

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนิสิตนักศึกษา อันเป็นผล
เนื่องมาจากประสบการณ์ตรงในมหาวิทยาลัย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่มึหน้าทีรับผิชอบในอนาคคของชาติบ้านเมือง และจะเป็นผู้นำ
ในสังคมของชาติต่อไป สังคม สภาพแวดล้อม ชีวิตความเป็นอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นประสบ-
การณที่มีควมสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต ตามอุดมคติ
ของมหาวิทยาลัยนั้น มุ่งที่จะให้เสรีภาพแก่นิสิตนักศึกษาในการที่จะเรียนรู้ ภายทอคควมรู้
วิจัย แลถเปลี่ยนควมคิคเห็น ค้นคว้หาควมรู้ใหม่ ถกเถียง อภิปรายเพื่อชักช้อมควมคิค
ควมเข้าใจ สร้างสรรคศิลป์ และวิทยาการ และร่วมในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ รวม
ทั้งการผลิตบัณฑิตผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีปัญญา มีวิจารณญาณ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถ
วินิจฉัยปัญหาได้ถูกต้อง และมีความคิคริเริ่มสร้างสรรค¹ สำหรับจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย มี
ปณิธานหรือจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยที่เป็นหลักคือ การบุกเบิกแสวงหา ำนำบ่ารุง และ
ภายทอคควมรู้กับการเสริมสร้างคุณธรรมให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยสติ
ปัญญา ความรู้ที่นับว่าสำคัญยิ่งคือ ความรู้เพื่อควมเจริญของบุคคลและสังคม อันได้แก่
ควมรอบรู้และความเชี่ยวชาญในสรรพวิทยาการที่จะอ่านวยประโยชน์แก่การดำเนินชีวิต
ส่วนคุณธรรมที่ผู้เรียน พึงมีและถือเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยคือ การปลูกฝังควมรู้จักตนเอง
ใฝ่รู้อยู่เสมอ คิคริเริ่มสร้างสรรค¹ รอบคอบ ไครตรงเหตุผล รับผิชอบ เห็นการณไกล

¹ระวี ภาวิไล, "ปัญหาและอุปสรรคในชีวิตการเป็นนิสิตมหาวิทยาลัย," งานวิจัย
ฉบับรวมทัศนคติ (พระนคร: หน่วยเผยแพร่ทัศนคติ กลุ่มก้าวหน้าจุฬาฯ, 2516), หน้า 2.

มีศีลธรรม และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม²

ชีวิตในมหาวิทยาลัย นอกจากการเรียนรู้อุสรวิชาต่าง ๆ แล้ว ยังรวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยด้วย³ ตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2510 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พุทธศักราช 2516 ระบุให้กิจกรรมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีสโมสรเป็นศูนย์กลาง ภายใต้อาณาเขตของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. ส่งเสริมความสามัคคีและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนิสิต
2. ฝึกฝนให้นิสิตรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนงานของมหาวิทยาลัย
3. ฝึกฝนให้นิสิตมีความเข้าใจในบทบาทของตน มีความรับผิดชอบในหน้าที่และในการปกครองตนเอง
4. เป็นตัวแทนรักษามลประโยชน์ทั่วไปของนิสิตเป็นส่วนรวม
5. ส่งเสริมให้นิสิตมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม⁴

²จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานเลขาธิการ หน่วยประชาสัมพันธ์, พระเกี้ยว 2516: คำแนะนำการศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2516 (พระนคร, 2516), หน้า 52.

³Robert C. Berney and Mark J. Taylor, "Scholastic Behavioral and Orientation to College," Journal of Educational Psychology, 50 (1956), 266.

⁴จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายกิจการนิสิต, ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2510 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พุทธศักราช 2516 (พระนคร, 2516), หน้า 2.

นโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิตมีดังนี้ คือ

1. ให้จัดกิจกรรมนิสิตเพื่อเป็นการส่งเสริมบัณฑิตของมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ขัดแย้งต่องานวิชาการ วินัย และกฎหมายบ้านเมือง
2. ให้นิสิตทุกคนเข้าเป็นสมาชิกองค์การนิสิต ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความสมัครใจ
3. การบริหารกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย มุ่งส่งเสริมสามัคคีธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม และร่วมมือกันประกอบกิจการอันเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยมีมาตรการในการควบคุมตนเอง ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นประจำ
4. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้นิสิตมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ความความถนัดและความสนใจ
5. ส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักประหัยค ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
6. สนับสนุนให้คณาจารย์เข้าร่วมในกลุ่มกิจกรรม โดยรับเป็นที่ปรึกษาและสมาชิก-สมทบ⁵

กิจกรรมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

ก. ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วยชมรมและหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในสาขานี้ เช่น ชมรมกลุ่มศึกษาพุทธศาสตร์และประเพณี ชมรมจิตศึกษา ชมรมนักประดิษฐ์และออกแบบ ชมรมปารุภคณาและโควาที ชมรมรัฐศึกษา ชมรมวรรณศิลป์ ชมรมวิเทศสัมพันธ์ ชมรมศาสนศึกษา และหน่วยวิจัยขององค์การบริหาร

ข. ฝ่ายกีฬา ประกอบด้วยชมรมและแผนกที่ตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในสาขานี้ เช่น ชมรมกีฬากลางแจ้ง และชมรมกีฬาในร่มต่าง ๆ

⁵จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักเลขาธิการ แผนกประชาสัมพันธ์, เรื่องเดิม, หน้า 71-2.

ค. ฝ่ายพัฒนาสังคม ประกอบด้วยชมรมและแผนกที่ก่อกำเนิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในสาขานี้ เช่น ชมรมค้ายาเสพติด ชมรมบริการโลหิตและสังคมสงเคราะห์ ชมรมศึกษาและวิจัยชาวเขา ชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ง. ฝ่ายศิลปและวัฒนธรรม ประกอบด้วยชมรมและแผนกที่ก่อกำเนิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในสาขานี้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมดนตรีสากล ชมรมนาฏศิลป์ไทย ชมรมละคร ชมรมศิลป์ และถ่ายภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างสโมสร และการจัดกิจกรรมภายในคณะ

การจัดกิจกรรมนิสิตตามระเบียบของมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ โดยให้สโมสรนิสิตเป็นศูนย์กลาง และมีหน่วยดำเนินงานย่อยในรูปคณะกรรมการนิสิตคณะ มีผู้แทนนิสิตเป็นประธานกรรมการนิสิตคณะ กรรมการนิสิตคณะ จะดำเนินงานในส่วนที่เป็นกิจกรรมของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายดำเนินงานของสโมสร และการดำเนินงานนิสิตภายในคณะให้กระทำโดยไม่ขัดแย้งต่อระเบียบนี้⁶

คณะกรรมการสโมสรและคณะกรรมการนิสิตคณะต่าง ๆ อาจแบ่งออกเป็นกรรมการฝ่ายต่าง ๆ 5 ฝ่าย คือ

1. กรรมการฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อุปนายกฝ่ายกิจการภายใน อุปนายกฝ่ายกิจการภายนอก ประธานฝ่ายการเงิน นายกชุมนุมนิสิตหญิงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้แทนนิสิตแต่ละคณะ รองผู้แทนนิสิตฝ่ายบริหาร เภวัญญิก นายกชุมนุมนิสิตหญิงแต่ละคณะ และผู้แทนนิสิตชั้นปีที่ 2, 3, 4 และ 5

2. กรรมการฝ่ายปกครอง ได้แก่ ประธานเชียร์สโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประธานเชียร์แต่ละคณะ และคณะอนุกรรมการเชียร์

3. กรรมการฝ่ายดำเนินงาน ได้แก่ หัวหน้าแผนกเลขานุการ หัวหน้าแผนกประชาสัมพันธ์ หัวหน้าแผนกปฏิคม หัวหน้าแผนกสาราณียกร หัวหน้าแผนกสวัสดิการ หัวหน้าแผนกพัสดุหัวหน้าแผนกแสงเสียง หัวหน้าแผนกศิลปกรรม หัวหน้าแผนกบรรณารักษ์ และหัวหน้าแผนกอื่น ๆ ตามความจำเป็นในการดำเนินงานของสโมสรหรือคณะ

⁶จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายกิจการนิสิต, เรื่องเกม, หน้า 11-2.

4. กรรมการฝ่ายวิชาการ ได้แก่ ประธานชมรมวิชาการชมรมต่าง ๆ ของสโมสร
นิสิตและคณะ

5. กรรมการฝ่ายกีฬา ได้แก่ ประธานชมรมกีฬาสโมสรต่าง ๆ ของสโมสรนิสิตและ
คณะ

บรรดาผู้นำกิจกรรมนิสิตหรือคณะกรรมการนิสิตดังกล่าว มีหน้าที่แตกต่างกันไป ตาม
ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของกรรมการ
ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายดำเนินงาน ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกีฬา ไว้ดังนี้

กรรมการฝ่ายบริหาร มีหน้าที่

1. พิจารณาและวางแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายดำเนินงานของ
องค์การบริหาร

2. รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การบริหารร่วมกัน

3. พิจารณา จัดสรร และใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหาร

4. กำหนดข้อบังคับการดำเนินงานภายในองค์การบริหารโดยไม่ขัดต่อระเบียบนี้
หรือระเบียบของมหาวิทยาลัย

5. เสนอแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการดำเนินงานคณาจารย์ โดยเลือกจาก
สมาชิกสามัญ คือ นิสิตของมหาวิทยาลัยทั้งหมดซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาบัณฑิต หรืออนุ
ปริญญา

6. พิจารณาแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการผู้ช่วยในหน่วยงานต่าง ๆ

7. พิจารณาขอจัดตั้งหน่วยงานในฝ่ายต่าง ๆ

นายกองค์การบริหาร มีหน้าที่ดังนี้

1. เป็นตัวแทนของสโมสร

2. เป็นประธานของที่ประชุมองค์การบริหาร

3. ควบคุมการดำเนินงานทั้งหมดขององค์การบริหาร

4. แดงนโยบายการดำเนินงานขององค์การบริหารต่อที่ประชุมสภานิสิต

อุปนายกฝ่ายกิจการภายใน มีหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้ช่วยนายกองค์การบริหารในการดำเนินงานด้านกิจการภายในมหาวิทยาลัย
2. ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การเมื่อได้รับมอบหมาย หรือนายกองค์การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3. ควบคุมและรับผิดชอบการดำเนินงานของกรรมการดำเนินงานขององค์การบริหาร
4. ควบคุมและรับผิดชอบการจัดการด้านธุรการทั่วไปขององค์การบริหาร
5. หน้าที่อื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

อุปนายกฝ่ายกิจการภายนอก มีหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้ช่วยนายกองค์การบริหารในการดำเนินงานด้านกิจการภายนอกมหาวิทยาลัย
2. เป็นผู้แทนของสโมสรในศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย
3. หน้าที่อื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

ประธานฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ดังนี้

1. รวบรวมและจัดทำงบประมาณ
2. ควบคุมและรับผิดชอบการเงินให้เป็นไปตามระเบียบการเงินของสโมสร
3. ควบคุมการเบิกและใช้จ่ายเงินของสโมสรให้เป็นไปตามงบประมาณ
4. จัดทำรายงานการเงิน ฐานะการเงินขององค์การบริหาร เพื่อเสนอต่อสภานิสิต
5. จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย และงบบุคลากร

กรรมการฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในระหว่างนิสิต
2. ประสานงานด้านวินัยกับฝ่ายกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัย
3. ควบคุมดูแลและประสานงานด้านการเชียร์
4. หน้าที่อื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

กรรมการฝ่ายดำเนินงาน มีหน้าที่ดังนี้

หัวหน้าเลขานุการ ทำหน้าที่

1. จัดเตรียมการประชุม และจัดบันทึกรายงานการประชุมขององค์การบริหาร

2. รับ ส่ง และโต้ตอบหนังสือขององค์การบริหาร
3. ควบคุมและรับผิดชอบงานสารบรรณขององค์การบริหาร
4. หน้าที่อื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

ส่วนกรรมการดำเนินงานฝ่ายอื่น ๆ ก็ทำหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตน เช่น ประชาสัมพันธ์กิจการของสโมสรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ปฏิคมทำหน้าที่ดำเนินงานด้านการต้อนรับและอำนวยความสะดวกในการติดต่อของสโมสร สารานุกรมทำหน้าที่ ควบคุมและรับผิดชอบกิจการด้านสิ่งพิมพ์ของสโมสร สวัสดิการทำหน้าที่ ส่งเสริมสวัสดิการของนิสิต พัสตุทำหน้าที่ รักษาและรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของสโมสร แสงเสียงทำหน้าที่ รับผิดชอบต่อกิจการด้านแสงเสียงของสโมสร ศิลปกรรมทำหน้าที่ รับผิดชอบต่อกิจการด้านศิลปกรรมของสโมสร และบรรณารักษ์ทำหน้าที่ รับผิดชอบต่อกิจการด้านห้องสมุดของสโมสร หน้าที่อื่น ๆ ของกรรมการดำเนินงาน คือหน้าที่ที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

กรรมการฝ่ายวิชาการและกรรมการฝ่ายกีฬา ซึ่งประธานฝ่ายวิชาการและฝ่ายกีฬามีหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้แทนของฝ่ายในคณะกรรมการบริหาร
2. เป็นประธานของที่ประชุมฝ่าย
3. เป็นผู้ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานในฝ่ายหรือกับหน่วยงานอื่น
4. ติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานในฝ่าย
5. วางแผนและรับผิดชอบต่อการดำเนินกิจกรรมในฝ่ายร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานใน

ฝ่ายนั้น

6. หน้าที่อื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

ส่วนกรรมการนิสิตคณะ ก็ทำหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายดำเนินงานของสโมสร โดยไม่ขัดแย้งต่อระเบียบนี้ ซึ่งแต่ละคณะจะมีผู้แทนนิสิตของตนเป็นผู้รับมอบหมายการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิสิตในคณะจากคณะกรรมการบริหารหรือมหาวิทยาลัย⁷

⁷จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายกิจการนิสิต, เรื่องเดียวกัน, หน้า 4-8.

คงได้กล่าวแล้วว่า การจัดกิจกรรมนิสิตแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย กับระดับคณะ กิจกรรมนิสิตเท่าที่เคยมีมานับตั้งแต่ภาคต้นของการศึกษาในส่วนที่สโมสรเป็นผู้จัด ได้แก่ การรับน้องใหม่ พิธีไหว้ครู วันทรงคนตรี การแข่งขันกรีฑากลางแจ้ง วันลอยกระทง งานชุมนุมนิสิตหญิง พุทธบอลประเพณีจุฬา-ธรรมศาสตร์ รักบี้ประเพณี และกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ในส่วนที่ทางคณะกรรมการนิสิตคณะเป็นผู้จัดได้แก่ กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากสโมสรมาดำเนินงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ตามนโยบายของแต่ละคณะซึ่งไม่ขัดต่อระเบียบของมหาวิทยาลัย

ความวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีความปรารถนาและเจตนารมณ์ในการที่จะให้นิสิตดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง รับผิดชอบในหน้าที่และในการปกครองตนเอง จึงได้มอบหมายให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสโมสรนิสิต และคณะกรรมการคณะทำหน้าที่ รับผิดชอบ และในการปกครองตนเองนั้น ในระเบียบของมหาวิทยาลัยก็ได้กำหนดให้สถานนิสิตเป็นผู้ควบคุมดูแลกิจการของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ มีให้คณะกรรมการสโมสรเดินทาง เป็น การชำระระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้⁸

จากการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการนิสิตฝ่ายต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีส่วนโดยตรงในการปกครอง ควบคุม ดูแลนิสิต คือ กรรมการฝ่ายปกครองหรือประธานเชียร์ และคณะอนุกรรมการเชียร์ และถ้าพิจารณาจากโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การเชียร์ เราจะพบว่า ผู้แทนคณะ ประธานเชียร์ และอนุกรรมการเชียร์คนอื่น ๆ โดยเฉพาะ มีความสัมพันธ์ที่ติดต่อกับนิสิตจริง ๆ โดยตรงและใกล้ชิด และเป็นเวลานานกว่ากรรมการนิสิตคนอื่น ๆ โดยเฉพาะสำหรับประธานเชียร์กับนิสิตชั้นปีที่ 1 เท่าที่ปรากฏ ประธานเชียร์เป็นผู้ที่มี

⁸ หลอมฉาน หัสสินทร, ม.ร.ว., "ความคิดเห็นเรื่องอุปสรรคและปัญหาชีวิตในการเป็นนิสิตมหาวิทยาลัย, "เอกสารการสัมมนาอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การส่งเสริมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย (พิมพ์ครั้งที่ 2; พระนคร: อักษรเจริญทัศน์, 2509), หน้า 22.

อิทธิพลสูงและมีอำนาจมาก ซึ่งอำนาจเหล่านี้ บางขณะขึ้นอยู่กับกลุ่มซีเนียร์เป็นผู้ใช้อำนาจปกครองนิติกันเอง บางขณะหัวหน้าคณะหรือผู้แทนคณะทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองนิติกัวโดยตรง ประชาชนเชียรมีอำนาจรองลงมา⁹

ในระบบการปกครองตนเองนี้ มีระบบการเชียร์และคำขวัญทั้ง 5 ของจุฬาฯ ซึ่งได้แก่ อารุโธ ระเบียบ ประเพณี สามัคคี และน้ำใจ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยคำขวัญเหล่านี้เกิดขึ้นมาจากความพยายามที่จะเลิกเฟ้นเอาข้อควรกระทำ และข้อห้ามอันเป็นประเพณีของสังคมจุฬาฯ เข้ารวบรวบไว้ และใช้สูตรสัญลักษณ์แทนด้วยคำสั้น ๆ เพื่อจำง่าย และเพื่อเตือนใจสมาชิกชาวจุฬาฯ อยู่เสมอ¹⁰ คำขวัญทั้ง 5 มีความสัมพันธ์ต่อการปกครองตนเองในลักษณะที่รุ่นพี่ปกครองรุ่นน้อง โดยอาจกำหนดความหมายของคำขวัญได้ว่า

อารุโธ คือ หลักการในสังคมซึ่งบุคคลให้ความเคารพนับถือต่อกัน โดยกำหนดความแตกต่างของวิทยุฒิ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ

ระเบียบ คือ แนวปฏิบัติเพื่อความเรียบร้อยในสังคมหรือหมู่คณะ ซึ่งมีสมาชิกอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก หมู่คณะที่ไร้ระเบียบจะมีแต่ความสับสนวุ่นวาย จึงจำเป็นต้องมีกฎข้อบังคับวางไว้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินการต่าง ๆ ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องหมายของผู้มีวัฒนธรรมและอารยธรรม สำหรับนิติกของมหาวิทยาลัยจึงควรมีระเบียบและมรรยาทอันดีงาม ความประพฤติที่เรียบร้อย เพื่อเป็นคุณธรรมที่คึกคักนิติกตลอดไป และยังเป็นเครื่องเชิดชูชื่อเสียงของสถาบันอีกด้วย

⁹คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย, "ลักษณะต่าง ๆ ของการปกครองตนเองของนิติกที่มหาวิทยาลัยควรแก้ไข," เอกสารการสัมมนาอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การส่งเสริมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย (พิมพ์ครั้งที่ 2, พระนคร: อักษรเจริญทัศน์, 2509), หน้า 55.

¹⁰ระวี ภาวิไล, "คำขวัญของจุฬาฯ," มหาวิทยาลัย ฉบับ 23 ตุลาคม 2514 (พระนคร: อักษรสัมพันธ์, 2514.)

ประเพณี คือ แนวปฏิบัติอันกำหนดไว้ และถ่ายทอดสืบกันมา

สามัคคี คือ ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สามัคคีธรรมเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในการ
ดำรงอยู่และพัฒนาการของสังคม

น้ำใจ คือ การที่บุคคลตั้งใจ และดำเนินการโดยสละความสะกาดสบายหรือ
ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประกอบภารกิจอันเป็นประโยชน์ต่อหมู่คณะส่วนใหญ่¹¹

ในทางปฏิบัติ คณะกรรมการนิสิตตลอดจนนิสิตรุ่นพี่ที่นำคำขวัญเหล่านี้ไปใช้ในการ
ปกครองตนเอง ได้รับความวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในด้านที่คัดค้านและสนับสนุน เช่น การปกครอง
ตนเองของนิสิตไม่ใช่เป็นการให้นิสิตมีอำนาจไปปกครองนิสิตกันเอง เพราะแท้ที่จริงแล้ว นิสิต
ไม่มีอำนาจเช่นนั้น นิสิตรุ่นพี่ที่บังคับหมู่เขื่อนิสิตรุ่นน้องนั้น เนื่องมาจากความเข้าใจเกี่ยวกับ
คำขวัญทั้งห้าถูกบิดเบือนไปจนนำไปสู่ระบอบการกดขี่ ผู้อาวุโสมิได้หมายความว่า เป็นผู้ที่มี
อำนาจสูงสุด คำว่าระเบียบก็มีได้หมายความว่า นิสิตรุ่นพี่บังคับให้นิสิตรุ่นน้องอยู่ในระเบียบที่
ตนต้องการ ส่วนประเพณีนั้นก็มิใช่การคิดวิธีการแปลก ๆ บังคับนิสิตรุ่นน้องให้ปฏิบัติตาม
อยู่เสมอ แล้วถือว่าเป็นประเพณี มิใช่ว่าเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นดี เห็นงาม และจะปฏิบัติยึดถือต่อไป
คำว่า สามัคคีก็มีความหมายจำกัดคือ เป็นการสามัคคีในหมู่คณะเล็ก ๆ ของคนเท่านั้น คำ
ว่าน้ำใจก็มีความหมายไปว่าผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการให้ทำไม่ว่าจะถูกหรือผิด ซึ่งบรรยากาศ
ของความเข้าใจผิดดังที่กล่าวนี้ เป็นอุปสรรคขัดขวางอุดมคติของมหาวิทยาลัย¹² การเชียร์
และการปกครองตนเองของนิสิต เกือบจะกล่าวได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีวิธีการทำลายบุคลิกภาพ
ของนิสิตนักศึกษาโดยสิ้นเชิง นอกจากจะเป็นการเสียเวลาเกินจำเป็นในหลาย ๆ โอกาส

¹¹ คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย, "ความหมายของคำขวัญทั้งห้า,"
เอกสารการสัมมนาอาจารย์ผู้พาดงกรมมหาวิทยาลัย เรื่อง การส่งเสริมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย
(พิมพ์ครั้งที่ 2; พระนคร: อักษรเจริญทัศน์, 2509), หน้า 84-6.

¹² เกษม สุวรรณกุล, "คำปราศรัยของคณะที่คณะรัฐศาสตร์ทอนิสิตใหม่," วิจารณ์ญาณ,
1 (กรกฎาคม, 2514), หน้า 4.

ยังหล่อหลอมให้หลงในสีในคณะของตน¹³ ส่วนความเห็นในค่านับสนุน เช่น นิสิตที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย ก็เพื่อเตรียมตัวที่จะออกไปอยู่ในสังคมภายนอกเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยเหตุที่สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมซึ่งผู้ใหญ่มีอำนาจกล่าวบังคับบัญชาผู้น้อยซึ่งต้องเคารพเชื่อฟังเกรงกลัวผู้ใหญ่ และเป็นสังคมซึ่งมีการถือพรกถือพวกนับสนุนเฉพาะพวกพ้องของตน นิสิตจึงควรฝึกตนให้สามารถออกไปอยู่และมีความเจริญในสังคมเช่นนี้ได้ ดังนั้น นิสิตรุ่นน้องจึงควรรับการสั่งสอนอบรมจากนิสิตรุ่นพี่ โดยให้ลดทอนต่อการกักขังเข้มแข็ง เช่น การผูกคอตายเสี่ยงอันตรายในที่ประชุมเชียร์ และให้รู้จักการร่วมกันอยู่เป็นพวกเป็นคณะ คอสูเพื่อหมู่เพื่อคณะนับเป็นความสามัคคี เมื่อจบการศึกษาออกไปจากมหาวิทยาลัยแล้ว ก็จะออกไปเข้ากับสังคมภายนอกที่มีลักษณะดังกล่าวได้ และจะได้มีพวกมีพ้องในการทำงาน มีความเจริญ เพราะพวกพี่ ๆ ที่จบออกไปจากมหาวิทยาลัยนี้รักพวกพ้องที่เดียวกัน จะช่วยกันอุ้มชูกันต่อไป¹⁴ นอกจากนั้น การแต่งกายของนิสิตชุดพระราชทานอันถูกต้องงดงามโดยเคร่งครัดเมื่อเป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 การเชียร์ที่มีความพร้อมเพรียงกันอย่างดียิ่งกลางสนามกีฬา ชุดราชปะแตนอันสง่างาม ประเพณีต้อนรับน้องใหม่อันเลื่องลือ ความเกื้อกูลของประธานเชียร์ ความเคร่งครัดต่อระบบอาวุโส เหล่านี้ล้วนแต่เป็นสัญลักษณ์ของชาวจุฬาฯ ชาวเลือกศิษย์ ซึ่งถึงแม้เรียนสำเร็จไปประกอบอาชีพ ก็หาได้ทำให้เลือกศิษย์รุ่นพี่ขึ้นแซมจิตใจไปได้เลย สำหรับผู้ที่มองระบบอาวุโสในความหมายเพียงแต่การบังคับข่มขู่เท่านั้น บุคคลที่มีความคิดเช่นนี้ย่อมจะปลีกตัวออกจากเพื่อนฝูง หันหลังให้กับสังคม ไม่ยอมเข้าช่วยร่วมในกิจกรรมอะไรทั้งนั้น เป็นผู้ที่ไม่ยอมเข้าใจคนอื่น และไม่ยอมให้คนอื่นเข้าใจตัวเอง¹⁵

จะเห็นได้ว่า ข้อวิพากษ์วิจารณ์หรือความเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อกิจกรรมนิตจะเกี่ยวข้องกับในเรื่องการปกครองนิต ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตรุ่นพี่กับนิสิตรุ่นน้อง ความเข้าใจเกี่ยวกับ

¹³ พิรุณ นัครวนิชกุล, "การเป็นผู้แสวงหาและการเตรียมพร้อมที่จะรับใช้สังคม," วิจารณ์ญาณ, 1 (กรกฎาคม, 2514), หน้า 55.

¹⁴ ระวี ภาวิไล, "ข้อพิจารณาบางประการเรื่องปณิธานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" มหาวิทยาลัย ฉบับ 23 ตุลาคม 2515 (พระนคร: อักษรสัมพันธ์, 2515), หน้า 25.

¹⁵ เสนีย์ สุนทรภู, "To Seniority with Love," วิจารณ์ญาณ, 1 (กรกฎาคม, 2514), หน้า 15.

คำขวัญทั้ง 5 ของจุฬาฯ ระบบการเชียร์ เป็นต้น ซึ่งข้อวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้เพิ่งเล็งไปที่นิสิตรุ่นพี่หรือผู้นำกิจกรรมนิสิตเป็นส่วนใหญ่ ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ให้นิสิตมีความรับผิดชอบในการปกครองตนเอง ผู้วิจัยเห็นว่า น่าจะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้นำกิจกรรมนิสิตว่า เขาเหล่านี้มีทัศนคติต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่ตนได้เป็นผู้มีส่วนดำเนินงานอย่างไร ทัศนคติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการให้การศึกษา นอกจากมหาวิทยาลัยจะให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพตามสาขาวิชาการต่าง ๆ แล้ว¹⁶ มหาวิทยาลัยยังมีความรับผิดชอบในการสร้างลักษณะนิสัยของบุคคล อิทธิพลของการศึกษาและประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยมีผลต่อการสร้างค่านิยมและทัศนคติของบุคคล¹⁷ เขาจะเกิดการพัฒนาตนเอง โดยเปลี่ยนแปลงความสนใจและทัศนคติที่มีต่อตนเอง และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเปลี่ยนบุคลิกภาพไปเพราะเกิดค่านิยมใหม่ขึ้น¹⁸ ที่มหาวิทยาลัย-แคลิฟอร์เนียได้ทำการวิจัยพบว่า ภายหลังจากการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยมาแล้วเป็นเวลา 3 ปี นักศึกษามีการเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อศาสนา สังคม และการเมือง¹⁹

¹⁶Harold Webster, Mervin Freedman and Paul Heist, *Personality in College*, "College and Character, Edited by Nevitt Sanford (New York: John Wiley & Sons, 1964), p. 233.

¹⁷Edward D. Eddy Jr. , The College Influence on the Student Character (Washington D.C.: American Council on Education, 1959), pp. 1-17.

¹⁸Webster, Freedman and Heist, op. cit.

¹⁹Ibid., 236-7.

เชปเลอร์²⁰ (Shepler, 1970) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในวิทยาลัยศิลปศาสตร์ จำนวน 200 คน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาว่านักศึกษาเปลี่ยนบุคลิกลักษณะของเขาหรือไม่ นักศึกษารู้ตัวว่าบุคลิกลักษณะของตนเปลี่ยนหรือไม่ นักศึกษาสามารถบอกได้หรือไม่ว่า ประสบการณ์ใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนบุคลิกลักษณะของตน และประสบการณ์ด้านการเรียนหรือค่านิยมที่มีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติมากกว่ากัน วิธีการที่ใช้ศึกษาคือ ให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามบุคลิกภาพออมนิบัส (Omnibus Personality Inventory) 2 ครั้ง ครั้งแรกในวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ครั้งหลังเมื่อจบการศึกษาภาคแรกแล้ว การใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพออมนิบัสนั้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษาใหม่เปลี่ยนหรือไม่ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้แบบสอบถามประวัติ (Biographical Data Questionnaire) เพื่อทราบภูมิหลังเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาใหม่ แบบสอบถามชุดสุดท้ายที่ใช้คือ แบบสอบถามเพื่อทราบความรู้สึกของนักศึกษาใหม่ว่า รู้สึกว่าตนเองเปลี่ยนบุคลิกลักษณะหรือไม่ (self-perceived change scale I) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาใหม่มีการเปลี่ยนบุคลิกลักษณะและทัศนคติเมื่อจบการศึกษาภาคแรกแล้ว นักศึกษารู้สึกว่าตนเองมีการเปลี่ยนบุคลิกลักษณะมากกว่าที่วัดได้จากแบบสอบถาม และผู้วิจัยยังพบอีกว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากกิจกรรม จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนบุคลิกลักษณะและทัศนคติมากกว่าประสบการณ์ด้านการเรียน

จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้จากการเรียน และการร่วมกิจกรรม มีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ และโดยเฉพาะ

²⁰ Monte Purvis Shepler, "Changes in Attitudes and Values and Selected Factors in the Collegiate Environment related to Change among Freshman Students," Dissertation Abstracts International: The Humanities and Social Sciences, 31 (January, 1971), p. 3303.

ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับจากกิจกรรมของมหาวิทยาลัย จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนบุคลิกภาพของนักศึกษาอย่างมาก ในเรื่องของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากการร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย มีผู้ทำการวิจัยไว้ทั้งต่างประเทศและในประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิตในต่างประเทศ

การวิจัยของ คาลิช และ เบิร์ตส์²¹ (Kalish and Bertes) แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาย ทำการวิจัยเพื่อสำรวจทัศนคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยฮาวายที่มีต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยให้นักศึกษาตอบแบบสอบถาม และแบบทดสอบต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าการมีความรู้และการมีความสนใจในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือในกิจกรรม การเป็นผู้นำ และทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

ราสเกนส์²² (Raskens, 1960) แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความร่วมมือในการเป็นผู้นำขณะที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยและภายหลังจากที่ออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว โดยใช้การส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในชุมนุมชน เกียรติ และรางวัลที่ได้รับ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเหล่านี้ไปยังนักศึกษาที่จบจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยไอโอวา หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่เป็นตัวแปรต่าง ๆ เช่น หน้าที่ที่เคยรับผิดชอบในมหาวิทยาลัย หลักสูตร ขนาดของโรงเรียนมัธยมที่เคยเรียนมา คะแนนเฉลี่ยของผลการเรียนในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การให้ความร่วมมือในการเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัย สามารถทำนายความสำเร็จในการเป็นผู้นำในชุมนุมชนได้สูงกว่าการทำนายโดยใช้คะแนนจากผลการเรียนและ

²¹R.A. Kalish and O.J. Bertes, "A Survey of Student Attitudes towards Campus Activities at University of Hawaii," The Personnel and Guidance Journal, 39 (1960), 292-9.

²²Ronald W. Raskens, "Relationship between Leadership Participation in College and after College," The Personnel and Guidance Journal, 34 (October, 1960), 110-4.



วิชาเอกที่เคยเรียนมา นอกจากนั้น ยังพบอีกว่า คุณค่าของประสบการณ์ชีวิตที่เข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีความสำคัญที่สุดต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต

การวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย การได้เคยมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกิจกรรมนิสิตในมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถทำนายถึงการเป็นผู้นำในสังคมต่อไปภายหลังจากที่จบจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว จึงนับว่าประสบการณ์ที่นักศึกษาได้จากการเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต

004359

การวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิตในประเทศไทย

การวิจัยของ สุทธิศักดิ์ ทหรวานิช²³ (2509) ศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อคณะกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประจำปี 2509 โดยให้นิสิตชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 และปริญญาปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ ทอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ และความคิดเห็นที่มีต่อคณะกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของคณะกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ เห็นว่าจัดไว้ดีแล้ว และหน้าที่ของกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ควรจะทำกักสิทธิ์บางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งประธานเชียร์

การวิจัยของ อุทิศ ชัมพานนท์²⁴ (2509) ศึกษาทัศนคติของนิสิตใหม่ (หลักสูตร 4 ปี) ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อกิจกรรมนิสิต โดยให้นิสิตชั้นปีที่ 1 ทั้งภาค

²³ สุทธิศักดิ์ ทหรวานิช, "ทัศนคติและความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อคณะกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2509" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2509)

²⁴ อุทิศ ชัมพานนท์, "การสำรวจทัศนคติของนิสิตใหม่ (หลักสูตร 4 ปี) ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อกิจกรรมนิสิต" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2509)



ปกติและภาคสมทบ จำนวน 235 คน ตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคติที่มีต่อการเชิยร์ นิสิตชายและหญิงภาคปกติ 96 % และ 88 % ภาคสมทบ 75 % และ 80 % มีความเห็นว่า ไม่ควรจะเลิกการเชิยร์และการประชุมเชิยร์ ส่วนพวกที่เห็นว่า ถ้างการเชิยร์จะทำให้มีเวลาเรียนมากขึ้น มีนิตชายและหญิงภาคปกติ 30 % และ 45 % ภาคสมทบ 50% และ 38 % ตามลำดับ

ทักษะคติที่มีต่อการปกครองนิต นิสิตชายและหญิงภาคปกติ 76 % และ 92 % ภาคสมทบ 100 % และ 89 % มีความเห็นว่า นิสิตรุ่นที่ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตรุ่นน้อง เพื่อนิสิตรุ่นน้องจะได้รู้สึกศรัทธาและเชื่อฟังคำแนะนำ ส่วนพวกที่เห็นว่านิตรุ่นที่ไม่ควรมีอำนาจลงโทษกันเอง มีนิตชายและหญิงภาคปกติ 61 % และ 65 % ภาคสมทบ 88 % และ 71 % ตามลำดับ

ทักษะคติที่มีต่อคำขวัญทั้ง 5 ของมหาวิทยาลัย นิสิตชายและหญิงภาคปกติ 31 % เท่ากันภาคสมทบ 25 % และ 48 % มีความเห็นว่า นิสิตใหม่ทุกคนเข้าใจคำขวัญทั้ง 5 ของมหาวิทยาลัยดีแล้ว ส่วนพวกที่เห็นว่านิตทุกคนในคณะครุศาสตร์ได้ปฏิบัติตามคำขวัญทั้ง 5 เหมาะสมดีแล้ว มีนิตชายและหญิงภาคปกติ 8 % และ 14 % ภาคสมทบ 38 % และ 12 % ตามลำดับ

การวิจัยของ อัจฉรา วิวัฒนานนท์²⁵ (2510) ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์และนิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการปกครองนิตและกิจกรรมนิต โดยให้อาจารย์จำนวน 100 คน นิสิตจำนวน 700 คน จากคณะต่าง ๆ ของจุฬาฯ 7 คณะ ตอบแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นตามแบบของลิเคอร์ต (Likert) ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์และนิตมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องการแต่งตั้งให้มีอาจารย์ฝ่ายปกครองและควบคุมมารยาทนิต การใช้กฎระเบียบในการปกครองนิตในปัจจุบันว่ายังหละหลวมอยู่ และ

²⁵ อัจฉรา วิวัฒนานนท์, "การวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์และนิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องการปกครองนิตและกิจกรรมนิต" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2510)

สมควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข การจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนิสิตทุกคน และอาจารย์ที่ปรึกษาควรเป็นผู้รับผิดชอบประพฤตินิสิตที่อยู่ในความควบคุมดูแล และควรชวชนิสิตแก้ปัญหาทางวิชาการ และค่านอื่น ๆ ด้วย ในเรื่องตำแหน่งประธานเชียร์และชอบเซคหน้าทีของประธานเชียร์ นิสิตส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีสิทธิในการปกครองและควบคุมน้องใหม่ และเห็นด้วยกับวิธีการที่ประธานเชียร์ใช้ปกครองนิสิตใหม่ แต่อาจารย์และนิสิตมีความเห็นขัดแย้งกันเกี่ยวกับความสำคัญของตำแหน่งประธานเชียร์ ในเรื่องคำขวัญทั้ง 5 ของมหาวิทยาลัยต่อการดำเนินชีวิตของนิสิต อาจารย์และนิสิตมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรยึดคำขวัญทั้ง 5 เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในมหาวิทยาลัย ในเรื่องประเพณีรับน้องใหม่ อาจารย์และนิสิตมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรปรับปรุง แต่มีความคิดเห็นขัดแย้งกันเกี่ยวกับประเพณีรับน้องใหม่ว่า เป็นประเพณีที่จะทำให้น้องใหม่เห็นความสำคัญของคำขวัญทั้ง 5 ในเรื่องความขัดแย้งระหว่างคณะ อาจารย์และนิสิตมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีส่วนสาเหตุมาจาก เรื่องส่วนตัว ความรักศักดิ์ศรีของคณะ ความรักพรรคพวกในคณะ วิธีการเชียร์กีฬาระหว่างคณะ ความมุ่งหวังผลในการแข่งขันกีฬาระหว่างคณะ และคำยุยงให้ร้ายแก่นิสิตต่างคณะ

จากการวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศ จะเห็นได้ว่า กิจกรรมนิสิตเป็นเรื่องที่ควรจะต้องศึกษาอย่างยิ่ง ด้วยเหตุที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ ทักษะคติ ค่านิยม ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ การเป็นผู้นำชุมชน และการดำเนินชีวิตในอนาคตยังมีความสัมพันธ์กับการที่บุคคลเคยมีประสบการณ์จากการเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นจากผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของทั้งอาจารย์และนิสิต ต่างมีความเห็นทั้งที่เห็นด้วยและขัดแย้งกันใน เรื่องการปกครองนิสิต ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตรุ่นพี่กับนิสิตรุ่นน้อง ความเข้าใจเกี่ยวกับคำขวัญทั้ง 5 ของจุฬาฯ และระบบเชียร์ แต่การวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่ายังไม่ผู้ใดศึกษาถึงทัศนคติหรือการเปลี่ยนทัศนคติของผู้นำกิจกรรมนิสิตที่มีต่อกิจกรรมนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ข้อคิดจากการวิจัยเหล่านี้ รวมทั้งในส่วนที่กล่าวถึงความจำเป็นมาและความสำคัญของปัญหา มาศึกษาว่า ภายหลังจากที่ผู้นำกิจกรรมนิสิตได้ทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต หรือมีประสบการณ์จากการทำงานในหน้าที่ของตนมาแล้วหนึ่งภาคการศึกษา ผู้นำเหล่านั้นจะมีการเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนิสิตหรือไม่ และถ้าเปลี่ยน จะมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปในทิศทางใด

ทฤษฎีการเปลี่ยนทัศนคติ และถาวรวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนคติ (attitude) เป็นคำที่ใช้กันมากในวิชาจิตวิทยาสังคม มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า "aptus" แปลว่า โน้ม เอียง เหมาะสม นำมาใช้ในความหมายของทัศนคติ หมายถึงท่าทีที่แสดงออกมาของบุคคลซึ่งมีถึงสภาพของจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง²⁶

อิงลิช และ อิงลิช²⁷ (English and English) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความคิด ซึ่งเป็นภาวะสมมุติ (Hypothetical Construct) ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่อนุมานได้จากพฤติกรรมภายนอก เช่น การพูด

แคมป์เบลล์²⁸ (Campbell) กล่าวว่า ทัศนคติทางสังคมของแต่ละบุคคลเป็นการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอต่อสรรพสิ่งทางสังคม (Social Objects) สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

อลลพอร์ท²⁹ (Allport) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและ

²⁶Gordon W. Allport, "Attitudes," Readings in Attitude Theory and Measurement, Edited by Martin Fishbein (New York: John Wiley and Sons, 1967), p. 3.

²⁷H.B. English and Ava C. English, A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms (New York: Longmans, Green & Co., Inc., 1958)

²⁸D.T. Campbell, "The Indirect Assessment of Social Attitude," Psychological Bulletin, 47 (1950), 15-38.

²⁹Cardner Lindzey and Elliot Aronson, The Handbook of Social Psychology, 3 (2d. ed.; New York: Addison Wesley Publishing Co., 1969), pp. 271-2.

ประสาธ เกิดจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสรรพสิ่ง และสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ

ออลลพอร์ทได้อธิบายความหมายของทัศนคติไว้ดังนี้

1. สภาพของจิตใจและประสาธ อาจแสดงให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก
2. ความพร้อมที่จะตอบสนอง บุคคลพร้อมที่จะตอบสนองต่อสรรพสิ่งตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบหรือมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ ทำให้มีความต้องการที่จะเรียนหรือสนใจวิชาภาษาอังกฤษ
3. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระบบ เป็นกลุ่ม และจัดระบบไว้แล้วในตัวเอง คือ เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้ว จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน และมีพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคตินั้น เช่น โกรธก็หน้าบึ้ง
4. เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ ประสบการณ์มีส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติ
5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสิ่งใดอย่างไหน จะขึ้นอยู่กับทัศนคติเป็นสำคัญ เช่น นายแดงไม่ชอบนายดำ เห็นว่านายดำเป็นคนไม่ดี ก็ไม่ต้องการจะคบหาสมาคมด้วย

นิวคอมบ³⁰ (Newcomb) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่บุคคลได้รับ อาจแสดงออกมาทางพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) แสดงออกในลักษณะพึงพอใจและเห็นด้วยหรือชอบ จะทำให้บุคคลอยากกระทำ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น
2. ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) แสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจไม่เห็นด้วย หรือไม่ชอบ จะทำให้บุคคลเกิดความเบื่อบ่นขุ่น ขิงขง ต้องการหนีให้ห่างจากสิ่งนั้น

³⁰T.M. Newcomb, Social Psychology (New York: Dryden Press, 1954), pp. 128, 221.

เฟอร์กูสัน³¹ (Ferguson) กล่าวว่า ทักษะคือการแสดงออกของความเชื่อว่า
อะไรถูก หรืออะไรผิด ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ปฏิเสธ การแสดงออกจึงกล่าวเกี่ยวข้องกับ
องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (The Cognitive Component)
ทักษะนี้จะแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อว่าอะไรถูกอะไรผิด

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (The Affective Component) ทักษะนี้จะ
แสดงออกมาในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) เป็น
ความพร้อมที่จะกระทำ ทักษะนี้จะแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับ หรือปฏิเสธ³²

แม้ว่าจะมีผู้ให้คำจำกัดความของทักษะตีไว้มากมาย ไทรแอนดิส³³ (Triandis)
ได้สรุปไว้ว่า ทักษะมีความหมาย 2 ประการ คือ

1. ทักษะหมายถึง ความพร้อมที่จะตอบสนอง
2. ทักษะหมายถึง ความสม่ำเสมอในการตอบสนองต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ทาง
สังคมของบุคคล

³¹L.W. Ferguson, Personality Measurement (New York: McGraw-Hill Book Co., 1952), p. 81.

³²David Krech, Richard S. Crutchfield and Egerton L. Ballachey, Individual in Society (New York: McGraw-Hill Book Co., 1962), pp. 137-41.

³³Harry C. Triandis, "Introduction and Underlying Process," Attitude and Attitude Change (New York: John Wiley and Sons, 1971), pp. 6-7.

ทัศนคติของบุคคลมีการพัฒนาการเริ่มตั้งแต่วัยทารกจนตลอดชีวิตของมนุษย์ ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นในวัยเด็ก ทัศนคติบางอย่างจะไม่เกิดขึ้นจนกว่าจะเข้าสู่วัยรุ่น และมีความพร้อมที่จะเกิดทัศนคติ³⁴ พัฒนาการของทัศนคติเป็นไปตามหลัก 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์และการติดต่อกับผู้อื่น (Association)
2. การถ่ายทอดแบบอย่างจากสภาพการณ์หนึ่งไปสู่อีกสภาพการณ์หนึ่ง (Transfer)
3. การสนองความต้องการของตน (Need Satisfaction)³⁵

การเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลเกิดขึ้นได้โดย

1. เปลี่ยนความคิด เช่น โดยการรับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น หรือผ่านทางสื่อมวลชน
2. เปลี่ยนความรู้สึก เช่น จากการได้รับประสบการณ์ที่คนพอใจหรือไม่พอใจ หรือการได้รับประสบการณ์ที่สะเทือนใจ (Traumatic Experience)

3. เปลี่ยนพฤติกรรม เช่น จากการที่บรรทัดฐานของสังคมเปลี่ยนไป การถูกบังคับให้กระทำในสิ่งที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเดิมของตน

ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการเปลี่ยนทัศนคติ เมื่อความคิดหรือความรู้สึกหรือพฤติกรรมส่วนหนึ่งส่วนใดเปลี่ยนไป ทัศนคติจะเปลี่ยนไปด้วย นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขบวนการของการเปลี่ยนทัศนคติ ได้แก่ แหล่งข่าวสารหรือแหล่งข้อมูล (Source) ซึ่งได้แก่คุณสมบัติของผู้ให้ข่าวสาร ลักษณะของข่าวสาร (Message) วิธีการให้ข่าวสาร หรือวิธีการเสนอข้อมูล (Channel) และลักษณะของผู้รับข่าวสาร (Audience)³⁶

³⁴Herbert J. Klausmeier and Richard E. Ripple, "Attitudes and Values," Learning and Human Abilities Educational Psychology (New York: Harper and Row, Publishers, 1970), pp. 519-20.

³⁵Walter B. Kolesnik, Educational Psychology (2d ed.; New York: McGraw-Hill Book Co., 1970), pp. 484-6.

³⁶Triandis, op. cit., pp. 143-5.

ขบวนการของการเปลี่ยนทัศนคติมีทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)
3. ทฤษฎีการตัดสินทางสังคม (Social Judgement Theory)

ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)

ทฤษฎีนี้ให้ความหมายของความสอดคล้องไว้ว่า เป็นภาวะที่ทุกสิ่งทุกอย่าง อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และ การกระทำ มีความผสมกลมกลืนเหมาะสมกัน ความขัดแย้งในระหว่างสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล³⁷

โรเซนเบิร์ก และ อะเบลสัน³⁸ (Rosenberg and Abelson, 1958) กล่าวว่า ความสอดคล้องเกิดขึ้นในลักษณะที่ความคิดกับความรู้สึกของบุคคลสอดคล้องกัน ทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะคงที่ แต่เมื่อใดที่ความคิดกับความรู้สึกเกิดขัดแย้งกันจนถึงระดับที่บุคคลไม่สามารถจะทนต่อไปได้ (tolerance limit) บุคคลจะลดความขัดแย้งโดยการ

1. คงทัศนคติเดิมของตนไว้ ได้แก่
 - ก. ไม่รับข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น
 - ข. แยกแยะและเลือกรับเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับความรู้สึกและความคิดของตน
2. เปลี่ยนทัศนคติไปตามข้อมูลที่ได้รับ

³⁷Chester A. Insko, "Heider and Newcomb's Balance Theories," Theories of Attitude Change (New York: Appleton Century-Crofts, 1967), p. 161.

³⁸Milton J. Rosenberg, "A structural theory of attitude dynamics," The Public Opinion Quarterly, 24 (1960), 322.

เฟสทินเจอร์³⁹ (Festinger, 1965) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างความคิด
ความเข้าใจจะมีผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ภาวะของความขัดแย้งระหว่าง
ความคิดความเข้าใจเกิดขึ้นเมื่อ

1. บุคคลรับรู้เหตุการณ์หรือข้อมูลใหม่ ซึ่งขัดแย้งกับความรู้ของตน อันได้แก่ ความ
เชื่อ ความคิดเห็น และ ทัศนคติ
2. บุคคลได้พบเหตุการณ์หรือรับรู้ข้อมูลที่ไม่คาดคิดมาก่อน
3. การไม่เห็นพ้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
4. การบังคับให้ยอมตาม (Forced Compliance) ทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้ง
ระหว่างความคิดกับการกระทำ⁴⁰

เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น บุคคลสามารถลดความขัดแย้งได้ด้วยการ

- ก. หาข้อมูลใหม่มาสนับสนุนความคิดหรือพฤติกรรมของตน
- ข. ไม่รับหรือหลีกเลี่ยงที่จะรับข้อมูล⁴¹
- ค. เปลี่ยนพฤติกรรมให้สัมพันธ์กับความคิดหรือเปลี่ยนความคิดให้สัมพันธ์กับพฤติกรรม
ของตน
- ง. เปลี่ยนความคิดให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม⁴²

³⁹Leon Festinger, A Theory of Cognitive Dissonance (Stanford, Calif.: Stanford University Press, 1965), pp. 3-5.

⁴⁰Insko, op. cit., pp. 201-3.

⁴¹Ibid., pp. 199, 203.

⁴²Charles A. Kiesler, Barry E. Collins and Norman Miller, Attitude Change : A critical analysis of theoretical approaches (New York: John Wiley and Sons, 1969), pp. 157-160.

อะรอนสัน และ มิลล์⁴³ (Aronson and Mills, 1959) ทำการวิจัยเพื่อสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า บุคคลจะเปลี่ยนทัศนคติเพื่อลดความขัดแย้งซึ่งเกิดจากการบังคับให้ยอมตาม ซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจระหว่างความคิดกับการกระทำของตน ผู้วิจัยทดลองโดยให้นักศึกษาหญิงอาสาสมัครมาเข้ากลุ่มอภิปรายเรื่อง จิตวิทยาทางเพศ ก่อนเข้าร่วมกลุ่มอภิปราย ผู้วิจัยแบ่งนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ต้องการให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด โดยให้อ่านคำอธิบาย 12 คำ พร้อมทั้งข้อความอธิบายอย่างแจ่มแจ้ง 2 ข้อความ ข้อความเหล่านี้เป็นข้อความที่มาจากนวนิยายในสมัยปัจจุบันซึ่งกล่าวถึงกิจกรรมทางเพศของผู้ชาย กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ต้องการให้เกิดความไม่พึงพอใจปานกลาง โดยให้อ่านเฉพาะคำพูดที่เกี่ยวกับเรื่องเพศแต่ไม่อ่าน 5 คำ ส่วนกลุ่มที่ 3 ไม่ต้องอ่านอะไรเลย จากนั้น ผู้วิจัยให้นักศึกษาทั้ง 3 กลุ่มเข้าร่วมการอภิปราย โดยใช้การฟังจากหูฟังเพื่อไม่ให้เห็นหน้ากันและกัน ในขณะที่การอภิปรายดำเนินอยู่ ผู้วิจัยแนะนำให้นักศึกษาฟังอย่างเกี่ยว ไม่ต้องพูดอะไรทั้งสิ้น หลังจากการอภิปรายสิ้นสุดลงแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามประเมินผลการอภิปราย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ 1 ประเมินผลการอภิปรายอย่างมาก และเปลี่ยนทัศนคติมาเป็นชอบกลุ่มที่อภิปรายเรื่องเพศ ผลจากการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

ทัศนคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งได้จากการวางเงื่อนไข 2 แบบ คือ การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning) บุคคลเรียนรู้ทัศนคติจากการเชื่อมโยงระหว่างสภาพการณ์ที่ได้รับแรงเสริมกับสภาพการณ์ที่ไม่ได้รับแรงเสริม และเรียนรู้จากการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) บุคคลเรียนรู้ที่จะตอบ

⁴³E. Aronson and J. Mills, "The effect of initiation on liking for a group," Journal of Abnormal and Social Psychology, 59 (1959), 177-81.

สนองหรือกระทำในสิ่งที่เขาจะได้แรงเสริมตามมา ประสบการณ์ของการได้รับแรงเสริมจะเชื่อมโยงกับทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคลจะมีความรู้สึกที่เกี่ยวกับสิ่งนั้น ในทางตรงข้าม ถ้าประสบการณ์ที่ได้รับเป็นการลงโทษ บุคคลจะเปลี่ยนความรู้สึกไปในทางที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น⁴⁴ ฮอฟแลนด์ เจนีส และ เคลลี⁴⁵ (Hovland, Janis and Kelly, 1953) กล่าวว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ และทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนเมื่อบุคคลเปลี่ยนความคิดเห็น (opinion) การเรียนรู้ทำให้บุคคลได้รับความคิดใหม่ ๆ และจะเรียนรู้ได้มากขึ้นเพียงไร ขึ้นอยู่กับการให้แรงเสริม เฟสติงเจอร์ และ คาร์ล สมิท (Festinger and Carlsmith, 1957) กล่าวว่า ยิ่งให้แรงเสริมมากเท่าไร ทัศนคดียิ่งเปลี่ยนมากขึ้นเท่านั้น⁴⁶ ไอสมแมน (Eisman) ไรม์ และ ซิลัม (Rhine and Silum, 1958) กล่าวว่า บุคคลที่ไม่เคยได้รับประสบการณ์หรือไม่เคยมีทัศนคติอย่างหนึ่งอย่างใดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก่อน เขาจะเรียนรู้ที่จะแสดงความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ และถ้าการตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ทำให้เขาได้รับแรงเสริม เขาอาจจะเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ไป⁴⁷

ส่วนโคเฮน⁴⁸ (Cohen) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดอยู่แล้ว และทัศนคติที่มีอยู่นั้นได้รับแรงเสริมมาก จะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลน้อยกว่าถ้าทัศนคติที่มีอยู่นั้น

⁴⁴Triandis, op. cit., p. 94.

⁴⁵C. Hovland, I. Janis and H. Kelly, Communication and Persuasion (New Haven: Yale University Press, 1933), pp. 12-3.

⁴⁶Triandis, op. cit., p. 81.

⁴⁷Ibid., pp. 96-7.

⁴⁸Arthur R. Cohen, Attitude Change and Social Influence (New York: Basic Book Inc., 1964), p. 85.

ได้รับแรงเสริมน้อย อินสโก⁴⁹ (Insko) กล่าวว่า บุคคลอาจเปลี่ยนทัศนคติไปในทางตรงข้ามกับทัศนคติเดิมของตน ถ้าทัศนคตินั้นได้รับแรงเสริม จากการวิจัยของสกอตต์⁵⁰ (Scott, 1957) ซึ่งทำการศึกษากับนักศึกษาจิตวิทยา จำนวน 29 กลุ่ม เพื่อทดลองเกี่ยวกับการเปลี่ยนทัศนคติโดยการให้แรงเสริม ผู้วิจัยให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหารของมหาวิทยาลัย กำหนดเวลาการเข้าออกจากห้องพักของนักศึกษาหญิง การไม่สนับสนุนผู้เล่นฟุตบอลของมหาวิทยาลัย หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยเลือกนักศึกษาจากแต่ละกลุ่มมากลุ่มละ 4 คน ให้เป็นผู้โต้วาที ฝ่ายค้าน 2 คน ฝ่ายสนับสนุน 2 คน ผู้วิจัยจัดให้มีการโต้วาที โดยกำหนดให้ผู้โต้วาทีแสดงความคิดเห็นขัดแย้งกับทัศนคติเดิมของตน และผู้โต้วาทีจะต้องพยายามหาเหตุผลต่าง ๆ มาประกอบคำพูดของตนให้มากที่สุด หลังจากจบการโต้วาทีแล้ว ผู้วิจัยให้ฝ่ายสนับสนุนเป็นฝ่ายชนะ ฝ่ายค้านเป็นฝ่ายแพ้ สลับกับการให้ฝ่ายสนับสนุนเป็นฝ่ายแพ้ ฝ่ายค้านเป็นฝ่ายชนะ การให้ฝ่ายใดชนะถือเป็นการให้แรงเสริม หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้ผู้โต้วาทีตอบแบบสอบถามเพื่อดูการเปลี่ยนทัศนคติ ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายชนะเปลี่ยนทัศนคติมากกว่าฝ่ายแพ้ การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การให้แรงเสริมมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล

ทฤษฎีการตัดสินทางสังคม (Social Judgement Theory)

ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ การกระทำของบุคคลมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติ โดยขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของสังคม เนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ⁵¹

⁴⁹Insko, op. cit., p. 15.

⁵⁰W. Scott, "Attitude Change through Reward of Verbal Behavior," Journal of Abnormal and Social Psychology, 55 (1957), 72-5.

⁵¹Triandis, op. cit., p. 95.

เชอริฟ และ ฮอฟแลนด์⁵² (Sherif and Hovland) กล่าวว่า การเปลี่ยนทัศนคติเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งระหว่างทัศนคติเดิมของบุคคลกับข้อมูลใหม่ที่ได้รับ บุคคลจะเปรียบเทียบทัศนคติเดิมของตนกับข้อมูลนั้น ๆ ถ้าทัศนคติเดิมตรงกับบรรทัดฐานของกลุ่ม แต่ข้อมูลใหม่ที่ได้รับมาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเช่นกัน ในกรณีนี้ บุคคลจะสงสัยว่าทัศนคติของตนจะผิดแปลกไปจากบรรทัดฐานของกลุ่ม จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนไปเชื่อข้อมูลใหม่ที่ได้รับ เพราะเห็นว่าเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่า ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตัวแปรดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างทัศนคติเดิมกับข้อมูลใหม่ที่ได้รับ ถ้ามีความขัดแย้งมาก ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนน้อย
2. การยอมรับและการปฏิเสธของแต่ละบุคคล ถ้ามีการยอมรับข้อมูลใหม่มาก การเปลี่ยนทัศนคติจะเปลี่ยนไปได้ง่าย
3. ความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง (ego-involvement belief) ถ้าบุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับตนเองมาก ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนได้ยาก⁵³

ทิศทางของการเปลี่ยนทัศนคติ

การเปลี่ยนทัศนคติจะเปลี่ยนไปตามทิศทางของข้อมูลใหม่ที่ได้รับ ถ้าความขัดแย้งระหว่างทัศนคติเดิมกับข้อมูลใหม่มีน้อย

⁵²Muzaffer Sherif and Charles I. Hovland, Social Judgement: Assimilation and Contrast Effect in Communication and Attitude Change (New Haven and London: Yale University Press, 1961), pp. 157, 160, 167.

⁵³Triandis, op. cit., p. 10.

ในทางตรงข้าม การเปลี่ยนทัศนคติจะเปลี่ยนไปในทิศทางที่ตรงข้ามกับข้อมูลที่ใหม่ที่ได้รับ ถ้าความขัดแย้งระหว่างทัศนคติเดิมกับข้อมูลใหม่มีมาก⁵⁴

จากทฤษฎีการเปลี่ยนทัศนคติดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ประสบการณ์ใหม่ที่บุคคลได้รับ ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติได้ในกรณีที่ประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างความคิดกับความรู้สึก หรือระหว่างความคิด ความรู้สึก และการกระทำ นอกจากนี้ การเปลี่ยนทัศนคดียัง เกิดได้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับแรงเสริมกับประสบการณ์ที่เป็นการลงโทษ รวมทั้งประสบการณ์ที่ขัดแย้งกับบรรทัดฐานของสังคม เมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้งขึ้น บุคคลจะหาอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความขัดแย้งนั้น การลดความขัดแย้งจะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ⁵⁵ สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตนั้น ประสบการณ์ใหม่ที่เขาได้รับจากการลงมือทำงานเกี่ยวกับกิจกรรม นิสิตนับตั้งแต่ภาคต้นของการศึกษา เช่น การจัดการต้อนรับน้องใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬา ภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย การจัดการเชียร์ การประสานงานค่านิยมของนิสิต กับฝ่ายกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานค่านิยมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การดำเนินงานค่านิยมของมหาวิทยาลัยหรือของคณะ การบริหารงานชมรมต่าง ๆ ทั้ง ชมรมวิชาการและชมรมกีฬา การเสริมสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในระหว่างนิสิต ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นกิจกรรมของสโมสรและกิจกรรมของคณะ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้กรรมการสโมสรและกรรมการคณะเป็นผู้ดำเนินงาน ในระยะแรกของการทำงาน ผู้นำกิจกรรมนิสิตอาจจะมีทัศนคติที่ดีต่องานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนได้รับเลือก และปฏิบัติตาม นโยบายที่ตนได้ตั้งเอาไว้ แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปหนึ่งภาคการศึกษา บุคคลเหล่านั้นอาจจะพบกับอุปสรรคในการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ มากมายเนื่องจากจะต้องเป็นผู้นำของคนหมู่มาก จะต้องทำงานประสานกันหลายฝ่าย จะต้องทำงานกับบุคคลหลายประเภท ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้นระหว่าง ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของคน กิจกรรม

⁵⁴Sherif and Hovland, op. cit., p. 196.

⁵⁵Kiesler, Collins and Miller, op. cit., pp. 157-60.

บางอย่างที่ห่างไปอาจจะได้รับผลดีตามมา ซึ่งก็นับว่าเป็นแรงเสริมอย่างหนึ่ง แต่กิจกรรมบางอย่างที่ห่างไปแล้วอาจจะเกิดความผิดพลาด หรือไม่เป็นที่พอใจของบุคคลอื่น ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในคำดีและไม่ดี ในกรณีนี้ ก็อาจทำให้ผู้นำกิจกรรมนิสิตเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ระหว่าง ความคิด ความรู้สึก กับการกระทำ นอกจากนั้น ประสบการณ์ใหม่ที่ได้จากการลงมือทำงานเกี่ยวกับกิจกรรม อาจจะขัดแย้งกับบรรทัดฐานของกลุ่มหรือของสังคมที่ตนเชื่อมั่นก่อนที่จะได้ลงมือทำงานจริง ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะทำให้ผู้นำกิจกรรมนิสิตเกิดความขัดแย้งขึ้น ซึ่งเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้ว เขาจะพยายามทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้น วิธีที่จะสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ นอกจากการคงทัศนคติเดิมของตนไว้แล้ว ยังได้แก่การเปลี่ยนทัศนคติ ผู้วิจัยจึงได้ข้อคิดดังกล่าวนำมาตั้งเป็นสมมติฐานข้อที่ 1. ว่า ผู้นำกิจกรรมนิสิต เปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนิสิตในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากประสบการณ์ตรงที่ได้รับ และถ้าสมมติฐานข้อที่ 1. เป็นจริง ผู้นำกิจกรรมนิสิตซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ทางค่านิยมของมหาวิทยาลัยมาแล้วอย่างน้อยที่สุด 1 ปี บุคคลเหล่านี้ได้เกิดทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อกิจกรรมนิสิต เช่น คอค่าขวัญของจุฬาฯ การปกครองนิสิต ระบบเชียร์ ระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย การต้อนรับน้องใหม่ เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ได้รับประสบการณ์ทั้งในส่วนที่เป็นกิจกรรมระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ ดังนั้น ถ้าเขาเกิดการเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนิสิตภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ใหม่ เขาอาจจะเปลี่ยนทัศนคติไปในทิศทางที่ละทิ้งทัศนคติเดิม หรือเกิดทัศนคติใหม่ ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานที่ 2. ว่า ผู้นำกิจกรรมนิสิตจะเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนิสิตไปในทางละทิ้งทัศนคติเดิม และเกิดทัศนคติใหม่

ในการเปลี่ยนทัศนคดียังจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคคลที่เปลี่ยนทัศนคติ อาทิ เช่น เพศ อายุ สติปัญญา บทบาทของบุคคลในสังคม และ ประสบการณ์เดิม⁵⁶

⁵⁶Triandis, op. cit., pp. 54, 161-3.

เจนิส และ ฟีลด์⁵⁷ (Janis and Field) พบว่า ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย เพศหญิงจะถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย นอกจากนี้ ยังมีการวิจัยหลายเรื่อง พบว่า เพศหญิงมีความรู้สึกอ่อนไหวง่ายกว่าเพศชาย ลีเวนทาล, โจนส์ และ เทรมบลี (Leventhal, Jones and Trembly) พบว่า เพศหญิงมีความกลัวมากกว่าเพศชาย⁵⁸ จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เพศเป็นตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำกิจกรรมนิสิตที่เป็นนิสิตหญิงและนิสิตชาย ก็น่าจะมีการเปลี่ยนทัศนคติที่แตกต่างกัน

ฟรี้ดแมน⁵⁹ (Freedman, 1961) พบว่า บุคคลที่มีระดับอายุต่างกัน มีทัศนคติที่แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้น้อยกว่าคนที่มีอายุน้อย จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำกิจกรรมนิสิตที่มีระดับอายุต่างกัน เช่น พวกที่เป็นกรรมการฝ่ายบริหาร มักจะเป็นนิสิตที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนพวกที่เป็นกรรมการฝ่ายปกครอง หรือกรรมการฝ่ายอื่น ๆ จะมีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป ดังนั้น กรรมการนิสิตเหล่านั้นน่าจะมีทัศนคติที่ต่างกันไปตามอายุ

⁵⁷Irving L. Janis and Peter B. Field, "Sex Differences and Personality Factors Related to Persuability," Personality and Persuability, Edited by Carl I. Hovland and Irving L. Janis (New Haven and London: Yale University Press, 1966), p. 58.

⁵⁸Triandis, op. cit., p. 128.

⁵⁹M.B. Freedman, "Changes in Attitudes and Values over Six Decades," Journal of Social Issues, 17 (1961), 19-28.

เก็ตเซลส์ และ แจ็คสัน⁶⁰ (Getzels and Jackson) พบว่า ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มาก และมีสติปัญญาต่ำ จะมีความคิดเป็นอิสระ และไม่เหมือนใคร พร้อมทั้งจะกระทำโดยไม่คำนึงถึงระเบียบ ประเพณี และพอใจกับการเสี่ยง ส่วนผู้ที่มีสติปัญญาสูง จะมีแนวคิดอยู่ในกรอบของประเพณี ไม่กล้าเสี่ยง และกระทำทุกสิ่งโดยคำนึงถึงความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีสติปัญญาต่างกันจะมีความคิดที่แตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยไซเคเนน ม.ศ.5 ของผู้นำกิจกรรมนิสิตเป็นเครื่องชี้บ่งถึงสติปัญญา และค่าควาสติปัญญาหรือคะแนน ม.ศ.5 ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของผู้นำกิจกรรมนิสิต

เซอร์วิ⁶¹ พบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งในสังคมสูง จะมีการปฏิเสธข้อมูลหรือข่าวสารที่ได้รับมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งในสังคมระดับปานกลาง จากการวิจัยเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งหรือบทบาทของบุคคลในสังคมที่แตกต่างกัน จะทำให้บุคคลมีการยอมรับหรือการปฏิเสธข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกัน สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็นกรรมการนิสิตหลายฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายดำเนินงาน ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกีฬา ในแต่ละฝ่ายก็มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีบทบาทในสังคมจุฬาฯ แตกต่างกันออกไป จึงอาจกล่าวได้ว่า ในระหว่างผู้นำกิจกรรมนิสิตฝ่ายต่าง ๆ น่าจะมีการเปลี่ยนทัศนคติที่แตกต่างกันไปตามบทบาทของตน

⁶⁰J.W. Getzels and P.W. Jackson, "The Highly Intelligent and Highly Creative Adolescent: A Summary of Some Research Findings," Studies in Developmental Psychology, Edited by Charles R. Day and William D. Ward (Berkeley, Calif. : McCutchan Publishing Corporation, 1968), pp. 295-307.

⁶¹Triandis, op. cit., p. 87.

✓ ผลงานวิจัยของ เชปเลอร์⁶² สามารถยืนยันได้ว่า ประสบการณ์เดิมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างมาก ประสบการณ์เดิมของผู้นำกิจกรรมนิสิต เช่น การ เคยหรือไม่เคยร่วมกิจกรรมในตำแหน่งต่างๆ ของสโมสรหรือของคณะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมของคณะ ซึ่งผู้นำกิจกรรมนิสิตในแต่ละคณะย่อมได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปแล้วแต่นโยบายของแต่ละคณะ ถึงแม้จะเป็นกิจกรรมประเภทเดียวกันก็ตาม และยังรวมถึงบรรยากาศในการเรียน สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำกิจกรรมนิสิตที่มาจากคณะที่ต่างกันอาจมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ที่ผู้นำกิจกรรมนิสิตได้รับจากบ้านอื่น คือจากการบอกเล่าหรือการถ่ายทอดความคิดเห็นในเรื่องของกิจกรรมนิสิตจากพี่น้องที่เคยหรือกำลังศึกษาอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากผลงานวิจัยของ คาลิช และ เบิร์ตส์⁶³ สนับสนุนว่า การมีความรู้และการมีความสนใจในกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือหรือการร่วมในกิจกรรม การเป็นผู้นำ และทัศนคติที่ติดต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

ไซเคิล⁶⁴ (Seidel) พบว่า บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมต่างกัน จะมีทัศนคติและความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งงานวิจัยนี้อาจนำมาสนับสนุนได้ว่า โรงเรียนเดิมที่อยู่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ย่อมมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน จากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเดิมที่แตกต่างกันนี้ อาจเป็นประสบการณ์เดิมของผู้นำกิจกรรมนิสิตซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

⁶²Shepler, loc. cit.

⁶³Kalish and Bertes, loc. cit.

⁶⁴Harry Edward Seidel, Jr., "Attitudes, Goals, Achievements and Educational Needs of Adolescents from Two Applician Communities," Journal of Educational Research, 63 (May, 1970), 424-9.

จากคุณสมบัติและงานวิจัยต่าง ๆ ที่มาสนับสนุนคุณสมบัติของบุคคลที่เปลี่ยนทัศนคติ
ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ขอคิดนำมาตั้งเป็นสมมติฐานที่ 3 ว่า การเปลี่ยนทัศนคติของ
ผู้นำกิจกรรมนิติตจะเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ คือ เพศ อายุ สติปัญญา ตำแหน่ง
ประสบการณ์เดิมซึ่งได้แก่ รุ่น สายวิชา ม.ศ.5 โรงเรียนเดิม การร่วม
กิจกรรม และคณะที่ศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ผู้นำ
กิจกรรมนิติตมีความแตกต่างกันในการเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างผู้นำกิจกรรมนิติตฝ่ายบริหาร
ฝ่ายปกครอง ฝ่ายดำเนินงาน ฝ่ายวิชาการ และ ฝ่ายกีฬา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการเปลี่ยนทัศนคติของผู้นำกิจกรรมนิติตที่มีต่อกิจกรรม
นิติตในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในค่านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับค่าตัวทั้ง 5 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่
อาวุโส ระเบียบ ประเพณี สามัคคี และ น้ำใจ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างนิติตรุ่นพี่กับนิติตรุ่นน้อง
3. ระบบการเชียร์กีฬา และการซ่อมเชียร์
4. การปกครองนิติตในค่านความประพฤติ การแต่งกาย และระเบียบต่าง ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้นำกิจกรรมนิติตฝ่ายบริหาร ฝ่าย
ปกครอง ฝ่ายดำเนินงาน ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกีฬา จากคณะครุศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์-
และการบัญชี คณะรัฐศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
คณะอักษรศาสตร์ แผนกอิสระสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์ และกรรมการสโมสรนิติต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 286 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณะ เพศ อายุ ตำแหน่ง รุ่น สายวิชา ม.ศ.5
โรงเรียนเดิม คณะ ม.ศ.5 การร่วมกิจกรรม

ผู้นำกิจกรรมนิสิต หมายถึง ผู้นำกิจกรรมนิสิตที่เป็นกรรมการฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายดำเนินงาน ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกีฬาจากคณะต่าง ๆ 8 คณะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ยกเว้นคณะนิติศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์

อายุ หมายถึง ระดับอายุของผู้นำกิจกรรมนิสิตคณะต่าง ๆ และกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ซึ่งผู้วิจัยจัดแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับอายุน้อย หมายถึงอายุของผู้นำกิจกรรมนิสิตคณะต่าง ๆ และกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ที่ไม่เกิน 20 ปี

ระดับอายุปานกลาง หมายถึงอายุของผู้นำกิจกรรมนิสิตคณะต่าง ๆ และกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ที่อยู่ระหว่างอายุ 21-22 ปี

ระดับอายุมาก หมายถึงอายุของผู้นำกิจกรรมนิสิตคณะต่าง ๆ และกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ตั้งแต่อายุ 23 ปีขึ้นไป

รุ่น หมายถึง ลำดับรุ่นที่นิสิตเข้าศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิตเป็นบุคคลรุ่นที่เท่าใดของครอบครัวของคนที่มีโอกาสได้เข้าศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า "รุ่นสองขึ้นไป" หมายถึง นิสิตซึ่งมิใช่บุคคลแรกของครอบครัวของคนที่ได้เข้าศึกษาในจุฬาฯ และ "รุ่นแรก" หมายถึง นิสิตที่เป็นบุคคลรุ่นแรกของครอบครัวของคนที่ได้เข้าศึกษาในจุฬาฯ

สายวิชาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หมายถึง สายวิชาวิทยาศาสตร์ หรือสายวิชาศิลป์ ที่นิสิตเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ภูมิลำเนาของโรงเรียนเดิม หมายถึง ถิ่นที่ตั้งของโรงเรียนซึ่งนิสิตเคยเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในที่นี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็นโรงเรียนในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

คะแนนสอบปลายปีในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หมายถึง คะแนนสอบไล่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของนิสิตแต่ละคน ผู้วิจัยได้จัดแบ่งคะแนนนี้ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยจัดแบ่งแยกตามคณะต่าง ๆ และสโมสรนิสิตจุฬาฯ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์ คะแนนระดับสูง หมายถึงคะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป

คะแนนระดับปานกลาง หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนนร้อยละ 61 ถึงร้อยละ 69

คะแนนระดับต่ำ หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนน
ร้อยละ 50 ถึงร้อยละ 60

2. คณะรัฐศาสตร์ คะแนนระดับสูง หมายถึงคะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป
คะแนนระดับปานกลาง หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่าง
คะแนนร้อยละ 61 ถึงร้อยละ 69

คะแนนระดับต่ำ หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนน
ร้อยละ 50 ถึงร้อยละ 60

3. คณะวิศวกรรมศาสตร์ คะแนนระดับสูง หมายถึงคะแนนร้อยละ 86 ขึ้นไป
คะแนนระดับปานกลาง หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่าง
คะแนนร้อยละ 71 ถึงร้อยละ 85

คะแนนระดับต่ำ หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่าง
คะแนนร้อยละ 51 ถึงร้อยละ 70

4. แผนกอิสระสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์
คะแนนระดับสูง หมายถึงคะแนนร้อยละ 68 ขึ้นไป
คะแนนระดับปานกลาง หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่าง
คะแนนร้อยละ 61 ถึงร้อยละ 67

คะแนนระดับต่ำ หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนน
ร้อยละ 50 ถึงร้อยละ 60

5. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
คะแนนระดับสูง หมายถึงคะแนนร้อยละ 78 ขึ้นไป
คะแนนระดับปานกลาง หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่าง
คะแนนร้อยละ 66 ถึงร้อยละ 77

คะแนนระดับต่ำ หมายถึงคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนน
ร้อยละ 50 ถึงร้อยละ 65

6. คณะอักษรศาสตร์ คณะเนนระดับสูง หมายถึงคณะเนนร้อยละ 80
 ขึ้นไป
 คณะเนนระดับปานกลาง หมายถึงคณะเนนที่อยู่
 ระหว่างคณะเนนร้อยละ 71 ถึงร้อยละ 79
 คณะเนนร้อยละ 63 ถึงร้อยละ 70

7. คณะวิทยาศาสตร์ คณะเนนระดับสูง หมายถึงคณะเนนร้อยละ 81
 ขึ้นไป
 คณะเนนระดับปานกลาง หมายถึงคณะเนนที่อยู่
 ระหว่างคณะเนนร้อยละ 70 ถึงร้อยละ 80
 คณะเนนร้อยละ 55 ถึงร้อยละ 69

8. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 คณะเนนระดับสูง หมายถึงคณะเนนร้อยละ 76
 ขึ้นไป
 คณะเนนระดับปานกลาง หมายถึงคณะเนนที่อยู่
 ระหว่างคณะเนนร้อยละ 70 ถึงร้อยละ 75
 คณะเนนร้อยละ 61 ถึงร้อยละ 69

9. สโมสรนิสิตจุฬาฯ คณะเนนระดับสูง หมายถึงคณะเนนร้อยละ 80
 ขึ้นไป
 คณะเนนระดับปานกลาง หมายถึงคณะเนนที่อยู่
 ระหว่างคณะเนนร้อยละ 75 ถึงร้อยละ 79
 คณะเนนร้อยละ 60 ถึงร้อยละ 74

ประสงค์ในการร่วมกิจกรรม หมายถึง การที่ผู้นำกิจกรรมนิสิตเคยหรือไม่เคย
 ร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ก่อนที่จะมาเป็นกรรมการนิสิตของคณะ หรือ
 กรรมการสโมสรนิสิตจุฬาฯ ๑ ประจำปีการศึกษา 2516

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้นำกิจกรรมนิสิตเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนิสิตในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากประสบการณ์ตรงที่ได้รับ
2. ทิศทางของการเปลี่ยนทัศนคติของผู้นำกิจกรรมนิสิต มีทิศทางของการเปลี่ยนไปในทาง ละทิ้งทัศนคติเดิม และเกิดทัศนคติใหม่
3. การเปลี่ยนทัศนคติของผู้นำกิจกรรมนิสิตจะแตกต่างกันไปตามตัวแปร ได้แก่ คณะ เพศ อายุ ตำแหน่ง รุ่น สายวิชา ม.ศ.5 โรงเรียนเดิม คณะเนน ม.ศ.5 การร่วมกิจกรรม
4. มีความแตกต่างกันในการเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างผู้นำกิจกรรมนิสิตฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายดำเนินงาน ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกีฬา