไม่ได้รับการสนับสนุนก็ต้องยุบเลิกลง แสดงให้เห็น

¹ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “พรรคมหาชน การเมืองเพื่อมวลชน,” มติชน (5 ตุลาคม 2538) : 27.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

ถึงความอ่อนแอของระบบพรรคการเมืองไทย ซึ่งปัญหาที่ทำให้พรรคการเมืองที่มีอยู่ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพของความอ่อนแอ นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ³ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง พรรคการเมืองขาดอุดมการณ์ กล่าวคือ พรรคการเมืองไม่มีอุดมการณ์ของตนเองที่จะยึดเหนี่ยวร่วมกันระหว่างบรรดาสมาชิกหรือที่มีอยู่ก็คลุมเครือไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะยึดถือเป็นหลักปฏิบัติได้ ประการที่สอง นโยบายของพรรคการเมืองไม่ชัดเจน กล่าวคือ นโยบายของพรรคการเมืองต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ประชาชนไม่สามารถแยกแยะได้ว่าพรรคการเมืองใดก็มีแนวนโยบายการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างไร ประการที่สาม พรรคการเมืองยังคงยึดมั่นบุคคลที่เป็นผู้นำ ไม่มีหลักการที่ยึดมั่นจึงทำให้การคงอยู่และบทบาทของพรรคการเมืองขึ้นอยู่กับผู้นำของพรรคเป็นส่วนใหญ่ ประการที่สี่ สมาชิกพรรคการเมืองขาดระเบียบวินัย ทำให้พรรคการเมืองขาดเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง การโยกย้ายหรือการเปลี่ยนพรรคการเมืองของสมาชิกพรรคจึงเกิดขึ้นเสมอ ประการที่ห้า พรรคการเมืองขาดความต่อเนื่องและไม่มีเสถียรภาพ กล่าวคือความต่อเนื่องของพรรคการเมืองมีน้อย เนื่องจากการยึดอำนาจทางการเมืองของทหาร จึงทำให้พรรคการเมืองขาดเสถียรภาพและไม่สามารถพัฒนาพรรคการเมืองให้มั่นคงต่อไปได้ ประการที่หก พรรคการเมืองขาดฐานสนับสนุนจากประชาชนอย่างแท้จริง เพราะพรรคการเมืองไม่ได้ขยายสาขาพรรคออกไปสู่ประชาชนในระดับท้องถิ่น อีกทั้งพรรคการเมืองยังเน้นบทบาทในรัฐสภาเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้บทบาทต่อประชาชนโดยตรงมีน้อย ประการที่เจ็ด คณะทหารและข้าราชการยังคงมีอำนาจและมีทัศนคติต่อพรรคการเมืองในทางที่ไม่ดี จึงทำให้เกิดการแข่งขันและต่อสู้ระหว่างสถาบันในระบบราชการกับพรรคการเมืองและส่งผลให้พรรคการเมืองไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เท่าที่ควร ประการที่แปด พรรคการเมืองมีจำนวนมากเกินไป กล่าวคือ กฎหมายเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถตั้งพรรคการเมืองได้ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย จึงทำให้เกิดพรรคการเมืองขึ้นเป็นจำนวนมาก และการแข่งขันระหว่างพรรคการเมืองเหล่านี้ส่งผลให้ไม่มีพรรคการเมืองใดสามารถจะจัดตั้งรัฐบาลเสียงข้างมากได้ ซึ่งส่วนผลกระทบโดยตรงต่อประเทศชาติด้วย ประการที่เก้า พรรคการเมืองขาดแคลนเงินทุนเพื่อการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้ง จึงทำให้พรรคการเมืองจะต้องอาศัยหรือพึ่งพากลุ่มบุคคลที่สามารถให้การสนับสนุนเงินทุนแก่พรรคได้และในที่สุดบทบาทของพรรคการเมืองจึงถูกกำหนดโดยบุคคลจำนวนน้อยที่มีอิทธิพลทางการเงินต่อพรรค ประการที่สิบ ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้นำพรรคกับประชาชนเกี่ยวกับบทบาทของพรรคการเมือง กล่าวคือผู้นำพรรคการเมืองให้ความสำคัญ

³ กนก วงษ์ตระหง่าน, พรรคการเมืองไทย (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536),

ต่อบทบาทพรรคการเมืองในเรื่องการแข่งขันเลือกตั้งเป็นหลัก ในขณะที่ประชาชนมุ่งหวังให้พรรคการเมืองมีบทบาทเพื่อการแก้ไขปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในท้องถิ่นของตน จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่พอใจ และก่อให้เกิดการชุมนุมเรียกร้องสิทธิต่างๆ ตามมา

จากปัจจัยที่เป็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้สถาบันพรรคการเมืองของไทยไม่พัฒนาไปเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่ใช้ระบอบการปกครองแบบเดียวกัน ดังจะเห็นได้ว่าแม้ประเทศไทยจะมีระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมายาวนานกว่า 60 ปี แล้วก็ตาม แต่สถาบันพรรคการเมืองของไทยก็ยังคงล้มลุกคลุกคลาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมืองและการปกครองของประเทศด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความเข้มแข็งให้กับสถาบันพรรคการเมืองอย่างเร่งด่วน

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นสถาบันทางการเมือง

สถาบันทางการเมืองถือเป็นสถาบันหลักที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบการปกครองและการบริหารประเทศ หากประเทศใดมีสถาบันการเมืองที่เข้มแข็ง ก็ย่อมสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Samuel P. Huntington ได้กล่าวไว้ในคำขึ้นต้นของบทแรกในหนังสือชื่อ *Political Order in Changing Society* ว่า "ความแตกต่างทางการเมืองระหว่างประเทศต่างๆ ที่สำคัญที่สุดไม่ได้อยู่ที่รูปแบบของการปกครอง แต่อยู่ที่ระดับความสามารถของการปกครอง"⁴ คำกล่าวของฮันติงตันดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสถาบันทางการเมือง

อย่างไรก็ดี ในสังคมแบบดั้งเดิมนั้นสถาบันทางการเมืองยังไม่ค่อยมีบทบาทและความสำคัญมากนัก เนื่องจากพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลจะมีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งเป็นตัวกำหนด และปัจจัยนั้นก็คือนิคม ปกครองของสังคม ซึ่งปทัสถานของสังคมดั้งเดิมนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เช่น เชื่อและเป็นที่ยอมรับกันว่า กษัตริย์คือ สมมติเทพที่ทรงปกครองแผ่นดินหรือยอมรับในสภาวะถูกปกครองอย่างไรมนุษยธรรมโดยอ้างว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากกรรมเก่า เป็นต้น เราจึงพบว่าสังคมแบบดั้งเดิมนั้นจะมีเสถียรภาพทางการเมืองการปกครองในระดับสูงดังเช่นการปกครองของจีนและซียิปต์สมัยก่อน ต่อมาเมื่อสังคมมีการสร้างความเป็นทันสมัย มีการค้นพบและนำเอา

⁴ Samuel P. Huntington, *Political order in Changing Societies* (New Haven : Yale University Press, 1973), p. 1

เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น วัฒนธรรมแบบเก่าๆ จะถูกทำลายไป วัฒนธรรมแบบใหม่ที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของสังคมใหม่จะเข้ามาแทนที่ บุคคลในสังคมจำเป็นต้องปรับแบบแผนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจสังคมที่เป็นทันสมัย กลุ่มทางสังคมแบบใหม่ๆ ที่รวมตัวกันโดยมีอาชีพ ชนชั้นหรือทักษะเหมือนกันจะเข้าแทนที่กลุ่มเก่าๆ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวแบบเครือญาติ มีเชื้อชาติหรือศาสนาเหมือนๆ กัน ความขัดแย้งในระหว่างผลประโยชน์ในระหว่างกลุ่มต่างๆ ก็จะมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ความจำเป็นที่จะต้องมีสถาบันทางการเมืองเพื่อให้สังคมสามารถคงอยู่และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อกลุ่มทางสังคมเกิดขึ้นมามากสถาบันทางการเมืองจำเป็นต้องมีความซับซ้อนและมีอำนาจมากด้วย แต่ถ้ากลุ่มทางสังคมเกิดขึ้นมากและมีพลังสูง ในขณะที่สถาบันทางการเมืองอ่อนแอแล้ว ปัญหาเรื่องเสถียรภาพทางการเมืองก็จะเกิดขึ้น จากลักษณะดังกล่าว ทำให้ความเป็นสถาบันได้รับความสนใจจากนักวิชาการในแนวสถาบันการเมืองหลายท่าน และมีการให้นิยามความหมายคำว่า "ความเป็นสถาบัน" ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ความเป็นสถาบัน หมายถึง "กระบวนการที่ทำให้การดำเนินการทางสังคมมีลักษณะที่เป็นทางการและมีมาตรฐานซึ่งช่วยรักษาค่านิยมของสังคมและช่วยสร้างกระบวนการเพื่อการควบคุมในสังคม"⁵

ความเป็นสถาบัน คือ "การพัฒนาแบบแผนของการปะทะสังสรรค์ในสังคม (social interaction) ใดๆ ที่แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ กฎหมาย ประเพณีและพิธีกรรมใดๆ ความเป็นสถาบันนี้ทำให้เราสามารถคาดหมายพฤติกรรมทางสังคมได้ว่าจะเป็นอย่างไร"⁶

Milton J. Esman อธิบายความหมายของสถาบันเอาไว้ว่า ได้แก่ "องค์การที่สร้าง รักษาและป้องกันไว้ ซึ่งความสัมพันธ์อย่างมีปทัสถานและแบบแผนของการกระทำ ตลอดจนจนถึงการปฏิบัติต่างๆ และการจัดบริการทั้งหลายที่มีคุณค่าต่อสิ่งแวดล้อม"⁷

⁵ John T. Zdzieny, *Dictionary of social science* (Washington D.C.: Public Affair Press, 1959), p. 168.

⁶ G. A. Theoderson and A. G. Theoderson, *A Modern Dictionary of Sociology* (New York : Thomas Y. Crowell, 1969), p. 208.

⁷ Milton J. Esman, "The Institution Building Concept" in *An interim Appraisal*. (Pittsburgh : University of Pittsburgh, 1968), p. 1.

Henry P. Fairchild นิยามความหมายของสถาบันว่า หมายถึง "แบบกระบวนของพฤติกรรมที่มีอยู่มีความสลับซับซ้อน ทำหน้าที่ประสานการจัดระบบควบคุมและสนองตอบความต้องการพื้นฐานให้แก่สังคม"⁸

S.P. Huntington ให้ความเห็นว่า ความเป็นสถาบัน คือ "กระบวนการซึ่งองค์การและกระบวนการต่างๆ ใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณค่าและเสถียรภาพ"⁹

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความเป็นสถาบันในที่นี้ คือ กระบวนการในการพัฒนาองค์การ ตลอดจนกระบวนการที่องค์การนั้นใช้เพื่อให้เป้าหมายลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเป็นสถาบันนี้ยังมีระดับที่แตกต่างกันไปอีกด้วย กล่าวคือ ในสังคมหนึ่งๆ ประกอบด้วยสถาบันหลายสถาบัน ซึ่งมีกลุ่มหรือองค์การต่างๆ เป็นองค์ประกอบ โดยในแต่ละกลุ่มหรือองค์การต่างๆ เหล่านี้ บางก็สามารถเกาะตัวกันได้เป็นอย่างดี บางก็รวมกันได้เพียงชั่วคราวแล้วก็สลายไป บางก็มีความเป็นปึกแผ่น มีสมาชิก และมีกฎระเบียบต่างๆ มากมาย ในขณะที่บางกลุ่มหรือบางองค์การกลับไม่มีพิธีรีตองมาก ในทางการเมืองก็เช่นกัน สถาบันการเมืองจะประกอบด้วยกลุ่มหรือองค์การต่างๆ มากมาย เช่น รัฐบาล พรรคการเมือง กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น แต่ละกลุ่มหรือแต่ละองค์การต่างก็มีระดับของความเป็นสถาบันทางการเมือง (political institutionalization) ที่แตกต่างกันไป หรือกล่าวได้ว่าต่างก็มีระดับของการพัฒนาแตกต่างกันไปนั่นเอง ซึ่งการที่เราจะรู้ว่ากลุ่มใดหรือองค์การใดมีระดับของความแข็งแกร่งหรือพัฒนามากน้อยกว่ากันนั้น Huntington ได้เสนอปัจจัยในการวัดไว้ 2 ประการ คือ¹⁰

1. ขอบเขตของการสนับสนุน (scope of support) หมายถึง ขอบเขตที่องค์การและกระบวนการทางการเมืองสามารถดำเนินกิจกรรมในสังคม ถ้าองค์การใดมีชนชั้นสูงเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ และมีจำนวนสมาชิกของกลุ่มน้อย ขอบเขตขององค์การจะจำกัดหรือแคบ แต่ถ้าองค์การใดมีสมาชิกจำนวนมาก ขอบเขตของการดำเนินการขององค์การก็จะกว้างขวางซึ่งเราจะพบว่าองค์การใดที่ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากและมาจากหลายกลุ่ม หลายชนชั้นแล้ว องค์การนั้นมักจะมีระดับของการพัฒนาสูง

⁸ Henry P. Fairchild, *Dictionary of Sociology and Related Science* (New Jersey : Littlefield, Adam & Co., 1970), p. 157.

⁹ Huntington, *Political Order in Changing Societies*, p. 12.

¹⁰ *Ibid.*, pp. 12-24.

2. ระดับของความเป็นสถาบัน (level of institutionalization) องค์การใดจะทรงไว้ซึ่งคุณค่าความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกของสังคมได้ จะต้องมียอดประกอบ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

2.1 ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) องค์การใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้ดี องค์การนั้นจะมีระดับของความเป็นสถาบันสูง ตรงกันข้าม องค์การใดมีความยืดหยุ่นน้อย องค์การนั้นก็จะมีระดับของความเป็นสถาบันต่ำ

ส่วนในการที่เราจะรู้ว่าองค์การใดมีความสามารถในการปรับตัวมากน้อยเพียงใดนั้นอาจดูได้จากตัวแปรที่สำคัญ คือ อายุ และในการวัดอายุขององค์การตลอดจนกระบวนการขององค์การอาจทำได้ 3 วิธีคือ

2.1.1 วัดอายุจากการก่อตั้ง กล่าวคือ องค์การใดที่ก่อตั้งมานาน องค์การนั้นก็จะมีระดับความเป็นสถาบันในระดับสูง เช่น พรรคประชาธิปัตย์ได้ก่อตั้งมานานกว่าพรรคความหวังใหม่ โดยหากใช้มาตรการในเรื่องของอายุจากการก่อตั้งมาเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการปรับตัวแล้ว เราก็อาจกล่าวได้ว่า พรรคประชาธิปัตย์มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีกว่าพรรคความหวังใหม่ จึงมีแนวโน้มว่าจะมีความชอบธรรมและมีเสถียรภาพ หรือมีระดับความเป็นสถาบันสูงกว่าด้วย

2.1.2 วัดจากรุ่น (generations) กล่าวคือ ถ้าองค์การใดมีผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยสันติวิธีหลายรุ่น กว่าองค์การนั้นก็จะมีระดับความสามารถในการปรับตัวมากกว่าองค์การที่มีผู้นำเพียงรุ่นเดียว

2.1.3 วัดจากหน้าที่ของค์การ โดยปกติแล้วองค์การจะถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ใด ๆ เมื่อบรรลุสู่เป้าหมายแล้ว องค์การนั้นก็จะมีหน้าที่ใดมากระทำต่อ เพื่อที่องค์การนั้นจะอยู่รอดและดำเนินต่อไปได้ องค์การจำเป็นต้องหาหน้าที่อื่นๆ มากระทำต่อไปอีก ดังนั้นองค์การใดที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมโดยมีการเปลี่ยนหน้าที่หลักๆ ได้ โดยที่ไม่ก่อให้เกิดการสลายตัวของค์การนั้นจะมีระดับของความเป็นสถาบันสูงด้วย

2.2. ความซับซ้อน (complexity) องค์การใดที่มีความซับซ้อนสูง องค์การนั้นจะมีความเป็นสถาบันสูง ความซับซ้อนในที่นี้หมายถึงการที่องค์การมีหน่วยงานย่อยหรือสาขาแยกออกไปไม่ว่าจะอยู่ในรูปของสายงานหรือหน้าที่ และรูปแบบของหน่วยงานย่อยนี้มีความแตกต่างกันด้วย องค์การใดที่ประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อยที่แตกต่างกันจำนวนมาก ความสามารถขององค์การในการที่จะคงไว้ซึ่ง

ความจงรักภักดีจากบรรดาสมาชิกก็จะมีมาก เช่น เรามององค์การของระบบราชการไทย เราจะพบว่าในแต่ละกระทรวงจะมี กรม กอง แผนกต่างๆ มากมาย ซึ่งหน่วยงานย่อยเหล่านี้จะทำหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในการสนองตอบต่อข้อเรียกร้องเบื้องต้น เป็นผลให้การดำเนินงานของระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งในส่วนสังคมแบบดั้งเดิมซึ่งมีระดับของความซับซ้อนน้อย มีหน่วยงานหลักไม่กี่องค์การ ในแต่ละองค์การก็ขาดการแบ่งส่วนภายในหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นหน่วยงานย่อยๆ เมื่อสังคมวิวัฒนาการไป การสร้างความทันสมัยจะเป็นตัวที่ก่อให้เกิดการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ เพิ่มมากขึ้น นั่นคือ ข้อเรียกร้องที่คนมีต่อระบบจะเพิ่มขึ้นทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ ถ้ารัฐบาลขาดระบบย่อยหรือหน่วยงานย่อยในระดับกลางคอยรองรับและสนองตอบต่อข้อเรียกร้องพื้นฐานแล้ว ข้อเรียกร้องจะเพิ่มทวีขึ้นและจะกลายเป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้รัฐบาลเปลี่ยนไปได้ ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ความซับซ้อนขององค์การจะช่วยให้เกิดเสถียรภาพกับองค์การนั้นได้

2.3. **ความเป็นอิสระ (autonomy)** องค์การทางการเมืองใดที่ไม่ขึ้นกับกลุ่มทางสังคมหรือพฤติกรรมของกลุ่มใดๆ องค์การนั้นจะมีความเป็นสถาบันสูง นั่นคือความเป็นอิสระจะสัมพันธ์กับตัวแปร 2 ประการคือ องค์การทางการเมืองกับกลุ่มทางสังคม ความเป็นสถาบันทางการเมืองในแง่นี้หมายถึงการพัฒนาองค์การทางการเมืองและกระบวนการซึ่งไม่เฉพาะเพื่อการแสดงออกถึงผลประโยชน์ของกลุ่มทางสังคมใดๆ ฉะนั้น *องค์การทางการเมืองใดที่เป็นเครื่องมือหรือรับใช้ผลประโยชน์ให้กับกลุ่มใดๆ เช่น ครอบครัว เครือญาติ หรือชนชั้นถือได้ว่าองค์การนั้นขาดความเป็นอิสระและขาดความเป็นสถาบัน* ดังนั้นถ้าพิจารณาจากพรรคการเมืองซึ่งเป็นองค์การทางการเมืองที่สำคัญองค์การหนึ่ง อาจกล่าวได้ในแง่ที่ว่า พรรคการเมืองที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มชาวนา หรือนักธุรกิจ จะมีความเป็นอิสระน้อยกว่าพรรคที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของกลุ่มทางสังคมหลายๆ กลุ่ม และจะมีระดับของความเป็นสถาบันต่ำกว่าด้วย

ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการทางการเมืองก็มีลักษณะเช่นเดียวกับองค์การทางการเมืองกล่าวคือ จะแตกต่างกันไปตามระดับของความเป็นอิสระ กระบวนการนี้ในระบบการเมืองที่ทันสมัยมีไว้เพื่อลดบทบาทที่ใช้กำลังรุนแรงให้น้อยลง และเพื่อจำกัดอิทธิพลจากความมั่งคั่งไม่ให้เข้าสู่ระบบได้ แต่ถ้าระบบการเมืองใดมีนักการเมืองที่อยู่ใต้อิทธิพลของนายทหารไม่กี่คน หรืออยู่ใต้อิทธิพลเงินตราแล้วถือได้ว่าระบบตลอดจนกระบวนการทางการเมืองนั้นขาดความเป็นอิสระ

นอกจากนี้ เมื่อสังคมทันสมัยยิ่งขึ้น คนกลุ่มใหม่ๆ ก็พยายามเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มขึ้น ในระบบการเมืองที่มีระดับของความเป็นอิสระขององค์การทางการเมืองต่ำ พรรคการเมืองเป็นตัวแทนของคนบางกลุ่ม ผู้นำทางการเมืองสับเปลี่ยนกันเองในหมู่เครือญาติ คนกลุ่มใหม่นี้จึงจำเป็นต้อง

หาทางเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการเพิกเฉยต่อระบบปฏิบัติขององค์กรนั้น ซึ่งกระบวนการทางการเมืองของคนกลุ่มใหม่ๆ มักจะอยู่ในลักษณะของการใช้กำลังรุนแรง อันจะเป็นผลเสียต่อระบบการเมืองเอง

2.4. ความเป็นปึกแผ่น (coherence) ของการใดที่มีความเป็นปึกแผ่นสูง องค์กรนั้นจะมีความเป็นสถาบันสูงด้วยความเป็นปึกแผ่นขององค์กรนี้ เราอาจดูได้จากความเห็นพ้องต้องกันในขอบเขตของหน้าที่และกระบวนการต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะในบรรดาสมาชิกที่ทำกิจกรรมหรือตื่นตัวอยู่เสมอ ซึ่งในทางทฤษฎีนั้น องค์กรอาจมีความเป็นอิสระโดยปราศจากความปึกแผ่น และอาจมีความเป็นปึกแผ่นแต่ขาดความเป็นอิสระ แต่ในข้อเท็จจริงทางปฏิบัตินั้น ทั้งความเป็นอิสระและความเป็นปึกแผ่นจะดำเนินไปด้วยกัน ความเป็นอิสระจะกลายเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเป็นปึกแผ่น มีศักดิ์ศรีและแนวพฤติกรรมที่เป็นของตัวเอง

Samuel P. Huntington ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของพรรคการเมืองในประเทศต่างๆ พบว่าพรรคการเมืองมีขั้นตอนในการพัฒนาอยู่ 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นที่เป็นกลุ่มย่อย (factions) ที่ขาดการสนับสนุนอย่างกว้างขวางจากประชาชน เนื่องจากกำลังแสวงหาแนวทางและจุดยืนของตนเองอยู่
2. ขั้นที่เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ (polarization) ตามลักษณะของอุดมการณ์หรือแนวความคิดที่คล้ายคลึงกัน โดยมีการจัดองค์การที่เป็นรูปเป็นร่าง มีแนวทางและมีจุดยืนที่ชัดเจน
3. ขั้นที่กำลังขยายตัว (expansion) ออกไปอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการจัดโครงสร้างและการแบ่งแยกหน้าที่ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ
4. ขั้นที่พัฒนาเป็นสถาบัน (institutionalization) ที่มีเสถียรภาพและพร้อมที่จะทำหน้าที่ของพรรคการเมืองได้อย่างเต็มที่

จากลักษณะความสำคัญของสถาบันการเมืองดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของการสร้างสถาบันทางการเมืองที่มีสมาชิกของกลุ่ม หรือองค์การทางการเมืองเป็นองค์ประกอบ โดยสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การต่างๆ เหล่านี้ต่างก็มีความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนแบบแผนการปฏิบัติต่างๆ ที่แสดงออกต่อพรรคแตกต่างกันไปตามการกลมกลืนของวัฒนธรรมในสังคมไทย ดังนั้นสิ่งที่ควรคำนึงถึงอีกประการหนึ่งในการศึกษาเรื่องสถาบันการเมือง ก็คือ ตัวแปรเกี่ยวกับวัฒนธรรมสังคมไทย

วัฒนธรรมสังคมไทย

การทำความเข้าใจวัฒนธรรมสังคมไทยนั้น แนวคิดเรื่องระบบอุปถัมภ์เป็นทางเลือกหนึ่งที่ได้นำมาใช้เพื่ออธิบายโครงสร้างสังคมไทย แนวคิดนี้ได้ชี้ให้เห็นความจริงข้อหนึ่งว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการกำหนดสถานภาพของบุคคลลดหลั่นจากบนลงมาสู่ล่าง นั่นคือ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีโครงสร้างที่เน้นความแตกต่างระหว่างตำแหน่งซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์ที่มีฐานะตำแหน่งสูงกว่าและผู้รับอุปถัมภ์ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า¹¹ แอ้งส์ มองว่า โครงสร้างสังคมไทยประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ในแนวดิ่งโดยตลอดทั้งสังคม¹²

ในเรื่องดังกล่าว ม.ร.ว. อคิน รพีพัฒน์¹³ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นผลมาจากความเชื่อของคนไทยในเรื่องบุญกรรมและเรื่องตายแล้วเกิดใหม่ เช่น ความเชื่อที่ว่าผู้ที่เกิดมาท่ามกลางเงินทองมีทรัพย์สิน อำนาจ วาสนา เป็นเพราะกรรมที่ทำไว้แต่ปางก่อน คนเราเกิดมาไม่เท่าเทียมกันด้วยเหตุที่บุญบารมีที่ได้สั่งสมไว้แต่ปางก่อนแตกต่างกัน ทำให้คนไทยยอมรับความแตกต่างในฐานะตำแหน่งที่ลดหลั่นเป็นขั้นๆ ว่าเป็นสิ่งที่เป็นธรรมชาติและธรรมดา และยึดถือความแตกต่างเป็นหลักสูงสุดของฐานะตำแหน่งในการจัดระเบียบทางสังคม

เมื่อมีการยึดถือความแตกต่างในระดับสูงต่ำของฐานะตำแหน่งเป็นหลัก จึงพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันในฐานะตำแหน่งเป็นแบบที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดระเบียบทางสังคมในด้านพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่สำคัญและเห็นได้ง่ายก็คือ ความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่-ผู้น้อย หรือ ความสัมพันธ์แบบลูกพี่-ลูกน้อง ความสัมพันธ์แบบดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความไม่เสมอภาคในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจการเมืองหรือสังคมก็ตาม ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะนี้เองที่เรียกว่า ความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์

¹¹ อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุณินทร์พันธ์, ระบบอุปถัมภ์ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 1.

¹² Lucien M. Hanks, "The Thai Social Order as Entourage and Circle," in *Change and Persistence in Thai Society*, eds. G. William Skinner and A. Thomas Kirch, (Ithaca and London : Cornell University Press, 1975), pp. 197 – 218.

¹³ อคิน รพีพัฒน์, "โครงสร้างสังคมไทยและปัญหาเกี่ยวกับเกษตรกรรมในการพัฒนา," เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการเรื่องระบบอุปถัมภ์กับการวิเคราะห์สังคมการเมืองและเศรษฐกิจไทย ความเป็นไปได้และข้อจำกัด เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีนาคม 2525. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ในแนวดิ่งที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีทรัพยากรต่างกัน ทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงทรัพย์สินแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นอำนาจทางการเมือง สิทธิพิเศษทางสังคม เป็นต้น ผู้อุปถัมภ์อยู่ในฐานะที่เป็นเจ้าของทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และเป็นที่ต้องการของผู้รับอุปถัมภ์ ผู้รับอุปถัมภ์มักจะทราบว่าการเข้าเป็นผู้รับอุปถัมภ์หรือเป็นลูกน้องของใคร ตนต้องการอะไร เช่น การคุ้มครองทางการเมือง หรือทางสังคม หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือฐานะทางเศรษฐกิจ การที่ผู้รับอุปถัมภ์ทราบก็โดยเหตุที่ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนต้องการและมักจะเป็นสิ่งที่น้อยคนจะสามารถให้แก่ตนได้ แต่ผู้รับอุปถัมภ์จะไม่สามารถคาดการณ์ได้แน่ชัดว่า ผู้อุปถัมภ์จะให้ตนหรือไม่และเพียงใด นอกจากนั้นแล้วผู้รับอุปถัมภ์ซึ่งเรียกว่า “ลูกน้อง” จะไม่ทราบแน่ชัดว่า ผู้อุปถัมภ์ซึ่งเรามักเรียกว่า “เจ้านาย” จะต้องการให้ตนทำอะไรให้บ้าง เพื่อที่ตนจะได้ในสิ่งที่ตนประสงค์ เช่น ชำราชากรชั้นผู้น้อยที่สร้างความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นพิเศษ อาจจะต้องทำอะไรมากกว่าหน้าที่ในโรงงาน เช่น อาจเข้าไปรับใช้งานในบ้านของเจ้านายและอื่นๆ เป็นต้น หรือลูกไร่ลูกนาที่กับเจ้าของที่ดินแบบอุปถัมภ์อาจต้องสนับสนุนลูกพี่ เจ้าของที่ดินในทางการเมือง เช่น ลงคะแนนเสียงเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยหาเสียงให้ หรืออาจถึงขนาดต้องกำจัดศัตรูคู่แข่งของผู้อุปถัมภ์ก็ได้

จะเห็นได้ว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์มีส่วนได้เปรียบอยู่ในเนื้อหาของความสัมพันธ์ (คือมีฐานอำนาจในการต่อรองสูงกว่า) ทั้งนี้เพราะผู้อุปถัมภ์จะเป็นหนึ่งในไม่กี่คนที่มีทรัพยากรมากเพียงพอที่จะช่วยให้ลูกน้องจนพอใจได้ ดังนั้นผู้อุปถัมภ์จึงเป็นผู้เลือกที่จะให้การอุปถัมภ์แก่ใครและเป็นผู้กำหนดว่าผู้รับอุปถัมภ์ควรให้บริการอะไรแก่ตน การที่ผู้อุปถัมภ์จะได้เปรียบมากน้อยเพียงไร หรือผู้รับอุปถัมภ์จะถูกเอาเปรียบมากน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของสิ่งของที่ผู้รับอุปถัมภ์ประสงค์ประการหนึ่ง และอุปสงค์ อุปทานของสิ่งที่ผู้อุปถัมภ์ต้องการจากผู้รับอุปถัมภ์ประการหนึ่ง เช่น กรณีการเลือกตั้งผู้รับอุปถัมภ์อาจได้รับการปฏิบัติอย่างดี เพราะคะแนนเสียงของเขามีความสำคัญต่อผู้อุปถัมภ์ เป็นต้น

โดยทั่วไปจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ในท้องถิ่นไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะหลังๆ ได้ ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ตามความหมายในอุดมคติคือการที่ผู้อุปถัมภ์คอยปกป้องค้ำจุนผู้รับอุปถัมภ์ ผู้รับอุปถัมภ์ก็จะทำงานรับใช้ให้บริการแก่ผู้อุปถัมภ์เป็นการแสดงความกตัญญู คำสามัญที่ใช้เรียกผู้อุปถัมภ์ (patron) และผู้รับอุปถัมภ์ (client) ก็เป็นคำในระบบครอบครัวคือ “ลูกพี่” และ “ลูกน้อง” ดังนั้นบทบาทในอุดมคติของผู้อุปถัมภ์ (patron) กับผู้รับอุปถัมภ์ (client) ก็คือบทบาทของบิดากับบุตรหรือพี่กับน้องนั่นเอง

คำว่า "เจ้าพ่อ" ก็เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์เช่นกัน ซึ่งมักจะใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้องต่อสาธารณชน พวกนี้จะมีลูกน้องที่อาจเป็นนักเลงหรือมือปืนที่เป็นผู้รับอุปถัมภ์ซึ่งพร้อมที่จะรับใช้นายคือ "เจ้าพ่อ" ในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นได้

ในเรื่องเดียวกันนี้ เจมส์ ซี สกอตต์¹⁴ (James C. Scott) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ดังต่อไปนี้

สกอตต์เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ทางศีลธรรม ผลการขยายตัวของเศรษฐกิจเชิงพาณิชย์ และการเข้าไปเกี่ยวข้องของอำนาจรัฐมีผลทำให้ความสัมพันธ์ทางศีลธรรมเปลี่ยนแปลงไปเป็นความสัมพันธ์ที่มีการแข่งขันต่อรองกันมากขึ้น

บทความของ อคิน รพีพัฒน์ เรื่อง "ระบบอุปถัมภ์และโครงสร้างชนชั้นในสมัยรัตนโกสินทร์"¹⁵ อคิน ได้แสดงให้เห็นถึงการจัดระเบียบสังคมในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ (พ.ศ.2325 -2417) ว่า มีการจัดลำดับชั้นของบุคคลลดหลั่นลงมาตามศักดิ์นาที่มีอยู่ พวกไพร่กับทาสถูกจัดให้ขึ้นกับนายโดยการสักเลก ความสัมพันธ์ระหว่างไพร่กับนายหรือข้าราชการชั้นผู้น้อยกับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่และเจ้านายมีลักษณะเป็นระบบอุปถัมภ์ระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างตามฐานะและศักดิ์นา ทั้งนายกับไพร่ต่างเสนอบริการแก่กันและกัน อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะการจัดการปกครองดังกล่าวมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ตามระบบอุปถัมภ์อย่างเป็นทางการ อคินพบว่ายังมีลักษณะของระบบที่ไม่เป็นทางการแอบแฝงอยู่ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับไพร่หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่กับข้าราชการชั้นผู้น้อยหาได้เป็นลำดับชั้น แต่มีการอุปถัมภ์กันในลักษณะที่ไพร่หรือข้าราชการชั้นผู้น้อย แม้กระทั่งพ่อค้าชาวจีนก็นิยมที่จะเข้าไปพึ่งพานายที่มีอำนาจมากกว่านายโดยตรง ทั้งนี้ก็โดยเหตุว่าถ้าตนสามารถมีนายที่มีศักดิ์นาสูงกว่า เจ้านายโดยตรงของตน ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทเกี่ยวเนื่องด้วยผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นวัตถุ เช่น ข้าวของเงินตราหรือไม่ใช่วัตถุ เช่น การเลื่อนฐานะตำแหน่ง หรือถ้ากระทำผิด นายของตนก็ไม่สามารถทำอะไรตนได้เพราะตนได้พึ่งใบบุญของนายที่มีอำนาจเหนือนายโดยตรงของตน

¹⁴ James C. Scott, "Patron - Client Politics and Political Change in Southeast Asia," in *Friends, Followers and Factions : A Reader in political clientelism*, eds. Steffen W. Schmidt Laura Guasti, Carl H. Lende and James C. Scott, (California : University of California Press, 1977).

¹⁵ อคิน รพีพัฒน์, *สังคมไทยสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518), หน้า 1-30.

ลักษณะของความสัมพันธ์ตามระบบอุปถัมภ์ที่ไม่เป็นทางการนี้เอง ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารบ้านเมืองเป็นอย่างมาก

ในบทความเรื่อง "การจัดระเบียบของสังคมในรูปบริวารและแวดวง" แองส์¹⁶ พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าการจะเข้าใจสังคมไทยได้นั้น แนวคิดที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ แองส์ได้ขยายความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์จากกลุ่มเล็กๆ ขึ้นมาเป็นความสัมพันธ์ที่กว้างขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับบริวาร (entourage) และแวดวง (circle) เป็นความพยายามของแองส์ที่จะสร้างแนวคิดที่มีพลังอธิบายสังคมไทยทั้งหมดว่าสอดคล้องประสานกันด้วยระบบอุปถัมภ์

ในขณะที่ เจเรมี เอช. เคมป์¹⁷ ในบทความเรื่อง "ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ในการศึกษาสังคมไทย" ได้โต้แย้งแองส์ว่า ไปไกลเกินไปในอันที่จะวิเคราะห์สังคมไทยทั้งสังคมโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์เพียงอย่างเดียว เคมป์ยอมรับว่าแนวคิดดังกล่าวนี้ใช้ได้โดยเฉพาะในงานวิจัยในระดับจุลภาค การให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์ในการวิเคราะห์สังคมไทย อาจทำให้ได้ภาพว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการประนีประนอมต่อรองกันระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ และเป็นสังคมที่ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ซึ่งในความคิดของเคมป์แล้ว การก่อรูปของสหพันธ์ชาวจีน ชาวนา สหภาพแรงงาน และสมาพันธ์กรรมกรในช่วงทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา เป็นสิ่งที่แสดงถึงการรวมตัวระหว่างผู้ที่มีประโยชน์ร่วมกัน หรือมีอุดมการณ์ร่วมกันโดยแสดงออกมาในรูปของขบวนการชาวนา¹⁸ เคมป์ เห็นด้วยกับแองส์ในแง่ที่ว่า สังคมไทยมีการยึดถือระบบอาวุโสอย่างชัดเจน ไม่มีคู่ความสัมพันธ์ใดที่มีความสัมพันธ์อย่างเท่าเทียมกัน สังคมไทยมีการจัดระเบียบของบุคคลตามฐานะสูงต่ำ ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ว่า ลักษณะของความสัมพัทธ์ตามฐานะตำแหน่งเป็นลักษณะเดียวกับการจัดระเบียบทางสังคมแบบอุปถัมภ์ ซึ่งในแง่ทฤษฎีเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เป็นทางการ ต้องแยกออกจากความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ระบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เป็นทางการที่ฝังตัวอยู่ในองค์การหรือสังคมที่มีการจัดระเบียบเป็นแบบที่เป็นทางการ เช่น ระบบราชการ

¹⁶ Hanks, "The Thai Social Order..." p. 197 - 210.

¹⁷ Jeremy H. Kemp, "A Tail Wagging the Doc; the patron - client model in Thai studies," in *Private patronage and public power political clientelism in the modern state*, ed. Christopher Chapham (London : Frances Printer, 1982).

¹⁸ Andrew Turton, *Thailand : Roots of Conflict* (Nottingham : Spokesman Bertrand Bussell House, 1978).

เคมพ์ เห็นว่าการจะเข้าใจสังคมไทยในแนวคิดแบบอุปถัมภ์นั้น ควรจะต้องมีการจัดประเภทของความสัมพันธ์ โดยให้ปลายข้างหนึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจโดยสิ้นเชิง และปลายอีกข้างหนึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบเครือญาติ (continuum) สำหรับข้อที่เกี่ยวกับเครือญาตินั้นเคมพ์ได้ชี้ให้เห็นว่าระบบบริวารครอบคลุมไปถึงครอบครัว ในอีกข้อหนึ่งเราจะพบความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนตัว

ความสัมพันธ์แบบแบ่งเป็น 2 ขั้วนี้ อาจถือเป็นรูปแบบอุดมคติ ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ที่ “แท้จริง” จะอยู่ช่วงกลางระหว่าง 2 ขั้วนี้ แต่จะเป็นจุดใดนั้นขึ้นอยู่กับรายละเอียดของข้อมูล แต่ก็เห็นได้ชัดว่าเป็นจุดที่อยู่ใกล้ขั้วอำนาจสุดโต่ง อันเป็นจุดที่นายจะบีบบังคับเอาบริการมากที่สุดจากไพร่และไพร่ก็จะทำเช่นเดียวกับได้รับจากนาย ในทำนองเดียวกัน จุดนี้จะเป็นจุดที่อยู่ห่างจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ เพราะมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่หวังผลประโยชน์จากกันและกัน แต่ความสัมพันธ์ทางเครือญาติเป็นความสัมพันธ์ที่กำหนดให้มาแต่กำเนิดที่ไม่สามารถวัดได้จากการเก็งผลประโยชน์ส่วนตัว

ความคิดของเคมพ์ ในการแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 2 ขั้วนี้ ได้รับการขยายความโดย ฮันส์ ดีเตอร์ เบ็ชเตด ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

ในบทความเรื่อง “โครงสร้างสังคมอย่างเป็นทางการกับกฎเกณฑ์พฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรในชนบทของไทย - ตัวแบบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์” เบ็ชเตด ได้กล่าวไว้ว่า¹⁹ ความคิดในเรื่องระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม ก็ยังคงปรากฏให้เห็นได้ในชนบทไทย หรือในระบบราชการ เบ็ชเตด เห็นว่า อย่างน้อยรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์นั้นยังคงอยู่ในความคิดของคนไทย การรับรู้ถึงการคงอยู่ของระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์จะปรากฏให้เห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ยังคงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่แพร่หลายภายในระบบราชการทหารและพลเรือน รวมถึงนักการเมืองด้วย เครือข่ายของระบบอุปถัมภ์ยังเป็นลักษณะเด่นที่ชนชั้นผู้นำในระบบราชการได้รักษาและคงไว้ซึ่งกลุ่มบริวารผู้ติดตามด้วยความจงรักภักดี แม้ว่าระบบ “ศักดินา” จะถูกเลิกล้มไปแล้วก็ตาม

¹⁹ อมรา พงศาพิชญ์ และ ปรีชา คุวินทร์พันธ์, ระบบอุปถัมภ์, หน้า 1-4.

บทความของ โยชิฟูมิ ทามาดา²⁰ ในเรื่อง ““อิทธิพล” และ “อำนาจ” การเมืองไทยด้านที่ไม่เป็นทางการ” ในเรื่องดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพ่อค้านักธุรกิจ นักการเมือง และข้าราชการในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทามาดาใช้คำว่าไม่เป็นทางการซึ่งตรงกับบทความของ อีริค วูลฟ์²¹ บทความในเรื่อง “ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อนและผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ในสังคมที่ซับซ้อน” วูลฟ์ เชื่อว่าภายใต้การจัดระเบียบสังคมที่ซับซ้อนเช่น สังคมในเมืองหรือในระบบราชการนั้น ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการระหว่างเครือญาติ เพื่อนและผู้อุปถัมภ์ยังมีบทบาทอยู่มาก วูลฟ์ เห็นว่าในโครงสร้างขององค์การ หรือสังคมที่ซับซ้อนนั้น ระบบอุปถัมภ์ (รวมทั้งเครือญาติและเพื่อน) ยังมีบทบาทอยู่มาก องค์การสมัยใหม่ที่มีการจัดระเบียบสังคมแบบราชการ (bureaucracy) มักจะมีการจัดองค์การที่เป็นทางการและมีโครงสร้างคล้ายๆ กัน บางครั้งความสำเร็จของระบบขององค์การสมัยใหม่ทำให้เกิดจากความสัมพันธ์แบบทางการไม่ หากแต่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวในรูปแบบต่างๆ ที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย

ทามาดา ใช้แนวคิดหลัก (key concepts) สองแนวคิด หรือ เรื่องของอิทธิพลและอำนาจ ระหว่างข้าราชการกับพ่อค้านักธุรกิจ และระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง การจะเข้าใจการเมืองการปกครองของสังคมไทยนั้นจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและอิทธิพลในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมักจะไม่ได้รับการพิจารณาอย่างเพียงพอ ในลักษณะนี้จะเห็นว่าการวิเคราะห์แบบอุปถัมภ์ในลักษณะที่วูลฟ์ได้กล่าวถึง และที่ทามาดาได้นำมาประยุกต์ใช้จึงเป็นประโยชน์ต่อการที่จะเข้าใจถึงพลวัตของกระบวนการเมืองได้ดีขึ้น

แนวคิดเรื่องระบบอุปถัมภ์ดังกล่าวข้างต้น เป็นหนึ่งในแนวคิดด้านวัฒนธรรมสังคมไทยที่ใช้ในการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของสังคมไทยที่มีผลต่อบทบาทและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกขององค์การทางการเมือง นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมสังคมไทยอีกหลายประการที่ส่งผลต่อความเป็นสถาบัน โดยมีผู้ศึกษาเรื่องดังกล่าวไว้มากมาย และได้แสดงทัศนะไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

²⁰ โยชิฟูมิ ทามาดา, “อิทธิพล และ อำนาจ” การเมืองไทยด้านที่ไม่เป็นทางการ, *รัฐศาสตร์สาร* 46 (ธันวาคม 2537) : 75-79.

²¹ Eric R. Wolf, “Kinship, Friendship and Patron – Client Relations in Complex Societies,” in *The Social Anthropology of Complex Societies*, ed. Michael Banton (London : Tavistock publications, 1963).

เพ็ญศรี กาญจนมัย ได้อธิบายวัฒนธรรมสังคมไทยไว้ว่า สังคมไทยเป็นสังคมเกษตร มีชีวิตเรียบง่ายและยึดถือประเพณีเก่าๆ ทางพุทธศาสนาตลอด มีความกตัญญู มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูล และเชื่อฟังผู้ใหญ่ ในปัจจุบันเริ่มมีความเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจ จากการผลิตเพื่อยังชีพมาสู่การผลิตเพื่อขายเปลี่ยนค่านิยมจากอาชีพเกษตรกรรมมาเป็นรับราชการและทำงานในธุรกิจเอกชน สังคมเมืองเริ่มมีบทบาทมากขึ้นทำให้เกิดลักษณะความเห็นแก่ตัวมากขึ้น ความกตัญญูและความอ่อนน้อมถ่อมตัวลดความสำคัญลง²²

สุนทร โคมิน²³ ได้ศึกษาพบว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่ความเป็นปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีบทบาทสำคัญ โดยเชื่อว่าลักษณะทั่วไปของค่านิยมของสังคมไทยทางด้านจิตวิทยาสามารถแบ่งได้เป็น 9 ประการ ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยคือ

1. การเห็นความสำคัญของตนเองสูง (ego orientation)
2. การมีความกตัญญูรู้คุณ (grateful relationship orientation)
3. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ราบรื่น (smooth interpersonal relationship orientation)
4. การมีความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวตามโอกาส (flexibility and adjustment orientation)
5. การมีความรู้สึกมักน้อยและพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ (religiopsychical orientation)
6. การเห็นคุณค่าทางการศึกษาและสมรรถภาพการทำงาน (education and competence orientation)
7. การรักความเป็นอิสระหรือเป็นไท (interdependence orientation)
8. การรักความสนุกสนาน (fun – pleasure orientation)
9. การมีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (achievement – task orientation)

สุนทร โคมิน²⁴ อธิบายพฤติกรรมการแสดงออกของคนในสังคมไทยด้วยพื้นฐานของสังคม 6 ประการ คือ

1. เป็นสังคมที่มีโครงสร้างและความผูกพันอย่างหลวม ๆ (the "loose structure") เป็นสังคมที่มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มสังคมอื่นๆ เช่น ญี่ปุ่นและ

²² เพ็ญศรี กาญจนมัย, พัฒนาการเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สมัยปัจจุบัน (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2537), หน้า 274-277.

²³ สุนทร โคมิน, รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย : เครื่องมือในการสำรวจวัด (กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522), หน้า 159-256.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 3-14.

จีน ไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่มีความผูกพันทั้งในครอบครัวและการทำงาน

2. เป็นสังคมที่เน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (the "individualism") เนื่องจากไม่มีการระบุสิทธิและหน้าที่ให้ชัดเจนจึงทำให้เกิดลักษณะความเป็นอิสระในความคิดและการปฏิบัติ ส่งผลให้การแสดงออก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ของคนไทยขึ้นอยู่กับค่านิยมในแต่ละบุคคล ลักษณะดังกล่าว ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง²⁵ อธิบายเพิ่มเติมในเรื่องเดียวกันนี้ว่า คนไทยถือหลักต่างคนต่างอยู่ไม่ชอบรวมกลุ่ม ดังสำนวนที่ว่า "บ้านใคร ใครอยู่ อุใคร ใครนอน" หรือ "ธุระไม่ใช่" ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลควรจะยึดหลักเกรงใจกัน ซึ่งหมายถึงการไม่เรียกร้องบังคับให้คนอื่นทำในสิ่งที่เขาไม่ยอมทำ

3. เป็นสังคมพุทธศาสนา (The "buddhism") วัฒนธรรมในสังคมไทยได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธ โดยจำลองทางพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อความคิดในการดำรงชีวิตในสังคมไทย เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เน้นผลกรรมของแต่ละบุคคล ความเชื่อดังกล่าวนี้มีส่วนส่งเสริมความเป็นปัจเจกชนในคนไทย

4. เป็นสังคมระบบเจ้าขุนมูลนาย (the "entourage") ในสังคมไทยมีการแบ่งชั้นอำนาจให้ความสำคัญต่อผู้มีอุปการะคุณ ความผูกพันนี้ไม่สม่ำเสมอแน่นอน ในบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือมีผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง

5. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (the "afflictive society") เนื่องจากไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและการเคารพตนเองต่ำ จึงต้องการให้สังคมยอมรับในบทบาทของตนเอง

6. สังคมที่มีระบบพระเดชพระคุณ (the "moral – amoral") "พระคุณ" คืออำนาจทางด้านคุณงามความดี ความรักความผูกพัน ความคุ้มครอง ความกตัญญูรู้คุณต่อผู้ที่ให้การอุปถัมภ์ "พระเดช" คืออำนาจที่ไม่ได้มาจากคุณงามความดี อำนาจที่ได้มาจากการข่มขู่สร้างกลัว การใช้อำนาจเพื่อต้องการเด่นดังในสังคม ประเด็นเรื่องของอำนาจ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง²⁶ ได้อธิบายว่า คนไทยนิยมแสดงความนอบน้อมและให้ความเคารพต่อบุคคลผู้มีอำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปตามพิธี ซึ่งแสดงถึงฐานะสูงต่ำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง การศึกษาของ Daniel Wit²⁷ ได้กล่าวสนับสนุนข้อสรุปข้างต้นว่า ค่านิยมของคนไทย พบว่าคนไทยถูกปลูกฝังค่านิยมว่า ควรปฏิบัติตนนอบน้อม เคารพต่อ

²⁵ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, *ลักษณะประจำชาติ* (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2530), หน้า 10-30.

²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 10-13.

²⁷ Daniel Wit, *Thailand : Another Vietnam* (New York : Scriber 1980), p. 124.

ผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า เพราะถือว่าผู้มีบุญวาสนาจึงควรได้รับการเคารพยกย่องและได้รับสิทธิพิเศษ

นอกจากลักษณะแสดงออกของคนในสังคมไทยข้างต้น Daniel Wit²⁸ ได้อธิบายค่านิยมของคนไทยเพิ่มเติมว่า คนไทยชอบความโอ้อ่า กล่าวคือ คนไทยจะแสดงลักษณะนิสัยในการรักเกียรติของตนออกมาด้วยการแสดงความโอ้อ่า เพื่อให้คนอื่นยอมรับความสำคัญของตน เช่น ชอบเครื่องแบบ ชอบมีตำแหน่งทางราชการที่ให้อำนาจและได้รับเกียรติยกย่อง ชอบแสดงตัวเป็นผู้รู้และชอบการยกยอจากผู้อื่น ชอบการแต่งกายและมีทรัพย์สินที่แสดงความมั่งคั่ง

ค่านิยมของสังคมไทยอีกอย่างหนึ่งคือ คนไทยมีความสุภาพอ่อนโยน จากการศึกษาของประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง²⁹ พบว่าจากอิทธิพลของศาสนาพุทธ คนไทยถูกปลูกฝังให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ น้ำใจกว้างขวางและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คนไทยมีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน และมีชื่อเสียงในการต้อนรับแขกหรือคนแปลกหน้าที่มาเยี่ยมเยียนอย่างอบอุ่นด้วยน้ำใจจริง คนไทยนิยมความจริงใจและนิยมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่คิดเอาเปรียบผู้อื่น

สำหรับเรื่อง พฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลในสังคมนั้น อัมพร วัชจรรุฒิสักดิ์³⁰ พบว่า การตัดสินใจ การประพฤติปฏิบัติใดๆ ของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ สืบเนื่องมาจาก สิ่งที่เขาได้รับการอบรมหรือเรียนรู้มาจากสังคมนั้นเอง กล่าวคือ เมื่อบุคคลเข้ามาดำเนินการใดๆ ในองค์การ เขาก็จะนำเอาความรู้ ทักษะ ค่านิยมต่างๆ ที่ได้รับการอบรมเรียนรู้จากวัฒนธรรมสังคมของเขามาปรับร่วมเข้ากับทั้งของสมาชิกคนอื่นๆ และของกฎเกณฑ์ต่างๆ ในองค์การหรือหน่วยงานที่เขาเข้าไปเป็นสมาชิก แนวการประพฤติปฏิบัติต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การขึ้น

ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

ประเด็นเรื่องวัฒนธรรมองค์การนั้น สมยศ นาวิการ ได้เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปรัชญา ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมที่สร้างขึ้นร่วมกันขององค์การ ซึ่งผู้บริหารและ

²⁸ Ibid., p. 124.

²⁹ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, ลักษณะประจำชาติ, หน้า 10-13.

³⁰ อัมพร วัชจรรุฒิสักดิ์, บทสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532), หน้า 25-30.

สมาชิกในองค์การยอมรับมาปฏิบัติตามปทัสสถานขององค์การหากไม่สามารถปฏิบัติตามได้ก็ต้องจากองค์การไป ค่านิยมนี้จะเป็นรากแก้วของวัฒนธรรมที่ชี้ให้เห็นถึงแนวทางหรือสิ่งที่สมาชิกในองค์การควรกระทำและถือปฏิบัติอยู่ วัฒนธรรมองค์การจะเข้มแข็งหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถและการกระทำของผู้บริหารหรือผู้นำองค์การในการปลูกฝังค่านิยมซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ³¹

Edger H. Schein³² ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นแบบแผนวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนดให้ แบบแผนดังกล่าวนี้ผู้ก่อตั้งองค์การหรือผู้นำองค์การเป็นแกนนำในการกำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานเพื่อให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม ทั้งนี้แบบแผนนี้ได้รับการรวบรวมจากประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การในการต่อสู้และเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในองค์การ ซึ่งรวมกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การได้ด้วย

จากความหมายวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวข้างต้น **สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การคือลักษณะค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมและบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ**

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว การเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก แม้ว่านักวิชาการจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างเกี่ยวกับคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การ แต่ส่วนใหญ่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีคุณลักษณะดังนี้³³ ประการแรก เป็นค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำแตกต่างกันออกไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรมเพราะไม่ใช่สิ่งที่มีหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ประการที่สอง เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ประการที่สาม เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประการที่สี่ เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หมายถึงสมาชิกในองค์การคิด เชื่อและทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำ

³¹ สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์ (กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2538), หน้า 333.

³² Edgar H. Schein, "The Role of Founder in Creating Organizational Culture,"

Organizational Dynamics (1983) : 13 – 14.

³³ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์ (กรุงเทพฯ : โพรเพล, หน้า 14 – 20).

เล่าเป็นระยะเวลาจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป นั่นคือ สิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียม บรรทัดฐานของวัฒนธรรม ประเด็นนี้ Schein³⁴ เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือความคิดคำนึง (drop out of awareness) ของคนในองค์การ เพราะเป็นการเรียนรู้กันของกลุ่มคนที่ใช้เวลานานจนสมาชิกของกลุ่มยอมรับและติดตรึงฝังแน่นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจจนไม่อาจที่จะตระหนักถึงมัน ประการที่ห้า การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การที่พึงพาการใช้สัญลักษณ์ เช่นการเลือกสรรผู้สมัครชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในหนึ่งงานนั้น ประการที่หก เป็นสิ่งที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมนั้นไม่ได้มีจุดกำเนิดอยู่เพียงแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียวเท่านั้น วัฒนธรรมอาจเกิดจากหลายๆ แหล่ง ซึ่งทำให้องค์การหนึ่งอาจมีได้หลายวัฒนธรรมที่เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมย่อยๆ ปรากฏอยู่ทั่วไปในองค์การ ดังนั้นในองค์การที่ปรากฏทั่วๆ ไปที่ตั้งสมมติฐานว่ามีเพียงวัฒนธรรมเดียวเท่านั้นที่แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การนั้น ในทางปฏิบัติแล้วภายใต้วัฒนธรรมที่เป็นหนึ่งเดียวกัมนั้นยังประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยๆ อีกซึ่งรู้จักกันในนาม "subculture"³⁵ ในประเด็นดังกล่าวโจแอน มาร์ตินและเดบรา เมเยอร์สันพบว่า องค์การสมัยใหม่มักมีวัฒนธรรมองค์การปรากฏในหลายลักษณะดังต่อไปนี้ควบคู่กัน คือ ประการแรก มีวัฒนธรรมหลักขององค์การ (integration perspective) ซึ่งหมายความว่าสมาชิกองค์การส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องบางเรื่อง ประการที่สอง มีวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม (differentiation perspective) หมายความว่าสมาชิกองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันภายในกลุ่มของตนในเรื่องต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ แต่หากต่างกลุ่มแล้วจะมีค่านิยม ความเชื่อส่วนใหญ่ต่างกัน ประการที่สาม ไม่ปรากฏวัฒนธรรมองค์การอย่างเด่นชัด (ambiguity perspective) นั่นคือสมาชิกองค์การมีค่านิยม ความเชื่อตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง และไม่ชัดเจนบ้างจนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผนที่แน่นอนได้ ถ้าจะมีความเห็นพ้องกันก็คงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในบางสถานการณ์เท่านั้น³⁶ ซึ่งวัฒนธรรมของสังคมและองค์การสมัยใหม่มักเป็นเพียงสิ่งที่มีสมาชิกสังคมหรือสมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งเห็นพ้องต้องกันเท่านั้น เพราะสังคมและองค์การสมัยใหม่มักประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลายที่มีความแตกต่างกัน แต่ละกลุ่มมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง แต่ก็อาจมีแบบแผนทางวัฒนธรรมบางอย่างที่กลุ่มต่างๆ เห็นร่วมกันบ้าง ในทำนองเดียวกัน พรรคการเมืองก็ย่อมมี

³⁴ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco : Jossey - Bass, 1992), pp. 10 - 15.

³⁵ Joanne Martin, Sim B. Sitkin and Michael Boehm, "Founders and Exclusiveness of Cultural Legacy," in *Frost et.al* (New York : John Wiley & Sun, 1988), p. 101.

³⁶ Joanne Martin and Debra Meyerson, *Organizational Cultures and the Dialectic*, "Channeling and Acknowledgement of Ambiguity" in *Managing Ambiguity and Change* (New York : John Wiley & Sons, 1988), p. 7.

วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวและยังมีวัฒนธรรมของ “กลุ่มย่อยๆ” ในพรรคอีกหลายลักษณะ เช่น พรรคความหวังใหม่ก็มีวัฒนธรรมที่เป็นแกนหลักอยู่ ในขณะที่เดียวกันก็มีวัฒนธรรมของกลุ่มย่อยๆ³⁷ เช่น กลุ่มวังน้ำเย็น กลุ่มอีสานเหนือ กลุ่มอีสานใต้ กลุ่มวาดะห์ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การก่อรูปวัฒนธรรมอาจมีรากฐานมาจากการพัฒนาการหรือประวัติศาสตร์ขององค์การนั้นๆ ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ กระบวนการเลือกสรรบุคลากรในองค์การและกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมขององค์การเองเป็นต้น³⁸ ซึ่งกระบวนการเลือกสรรนั้นคือภารกิจที่องค์การจะพยายามคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยมและการรับรู้ที่สอดคล้องกับองค์การมากที่สุดคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การได้จะต้องเข้าใจและยอมรับค่านิยม บรรทัดฐานและวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ซึ่งก็เท่ากับว่าองค์การไม่เปิดโอกาสให้คนที่มีความเชื่อและความเชื่อไม่ตรงกับองค์การหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อองค์การเข้ามาอยู่ในองค์การเพราะจะยากแก่การอยู่ร่วมกันและยากต่อการบริหารงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทางอ้อมในการก่อรูปวัฒนธรรมองค์การด้วย องค์การแต่ละองค์การมีความเชื่อ ประเพณี ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติของตนและบุคคลจะมีความสำคัญยิ่งในการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากแหล่งกำเนิดนี้ให้แก่องค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ผู้ก่อตั้งองค์การนั่นเอง เพราะเป็นผู้บุกเบิกและรู้ความเป็นมาขององค์การตั้งแต่เริ่มต้นเป็นอย่างดี ซึ่งผู้ก่อตั้งอาจจะใช้วิธีการต่างๆ ในการสร้าง พัฒนาและถ่ายทอดวัฒนธรรมไปยังคนรุ่นใหม่ๆ ได้เลย³⁹

E. Hiller กล่าวว่า สังคม หมายถึง การที่มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปึกแผ่น โดยมีวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อม⁴⁰ ฉะนั้นภายในสังคมนั้นจะต้องประกอบไปด้วยสมาชิกของสังคมคือคนและวัฒนธรรมของสังคมเสมอ ดังนั้นสังคมจะดำรงอยู่ไม่ได้ถ้าหากขาดองค์ประกอบที่สำคัญคือคนและวัฒนธรรม⁴¹

³⁷ “ความหวังใหม่ ยุค 3 ก๊ก มากด้วยปริมาณ มากด้วยปัญหา,” มติชน (3 ตุลาคม 2539) : 2

³⁸ อัมพร วัชชกรวุฒิศักดิ์, บทสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การและการจัดการ, หน้า 21.

³⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

⁴⁰ ไพบุลย์ ช่างเรียน, วัฒนธรรมกับการบริหาร, หน้า 5.

⁴¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

ในประเด็นดังกล่าว พัทยา สายหู แสดงทัศนะเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมนั้นถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งของสังคม มีอิทธิพลต่อระบบอื่นๆ ในสังคม และมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคม⁴²

จากคุณลักษณะและการก่อรูปของวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าจะมีผู้ที่แสดงความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปบ้างในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ของวัฒนธรรม แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ดังนี้ ประการแรก สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การยอมรับ ประการที่สอง ช่วยจัดระเบียบในองค์การ ประการที่สาม ช่วยกำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว กล่าวคือ เป็นการช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในหน่วยงานของตน ประการที่สี่ เป็นการลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ กล่าวคือจากที่ทราบมาแล้วว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การทำอยู่เป็นปกติจนกลายเป็นความเคยชิน ดังนั้นสมาชิกขององค์การสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติ ไม่จำเป็นต้องตัดสินใจมากว่าในแต่ละช่วงเวลาเราจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ประการที่ห้า ช่วยแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ Schein เห็นว่าทุกหน่วยงานมีปัญหาพื้นฐานที่ต้องแก้ไข 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (external adaptation) และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ (internal integration) ให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน ส่วนของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การกำหนดภารกิจหลักและกลยุทธ์ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย การกำหนดมาตรการจัดการบรรลุเป้าหมายและการปรับปรุงแก้ไขหากไม่บรรลุเป้าหมาย ส่วนของการปรับตัวภายในองค์การ เช่น ทำให้สมาชิกมีความเข้าใจและความเห็นร่วมกัน กำหนดคุณสมบัติของสมาชิกและเกณฑ์ในการเข้าร่วมและถอดถอน การจัดสรรอำนาจและสถานภาพแก่สมาชิก ตลอดจนการนิยามความหมายของอุดมการณ์และความเชื่อ ประการที่หก ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติ กล่าวคือ เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกขององค์การส่วนหนึ่งแล้วจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานต่างๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิดวิธีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในหน่วยงาน กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การให้สมาชิกรุ่นใหม่เรียกว่าการหล่อหลอม

⁴² พัทยา สายหู, ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เคล็ดไทย, 2517), หน้า

ขัดเกลาขององค์การ (organizational socialization) ประการสุดท้าย เป็นการสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก⁴³

วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของสมาชิก เช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรมมาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคม เป็นต้น

วัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคม คือช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติและการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง⁴⁴ เช่น สมาชิกที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของพรรคยอมทำงานร่วมกับสมาชิกภายในพรรคได้ในทางตรงกันข้ามสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ย่อมต้องถูกขับออกจากการเป็นสมาชิกพรรคที่ตนสังกัดหรือย้ายไปยังพรรคการเมืองอื่นที่มีแนวอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับตน ซึ่งการที่สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติและการทำงานตามหน่วยงานหรือพรรคที่ตนสังกัดจะเป็นการแก้ไขปัญหาบางประการ เช่น ปัญหาการย้ายพรรคที่มีอยู่เสมอในช่วงก่อนการเลือกตั้งลดความขัดแย้งที่มีอยู่เสมอภายในพรรค การสร้างให้เกิดความซื่อสัตย์ (loyalty) ให้มีต่อพรรค เป็นต้น ดังนั้นเมื่อวัฒนธรรมองค์การมีบทบาทภายในหน่วยงานหลายประการ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

นอกจากนี้วัฒนธรรมยังทำให้เกิดรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆ และมีผลต่อพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม ทำให้ต้องมีการจัดระเบียบทางสังคมขึ้นมา เพื่อเป็นแบบแผนในการติดต่อสัมพันธ์และร่วมมือกันของคนในสังคมในด้านต่างๆ ซึ่งหากกล่าวในลักษณะนี้ การบริหารในสถาบันหรือองค์การต่างๆ ก็ต้องถือว่าเป็นผลมาจากวัฒนธรรมที่มีการกำหนดแบบแผน กฎเกณฑ์ ค่านิยม ทศนคติเพื่อการอยู่ร่วมกันของสมาชิกและความคงอยู่ของระบบสังคมโดยรวม ดังนั้นในการจัดระเบียบทางสังคมจึงมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดกับระบบของวัฒนธรรม ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งสมาคมองค์การหรือสถาบันต่างๆ ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับที่ใหญ่กว่า เช่นใน

⁴³ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์, หน้า 28 - 32.

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

องค์การ สถาบัน เป็นต้น การจัดระเบียบทางสังคมก็เพื่อที่จะรักษาภาวะสมดุลของสังคมไว้ โดยการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายภายในและภายนอก⁴⁵

อัมพร วัชชวรุณศิริศักดิ์ ได้อธิบายไว้ว่า ทุกองค์การมีวัฒนธรรมที่แสดงถึงบุคลิกลักษณะพิเศษเฉพาะตัวขององค์การ วัฒนธรรมนั้นหมายถึงกฎ ระเบียบ ซึ่งโดยส่วนมากไม่ได้มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่สมาชิกในองค์การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นอกจากนี้วัฒนธรรมยังหมายถึงภาษาเฉพาะกลุ่มที่พูดกันในกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์การ มารยาททางสังคม ประเพณีที่มีต่อเพื่อนฝูง ลูกน้อง เจ้านาย บุคคลภายนอกและชนบประเพณีที่แสดงให้สมาชิกได้รู้ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมและควรแสดงออกในองค์การ⁴⁶

วัฒนธรรมที่มีลักษณะข้างต้นนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานและจัดตั้งองค์การขึ้นเป็นสถาบันหนึ่งทางสังคมซึ่งสถาบันนี้จะทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมขึ้นภายในองค์การ เพราะองค์การเปิดโอกาสให้คนหลายๆ คนเข้ามาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มสร้างความรู้สึกร่วมกัน สร้างกฎระเบียบต่างๆ ขึ้นมาเพื่อกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้อยู่ในขอบเขตที่คนอื่นยอมรับได้ ซึ่งในที่สุดสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้องค์การหนึ่งมีความแตกต่างจากองค์การอื่นอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือวัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่องค์การสร้างขึ้นหรือพัฒนาทดัดแปลงขึ้นมา

ฮอฟสเต็ด⁴⁷ (Hofstede) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์การและเสนอว่าวัฒนธรรมจัดเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรภายนอกที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การและแนวทางการบริหารโดยผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมมีได้สามระดับคือระดับสากลทั่วไป ระดับกลุ่มชนและระดับปัจเจกชน ระดับสากลทั่วไปก็คือพฤติกรรมการแสดงออกขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น ระดับกลุ่มชน คือ การแสดงความแตกต่างและการรักษาช่องว่างระหว่างบุคคล ส่วนระดับสุดท้ายคือระดับปัจเจกชน ได้แก่ ความเป็นปัจเจกบุคคลและมีบุคลิกลักษณะเป็นของตนเอง

การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทยนั้นเป็นการศึกษาภาพรวมของสังคมในระดับมหภาค อย่างไรก็ตาม ในระดับจุลภาคซึ่งได้แก่ กลุ่มและองค์การต่างๆ ในสถาบันก็มีวัฒนธรรมเช่นกัน โดยเฉพาะ

⁴⁵ ไพบุลย์ ช่างเรียน, วัฒนธรรมกับการบริหาร, หน้า 15.

⁴⁶ อัมพร วัชชวรุณศิริศักดิ์, บทสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การและการจัดการ, หน้า 20.

⁴⁷ Street H. Hofstede, Theory of Cultural Consequence (Belgium : The Ronald Press, 1987), pp.

อย่างยิ่ง สถาบันทางการเมือง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มหรือองค์การทางการเมืองต่างๆ ก็ย่อมมีวัฒนธรรมการเมืองอันเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคมไทยด้วยเช่นกัน ดังจะได้เสนอต่อไป

วัฒนธรรมการเมือง

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเมืองนั้น นับว่ามีความสำคัญมากในยุคสมัยใหม่ เพราะการจะวิเคราะห์ระบบการเมืองในแง่สถาบันทางการเมืองเพียงอย่างเดียว จะไม่ทำให้เราเข้าใจระบบการเมืองเลย ซึ่งการวิเคราะห์ระบบการเมืองที่ถูกต้องนั้นจะต้องเข้าใจด้วยว่า ผู้เล่นการเมืองในระบบนั้น มองระบบการเมืองอย่างไร มีความเข้าใจและให้คุณค่าต่อสถาบันการเมืองต่างๆ อย่างไร และมีข้อสมมติฐานหรือความเชื่อลึกๆ อย่างไร⁴⁸

ข้อสนับสนุนแนวคิดนี้ เราอาจพบได้ว่าแม้ในประเทศที่มีระบบโครงสร้าง และกระบวนการทางการเมืองเหมือนกันแต่ก็อาจมีระบบการเมืองที่แตกต่างกันในบางครั้งได้ เช่น ทั้งในอังกฤษ และในไทย ต่างก็มีรัฐสภา พรรคการเมือง การเลือกตั้ง แต่ปรากฏว่า การเมืองของอังกฤษมีเสถียรภาพ ลักษณะของการประนีประนอมกันในข้อขัดแย้งทางการเมืองมีมาก ในขณะที่ไทยต้องประสบกับการรัฐประหาร ทหารเข้ายึดอำนาจบ่อยครั้ง จนทำให้การเมืองไร้เสถียรภาพมาโดยตลอด ความแตกต่างระหว่างการเมืองของอังกฤษกับไทยนี้ เราจึงอาจจะอธิบายได้จากตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งคือ วัฒนธรรมทางการเมืองซึ่ง Almond และ Verba ได้กล่าวสนับสนุนแนวความคิดนี้ไว้ว่า ในการพัฒนาประชาธิปไตยนั้น สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าสถาบันทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิในการเลือกตั้งก็ดี พรรคการเมืองก็ดี ก็คือ ระบบการเมืองนั้นจะต้องมีวัฒนธรรมทางการเมืองที่ผสมกลมกลืนกันด้วย⁴⁹

จากความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีผลต่อระบบการเมืองดังกล่าว ทำให้มีนักวิชาการทางการเมืองหลายท่านได้พยายามศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมือง และได้อธิบายความหมายของคำนี้ไว้ในหลายทัศนะด้วยกัน เช่น Jucian W. Pye ได้ให้นิยามของคำว่า วัฒนธรรมทางการเมืองไว้ดังต่อไปนี้

⁴⁸ วิชัย ตันศิริ, วัฒนธรรมการเมืองและการปฏิรูป (กรุงเทพฯ : บริษัทสุทุมและบุตร จำกัด, 2539), หน้า 20.

⁴⁹ Gabriel A. Almond and Sidney Verba, The Civic Culture (Boston : Little Brown and Col, 1965),

“วัฒนธรรมทางการเมือง คือแบบแผนของทัศนคติ ความเชื่อ สภาวะอารมณ์ ความรู้สึกซึ่งเป็นสิ่งที่สั่งการ และมีความหมายต่อกระบวนการทางการเมือง เป็นกรอบของพฤติกรรมของระบบการเมืองนั้นๆ ส่วนประกอบของวัฒนธรรมทางการเมืองมีทั้งอุดมคติทางการเมือง และปทัสถาน ในการดำเนินการของระบบการเมือง กล่าวอีกนัยหนึ่ง วัฒนธรรมทางการเมือง คือ รูปแบบของมิติทางจิตวิทยา และอัตวิสัยของการเมืองที่ปรากฏอยู่ในระบบการเมืองแต่ละระบบ”⁵⁰

Jarol B. Manheim ได้ให้นิยามของวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่า

“วัฒนธรรมทางการเมือง คือแบบแผนของความเชื่อและทัศนคติร่วมที่เกี่ยวกับเป้าหมายอันเดียวกัน ซึ่งจะปรากฏอยู่ในระบบการเมืองใดๆ ในลักษณะที่ว่าจะต้องมีผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานร่วมกัน และการประเมินค่าที่เหมือนกัน ตลอดจนการมีความเห็นพ้องต้องกัน อันเป็นผลจากการที่ได้รับประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์เดียวกัน”⁵¹

Gabriel A Almond กับ G. Bingham Powell Jr. ได้ให้นิยามของวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่า

“เป็นแบบแผนทัศนคติ และความโน้มเอียงต่อการเมืองของบุคคลแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของระบบการเมืองใดๆ แบบแผนของทัศนคติและความโน้มเอียงนี้เป็นเรื่องเชิงอัตวิสัย ซึ่งจะเป็นฐานที่สำคัญอันก่อให้เกิดกิจกรรมทางการเมืองขึ้น ความโน้มเอียงของบุคคลแต่ละคนนี้จะเกี่ยวกับองค์ประกอบหลายอย่าง คือ 1) ความโน้มเอียงทางการรับรู้ หมายถึง ความรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสรรพสิ่งหรือความเชื่อทางการเมืองซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ 2) ความโน้มเอียงทางความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวพัน เกี่ยวข้อง การยอมรับหรือไม่ยอมรับในสรรพสิ่งทางการเมือง และ 3) ความโน้มเอียงทางการประเมินค่า หมายถึง การตีค่าและความคิดเห็นในสรรพสิ่งทางการเมือง ซึ่งมักจะมีการใช้มาตรฐานค่านิยมมาเกี่ยวข้องกับสรรพสิ่ง และเหตุการณ์ทางการเมือง”⁵²

⁵⁰ Lucian W. Pye, “Political Culture.” *International Encyclopedia of the Social Sciences* (1968) : 218.

⁵¹ Jarol B. Manheim, *The Politics Within* (Engle wood Clifts : Prentics Hall, 1975), p. 30.

⁵² Gabriel A. Almond and G. Bingham Powell Jr., *Comparative Politics : A Developmental Approach* (Boston : Little, Brown and Co., 1966), p. 50.

Eric Rowe ได้ให้ความเห็นลักษณะเดียวกันว่า "วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นแบบแผนอย่างหนึ่งของค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติด้านความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลแต่ละคน"⁵³

Gabriel Almond และ James Coleman ได้สรุปไว้ว่า "วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง ทัศนคติและความโน้มเอียงทางการเมืองที่คนมีต่อระบบและส่วนต่างๆ ของระบบการเมืองตลอดจนทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของตนเองที่มีในระบบการเมือง ดังนั้น วัฒนธรรมทางการเมืองของชนชาติหนึ่งๆ ก็คือ ลักษณะทัศนคติและความโน้มเอียงในรูปแบบต่างๆ ของสมาชิกในสังคมที่มีต่อระบบและส่วนต่างๆ หรือกิจกรรมทางการเมืองซึ่งมีอยู่โดยทั่วๆ ไปในชาตินั้นๆ"⁵⁴

Sidney Verba ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง

"ระบบความเชื่อที่เกี่ยวกับแบบแผนของกิจกรรมทางการเมือง และสถาบันทางการเมืองไม่ได้หมายถึง สิ่งต่างๆ ทางการเมืองที่เกิดขึ้นทั้งหมด แต่หมายถึงสิ่งที่ประชาชนเชื่อในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งความเชื่อเหล่านี้อาจจะอยู่ในหลายลักษณะ เช่น ความเชื่อในแง่ประชาธิปไตยที่เป็นจริงในทางการเมือง หรืออาจจะเป็นความเชื่อในเป้าหมาย หรือค่านิยมซึ่งควรจะเข้ามาใช้ปฏิบัติก็เป็นได้"⁵⁵

Milton Yinger ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง ทัศนคติและการอบรมที่บุคคลแต่ละคนได้รับจากระบบการเมืองนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกนิยมหรือไม่นิยมในระบบการเมือง และการประเมินค่าต่อเหตุการณ์ทางการเมือง⁵⁶

จากนิยามที่นักวิชาการให้ไว้นี้ เราอาจจะสรุปได้ว่าวัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง แบบแผนของทัศนคติ หรือความโน้มเอียงทางการเมือง และค่านิยมของบุคคลที่พึงมีต่อระบบการเมืองและส่วนต่างๆ ที่ประกอบเป็นระบบการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลในระบบการเมืองนั้นๆ ด้วย

⁵³ Eric Rowe, *Modern Politics* (London : Routledge and Kegan Paul, 1969), p. 12.

⁵⁴ Almond and Verba, *Comparative Politics*, pp. 12-13.

⁵⁵ Sidney Verba, "Comparative Political Culture," in *Political Culture and Political Development*, eds. Lucian W. Pye and Sidney Verba (Princeton : Princeton University Press, 1965), p. 516.

⁵⁶ Milton Yinger, *Religion, Society and the Individual* (New York : the Macmillan Co., 1962), pp. 380-381.

Almond และ Verba ได้จำแนกวัฒนธรรมทางการเมืองตามลักษณะของความโน้มเอียงทางการเมืองมี 3 ประเภท คือ⁵⁷

1. วัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ (parochial political culture)
2. วัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า (subject political culture)
3. วัฒนธรรมทางการเมืองแบบเข้ามามีส่วนร่วม (participant political culture)

อัลมอนต์และเวอร์บาอธิบายว่า ในกรณีที่บุคคลในสังคมไม่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบทางการเมืองโดยทั่วๆ ไปเลย และไม่มีการรับรู้หรือความเห็นต่อการปฏิบัติงานของสถาบันทางการเมือง ตลอดจนไม่สนใจใยดีหรือไม่คิดว่าตัวเองมีส่วนร่วมทางการเมืองเลย เช่น ในสังคมของชนเผ่าบางเผ่าในแอฟริกาซึ่งระบบสังคมยังคงอยู่ในสภาพดั้งเดิม ไม่มีการแบ่งแยกแยกแยะอำนาจหน้าที่ และบทบาททางการเมืองให้แน่ชัดเฉพาะเจาะจงลงไป (หัวหน้าเผ่ามีอำนาจและบทบาทครอบคลุมทั้งทางด้านศาสนา ประเพณี การเมือง เศรษฐกิจ) เราเรียกว่ามีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ (เฉพาะกลุ่มเล็กๆ เฉพาะเผ่าพันธุ์ของตน ทั้งๆ ที่เผ่าผู้นั้นอาจอยู่ในอาณาเขตของรัฐซึ่งกว้างใหญ่

ในประการที่สอง กรณีที่คนในสังคมมีความโน้มเอียงทางการเมืองในลักษณะที่ยอมรับอำนาจรัฐ เชื่อฟังปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเป็นผลของการตัดสินใจทางการเมืองอย่างเดียว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเมืองโดยทั่วๆ ไป แต่ไม่สนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาทางการเมือง และไม่มีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในฐานะที่จะมีความหมาย มีอิทธิพลต่อการเมือง โดยมีทัศนคติว่าตนกับการเมืองอยู่คนละโลก ไม่เกี่ยวข้องกันและไม่พยายามไปยุ่งเกี่ยวกับการเมือง มีแต่หน้าที่คือคอยเคารพกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ของรัฐบาลเท่านั้น ในกรณีเช่นนี้เรียกว่ามีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า

ในประการสุดท้าย ถ้าประชาชนในสังคมมีความโน้มเอียงทางการเมืองในทางที่เข้าใจระบบการเมืองโดยทั่วๆ ไป มีความรู้ มีความเข้าใจ มีทัศนคติและความเห็นต่างๆ ต่อโครงสร้างและกระบวนการทางการเมืองและการบริหาร ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองมีความรู้สึกว่าเขาสามารถมีอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้ ในกรณีนี้เราเรียกว่ามีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม

⁵⁷ Gabriel A. Almond and Sidney Verba, *The Civic Culture*, p. 3.

อย่างไรก็ตาม อัลมอนด์และเวอร์บ้าย้ำว่าการจำแนกประเภทวัฒนธรรมทางการเมืองออกเป็น 3 ประเภทนี้ ไม่ได้หมายความว่าในสังคมหนึ่งๆ จะมีวัฒนธรรมทางการเมืองประเภทเดียว แต่ในความเป็นจริงแล้ว ประเทศที่คนส่วนมากมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมนั้นก็อาจมีกลุ่มบุคคลซึ่งมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ และแบบไพร่ฟ้ารวมอยู่ด้วยเช่นกัน ดังนั้น อัลมอนด์และเวอร์บ้ายิ่งก้าวไปอีกขั้นหนึ่งที่จะเสนอความเห็นเรื่อง civic culture

อัลมอนด์และเวอร์บ้ายกมาถึง *civic culture* ว่าเป็นส่วนผสมของทัศนคติ ความเชื่อสองอย่างควบคู่กันไป คือการเคารพเชื่อฟังยอมรับในอำนาจอย่างหนึ่ง และความเป็นอิสระอย่างมั่นคงอีกอย่างหนึ่ง พลเมืองที่เป็นประชาธิปไตยในอุดมคติได้แก่ผู้ที่เชื่อมั่นในความชอบธรรม ความสามารถและความตั้งใจดีของผู้ปกครองประเทศ แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีเชื่อมั่นว่าเขามีสิทธิ (หรือจะเรียกว่าเป็นภารกิจทีเดียว) และความสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนมีเสียง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของรัฐบาล ลักษณะด้านแรกของทัศนคตินี้ คือ ความสามารถในการเป็นผู้อยู่ใต้การปกครอง (subject competence) ลักษณะด้านที่สองของทัศนคติดังกล่าว คือ ความสามารถในการเป็นพลเมืองผู้มีส่วนร่วมในการปกครอง (citizen competence) ดังนั้น civic culture คือลักษณะรวมของความโน้มเอียงทางการเมืองสองอย่างที่มีอยู่ในบุคคลคนเดียวกัน คือ ความสามารถที่จะเป็นผู้อยู่ใต้การปกครองที่ดี และความสามารถในการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมในการปกครองที่ดี

เนื่องจากวัฒนธรรมทางการเมือง เป็นเรื่องของความรู้สึก ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม แนวคิด และพฤติกรรมของบุคคลในสังคม ที่มีต่อระบบการเมืองและส่วนต่างๆ ของระบบ ดังนั้นวัฒนธรรมทางการเมืองในแต่ละสังคมจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมในหลายประการด้วยกัน⁵⁸

1. วิธีการที่บุคคลแต่ละคนได้ตอบสนองต่อเหตุการณ์ภายนอก
2. เป้าหมายของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางการเมืองจะอยู่ในรูปใดนั้น มักจะเป็นผลมาจากวัฒนธรรมทางการเมือง
3. ปทัสถานที่เป็นตัวกำหนดวิธีการเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายใดๆ ตลอดจนความรู้ผูกพันต่อสิ่งใดๆ ในทางการเมือง
4. วิธีการที่บุคคลแต่ละคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับวิถีทางของการเมือง

⁵⁸ Pricha Hongskrailers, "Political Culture : Its Nature and Significance," *วารสารสังคมศาสตร์*, (11 ตุลาคม 2517) : 78-79.

5. วัฒนธรรมทางการเมืองจะกำหนดว่า ถ้ามีปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ควรจะเข้าหาใครในเรื่องนี้ ใครเป็นผู้มีอิทธิพลหรือมีอำนาจมากกว่ากัน นั่นคือ สามารถบอกให้รู้ถึงตำแหน่งของอำนาจและอิทธิพลทางการเมืองในสังคม

6. วัฒนธรรมทางการเมืองจะเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระของการติดต่อทางการเมืองและกำหนดผลที่จะตามมา กล่าวคือ จะเป็นตัวบอกว่า ถ้าจะติดต่อในเรื่องนี้ ควรจะพูดว่าอย่างไรและผลที่ได้จากการพูดในลักษณะนั้นจะเป็นอย่างไร

7. วัฒนธรรมทางการเมือง จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้กับสถาบันทางการเมืองในสังคม เราจึงเห็นได้ว่าในหลายสังคมต่างก็มีโครงสร้างทางการเมืองหลายประการที่เหมือนกัน เช่น มีรัฐสภา พรรคการเมือง แต่ปรากฏว่าแนวทางในการปฏิบัติของสถาบันทางการเมืองในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกันไป จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ระดับของความ มั่นคงในแต่ละสังคมมีไม่เท่าเทียมกัน

วัฒนธรรมทางการเมืองไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกของสังคมเท่านั้น แต่ยังมีผลผูกพันไปถึงการดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างๆ ในสถาบันการเมือง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและประเทศชาติด้วย อย่างไรก็ตาม ในแต่ละประเทศต่างก็ให้ความสำคัญกับสถาบันการเมือง เพราะเป็นสถาบันที่สำคัญในการปกครองและบริหารประเทศ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการศึกษาถึงวัฒนธรรมการเมืองประเทศนั้นๆ โดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างทางสังคมที่ซับซ้อนและมีระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนหนึ่งของระบบวัฒนธรรมที่ใช้จัดระเบียบในองค์การต่างๆ

วัฒนธรรมการเมืองของไทย

ปัจจุบัน นักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาวัฒนธรรมการเมืองอย่างแพร่หลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกผลงานของนักวิชาการที่ศึกษาในด้านนี้ไว้ ได้แก่ ผลงานของ กมล สมวิเชียร ชื่อ "วัฒนธรรมการเมืองไทยกับการพัฒนาทางการเมือง"

กมล สมวิเชียร⁵⁹ กล่าวว่า สังคมไทยระดับครอบครัวเน้นความเป็นอิสระมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวกับญาติพี่น้องของไทยมีลักษณะตามสบายไม่มีกฎเกณฑ์อะไรที่ตายตัว พฤติกรรมของบุคคลมีลักษณะที่มีความเป็นตัวของตัวเองมากหรือมี "ปัจเจกชนนิยม" (individualism) ค่านิยมนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อระบบการอบรมกล่อมเกล้าของเด็กไทย

⁵⁹ กมล สมวิเชียร, "วัฒนธรรมทางการเมืองกับการพัฒนาทางการเมือง," ในวรรณไวทยากร : รัฐศาสตร์ (พระนคร : โครงการตำราสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2514), หน้า 48-55.

ในขณะที่ระบบครอบครัวไทย และสถาบันทางสังคมอื่นๆ เช่น ศาสนาพุทธทำให้คนมีความเป็นอิสระหรือนิยมความเป็นอิสระมากขึ้น เมื่อเด็กเริ่มออกจากครอบครัวเติบโตขึ้น เด็กไทยจะเริ่มสำเนียงถึงอิทธิพลของอำนาจของราชการหรืออำนาจของรัฐบาลซึ่งมีข้าราชการเป็นตัวแทนผู้ใช้อำนาจนั้น “ยิ่งบุคคลนั้นเจริญเติบโตขึ้นมากเท่าไร มีบทบาทและความรู้ในสังคมมากเท่าใด ความสำเนียงในอำนาจของราชการจะมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว” อำนาจนิยมของข้าราชการนี้ได้มีอิทธิพลครอบคลุมไปถึงระบบการเมืองด้วย และมีอิทธิพลอย่างมาก แม้แต่ผู้ที่รับการศึกษาสูง เช่น นักศึกษามหาวิทยาลัย

กมลสรุปว่า “ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นลูกตุ้มที่แกว่งจากปลายสุดด้านหนึ่งคือ “อิสรนิยม” ในระดับครอบครัวมายังปลายสุดอีกด้านหนึ่งคือ “อำนาจนิยม” ในระดับสังคมและการเมือง หรืออีกนัยหนึ่งอาจจะพูดได้ว่าในระบบความคิดและสติสัมปชัญญะของคนไทยจะมีพลัง 2 ประเภทที่ขัดกันและต่อสู้กันอยู่เสมอ นั่นก็คือความปรารถนาที่จะมีชีวิตอันไม่มีสิ่งเหนี่ยวรั้งจำกัดกับความจำเป็นที่จะต้องอยู่ใต้อำนาจของบุคคลที่เหนือกว่า

สิ่งที่กมลได้ย้ำไว้ว่าเป็นลักษณะของคนไทยก็คือความปรารถนาสองประการนี้มีอยู่ในทางที่ค่อนข้างไปทางขั้วปลายสุด (extremes) คือความเป็นอิสระก็เป็นอิสระอย่างเต็มที่ คล้ายๆ กับการชอบทำอะไรตามอำเภอใจเป็นเสรีภาพที่ปราศจากความรับผิดชอบ ส่วนการนิยมอำนาจนั้นก็นิยมยกย่องผู้ที่มีอำนาจ เชื่อฟัง เกรงกลัวผู้มีอำนาจอย่างไม่จำกัดขอบเขต โดยไม่มีการคำนึงว่าอำนาจนั้นมีความชอบธรรมหรือไม่ คำสั่งที่เชื่อฟังยอมรับนั้นมีเหตุผลหรือไม่ อำนาจนิยมในทัศนะของคนไทยนั้นเป็นเรื่องของ “การให้คุณให้โทษ” โดยแท้ไม่ใช่อำนาจทางปัญญาหรืออำนาจแห่งความสัตย์ซื่อ คุณสมบัติของผู้บริหารมีหรือบุคคลที่สังคมไทยยกย่องว่ามีลักษณะเป็นผู้นำนั้นไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกับความสัตย์ซื่อ จุดมการณ์ หรือสติปัญญาแต่ประการใด

จากลักษณะของสังคมไทยที่กมลได้แสดงไว้ นั้น อาจกล่าวได้ว่า ความรักอิสรภาพที่มากเกินไป ไม่ก่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบ ดังนั้น การก่อตัวเป็นองค์การทางสังคม และการเมืองโดยที่แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในองค์การนั้นจึงเป็นไปได้ จะเห็นได้ว่าในประเทศไทยการรวมตัวเป็นพรรคการเมืองที่ดี เป็นสมาคมองค์การที่ดี มักจะมีลักษณะชั่วคราวและไม่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่การรวมเป็นองค์การหรือสมาคมแบบจีนมักจะเป็นในระดับญาติมิตรซึ่งจะมั่นคงและมีพลัง ปัญหาเรื่องความไม่สามารถรวมตัวเป็นกลุ่มเป็นก้อน เป็นองค์การสถาบันของคนไทย ชี้ให้เห็นว่าเป็นผลของการมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบสุดโต่ง และด้วยเหตุที่ว่าอิสรนิยมเป็นเหตุให้คนไม่มารวมกันเป็นกลุ่มก้อนอย่างถาวรโดยใจสมัคร แต่ความจำเป็นที่จะต้องตั้งกลุ่มหรือองค์การมีอยู่เสมอ ผู้นำที่เข้มแข็งจึงหันมาใช้วิธีการอำนาจนิยม เช่น ออกกฎหมายหรือคำสั่ง แต่การรวมกลุ่มแบบหลังนี้ก็ได้ชั่วคราวเท่านั้น

เพราะกลุ่มผู้นำก็รวมกันเป็นปึกแผ่นไม่ค่อยได้เช่นกัน หรือมีจะนั้นเมื่อสิ้นผู้นำที่เข้มแข็งแล้ว กลุ่มหรือพรรค หรือองค์การก็สลายตัวไป เพราะไม่มีความผูกพันของสมาชิกเป็นพลังทดแทนอำนาจนิยมของผู้นำ จะเห็นได้จากตัวอย่างหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 เช่น การสลายตัวของ “คณะผู้ก่อการ” “คณะรัฐประหาร” และพรรคเสรีมนังคศิลา เป็นต้น ปัญหาการรวมกลุ่มกันไม่ติดของผู้นำได้นำไปสู่การขาดความรับผิดชอบร่วมกันในระดับคณะรัฐมนตรีซึ่งมีมาทุกยุคทุกสมัย บางทีรัฐมนตรีกลับขัดแย้งโจมตีกันเองต่อหน้าสาธารณชน แม้ว่าความพยายามที่แล้วมาต้องการให้มีความ “สามัคคี” โดยต้องประชุมคณะรัฐมนตรีเต็มคณะทุกครั้ง ทั้งๆ ที่ไม่เกิดผลดีทางการบริหาร การขาดความสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบร่วมกันนี้ ไม่ใช่มีแต่เพียงระดับคณะรัฐมนตรีเท่านั้น แต่จะปรากฏมีในพรรคการเมืองทั้งของฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้านแทบทุกพรรค

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่านิยมในเชิงอำนาจนั้น กมลไม่ได้แยกแยะระหว่างการที่ผู้มีอำนาจได้รับการยอมรับจากคนไทยว่าเกิดจากการยอมรับแบบยกย่อง หรือเกิดจากการยอมรับโดยความเกรงกลัวซึ่งต่างกัน ในข้อเขียนของกมลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อว่าคนไทยนิยมผู้มีอำนาจเพราะความมีอำนาจในตัวเองโดยไม่จำเป็นว่าอำนาจนั้นจะเกิดจากคุณความดีหรือไม่

นอกจากนี้ ทินพันธุ์ นาคะตะ⁶⁰ ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมการเมืองไทยมีลักษณะดังนี้

วัฒนธรรมทางการเมืองของไทย เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมและกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคม ภายใต้ระบบการปกครองแบบดั้งเดิม อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมทางการเมืองของไทยประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้คือ

นิยมการใช้อำนาจ

คนไทยส่วนใหญ่ชอบการใช้อำนาจเด็ดขาด เคารพเชื่อฟังและอ่อนน้อมต่อผู้มีอำนาจ รวมทั้งมอบอำนาจและความรับผิดชอบในทุกอย่างไว้ที่ผู้นำ ทั้งนี้ จะเห็นได้จากการปกครองในทุกระบับ นับแต่ครอบครัวไปจนถึงระดับชาติ จะนิยมการใช้อำนาจบังคับให้มีการปฏิบัติตามมากกว่าการใช้เหตุผล หลักการ หรือการรับฟังความเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะนิยมการรวบอำนาจไว้ในตัวผู้นำ การทำงานจึงมีลักษณะสั่งการจากเบื้องบนลงมามากกว่าจะมีการริเริ่มมาจากเบื้องล่าง ยิ่งกว่านั้นคนไทยยังนิยมการใช้อำนาจอย่างเด็ดขาดด้วย ส่วนผู้น้อยก็จะต้องเกรงกลัว เคารพเชื่อฟังและอ่อนน้อม

⁶⁰ ทินพันธุ์ นาคะตะ, การเมืองการปกครองไทย : ภาวะของชาติ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 33-41.

ยอมจำนนต่อผู้มีอำนาจ มีหน้าที่รับคำสั่งและปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น ไม่นิยมการโต้แย้ง ไม่ว่าจะคำสั่งนั้น จะชอบธรรมหรือไม่ สังคมไทยชอบผู้นำที่มีความเก่งกล้าสามารถ เป็นผู้นำประเภทอศวินม้าขาวที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้

นิยมระบบเจ้านายกับลูกน้อง

ในสังคมไทยคนส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มพวกพ้องกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเสมอ ผู้นำผู้เป็นเจ้านาย ผู้มีอำนาจวาสนา ผู้มีบารมีต้องสามารถให้ความคุ้มครองและให้ผลประโยชน์แก่ลูกน้องได้ ส่วนลูกน้องจะต้องตอบแทนด้วยการสนับสนุนและให้บริการแก่เจ้านาย ความสัมพันธ์เช่นนี้จะมีในทุกหนทุกแห่ง เช่น ในความสัมพันธ์ทางการเมือง ในระบบพรรคการเมือง หรือในระบบราชการ คนไทยจึงนิยมนับถือผู้มีอำนาจเพื่ออาศัยบารมีปกป้องผลประโยชน์ส่วนตัว ข้าราชการจำนวนมากจึงมีแนวโน้มที่จะสนใจรับใช้ผู้ใหญ่มากกว่าการให้บริการประชาชน ประชาชนส่วนมากก็ยังถือว่าข้าราชการเป็นเจ้านายของตน ตำแหน่งหน้าที่การงานมักถือเสมือนเป็นสมบัติส่วนตัว อีกทั้งมีการยึดถือระบบพวกพ้อง เมื่อผู้เป็นหัวหน้าพ้นตำแหน่งไปบรรดาลูกน้องทั้งหลายก็พากันแสวงหาเจ้านายคนใหม่ต่อไป ในสังคมไทยการเป็นเจ้าคนนายคนจึงได้รับการยกย่องนับถือมาก การอวยพรของผู้ใหญ่ในสมัยก่อนๆ ที่มีต่อเด็กๆ จึงมักเน้นว่าเมื่อโตขึ้นขอให้ได้เป็นเจ้าคนนายคน

ยึดมั่นในตัวบุคคลมากกว่าหลักการ

นอกจากจะนิยมระบบเจ้านายกับลูกน้องแล้ว ความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันเป็นส่วนตัวยังมีความสำคัญมากในการประกอบกิจกรรมเกือบทุกอย่าง การรวมกลุ่มในทางการเมืองหรือสังคมจึงต้องอาศัยบุคลิกภาพของผู้นำเป็นหลัก ยิ่งกว่านั้น คนไทยยังเป็นผู้เล็งผลเลิศในทางปฏิบัติ มากกว่าจะยึดมั่นในอุดมการณ์ กล่าวคือจะสนใจกับสิ่งที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือสภาพความเป็นจริงได้โดยไม่ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับเรื่องที่ดินทำได้อหรือให้ผลประโยชน์แก่ตนอย่างชัดเจน เช่น การนิยมเข้าข้างผู้ชนะ ใครยึดอำนาจได้ก็จะถือเป็นฝ่ายถูก เป็นต้น จึงมีการยึดมั่นในความสำคัญของตัวบุคคลมากกว่าระบบอุดมการณ์ หลักการ หรือเหตุผล เช่น ในการเลือกตั้ง คนทั่วไปมักจะคำนึงถึงคุณสมบัติส่วนตัวของผู้สมัครมากกว่านโยบายหรืออุดมการณ์ของพรรคการเมือง

มีการจัดลำดับฐานะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้มีการแบ่งชั้นวรรณะกันระหว่างคนไทย ทำให้คนไทยมีสิทธิไม่เท่าเทียมกัน ถือว่าทุกคนต้องรู้จักที่ต่ำที่สูง ไม่ควรตีเสมอผู้ใหญ่ คนไทยยึดถือสิ่งที่ติดตัวคนมา เช่น คุณสมบัติที่มีอยู่ตามชาติวุฒิ วิทยุฒิ และคุณวุฒิมากกว่าความสำเร็จของบุคคล บุคคลผู้มีความประพฤติเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้ใหญ่ที่ผู้น้อยจะต้องเคารพ เชื่อฟัง ยกย่องและนับถือ คนไทยจะยกย่องนับถือผู้ที่เกิด

มาในตระกูลสูง เช่น เป็นเชื้อพระวงศ์ ตระกูลขุนนางหรือพวกผู้ดี ตระกูลที่มั่งมี คนไทยยกย่องนับถือ ความเป็นผู้ใหญ่ คือ ผู้ที่มีฐานะตำแหน่งทางสังคมสูง มีอายุมาก ทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การมานาน เพราะถือว่ามีประสบการณ์ในชีวิตมามาก ย่อมฉลาด สุขุม และเข้าใจโลก การพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งในวงราชการ รวมทั้งการดำรงตำแหน่งทางการเมือง จึงมักถืออาวุโสมากกว่าผลงานและความสามารถ ยิ่งกว่านั้น คนไทยยังนิยมยกย่องผู้ที่ผ่านการศึกษาสูงๆ มากกว่าจะสนใจในความรู้ที่แท้จริงของบุคคล ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรจึงเป็นใบเบิกทางที่ดี ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคล การยึดมั่นในค่านิยมเหล่านี้ทำให้คนไทยยอมรับในเรื่องความเสมอภาคของบุคคลได้ยาก ทั้งในหลักการและในทางปฏิบัติ

ความเป็นอิสระนิยม

คนไทยรักความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรโดยลำพังตนเอง ไม่อยากให้ใครมายุ่งเกี่ยวกับตนมากนัก ไม่ชอบการถูกบังคับหรือตกลูกอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของคนอื่น คนไทยส่วนมากขาดระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต ไม่ชอบอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม ไม่ค่อยจะมีระเบียบวินัย ความพยายามในการดึงคนมาอยู่ในวินัยเสียบ้าง สะท้อนให้เห็นความจริงในเรื่องนี้ เช่น การบังคับให้สวมเครื่องแบบตั้งแต่นักเรียนไปจนถึงข้าราชการ การบังคับให้นักเรียนตัดผมสั้น การบังคับให้คนอยู่ในวินัยจะได้ผลก็เฉพาะต่อหน้า หากลับหลังคนก็จะละเมิดกัน การละเลยหรือฝ่าฝืนกฎหมายจึงมีอยู่ทั่วไป เพราะชอบอยู่อย่างสบาย เข้าทำนอง "ทำอะไรตามใจคือไทยแท้" โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในท้องที่ที่อยู่ห่างไกลความเจริญ การดำเนินชีวิตของชาวบ้านมักเป็นไปอย่างผิดกฎหมาย ยิ่งกว่านั้น คนไทยยังไม่ชอบการรวมกลุ่ม โดยถือหลักต่างคนต่างอยู่ การรวมกลุ่มในทางการเมืองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดจึงเป็นไปได้ยาก ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมจึงมีน้อย

การยึดมั่นในประเพณีดั้งเดิม

คนไทยจำนวนไม่น้อยยังยึดมั่นในความเชื่อ ค่านิยม และประเพณีแบบเก่าๆ อยู่ กล่าวคือ ยังเชื่อถือในเรื่องอิทธิปาฏิหาริย์ ภูตผีปิศาจ ไสยศาสตร์ ของขลัง และโชคลางอยู่ จึงมักฝากอนาคตไว้กับดวงชะตา สิ่งเหล่านี้เป็นที่พึ่งทางใจ หรือความหวังชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อประสบปัญหาหรือความเดือดร้อน จึงเป็นการยากที่คนไทยโดยทั่วไปจะยึดหลักเหตุผล รู้จักวิเคราะห์วิจารณ์ หรือมองโลกตามความเป็นจริง โดยทั่วไปแล้ว คนไทยส่วนใหญ่มักมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะอนุรักษนิยม จะสนใจในพิธีกรรมมากกว่าการทำงานให้บรรลุผลอย่างจริงจัง ในขณะเดียวกันก็ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและการเสี่ยง ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านั้น เช่น จะมีการปรึกษามอดูเพื่อหาฤกษ์ในการทำรัฐประหารหรือสมัครรับเลือกตั้ง รวมทั้งการถือว่า การเมืองเป็นเรื่องของหลวง ประชาชนทั่วไปไม่ควรมีส่วนเกี่ยวข้อง

ยิ่งกว่านั้น คนเหล่านี้ยังมีความคิดค่อนข้างแคบ คือยังผูกพันต่อกลุ่มเดิมๆ ของตน เช่น ท้องถิ่น สถาบัน หรือพวกพ้องของตนมากกว่าต่อสังคมส่วนรวม

ความเฉื่อยชา

ไม่กระตือรือร้นหรือสนใจต่อกิจกรรมทางการเมือง คนไทยโดยทั่วไปจะพอใจในสถานภาพที่เป็นอยู่ของตนเอง จะยอมรับสภาพที่เสียเปรียบของตนเอง โดยถือว่าตนมีบุญวาสนาหรือโชคชะตาอยู่เพียงแค่นั้น เป็นกรรมเก่าของตน จึงไม่ชอบกระตือรือร้นชวนชวนทำงานเท่าที่จำเป็นในการครองชีพเท่านั้น ส่วนใหญ่จะชอบความความสะดวกสบายและสนใจกับอบายมุขต่างๆ เช่น เล่นการพนัน และเสพของมีนเมา แต่จะไม่ชอบจริงจังกับชีวิตและงาน ขาดการมุ่งในเรื่องความสำเร็จของงาน ชอบความรื่นเริงสนุกสนาน ซึ่งอาจมีแฝงอยู่ในกิจกรรมต่างๆ เช่น ในพิธีกรรมทางศาสนาหรือแม้แต่ในกิจกรรมทางการเมือง แม้แต่การประท้วงหรือนัดหยุดงานก็มักจะมีการละเล่นลิเก รำวง สลับกันไป เกี่ยวกับการเมืองก็ถือว่าเป็นสิ่งสกปรก ไม่ก่อให้เกิดผลดีกับตัวเอง ยิ่งกว่านั้น คนส่วนใหญ่ถือว่า การแก้ปัญหาสังคมเป็นเรื่องของชนชั้นปกครองจึงสนใจเข้ามีส่วนร่วมในการเมืองน้อย

ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ร้าย และขาดความไว้วางใจผู้อื่น

คนไทยจำนวนมากมักขาดความเชื่อมั่นตนเอง ในการแก้ไขปัญหา หรือเอาชนะสิ่งแวดล้อม หากต้องเผชิญกับภัยธรรมชาติ ความอดอยาก โรคภัยไข้เจ็บ และหากถูกเอาเปรียบจากกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลหรือผู้ใช้อำนาจทางกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจึงต้องแสวงหาคำแนะนำ ไม่คิดว่าความทุกข์ยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองจะมีทางแก้ไขได้แทนที่จะขอให้มีการศึกษาค้นคว้าช่วยเหลือ มักหวาดระแวงไม่ไว้วางใจคนอื่นที่เป็นคนนอกจะไว้วางใจคนในกลุ่มของตน และช่วยปกปิดหรือมองข้ามความไม่ดีงามของบุคคลเหล่านั้น แต่ในทางการเมืองแล้วมักจะมอบความไว้วางใจให้ตัวผู้นำ ในขณะที่บรรดาผู้นำกลับขาดความศรัทธาและความไว้วางใจในตัวประชาชน โดยคิดว่าหากสิ้นตนเสียแล้วสังคมจะอยู่ไม่ได้ทีเดียว สิ่งดังกล่าวนี้เป็นผลมาจากทัศนคติแบบอำนาจนิยมนั่นเอง

การรักสงบและการประนีประนอม

คนไทยส่วนใหญ่รักสงบ ไม่นิยมความรุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่วนใหญ่จึงเป็นไปอย่างสงบค่อยเป็นค่อยไป โดยไม่มีการเสียเลือดเนื้อมากนัก คนไทยมักหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีความอดทนต่อการเอาเปรียบ นิสสัยถ่อมตัว เกรงใจผู้อื่น รวมทั้งความสุภาพ ทำให้คนไทยไม่ชอบวิพากษ์วิจารณ์ คัดค้านผู้อื่นต่อหน้าต่อตา ยิ่งกว่านั้น การยึดหลักทางสายกลาง แม้จะมีส่วนดีที่ช่วยทำให้คนไทยรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ชอบการประนีประนอมมากกว่าการหักหาญน้ำใจกัน แต่ก็มีอยู่เสมอที่

นำเอาหลักนี้มาใช้ในทางที่ผิด เป็นผลให้ไม่มีการตัดสินใจให้เด็ดขาดอย่างหนึ่งอย่างใดลงไป จึงทำให้ การตัดสินใจแก้ปัญหาใดๆ ทำได้ยาก

นอกจากลักษณะวัฒนธรรมทางการเมืองดังกล่าว อันเป็นผลมาจากลักษณะของการ กลุ่มมเกลทาทางการเมืองและปัจจัยอื่นๆ ชำงต้นแล้ว ปัจจัยเรื่องของวัฒนธรรมสังคมไทยซึ่งเป็นปัจจัย หนึ่งที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมทางการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็มีส่วนสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ซึ่ง ลักษณะดังกล่าวก็ส่งผลกระทบต่อพรรคการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

อิทธิพลของวัฒนธรรมต่อพรรคการเมืองไทย

ลักษณะทั่วไปที่เป็นแบบแผนทางโครงสร้างของพรรคการเมืองไทย มีลักษณะเด่นที่โครงสร้าง ทางฐานะอำนาจของกลุ่มเป็นสำคัญ กล่าวคือ นอกจากจะมีโครงสร้างอำนาจที่เป็นทางการภายใน พรรคแล้ว ยังมีโครงสร้างอำนาจที่ไม่เป็นทางการคือ กลุ่มอำนาจกลุ่มต่างๆ ครอบงำอยู่ด้วย เป็นผลให้ การจัดกระบวนการภายในพรรคถูกกำหนดด้วยปัจจัยด้านอิทธิพลจากอำนาจต่อรองของกลุ่มที่ไม่ เป็นทางการ

โดยลักษณะเด่นดังกล่าว นอกจากส่งผลกระทบโดยตรงต่อเอกภาพและความด้อย ประสิทธิภาพในอำนาจการนำของกลุ่มอำนาจภายในโครงสร้างที่เป็นทางการแล้ว ยังส่งผลทางอ้อมให้ กลุ่มอำนาจที่ไม่เป็นทางการเข้ามามีอิทธิพลเหนืออำนาจของกลุ่มแกนนำอำนาจในโครงสร้างที่เป็นทาง การอีกด้วย และในทางกลับกันกลุ่มแกนนำอำนาจในโครงสร้างที่เป็นทางการเองก็มีแนวโน้มที่จะทำการ ขยายฐานอำนาจเพื่อควบคุมและครอบงำอำนาจภายในพรรคให้มากกว่าที่มีอยู่ภายในโครงสร้างที่เป็น ทางการเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนนำไปสู่การกระจุกตัวของกลุ่มแกนนำอำนาจที่คุมกฎเหล็ก (iron law of oligarchy) ในฐานะศูนย์อำนาจของพรรคไปในที่สุด

ลักษณะเช่นนี้ทำให้ระบบโครงสร้างที่เป็นทางการภายในพรรคล้มเหลวไร้ความหมายสำคัญ และพัฒนาการของประชาธิปไตยภายในพรรคขาดความต่อเนื่อง องค์การพรรคมีความหมายสำคัญ น้อยกว่ากลุ่มอำนาจที่ไม่เป็นทางการภายในพรรค กระบวนการจัดระเบียบทางอำนาจและการจัดการ ภายในพรรคขาดกติกาและไร้ระบบ

วัฒนธรรมทางการเมือง เป็นกรอบบริบทของประเพณีปฏิบัติและประเพณีของระบบคิดที่ปลูกฝังสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวัฒนธรรมทางการเมืองของไทยเป็นวัฒนธรรมแบบบุคคลาธิษฐานซึ่งเน้นการเชิดชูผู้เผ่าหรือระบบผู้นำอาวุโส ก่อให้เกิดภาวะอนุรักษ์และผูกขาดอำนาจผลประโยชน์ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสนับสนุนส่งเสริมคนดีมีความสามารถรุ่นใหม่ให้เติบโตก้าวหน้าไปได้ตามศักยภาพหรือขีดความสามารถของตัวเอง เมื่อโอกาสของคนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ถูกปิดกั้น การเติบโตขยายตัวของพรรคจึงถูกจำกัดและขาดแรงผลักดันจากกลุ่มพลังที่หลากหลายรุ่นใหม่

ประเด็นสำคัญของปรากฏการณ์ดังกล่าว คือ พรรคการเมืองไทยมักจะทำกีดกันการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงการระบบบาทและกลุ่มอำนาจใหม่ๆ พรรคขนาดใหญ่รุ่นเก่าส่วนใหญ่จึงมีแนวอนุรักษ์ซึ่งตั้งปฏิเสธรกลุ่มพลังรุ่นใหม่ที่หลากหลาย ส่งผลให้มีแนวโน้มลดขนาดเล็กลงในภายหลัง ส่วนกลุ่มพลังรุ่นใหม่เมื่อไม่มีโอกาสเข้าร่วมขบวนการทางการเมืองกับพรรครุ่นเก่าได้ก็แยกตัวไปสร้างพรรคใหม่ๆ ขึ้นมาแทนที่แล้วใช้เวลาในการพัฒนาไปสู่แนวทางเดียวกับพรรครุ่นเก่าที่เคยมีขนาดใหญ่มาก่อนในอดีต และเมื่อบุคลากรกลุ่มนี้ถูกหล่อหลอมจนกลายเป็นแบบแผนเช่นเดียวกันกับพรรครุ่นเก่าหรือบางกรณีกลายเป็นแหล่งผลิตบุคลากรประเภทอนุรักษ์เพื่อส่งออกไปพรรคเก่าต่อไป⁶¹

ไพศาล ไกรสิทธิ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการทำงานของคนไทยพบว่า ลักษณะของผู้นำไทยนั้นจะเป็นปัจเจกชนนิยม(individualism) คล้ายคนอเมริกัน ซึ่งไม่เหมือนกับญี่ปุ่น แต่ผู้นำไทยจะมีลักษณะความสามารถเฉพาะตัวมากกว่า ไม่ชอบทำงานเป็นทีม ลักษณะที่มีความคล้ายคนญี่ปุ่นก็คือ การให้ความสำคัญต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง ดังจะเห็นได้จากการที่บุคคลสำคัญหรือผู้นำของประเทศส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย แม้ในปัจจุบันสตรีจะมีมากขึ้น แต่ความเชื่อและค่านิยมของสังคมยังยึดติดอยู่กับความเชื่อที่ว่า ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง⁶²

Joseph L. Sutton⁶³ ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางการเมืองและการบริหารของไทยพบว่า ผู้นำไทยมีความเป็นอิสระตามสบาย ทำให้คนไทยเป็นตัวของตัวเอง ไม่สนใจที่จะผูกพันตนเองกับสถาบัน

⁶¹ เขาวณะ ไตรมาส, ภูมิหลังทางโครงสร้าง-หน้าที่และพัฒนาการทางสถาบัน (กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์, 2540), หน้า 48.

⁶² ไพศาล ไกรสิทธิ์, "วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย" (วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2524), หน้า 25.

⁶³ Joseph J. Sutton, Problems of Politics and Administration in Thailand (Bloomington : Indiana University Press, 1984), p. 64.

ทางสังคม คนไทยขาดความสนใจในหลักการบริหารและขาดความสำนึกในเรื่องคุณค่าของเวลาและประหยัด

ในขณะที่ Jame Mosel⁶⁴ ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนไทยพบว่าลักษณะผู้นำไทยมักจะชอบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainly avoidance) อะไรที่ไม่เคยทำมาก่อนก็ไม่กล้าทำ ในการวินิจฉัยสั่งการอะไรลงไปก็มักจะมีความรู้สึกเกรงใจหรือกลัวกระทบกระเทือนผลประโยชน์ของผู้อื่นหรือผู้ใหญ่ รวมทั้งของตัวเองด้วย

จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมส่งผลโดยตรงต่อพรรคการเมืองในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นผลต่อตัวผู้บริหารหรือผู้นำพรรค สมาชิกพรรค ตลอดจนนโยบายในการบริหารพรรค โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมและแบบแผนการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การพรรคการเมืองนั้นๆ ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การของไทยนี้ ได้มีผู้ศึกษาไว้มากมาย เช่น จากการศึกษาของ Daniel Wit⁶⁵ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของไทย พบว่า การบริหารของไทยนั้นเป็นการรับใช้ การปฏิบัติและเคารพต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือตนของบุคคลแต่ละคน ทำให้ระบบการบริหารหรือการทำงานของไทยกลับกลายเป็นลักษณะของบุคคลที่มุ่งจะทำงานเอาใจเจ้านายมากกว่าจะสนใจในเรื่องของประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารงานขององค์การไทยจึงยังคงยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย นอกจากนี้ ระบบองค์การของไทยจะเน้นการใช้อำนาจและสนับสนุนผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

ความสำคัญเรื่องเพศต่อองค์การนั้น Jame mosel⁶⁶ อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารในองค์การของไทย มักเน้นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายเป็นผู้รับผิดชอบในครอบครัวและหารายได้เข้าครอบครัว ดังนั้นผู้ชายจะเป็นผู้ให้ความสำคัญกับงานนอกบ้านในขณะที่ผู้หญิงจะเป็นฝ่ายให้ความสำคัญกับงานในบ้านมากกว่า

นอกจากนี้ การศึกษาของ Hauser⁶⁷ ในเรื่องลักษณะการบริหารของไทย พบว่าการบริหารของไทย มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่หลวม (loose structure) ซึ่งก่อให้เกิดปรากฏการณ์ทางการบริหารอย่างหนึ่งขึ้นมาในสังคมไทย นั่นคือ การแข่งขันกันอย่างมากในความพยายามที่จะขึ้นสู่

⁶⁴ Jame Mosel, "Thai Administrative Behavior," *Toward the Comparative Study of Public Administration* (1991): 277 – 288.

⁶⁵ Wit, *Thailand : Another Vietnam*, p. 124.

⁶⁶ Jame Mosel, "Thai Administrative Behavior," : 278-288.

⁶⁷ Street H. Hofstede, "Thai Culture," *Social Culture* (1989) : 12.

ตำแหน่งสูงสุดในการบริหารทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐบาล ซึ่งจะให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่า เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ในระดับการปฏิบัติงานเองก็มักจะขาดวินัยและความรับผิดชอบ รวมทั้งลักษณะที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์มักจะเป็นลักษณะที่มุ่งไปในทางส่วนตัวของบุคคล ต่อครอบครัว ต่อกลุ่ม ต่อหมู่เพื่อน หรือกลุ่มเล็กๆ มากกว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ที่มีต่อองค์กรหรือส่วนรวม ประเด็นเดียวกันนี้ Joseph I. Sutton⁶⁸ พบว่าในสังคมไทยยังมีระบบของความผูกพันกันทางเครือญาติ ยกย่องผู้มีอำนาจตลอดจนมีลักษณะของปัจเจกชนนิยม (individualism) อยู่สูง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของโครงการวิจัย GLOBE ซึ่งประยุกต์ตามแนวความคิดของทฤษฎีสามทฤษฎี คือ ทฤษฎีผลกระทบของวัฒนธรรม (theory of cultural consequences) ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ (theory of human motivation) และทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมาย (path – goal leadership theory) มาร่วมกันเป็นแนวทางในการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของกิจการของพรรคการเมืองไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีผลกระทบทางวัฒนธรรม

สตรีท เอช ฮอฟสเตด⁶⁹ ผู้ตั้งทฤษฎีผลกระทบทางวัฒนธรรม “theory of cultural consequence” ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติภายใต้โครงการเฮอริเมส (Hermes) โดยสำรวจจากพนักงานจำนวน 116,000 คนที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติใหญ่แห่งหนึ่งใน 50 ประเทศ โดยพนักงานที่ได้รับการสำรวจเหล่านี้ทำงานรับผิดชอบในหน้าที่เดียวกัน มีพื้นฐานการศึกษาเดียวกัน และทำงานในประเทศบ้านเกิดของตนเอง ทั้งนี้เพื่อจำกัดตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้อง จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมของแต่ละชาติจะเป็นเครื่องแสดงรูปแบบทั่วไปของความเชื่อและค่านิยมต่างๆ ของประชาชนในชาตินั้นๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยหลักที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละชาติ เพื่อเรียนรู้ถึงความเหมือนและความแตกต่างของวัฒนธรรมข้ามชาติ ประกอบด้วยสี่ปัจจัย คือ

1. ลักษณะความเป็นเพศชาย (masculinity)
2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism)

⁶⁸ Joseph I. Sutton, *Problems of Politics and Administration in Thailand*, p. 70.

⁶⁹ Street H. Hofstede . *Theory of National Culture Consequence* (New York : Century Crafts, 1987).

3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (strong or weak uncertainty avoidance)
4. ลักษณะการใช้อำนาจมากหรือน้อย (large or small power distance)

ลักษณะความเป็นเพศชาย(masculinity) แสดงผลในตารางที่ 2.1 เป็นวัฒนธรรมที่สังคมให้ค่านิยมต่อผู้ที่ชอบแสดงออก ต้องการโดดเด่นเพื่อให้มาซึ่งเงินทองและสิ่งของมากกว่าจะสนใจผู้อื่นหรือคุณภาพชีวิต ตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่นมีค่าดัชนีความเป็นเพศชายสูงถึง 95 ในทางตรงกันข้ามประเทศนอร์เวย์จะมีลักษณะดังกล่าวต่ำ (มีค่าดัชนีความเป็นเพศชายเพียง 8) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ทั้งนี้เพราะมีวัฒนธรรมสังคมที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิงซึ่งตระหนักถึงความสัมพันธ์ต่อกัน เห็นแก่ผู้อื่นและเป็นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล(individualism) เป็นวัฒนธรรมที่ประชาชนมีความผูกพันต่อสังคมอย่างหลวมๆ และจะให้ความสำคัญต่อตนเองและครอบครัวมาอันดับแรก ตัวอย่างเช่น ประเทศอเมริกามีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลสูงมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 91) เช่นเดียวกับนอร์เวย์ซึ่งมีลักษณะดังกล่าวนี้ค่อนข้างสูง (ค่าดัชนีเท่ากับ 69) ในขณะที่ไทยมีลักษณะดังกล่าวค่อนข้างต่ำ (มีค่าดัชนีเท่ากับ 20) ทั้งนี้เพราะไทยมีลักษณะความเป็นส่วนร่วม (collectivism) เป็นวัฒนธรรมที่ประชาชนมีความผูกพันต่อสังคมอย่างเหนียวแน่นในการดูแลและคุ้มครองซึ่งกันและกัน

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) เป็นวัฒนธรรมที่สังคมพยายามหลีกเลี่ยงต่อความรู้สึกบีบคั้นต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนและสิ่งที่เคลือบแคลง ตัวอย่างเช่น ประเทศเดนมาร์กเป็นประเทศที่แสดงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (มีค่าดัชนีเท่ากับ 23) ในขณะที่นอร์เวย์เป็นประเทศที่แสดงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนปานกลาง (มีค่าดัชนีเท่ากับ 50) ญี่ปุ่นนับเป็นประเทศที่แสดงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (มีค่าดัชนีเท่ากับ 92)

ลักษณะการใช้อำนาจ (power distance) เป็นวัฒนธรรมที่สังคมยอมรับว่าอำนาจบุคคลในองค์กรและสถาบันมีความไม่เสมอภาค จะพบว่าประเทศมาเลเซียเป็นประเทศซึ่งแสดงลักษณะการใช้อำนาจมาก (ค่าดัชนีเท่ากับ 108) ในขณะที่ออสเตรเลีย เดนมาร์กและนอร์เวย์ แสดงลักษณะการใช้อำนาจน้อย (ค่าดัชนีเท่ากับ 11, 18 และ 31 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2.1
แสดงดัชนีของลักษณะความเป็นเพศชาย

ประเทศ	ดัชนี	ประเทศ	ดัชนี
ญี่ปุ่น	95	แคนาดา	52
ออสเตรเลีย	79	มาเลเซีย	50
เวเนซุเอล่า	79	ปากีสถาน	50
อิตาลี	73	บราซิล	49
สวิตเซอร์แลนด์	70	สิงคโปร์	48
เม็กซิโก	70	อิสราเอล	47
ไอร์แลนด์	69	ไต้หวัน	45
อังกฤษ	68	ตุรกี	45
เยอรมนี	66	อิหร่าน	43
ฟิลิปปินส์	64	ฝรั่งเศส	43
โคลัมเบีย	64	สเปน	42
แอฟริกาใต้	63	เปรู	42
สหรัฐอเมริกา	62	ไทย	34
ออสเตรเลีย	61	โปรตุเกส	31
นิวซีแลนด์	58	ชิลี	28
ฮ่องกง	57	ฟินแลนด์	26
กรีซ	57	เดนมาร์ก	16
อินเดีย	56	เนเธอร์แลนด์	14
อาร์เจนติน่า	56	นอร์เวย์	8
เบลเยียม	54	สวีเดน	5
ค่าเฉลี่ย 40 ประเทศ			51

ที่มา : Hofstede Geert, 1984, p. 189 ; Berg Carl Peter, 1991, p. 16

ตารางที่ 2.2
แสดงดัชนีของลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

ประเทศ	ดัชนี	ประเทศ	ดัชนี
สหรัฐอเมริกา	91	อินเดีย	48
ออสเตรเลีย	90	อาร์เจนตินา	46
อังกฤษ	89	ญี่ปุ่น	46
เนเธอร์แลนด์	80	อิหร่าน	41
แคนาดา	80	บราซิล	38
นิวซีแลนด์	79	ตุรกี	37
อิตาลี	76	กรีซ	35
เบลเยียม	75	ฟิลิปปินส์	32
เดนมาร์ก	74	เม็กซิโก	30
สวีเดน	71	มาเลเซีย	27
ฝรั่งเศส	71	โปรตุเกส	27
ไอร์แลนด์	70	ฮ่องกง	25
นอร์เวย์	69*	ชิลี	23
สวิตเซอร์แลนด์	68	สิงคโปร์	20
เยอรมนี	67	ไทย	20
แอฟริกาใต้	65	ไต้หวัน	17
ฟินแลนด์	63	เปรู	16
ออสเตรีย	55	ปากีสถาน	14
อิสราเอล	54	โคลัมเบีย	13
สเปน	51	เวเนซุเอล่า	12
ค่าเฉลี่ย 40 ประเทศ			51

ที่มา : Hofstede Geert, 1984, p. 159; Berg Carl Peter, 1991, p. 15

ตารางที่ 2.3
แสดงดัชนีของลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ประเทศ	ดัชนี	ประเทศ	ดัชนี
กรีซ	112	ไทย	64
โปรตุเกส	104	อิหร่าน	59
เบลเยียม	94	ฟินแลนด์	59
ญี่ปุ่น	92	สวิตเซอร์แลนด์	58
เปรู	87	เนเธอร์แลนด์	53
อาร์เจนตินา	86	ออสเตรเลีย	51
สเปน	86	นอร์เวย์	50
ฝรั่งเศส	86	แอฟริกาใต้	49
ชิลี	86	นิวซีแลนด์	49
ตุรกี	85	แคนาดา	48
เม็กซิโก	82	สหรัฐอเมริกา	46
อิสราเอล	81	ฟิลิปปินส์	44
โคลัมเบีย	80	อินเดีย	40
เวเนซุเอลา	76	ไอร์แลนด์	35
บราซิล	76	อังกฤษ	35
อิตาลี	75	มาเลเซีย	35
ออสเตรเลีย	70	ฮ่องกง	29
ปากีสถาน	70	สวีเดน	29
ไต้หวัน	69	เดนมาร์ก	23
เยอรมนี	65	สิงคโปร์	8
ค่าเฉลี่ย 40 ประเทศ			63

ที่มา : Hofstede Geert, 1984, p. 123 ; Berg Carl Peter, 1991, p. 16

ตาราง 2.4
แสดงดัชนีของลักษณะการใช้อำนาจ

ประเทศ	ดัชนี	ประเทศ	ดัชนี
มาเลเซีย	108	ปากีสถาน	55
ฟิลิปปินส์	94	ญี่ปุ่น	54
เวเนซุเอล่า	81	อิตาลี	50
เม็กซิโก	81	แอฟริกาใต้	49
อินเดีย	77	อาร์เจนติน่า	49
สิงคโปร์	74	สหรัฐอเมริกา	40
บราซิล	69	แคนาดา	39
ฮ่องกง	68	เนเธอร์แลนด์	38
ฝรั่งเศส	68	ออสเตรเลีย	36
โคลัมเบีย	67	อังกฤษ	35
ตุรกี	66	เยอรมนี	35
เบลเยียม	65	สวิตเซอร์แลนด์	34
เปรู	64	ฟินแลนด์	33
ไทย	64	สวีเดน	31
โปรตุเกส	63	นอร์เวย์	31
ชิลี	63	ไอร์แลนด์	28
กรีซ	60	นิวซีแลนด์	22
อิหร่าน	58	เดนมาร์ก	18
ไต้หวัน	58	อิสราเอล	13
สเปน	57	ออสเตรเลีย	11
ค่าเฉลี่ย 40 ประเทศ			60

ที่มา : Hofstede Geert, 1984, p. 77 ; Berg Carl Peter, 1991, p. 15

ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์

มีนักจิตวิทยาหลายคนที่ยพยายามนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้ในการศึกษาวัฒนธรรม เช่น เดวิด แมคเคลแลนด์⁷⁰ (David McClelland) และผู้ร่วมงาน ได้ร่วมกันวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงการกระทำต่างๆ และพบว่าพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกกันประกอบด้วยแรงจูงใจสามประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement) คือ *ความต้องการความสำเร็จเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้* นั่นคือผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพยายามทำในสิ่งที่เหนือกว่าผู้อื่นโดยจะพยายามค้นหาหนทางที่จะบรรลุในการแก้ปัญหาและตอบสนองอย่างรวดเร็วเพื่อที่จะรู้ว่าตนเองพัฒนาขึ้นหรือไม่และควรที่จะกำหนดเป้าหมายไว้ที่ใด ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะไม่ใช่นักพนันที่ชอบเสี่ยงโชคเพราะเชื่อว่าความสำเร็จมิใช่ได้ด้วยความบังเอิญ ยินดีที่จะเผชิญกับความล้มเหลวหรือล้มเหลวมากกว่าจะทิ้งสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นตามโอกาสหรือการกระทำของผู้อื่นและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ยากหรือง่ายเกินไป

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for power) คือ *ความต้องการที่จะมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่นให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ* นั่นก็คือ ผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจ จะยินดีกับการที่ได้รับมอบหมายงานตำแหน่งหรือที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ชอบที่จะแข่งขันเพื่อให้ได้ตำแหน่ง สนใจในเรื่องของชื่อเสียงและการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นมากกว่าประสิทธิผลของงาน

⁷⁰ David C. McClelland, Work Motivation: Theory of Human Motivation (New York: John Wiley & Sons, 1956).

3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (need for affiliation) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "dale Carnegie type of need" คือความต้องการการยอมรับในสังคม ในความเป็นเพื่อนสนิทสนม นั่นก็คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการการยอมรับผู้อื่น ชอบความร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน ต้องการสัมพันธภาพที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจกันและกัน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยต่างๆ สนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความต้องการความสำเร็จกับผลงานที่ออกมา ส่วนผลการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการการมีอำนาจและความต้องการการยอมรับยังมีไม่มากนัก แต่พอสรุปได้ดังนี้

-ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จในการเป็นเจ้าของกิจการของตนเอง (entrepreneurship) หรือเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบการบริหารงานทั้งหมดในหน่วยงานหนึ่งขององค์กรใหญ่

-ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารที่ดีโดยเฉพาะในองค์กรใหญ่ เพราะมักจะสนใจตนเองไม่สนใจคนรอบข้าง

-ผู้ที่มีความต้องการยอมรับและการมีอำนาจ มีแนวโน้มที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมาย

โรเบิร์ต เฮาส์ ผู้ก่อตั้งทฤษฎี "path goal theory"⁷¹ ได้พัฒนาการศึกษารูปแบบผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อหาปัจจัยสำคัญในการสร้างรูปแบบและพัฒนาทฤษฎีความคาดหวังและแรงจูงใจ เขาเสนอว่าผู้นำที่ดี คือ ผู้บริหารที่สามารถปรับพฤติกรรมยืดหยุ่นไปตามสภาพแวดล้อม จะอยู่ในบทบาทใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นๆ และเชื่อว่าสามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อมที่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา (ได้แก่ รูปแบบงาน ระบบอำนาจเป็นทางการและกลุ่มผู้ร่วมงาน) และบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (ได้แก่ ประสบการณ์ ระดับความสามารถ ระดับการควบคุม) งานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มองการณ์ไกล เน้นอนาคต การตั้งเป้าหมายและการวางแผนกำหนดแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจะนำไปสู่ความพึงพอใจใน

⁷¹ Robert J. House, Leadership: Path Goal Theory (New York: Prentice International Inc, 1967).

การทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ได้แก่ความพึงพอใจต่อประสิทธิผลของงาน การให้การสอน การแนะนำ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาตลอดจนการให้รางวัลต่องานที่มีประสิทธิผล

เฮาส์ ได้แบ่งลักษณะผู้นำไว้ 4 แบบคือ

1. ผู้นำแบบชี้แนะ (directive leader) คือ ผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ความคาดหวังของหัวหน้า รู้แผนงานและให้แนวทางที่จะบรรลุความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบนี้เหมาะสำหรับงานที่กำกวมและมีแรงกดดัน ในกรณีสถานการณ์ที่เกิดการขัดแย้งในกลุ่มต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถสูงและมีประสบการณ์
2. ผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leader) คือ ผู้นำที่เป็นมิตรและแสดงความสนใจต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบสนับสนุนนี้เหมาะสำหรับผู้นำที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถสูงและพึงพอใจในงาน มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน
3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leader) คือ ผู้นำที่ให้การปรึกษาหารือและฟังความคิดเห็นของลูกน้องก่อนตัดสินใจ ผู้นำแบบนี้เหมาะสำหรับผู้นำที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เชื่อว่าตนสามารถควบคุมทุกอย่างได้เอง
4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (achievement oriented leader) คือ ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายและคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำอย่างดีที่สุดเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำแบบนี้เหมาะสำหรับผู้นำที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ความคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในทางที่ต้องการ

จากลักษณะของผู้นำดังกล่าวข้างต้น เฮาส์ได้สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ลักษณะวัฒนธรรมองค์การจะเน้นความสำเร็จ เน้นอนาคตและเน้นความต้องการการเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในประเทศไทยและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่านักวิชาการในต่างประเทศให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มาตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1980 แต่ในประเทศไทยผลงานวิจัย หนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การยังมีอยู่น้อยมาก เท่าที่ปรากฏมีการนำเอาประเด็นเรื่องวัฒนธรรมองค์การไปศึกษาการบริหารงานองค์การทางธุรกิจเป็นหลัก ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่นำเอาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเข้ามาศึกษาองค์การทางการเมืองแต่อย่างใด

นับว่าเป็นสิ่งที่น่าเสียดายเป็นอย่างยิ่ง เท่าที่ผู้วิจัยพอจะสืบค้นและสามารถสรุปออกมาโดยย่อ พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

บังอร โสฬส⁷² ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมประจำชาติและวัฒนธรรมองค์การต่อค่านิยมในการบริหารงาน ทักษะคิดและผลการปฏิบัติงานโดยการใช้ทฤษฎีของฮอฟสเต็ดและฟิลเลอร์เป็นแนวทาง ทั้งนี้มุ่งศึกษาจากการสุ่มตัวอย่างผู้จัดการไทยซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทของคนไทยเปรียบเทียบกับบริษัทข้ามชาติอเมริกันในประเทศไทยโดยคัดเลือกจากจำนวน 65 บริษัททั้งหมดในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนเพียงเล็กน้อยในด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อค่านิยมการบริหารงาน โดยค่านิยมการทำงานของผู้จัดการไทยทั้งในบริษัทของคนไทยและบริษัทข้ามชาติเหมือนกัน ดังนั้นวัฒนธรรมประจำชาติมีอิทธิพลค่านิยมในการบริหารงานมากกว่าวัฒนธรรมองค์การ ข้อที่น่าสังเกตจากงานวิจัยครั้งนี้คือ พบว่าโดยทั่วไปคนไทยมีลักษณะการใช้อำนาจสูง ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและลักษณะความเป็นเพศชายต่ำ ข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในบริษัทหรือองค์การระหว่างประเทศในการตระหนักถึงอิทธิพลวัฒนธรรมประจำชาติต่อค่านิยมในการบริหาร

สุมาลี มาโนชนกุลมล⁷³ ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทย ตามแนวการศึกษาของโครงการวิจัย GLOBE โดยการสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจการสื่อสารในประเทศไทย จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทยมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ โดยเน้นลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะความมีมนุษยธรรม ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะความเป็นเพศชาย ส่วนผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะเน้นความสำเร็จและลักษณะเน้นอนาคต

⁷² บังอร โสฬส, "อิทธิพลของวัฒนธรรมประจำชาติและวัฒนธรรมองค์การต่อค่านิยมในการบริหารงาน ทักษะคิดและผลการปฏิบัติงาน" (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538).

⁷³ สุมาลี มาโนชนกุลมล, "วัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539).

ศิริวรรณ ตันตเวชกิจ⁷⁴ ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมสังคมและลักษณะวัฒนธรรมองค์การในธุรกิจบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษากลุ่มบริษัทสี่ใจตัน 4 แห่ง คือ สำนักงานใหญ่ นอร์เวย์ บริษัทเครือข่ายไทย มาเลเซียและสิงคโปร์ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากผู้บริหารระดับ การจัดการที่เป็นคนท้องถิ่นของบริษัทข้ามชาติสี่ใจตัน พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เป็นอยู่ของ วัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมสังคมในไทยน้อยมากเพียง 3 ใน 7 ปัจจัย ได้แก่ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเน้นความสำเร็จและลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม นอกจากนี้การ เปรียบเทียบในแต่ละประเทศของลักษณะที่เป็นอยู่และลักษณะที่ควรเป็นในวัฒนธรรมองค์การพบว่า ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมเป็นวิถีทางสังคมที่เป็นเอกลักษณ์และมีทิศทางเดียวกันกับวิถีทางของ วัฒนธรรมองค์การในประเทศไทย

กิตติ สิงหาปัด⁷⁵ ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรี ศึกษากรณีโทรทัศน์ไอทีวี ศึกษาจากพนักงานในฝ่ายต่างๆ ของสถานีโทรทัศน์ไอทีวี คือ ฝ่ายข่าว ฝ่าย ธุรการฝ่ายการ ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายบริหาร ที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงกรรมการ ผู้จัดการ พบว่าลักษณะที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมองค์การจะเน้นลักษณะเน้นความสำเร็จและลักษณะเน้นอนาคต และผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเน้นลักษณะความสำเร็จและลักษณะเน้นอนาคต

นอกจากนี้ยังมีบทความและหนังสือที่เกี่ยวข้องอย่างเช่น หนังสือชื่อ “วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์” ของสุนทร วงศ์ไวยวรรณ, หนังสือชื่อ “วัฒนธรรมในองค์การ สร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ” ของกริช สืบสน และงานเขียนชื่อ “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ” ของอวยชัย ชะบา เป็นต้น

⁷⁴ ศิริวรรณ ตันตเวชกิจ, “การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมองค์การในธุรกิจ บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัทสี่ใจตัน” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541).

⁷⁵ กิตติ สิงหาปัด, “ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรี ศึกษากรณีโทรทัศน์ ไอทีวี” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540).