



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมไทยนั้นการยกย่องในเรื่องของความมีอาวุโสได้มีมาเป็นเวลานาน จนถือได้ว่าเป็นประเพณีที่ถือปฏิบัติกันในสังคมไทย ดังมีหลักฐานในเรื่องของการเคารพนับถือกันตามลำดับอาวุโสปรากฏอยู่ทั่วไปในประวัติศาสตร์และวรรณคดี โดยที่ค่านิยมความมีอาวุโสได้อิทธิพลมาจากขนบธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติกันในครอบครัว เด็กหรือผู้เยาว์จะได้รับการอบรมให้เคารพเชื่อฟัง พี่ ป้า น้า อา บิดามารดาและญาติผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโสจะเป็นผู้นำในครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดและเป็นผู้ที่ตัดสินปัญหาครอบครัว สมาชิกในครอบครัวต้องเคารพยำเกรง นอกจากนี้ ระบบเจ้าขุนมูลนายซึ่งเป็นมรดกตกทอดของการปกครองสังคมไทยในอดีต ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้หล่อหลอมค่านิยมออกมาในรูปของการต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา อันส่งผลให้เป็นค่านิยมสำคัญในสังคม กลุ่มชนและสถาบันต่างๆ ในเวลาต่อมา (มาลินี วงษ์สิทธิ์, 2535)

ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้อาวุโสมักจะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ ได้รับทั้งโอกาสทางสังคมและการงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เป็นบุคคลที่ทุกคนจะต้องให้ความเคารพเชื่อฟัง หรืออย่างน้อยที่สุดก็ต้องให้ความเกรงใจ รวมทั้งให้เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจในเกือบทุกกรณี ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจของผู้อาวุโสจะถูกต้องกว่า ดีกว่า เพราะเชื่อว่าเป็นผู้มีความฉลาดรอบรู้และมีประสบการณ์มากกว่า ทำให้ เข้าใจปัญหาต่างๆ ได้ดี ดังที่ สัจญา สัจญาวิวัฒน์ (2514) กล่าวถึงลักษณะสังคมไทยประการหนึ่งว่า "การตัดสินปัญหาต่างๆ มักจะมีการเคารพและคล้อยตามผู้ใหญ่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ทำให้โอกาสในการใช้ความคิดของผู้อ่อนอาวุโสกว่ามีน้อยลงไป..." สอดคล้องกับ เบญจมาศ ภูติพันธ์ (2515), อุทัย บุญประเสริฐ (2517), อรพันธ์ บุญประสิทธิ์ (2522), วรรณसार วรกิจ (2523) และสุวิมล สุรังค์กาญจนจัย (2527) ศึกษา พบว่า ค่านิยมความมีอาวุโส เป็นพฤติกรรมทางสังคมที่ดี ที่ถูกต้อง และควรปฏิบัติ ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาจนกลายเป็นนิสัยส่วนรวม คือ ยอมรับฟัง เรื่องใดที่เห็นว่ายอมได้ก็ยอมเสีย เพื่อกันไม่ให้เกิดสภาพความขุ่นใจ หรือเป็นที่ไม่พอใจของผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของระบบอาวุโสจะเห็นว่า เป็นเสมือนดาบสองคม นั่นคือ ในด้านหนึ่งอาจช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปได้อย่างราบรื่น แต่ในขณะเดียวกันถ้าเป็นการเชื่อฟังผู้ที่มีอาวุโสโดยปราศจากการใช้วิจารณญาณแล้ว จะเป็นตัวทำให้สังคมหยุดนิ่งอยู่กับที่ หรือถอยหลังกลายเป็นแรงถ่วงต่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมและบุคคล มีการปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงหลักเหตุผลและความถูกต้อง อีกทั้งก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันในทางโอกาสทั้งทางสังคมและการ

งานในระหว่างผู้มีอาวุโสสูงและผู้ที่มีอาวุโสน้อย กล่าวคือมีการจัดลำดับในการพิจารณาเรื่องพิจารณาบุคคลหรือในการตัดสินใจด้วยการพิจารณาจากควมมีอาวุโสโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ตลอดจนบางครั้งอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ เป็นต้นว่า สังคมขาดผู้นำ ขาดผู้ที่จะมีวิสัยทัศน์สั่งการ จึงเป็นผลให้การทำงานล่าช้า ขาดผู้ริเริ่มที่จะคิดดัดแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงงาน (กาญจนา กลั่นกลิน, 2525 อรุณ รักรธรรม, 2532) และการยึดมั่นในระบบอาวุโสยังเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาต่างๆ ในระบบราชการ เป็นต้นว่า ระบบราชการมีความล่าช้า มีขั้นตอนมาก เกิดปัญหาประสิทธิภาพในระบบราชการข้าราชการจำนวนมากขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีทัศนคติเชิงลบต่อระบบราชการ (ปรัชญา เวสารัชช, 2539)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผลกระทบของค่านิยมในระบบอาวุโสต่อพฤติกรรมของคนในสังคมซึ่งจะเห็นได้ชัดมากในมราชการนี้ (คึกฤทธิ์ ปราโมช, 2517; อุทัย บุญประเสริฐ, 2517; อรุณ รักรธรรม, 2538; ปรัชญา เวสารัชช, 2539) เป็นเพียงการพิจารณาแต่ในแง่ของผลกระทบโดยทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่จะปรากฏในทางที่ไม่พึงปรารถนานัก แต่อย่างไรก็ตามระบบอาวุโสก็มีสิ่งที่ดีบางประการ เช่น การยอมรับในด้านคุณวุฒิและประสบการณ์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะของระบบคุณความดีหรือระบบคุณธรรมอันเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ดังที่ สุพัตรา สุภาพ (2534) ได้กล่าวถึงข้อดีของระบบอาวุโส ไว้ว่า

“มนุษย์เรานั้นควรจะมีนิ้วก้อย นิ้วหัวแม่มือ ผู้อ่อนวัยกว่าก็ควรเคารพผู้สูงวัยกว่า เพราะเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความคิดรอบคอบ แต่ในขณะเดียวกันผู้สูงวัยกว่าก็ควรจะฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของผู้อ่อนวัยกว่า เป็นผู้เคารพในความคิดของกันและกัน ไม่ใช่ผู้อ่อนวัยกว่าแสดงความคิดเห็นบ้างก็ทว่าเถียงหรืออะไรทำนองนั้น ผู้ใหญ่ที่ฉลาดควรจะใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น ที่เป็นการสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสังคม ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลที่ต่ำกว่า นับว่าเป็นนิมิตอันดี เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่แตกต่างไปจากเดิม”

ดังนั้นในการที่จะเลือกยึดถือปฏิบัติในค่านิยมควมมีอาวุโสจึงควรที่จะต้องเลือกในส่วนที่ดีและเหมาะสมเป็นสำคัญ

และเนื่องจากการศึกษาในเรื่องของระบบอาวุโสที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อค่านิยมควมมีอาวุโส ทั้งที่ความคิดเห็นซึ่งแสดงออกถึงความเชื่อและความยึดถือเกี่ยวกับระบบอาวุโส เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในสังคมไทยอย่างยิ่ง โดยเฉพาะพฤติกรรมการบริหารงานในวงราชการซึ่งเป็นสถาบันที่มีสมาชิกที่เคารพในระเบียบแบบแผนและปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2517; เรณู โรจนะศิริ, 2519 และ เขียวชาญ อาศวีฉนกุล, 2530) ถึงกับมีการกล่าวว่า ประเทศไทย คือรัฐข้าราชการ (Bureaucratic Polity) (ลิขิต ชีระเวคิน, 2519) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหา

โมเดลเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย เพื่อให้ได้ข้อ ความรู้ที่ชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น อีกทั้งทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาค่านิยมความมีอาวุโสที่ เหมาะสม รวมทั้งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อกันของผู้มีอาวุโสสูงและต่ำ กว่าในหน่วยงาน ตลอดจนได้แนวทางในการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทย
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งปรับโมเดลให้ สอดคล้องมากขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

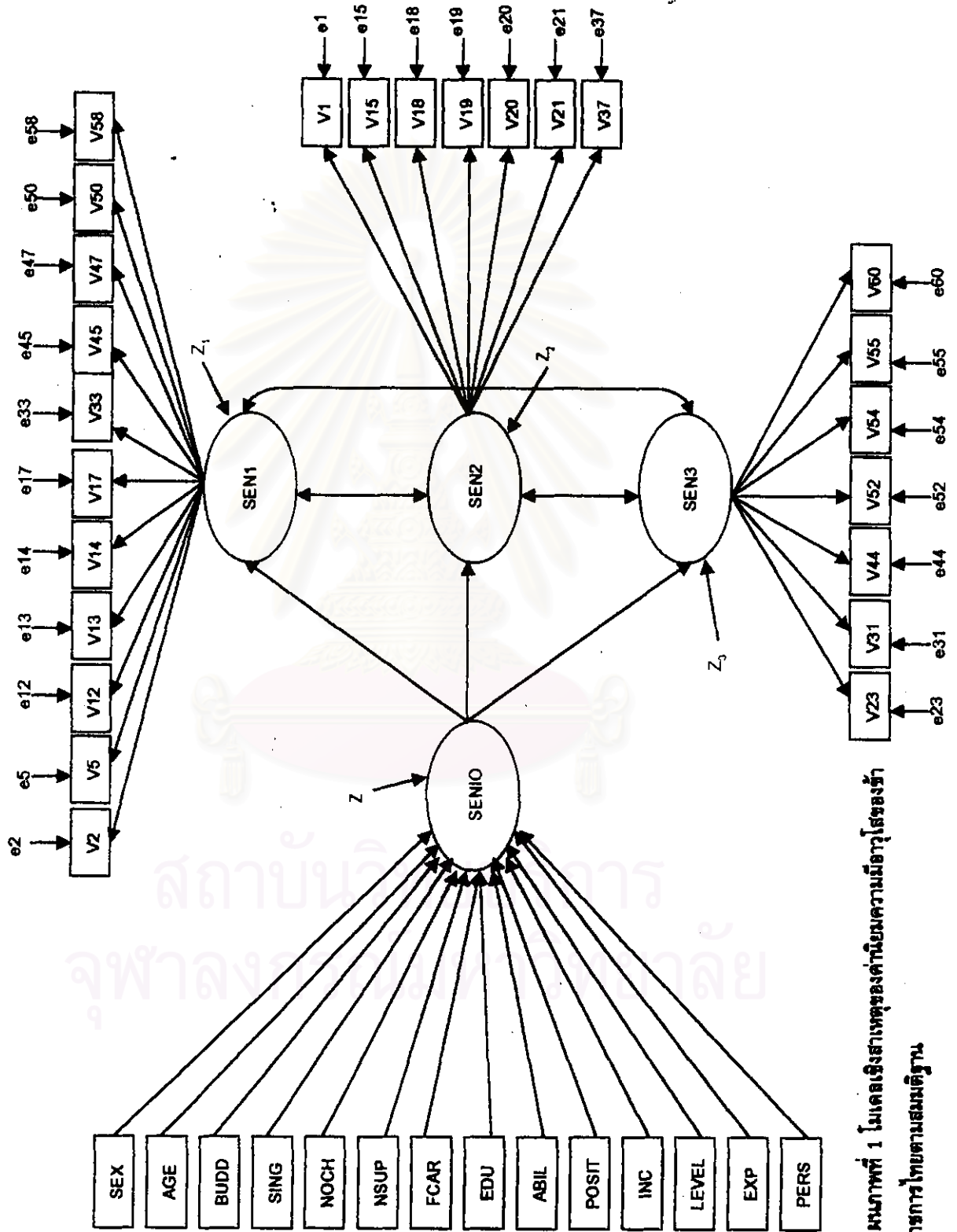
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมของ Rokeach (1968) รวมถึงการศึกษาจาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและค่านิยมความมีอาวุโส ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่า ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยเกิดจากปัจจัยหรือตัวแปร ตามลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของค่านิยมความมีอาวุโส ดังแผนภาพที่ 1

หมายเหตุ

| | | |
|-------|-----|--|
| SENIO | แทน | ค่านิยมความมีอาวุโส |
| SEN1 | แทน | ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม |
| SEN2 | แทน | ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ |
| SEN3 | แทน | ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ |
| SEX | แทน | เพศ |
| AGE | แทน | อายุ |
| BUDD | แทน | การนับถือศาสนาพุทธ |
| SING | แทน | การมีสถานภาพโสด |
| NOCH | แทน | จำนวนบุตร |
| NSUP | แทน | จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ |
| FCAR | แทน | การมีบิดารับราชการ |
| EDU | แทน | ระดับการศึกษา |

| | | |
|-------|-----|--|
| ABIL | แทน | ความสามารถทางวิชาการ |
| POSIT | แทน | ตำแหน่ง |
| INC | แทน | รายได้รวมของครอบครัว |
| LEVEL | แทน | ระดับ (ซี) |
| EXP | แทน | ประสบการณ์ทำงาน |
| PERS | แทน | บุคลิกภาพ |
| → | แทน | ความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นผล |
| ↔ | แทน | ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างตัวแปรที่ปลายลูกศร ทั้งสองข้าง |
| □ | แทน | ตัวแปรที่สามารถสังเกตได้ |
| ○ | แทน | ตัวแปรแฝง |
| V | แทน | ลำดับข้อของแบบสอบถาม เช่น ข้อที่ 3 แทนด้วย V3 |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของด้านนิยามความมีอาวุโสของข้าราชการไทยตามสมมติฐาน

จากแผนภาพโมเดลลิสเรลตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปร ค่านิยมความมีอาวุโสได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร เพศ อายุ การนับถือศาสนาพุทธ การมีสถานภาพ โสด จำนวนบุตร จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ อาชีพของบิดา ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ระดับ (ซี) ประสบการณ์ทำงาน ความสามารถทางวิชาการและบุคลิกภาพ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจาก กลุ่มข้าราชการส่วนกลางในสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 151,381 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของ Rokeach (1968) ที่ว่าความคล้ายกันทางด้านวัฒนธรรม ระบบทางสังคม ชนชั้น การศึกษา เพศ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ เป็น ตัวแปรสำคัญในการกำหนดปั้นแต่งค่านิยมและระบบค่านิยมไปในทางที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งการศึกษา จากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนค่านิยมต่างๆ ดังนั้นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้ วิจัยใช้ศึกษาในเรื่องค่านิยมความมีอาวุโส ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวเดียว เพื่อให้โมเดลมีขนาดเล็กลง จึงปรับโมเดลให้ตัวแปรแฝงลักษณะภายนอกทั้งหมด เป็นตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งมี จำนวน 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การนับถือศาสนาพุทธ การมีสถานภาพโสด จำนวนบุตร จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ อาชีพของบิดา ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ระดับ(ซี) ประสบการณ์ทำงาน ความสามารถทางวิชาการและบุคลิกภาพ

2. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงค่านิยมความมีอาวุโส ประกอบด้วยตัวแปรแฝงองค์ประกอบของค่านิยมความมีอาวุโส 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม วัดจากตัวบ่งชี้ 11 ตัว องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ วัดจาก 7 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ วัดจาก 7 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งสิ้น 25 ตัวบ่งชี้

สำหรับตัวแปร องค์ประกอบด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ เกิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis) แล้วทำการรวมตัวบ่งชี้แต่ละตัวของด้านต่างๆ ให้เป็นตัวแปรใหม่ โดยนำค่า factor scores regressions ของตัวบ่งชี้แต่ละตัวของด้านต่างๆมารวมกัน

ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสด้วยโปรแกรม LISREL แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ไม่สามารถจะวิเคราะห์และตรวจสอบตัวแปรทั้ง 39 ตัวแปรพร้อมกันได้ทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรองค์ประกอบความมีอาวุโสทั้ง 3 องค์ประกอบ 26 ตัวแปร เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบก่อนแล้วนำสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่นี้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรต้นตัวอื่นๆ แล้วจึงทำการตรวจสอบโมเดลต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรแฝงภายนอกวัดได้จากตัวแปรภายนอกสังเกตได้เพียงตัวเดียวซึ่งสามารถวัดได้โดยไม่มีความคลาดเคลื่อน และเพื่อให้โมเดลมีขนาดเล็กจึงปรับโมเดลให้ตัวแปรแฝงคุณลักษณะภายนอกทั้งหมด เป็นตัวแปรสังเกตได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ค่านิยมความมีอาวุโส หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะตอบสนองต่อเรื่องความมีอาวุโส ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางสนับสนุน ถ้าเห็นว่าสิ่งนั้นดีและถูกต้อง หรือเป็นไปในทางต่อต้านถ้าเห็นว่าสิ่งนั้นไม่ดีและไม่ถูกต้อง ถ้าเป็นไปในทางสนับสนุน แสดงว่าบุคคลนั้นเห็นว่าความมีอาวุโสเป็นสิ่งสำคัญ ดีและถูกต้อง ถ้าเป็นไปในทางต่อต้านแสดงว่าบุคคลนั้นไม่เห็นความสำคัญ และหรือเห็นว่าความมีอาวุโสเป็นสิ่งไม่ดีและไม่ถูกต้อง

ตัวแปรที่มีผลต่อการยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมความมีอาวุโส หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ทำให้บุคคลต่างๆ ในสังคมมีค่านิยมความมีอาวุโส ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ อาชีพของบิดา ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ระดับ(ซี) ประสบการณ์ทำงาน ความสามารถทางวิชาการและบุคลิกภาพ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal model) หมายถึง โมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่วัดได้ (observed variable หรือ manifest variable) และตัวแปรแฝง (latent variable) ประกอบด้วยโมเดลย่อย 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ และโมเดลสมการ

โครงสร้าง (structural equation model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดล

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่บรรจุเข้ารับราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรของรัฐ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีตัวแปรแฝง ของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะทำได้แนวทางในการหาวิธีการที่เหมาะสมมาพัฒนาค่านิยมความมีอาวุโส
2. ได้แนวทางในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมค่านิยมในด้านอื่นๆ ต่อไป
3. ผลการวิจัยจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ใหญ่และผู้เยาว์ในสังคมไทย ทำให้ผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าในหน่วยงานเดียวกัน ได้มีความรู้ความเข้าใจต่อกัน นอกจากนี้จะได้ทราบว่า มีตัวแปรที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโส ทั้งทางตรงและทางอ้อม และสามารถจัดการกระทำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อที่จะได้ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทย อีกทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามอื่นๆ ในสังคมไทยต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย