

การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมั่งคั่งของข้าราชการไทย

นายเกียรติศักดิ์ วังศิริ



สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา

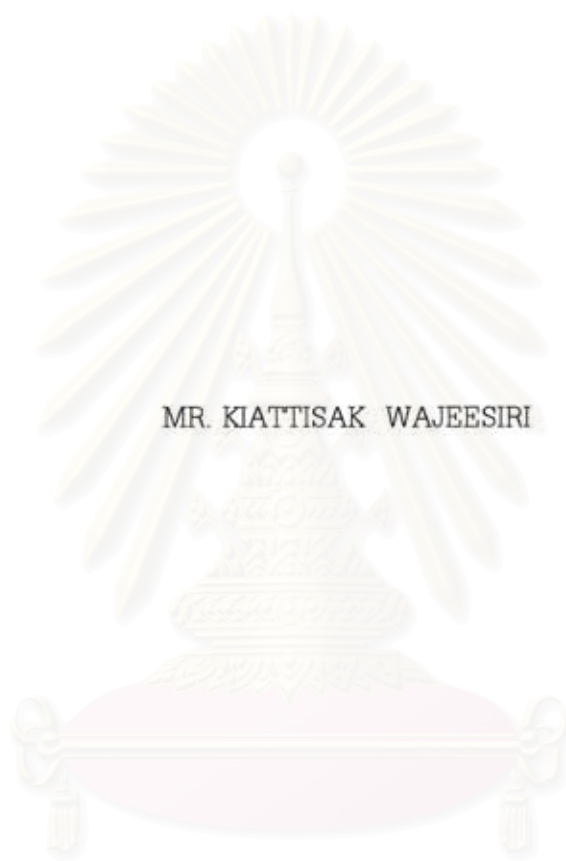
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-333-674-๖

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF COMPOSITE INDICATORS OF SENIORITY VALUE
FOR THAI GOVERNMENT OFFICIALS



MR. KIATTISAK WAJEESIRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Measurement and Evaluation
Department of Educational Research


Faculty of Education
Chulalongkorn University

Academic Year 1999

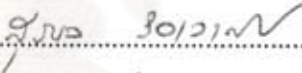
ISBN 974-333-674-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย
โดย นายเกียรติศักดิ์ วรกิจิริ
ภาควิชา วิทยาลัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

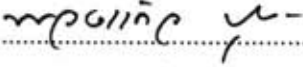

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญทิ ศิริบรรณพิทักษ์)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พวงแก้ว ปุณยกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คิริเดช สุชีวะ)

เกียรติศักดิ์ วรกิจิ : การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

(A DEVELOPMENT OF COMPOSITE INDICATORS OF SENIORITY VALUE FOR THAI GOVERNMENT OFFICIALS) อาจารย์ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์ : 173 หน้า ISBN 974-333-674-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงกลาโหม จำนวน 1,212 คน ทำการสร้างตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสในแต่ละด้านจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยโปรแกรม SPSS โดยสกัดองค์ประกอบแบบวิธีวิเคราะห์ภาพ และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแม็กซ์ และยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่ได้รวมทั้งพัฒนาตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในภาพรวมด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม LISREL 8.10 และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวม 3 ด้าน เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านคุณสมบัติ ความมีอาวุโสทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม และค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านคุณลักษณะ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ด้านนี้มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยร้อยละ 52, 31 และ 10 ตามลำดับ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุราชการ และระดับ (ซี)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา..... วิทยาลัยการศึกษา.....

สาขาวิชา..... การวัดและประเมินผลการศึกษา.....

ปีการศึกษา..... 2542.....

ลายมือชื่อนิสิตร..... *วิวัฒนา อุทัยรัตน์*.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... *สมหวัง พิธิยานุวัฒน์*.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... *สุวัฒนา อุทัยรัตน์*.....

4083662227 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEY WORD : COMPOSITE INDICATORS / SENIORITY VALUE / THAI GOVERNMENT OFFICIALS

KIATTISAK WAJESIRI : A DEVELOPMENT OF COMPOSITE INDICATORS OF SENIORITY VALUE FOR THAI GOVERNMENT OFFICIALS. THESIS ADVISOR : PROF. SOMWUNG PITTYANUWAT, Ph.D. THESIS COADVISOR : ASSOC. PROF. SUWATTANA UTAIRAT, Ph.D. 173 pp. ISBN 974-333-674-5

The purposes of this research were to develop the composite indicators for seniority value of Thai government officials and to study factors affecting seniority value of Thai government officials. The sample consisted of 1,212 from the Ministry of Agriculture and Cooperative, the Ministry of Interior, the Ministry of Education, the Ministry of Health and the Ministry of Defense. Data were analyzed by exploratory factor analysis, image factoring method extraction and varimax rotation method to find the composite indicators through SPSS and confirm the composite indicator's factor by second order factor analysis through LISREL version 8.10. Multiple regression analysis was used to analyzed the factors affected the seniority value of Thai government officials.

The findings were as follows.

1. The composite indicators for seniority value of Thai government officials composed of three composite indicators, ranging from the highest factor loading to the lowest, they were qualification, background and character of a person. The multiple R-square of the relationship between the composite indicators with the seniority value of Thai government officials was 0.52, 0.31 and 0.10.

2. The factors significantly affected the seniority value of Thai government officials at .05 level were working duration and position classification.

ภาควิชา..... วิทยาลัยการศึกษาศรีนครราชสีมา.....
สาขาวิชา..... การวัดและประเมินผลการศึกษา.....
ปีการศึกษา..... 2542.....

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาและกรุณาอิงจาก ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่งในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อีกทั้งขอกราบขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วน

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ผู้ซึ่งวางรากฐานทางการศึกษารวมทั้งสนับสนุนทางด้านการเงิน ห่วงใย และเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนสำเร็จการศึกษา

เกียรติศักดิ์ วรกิจิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ตอนที่ 1 ความหมาย ลักษณะสำคัญ และประเภทของตัวบ่งชี้.....	5
ตอนที่ 2 หลักการสร้างตัวบ่งชี้.....	8
ตอนที่ 3 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม.....	13
ตอนที่ 4 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส.....	22
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม และระดับค่านิยมความมีอาวุโส ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ทั้ง 5 กระทรวง.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
1. ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	55
1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบ สอบถาม ได้แก่ จำนวน ร้อยละ.....	55
1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ การกระจาย.....	61
2. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient)	72
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	87
1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโส แต่ละด้าน.....	87
2. ผลการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง(Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของ ข้าราชการไทยในภาพรวม.....	98
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของ ข้าราชการไทย.....	107
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผลการวิจัย.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	119
รายการอ้างอิง.....	120

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	124
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	139
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง.....	148
ประวัติผู้วิจัย.....	173



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส.....	29
2	จำนวนข้าราชการในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด.....	32
3	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ต้องการ จำแนกตามกระทรวงและการวิเคราะห์ ในแต่ละขั้นตอน.....	34
4	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องการ จำแนกในระดับกระทรวง กรมและระดับกอง.....	35
5	โครงสร้างของแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย.....	40
6	จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่นำไปแจกและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน.....	45
7	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในแต่ละขั้นตอน.....	45
8	จำนวนและร้อยละของตัวแปรด้านเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ธิดา จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดู อาชีพบิดา อาชีพมารดา การลาศึกษาต่อภายใน ประเทศ การลาศึกษาต่อในต่างประเทศ วุฒិทางการศึกษา ความรู้ความสามารถ พิเศษ หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งหน้าที่ รายได้รวมของครอบครัว ระดับ(ซี) และ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ.....	55
9	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายในรูปร้อยละ เป็นรายชื่อ ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการไทยทั้ง 5 กระทรวง.....	62
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรค่านิยมความมีอาวุโสในด้าน ต่าง ๆ ของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กระทรวง	74
11	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ของ 3 องค์ประกอบ.....	88
12	ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม.....	90
13	ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ.....	92
14	ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ.....	94
15	สรุปตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทั้ง 3 ตัว.....	95
16	ค่าสถิติพื้นฐานค่าของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย 3 ตัว.....	97
17	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย.....	104
19	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสกับตัวแปร ด้านภูมิหลังของข้าราชการโดยวิธีการ Enter Multiple Regression Analysis	107



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้.....	10
2	แสดงการเกิดค่านิยมตามความคิดของ นิพนธ์ คันธเสรี.....	19
3	ลักษณะการเกิดค่านิยมตามความคิดของ Eijsenck.....	20
4	แสดงการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ สนิท สัมครการ.....	20
5	แสดงการเกิดค่านิยม ตามความคิดของ สาโรช บัวศรี.....	21
6	ลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทย.....	26
7	โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย.....	102
8	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย.....	103



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมใดก็ตามย่อมมีค่านิยมที่ถือว่าเป็นค่านิยมเฉพาะของสังคมนั้น การเกิดมีค่านิยมเฉพาะขึ้นเกิดจากการประสมประสานกันของระบบวัฒนธรรมเดิมของสังคมนั้นกับระบบวัฒนธรรมที่อาจได้รับจากที่อื่น สำหรับสังคมไทยนั้นสิ่งที่เรียกกันว่า ค่านิยมเฉพาะหรือค่านิยมระเบียบทางประเพณี (Traditional Values) นั้นเป็นค่านิยมที่เกิดมาจากความคิด ความเชื่อ และคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา และมีบางส่วนมาจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความเชื่อทางศาสนาพราหมณ์ ระบบอบการเมืองการปกครอง ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ก็ได้ผสมกลมกลืนกันเป็นอย่างดี จนกลายเป็นค่านิยมเฉพาะของสังคมไทย

ค่านิยมเฉพาะของสังคมไทยที่สำคัญและถือปฏิบัติกันมานานค่านิยมหนึ่งคือ ค่านิยมความมีอาวุโส (Seniority Value) ดังมีหลักฐานในเรื่องการเคารพผู้ใหญ่ การนับถือเชื่อฟังตามลำดับอาวุโส ปรากฏอยู่ทั่วไปในประวัติศาสตร์และวรรณคดีไทย รวมถึงในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมไทยก็จะมีเรื่องของระบบความมีอาวุโสรวมอยู่ด้วยเสมอ (กาญจนา กลั่นกลิน, 2525) โดยที่ค่านิยมความมีอาวุโสนั้นได้สืบเนื่องมาจากระบบเจ้าขุนมูลนาย อันเป็นมรดกตกทอดของการปกครองของสังคมมาช้านาน ซึ่งได้สร้างค่านิยมออกมาในรูปผู้ผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มจะดำเนินการอะไรใหม่ ๆ เป็นเรื่องของผู้ใหญ่วคิดและตัดสินใจทั้งสิ้น นอกจากนี้ธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติกันในครอบครัวก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ปลูกฝังค่านิยมนี้ให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม โดยที่เด็กหรือผู้เยาว์ จะได้รับการอบรมให้เคารพเชื่อฟัง พี่ ป้า น้า อา บิดามารดาและญาติผู้ใหญ่ (มาลินี วงษ์สิทธิ์, 2535) และส่งผลไปเป็นค่านิยมในสังคม กลุ่มชนและสถาบันต่าง ๆ ในเวลาต่อมา โดยจะเห็นได้ชัดเจนในระบบมหาวิทยาลัย โรงเรียนทหาร โรงเรียนตำรวจ ซึ่งจะพบว่าค่านิยมความมีอาวุโสค่อนข้างจะรุนแรง (สุพัชรา สุภาพ, 2537) อีกทั้งยังเข้าไปมีบทบาทภายในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทต่าง ๆ อีกด้วย ดังเช่นในการพิจารณามอบเกียรติประวัติ รางวัล หรือการพิจารณาความดีความชอบในทางราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ก็มักจะพิจารณากันตามระดับอาวุโสเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานก็ยังยึดมั่นในระบบอาวุโสเป็นอย่างมาก

ค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทยตั้งแต่อดีตนั้นจะมีลักษณะของการยกย่องให้ผู้อาวุโส อันได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์มานาน รอบรู้ มีอายุมากกว่า และมีตำแหน่งสูงกว่า ให้เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจในเกือบทุกกรณี ทั้งนี้โดยให้เหตุผลว่าการตัดสินใจของผู้อาวุโสจะถูกต้องกว่า ดีกว่า เพราะมีประสบการณ์มากกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมามักกลายเป็นนิสัยส่วนรวม คือ ยอมรับฟังเรื่องใดที่เห็นว่ายอมได้ก็ยอมเสียเพื่อกันมิให้เกิดสภาพความขุ่นใจ เป็นการกระทำแบบบัวไม่ให้ช้ำน้ำไม่ให้ขุ่น เด็กๆจะถูกอบรมให้มีความประพฤติดีโดยรู้จักเกรงใจผู้ใหญ่ ห้ามเถียง แต่สุภาพอ่อนน้อมกับผู้ใหญ่ และถูกสอนให้มีความเชื่อว่า "เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด" (รัชนิกร เศรษฐ์, 2532)

การยึดถือและปฏิบัติในค่านิยมความเป็นอาวุโสนี้ บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้ เป็นต้นว่า ในกรณีที่สังคมขาดผู้นำ ขาดผู้วินิจฉัยสั่งการ ขาดผู้ริเริ่มที่จะคิดดัดแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงงาน จึงเป็นผลให้งานล่าช้าและอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากคนไทยยังมีความเชื่อในระบบความเป็นอาวุโสและความเป็น "เจ้านาย" จึงทำให้ไม่มีบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่น้อยที่จะรับไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะมีเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะทำให้ผลการทำงานดีขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ในกรณีของการมอบหมายหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบนั้น ก็จะมีการพิจารณาจากความเป็นอาวุโส ทั้งๆที่ผู้มีอาวุโสบางคนไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมาได้ (กาญจนา กลั่นกลั่น, 2525)

อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาถึงค่านิยมความมีอาวุโสอย่างละเอียดแล้วจะพบถึงสิ่งดีบางประการ เช่น ในการยอมรับในด้านคุณวุฒิและประสบการณ์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะของระบบคุณความดี หรือระบบคุณธรรมอันเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ดังนั้นในการที่จะเลือกยึดถือปฏิบัติในค่านิยมความมีอาวุโสจึงควรที่จะต้องเลือกในส่วนที่ดีและเหมาะสมเป็นสำคัญ

จะเห็นได้ว่าค่านิยมความมีอาวุโสเป็นค่านิยมที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านานและมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงทำให้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมความมีอาวุโส และระบบอาวุโสในสังคมไทยในหลายมุมมอง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมความมีอาวุโส ระดับและการกำหนดลักษณะองค์ประกอบของค่านิยมความมีอาวุโส รวมไปถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส โดยลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสที่ได้ทำการศึกษาไว้มีอยู่หลายลักษณะ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ประสบการณ์ อิทธิพล คุณวุฒิ วัยวุฒิ ฐานะ อุปการคุณ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้านนี้ จากการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่ามีส่วนอย่างมากในการที่บุคคลแต่ละคนจะยอมรับนับถือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือไม่ และเกี่ยวเนื่องกับการยึดถือปฏิบัติในค่านิยมความมีอาวุโสของแต่ละบุคคล

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีความเปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างมาก เมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ดังนั้นจึงอาจจะทำให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสที่มีการศึกษา และวิจัยในอดีตที่ผ่านมาอาจจะมีเปลี่ยนแปลงไป เหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะทำการศึกษเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสขึ้นอีก แต่ถ้าหากว่าจะทำการศึกษาค่านิยมความมีอาวุโสในแต่ละด้านแยกจากกัน ก็จะไม่สะดวกและยุ่งยากต่อการทำการศึกษ ที่สำคัญข้อค้นพบที่ได้สามารถอธิบายได้แต่เพียงเฉพาะค่านิยมความมีอาวุโสในด้านแต่ละด้านเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถอธิบายค่านิยมความมีอาวุโสได้อย่างครอบคลุมและถูกต้องทั้งหมด เหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงค่านิยมความมีอาวุโสโดยส่วนรวมที่เรียกว่า ตัวบ่งชี้รวม ซึ่งตัวบ่งชี้รวมนี้จะช่วยให้สามารถอธิบายค่านิยมความมีอาวุโสได้อย่างครอบคลุมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้รวมที่บ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโส โดยใช้กรอบแนวคิดจากลักษณะความมีอาวุโสทั้ง 10 ด้าน และทำการศึกษากับกลุ่มข้าราชการ สำหรับสาเหตุที่ผู้วิจัยสนใจที่จะตัวบ่งชี้รวมที่บ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการก็เนื่องมาจากว่าข้าราชการเป็นกลุ่มบุคคลซึ่งมีสายการบังคับบัญชาและการสั่งการอย่างเป็นระบบจึงน่าจะทำให้ทราบตัวบ่งชี้ของค่านิยมความมีอาวุโสได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ข้อความรู้ที่ได้จากตัวบ่งชี้รวมที่พัฒนามาได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสและระบบอาวุโสที่มีอยู่ในระบบราชการไทยได้ครอบคลุม ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นไปตามสภาพปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยศึกษาจากข้าราชการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรุงเทพมหานครใน 5 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงกลาโหม
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโส ซึ่งบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสในลักษณะต่าง ๆ 10 ลักษณะ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ประสบการณ์ อิทธิพล คุณวุฒิ วิทยฐานะ อุปการคุณ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการ หมายถึง กลุ่มของตัวบ่งชี้ลักษณะความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ที่พัฒนาขึ้นมาจากการรวมตัวแปรและถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ค่านิยมความมีอาวุโส หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในเรื่องของระบบอาวุโสที่แต่ละบุคคลยึดถือ และเห็นว่ามีความสำคัญสำหรับนำมาประพฤติปฏิบัติ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและสังกัดในกระทรวง ทบวง หรือหน่วยงานเทียบเท่าดังต่อไปนี้ คือ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัย และหน่วยงานราชการอิสระ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ตัวบ่งชี้รวมที่เหมาะสมในการประเมินความมีอาวุโสของข้าราชการไทย
2. สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้สามารถนำไปใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสและระบบอาวุโสที่มีอยู่ในระบบราชการไทยได้ครอบคลุม ชัดเจน ถูกต้องและเป็นไปตามสภาพปัจจุบัน
3. การพัฒนาตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้อื่น ๆ โดยใช้วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาเช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้
4. ได้ทราบว่ายังมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาบทความ งานวิจัย และตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยม
ความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ผู้วิจัยสามารถสรุปและนำเสนอเนื้อหาได้ 5 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ความหมาย ลักษณะสำคัญ และประเภทของตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 หลักการสร้างตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ตอนที่ 4 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ความหมาย ลักษณะสำคัญ และประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศอย่างหนึ่ง ซึ่งสารสนเทศได้มาจากการประมวลผลของข้อมูลก่อนที่เสนอ
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการทั่วไปเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ นั้น เราควรทำความเข้าใจระหว่างคำว่า "ข้อมูล
(data)" และ "สารสนเทศ (information)" ดังนี้

คำว่า "ข้อมูล" และ "สารสนเทศ" เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกัน และคนทั่วไปมักใช้แทน
กัน ทำให้เกิดความสับสน ซึ่งความจริงแล้วคำทั้งสองนี้มีความหมายแตกต่างกันในเชิงความหมายและ
ความคิด

Bruch และคณะ (1979) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ข้อมูล คือ ตัวเลข ภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ
ที่ใช้แทนคน สิ่งของและความคิด ลักษณะของข้อมูลจะเป็นข้อเท็จจริงไม่ถูกปรุงแต่งและไม่เกี่ยวข้อง
กัน" สำหรับ "สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการเปลี่ยนแปลงหรือจัดกระทำเพื่อผลของการเพิ่มความรู้
ความเข้าใจของผู้ใช้ ลักษณะของสารสนเทศจะเป็นการรวบรวมข้อมูล หลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกันเพื่อ
จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง"

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการกระทำให้มีความหมายหรือมีคุณค่าใน
การตัดสินใจ ถ้าจะเปรียบข้อมูลเป็นเสมือนวัตถุดิบของโรงงาน สารสนเทศก็คือสินค้าหรือผลผลิตจาก
วัตถุดิบนั่นเอง

ความหมายของตัวบ่งชี้

คำว่า "ดัชนี (index)" และ "ตัวบ่งชี้ (indicator)" เป็นคำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน และมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน อาทิ เครื่องชี้บอก ตัวชี้วัด ดัชนีบ่งชี้ ตัวชี้และเครื่องชี้วัด เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับมิติของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศนั้น ๆ ที่จะทำการตั้งชื่อ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุม เป็นกลางมากกว่าคำอื่น ๆ อีกทั้งเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในด้านการใช้คำและเรื่องความหมายกับคำว่า "ดัชนี (Index/Indices) หรือ เลขดัชนี (Index Number)" ซึ่งจะขออธิบายถึงความหมายของ "ดัชนี" และ "ตัวบ่งชี้" ให้ชัดเจนดังนี้

ดัชนี (Index/Indices) หรือ เลขดัชนี (Index Number)

Johnstone (1981) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เลขดัชนี หมายถึง ปริมาณสัมพัทธ์ที่บอกถึงขนาดการเปลี่ยนแปลงของลักษณะบางอย่างของกลุ่มที่วัดโดยกลุ่มตัวแปร

Waters (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ดัชนี หมายถึง ค่า(ตัวเลข) หรืออัตราส่วนเปรียบเทียบระหว่างค่าของตัวแปรที่สนใจในเวลาใดเวลาหนึ่งกับค่าของตัวแปรนั้นในเวลาที่กำหนดเป็นฐาน (base period) ซึ่งโดยปกติจะมีค่าเป็น 1.00 เสมอ แต่โดยทั่วไปเพื่อความสะดวกในการคำนวณและเปรียบเทียบ มักนิยมใช้พื้นฐานเป็น 100 สำหรับการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงตามเวลา (Waters, 1995 ; Johnstone, 1981) เช่นดัชนีราคาที่เป็นตัวสำคัญที่สุดในการแสดงของราคาสินค้าที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา

ตัวบ่งชี้ (Indicator)

Webster Dictionary (อ้างถึงใน Johnstone, 1981) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง สิ่งชี้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ค่อนข้างแม่นยำบ้างไม่มากนักน้อย

Davies (1972) ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ

Johnstone (1981) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพัทธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจง หรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการ หรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้อนาคต ซึ่งตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้อย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ

ศูนย์ประสานงานและปฏิบัติการของระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา(ศษข.) (2535) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ในฐานะดัชนีว่า หมายถึง ตัวเลขที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้วัดหรือเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีอยู่และการเปรียบเทียบนี้ อาจจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่ง หรือระหว่างสถานที่หนึ่งกับอีกสถานที่หนึ่ง หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อชี้ความเปลี่ยนแปลง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และความเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาจเป็น GPA ของนักเรียน อัตราการสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ อัตราการได้งานทำ เป็นต้น ตัวบ่งชี้สภาวะเศรษฐกิจของสังคม เช่น ดัชนีราคาสินค้า อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่ได้รับ

จากความหมายของ "ดัชนี" และ "ตัวบ่งชี้" ข้างต้นจะเห็นได้ว่า ดัชนีถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้ หรือเป็นตัวเลขเชิงปริมาณที่สามารถจัดเก็บและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับวิธีทางสถิติ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาระบบการศึกษาได้สะดวกนั่นเอง ดังนั้นความหมายโดยสรุปของตัวบ่งชี้เพื่อความเข้าใจจึงควรมีความหมายดังนี้ คือ สารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ใด ๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของสิ่งที่เราสนใจ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข โดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูล ตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1. ต้องกำหนดเป็นปริมาณ หรือที่คิดเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความ และในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวนั้นจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือปทัสฐานที่จัดทำไว้ มิฉะนั้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้นั้นสูงหรือต่ำ

2. ค่าของตัวบ่งชี้จะเป็นค่าที่ชั่วคราวไม่ถาวร โดยจะบ่งบอกความหมายในตัวเอง 2 ประการ

- 2.1 ความหมายที่บ่งบอกโดยมีเงื่อนไขเวลากำกับ กล่าวคือ ค่าตัวบ่งชี้จะบ่งบอกเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปร หรือข้อมูลที่จัดเก็บไว้ในช่วงใด ตัวบ่งชี้อาจมีค่า 3 เดือน รอบปีการศึกษา หรือช่วง 5 ปีก็ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จะนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลและตีค่า

- 2.2 ความหมายที่บ่งบอกโดยมีเงื่อนไขสถานที่กำกับ กล่าวคือ ค่าตัวบ่งชี้จะบ่งบอกความหมายเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือบริเวณใด หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องการตรวจสอบ อาทิ ตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพทางการศึกษาของประเทศใด จังหวัดใด ภูมิภาคใด และระดับการศึกษาใด เป็นต้น ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับข้อมูล หรือตัวแปรที่จะจัดเก็บนั่นเอง

ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้อาจจะมีหลายชนิดหรือหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์การแบ่ง บางเกณฑ์อาศัยวิธีการนำไปใช้ บางเกณฑ์อาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ถ้าแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ในทัศนะของนักวางแผนและนักกำหนดตัวบ่งชี้โดยคำนึงถึงที่มาและประโยชน์ใช้สอยเป็นสิ่งสำคัญแล้ว อาจแบ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นดัชนีแสดงลักษณะเฉพาะเรื่อง (Single Index) ดัชนีเฉพาะกลุ่ม (Compound Index) และดัชนีรวม (Composite Index) แต่ถ้ากำหนดตัวบ่งชี้โดยอาศัยทัศนะเชิงระบบมักจะกำหนดตัวบ่งชี้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ ตัวบ่งชี้ทางด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Internal process Indicators) และตัวบ่งชี้ทางด้านผลผลิตหรือผลงาน (Product or Output Indicators)

Johnstone (1981) ได้แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ โดยอาศัยแนวการใช้ตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมากำหนดเป็นเครื่องชี้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้มากในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผน ตัวบ่งชี้ตัวแทนจะช่วยชี้หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุมต่าง ๆ ของระบบการศึกษา อาทิ อัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรในระบบการศึกษา อัตราการเรียนต่อของนักเรียนในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ตัวแทนนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้จากตัวแปรตัวเดียว

2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่นำตัวแปรมาแยกย่อยให้เป็นส่วนละเอียดลึกลงไปเฉพาะเพื่อให้ตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งจึงไม่เหมาะสมที่นำมาใช้อธิบายลักษณะของระบบการศึกษาโดยรวมได้ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ เช่น อัตราการเรียนต่อระดับปริญญาตรีของเพศหญิงที่มีรายได้สูงต่ำกว่ากัน เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ผสม (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรเดี่ยวหลาย ๆ ตัวด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์ และมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว คำนวณค่าตัวบ่งชี้รวมออกมา เพื่อให้ได้ตัวบ่งบอกรวมหรือภาพรวมของระบบทางการศึกษา ซึ่งตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะช่วยอธิบายสภาพการณ์ทางการศึกษาได้ดีกว่าสองประเภทข้างต้นที่ใช้ตัวแปรเดี่ยวหรือตัวแปรเฉพาะ

ตอนที่ 2 หลักการสร้างตัวบ่งชี้

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งศึกษาเพื่อใช้ในระบบสารสนเทศ จะต้องใช้หลักเหตุผลเพื่อกำหนดค่านิยมของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นว่ามีความหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงปรากฏการณ์เรื่องใด โดยทั่วไปวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นนั้นมีอยู่ 2 วิธี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530 ; Johnstone, 1981) คือ

วิธีที่ 1 เป็นการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะที่ต้องการจะแสดง โดยยึดหลักเหตุผลทางทฤษฎี แล้วดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นตามหลักเกณฑ์ เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้

วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นพื้นฐานในการสร้างตัวบ่งชี้ ซึ่งวิธีนี้จะมีกระบวนการคล้ายคลึงกับวิธีแรก แต่มีจุดเด่นที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรที่จะนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้โดยใช้สถิติวิเคราะห์และระบุความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างตัวแปรด้วยกัน การวิเคราะห์ทางสถิติที่นิยมใช้ เช่น Factor Analysis, Cluster Analysis เป็นต้น

แต่ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตามการสร้างตัวบ่งชี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอยู่ 3 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530 ; Johnstone, 1981)

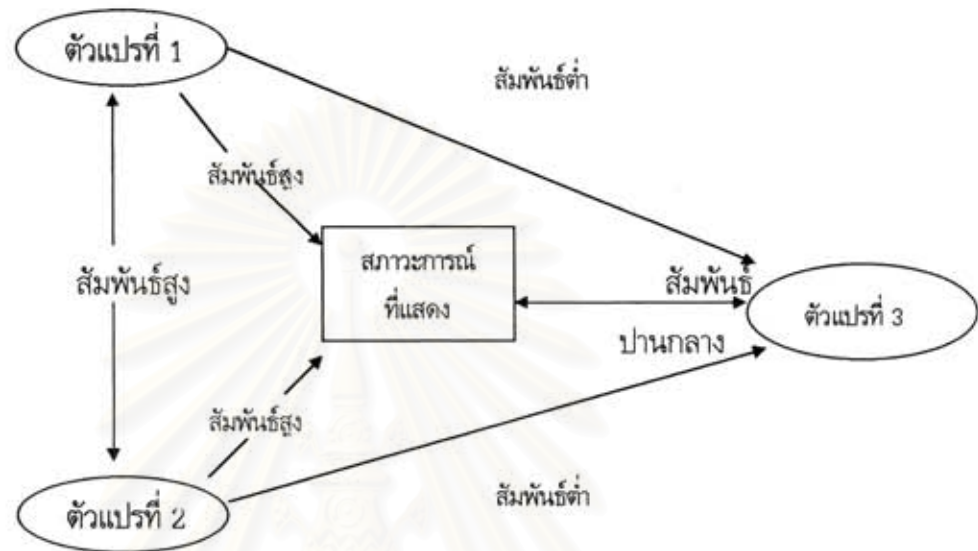
1. การคัดเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพของสิ่งที่มุ่งศึกษา
2. การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. การกำหนดค่าน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวแปร

การตัดสินใจในขั้นตอนทั้งสามของการสร้างตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งจะศึกษานั้น ย่อมจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ตัวบ่งชี้จะมีประโยชน์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบครอบในขั้นตอนการสร้าง โดยจะต้องคำนึงถึงหลักการทางทฤษฎีควบคู่ไปกับประโยชน์ใช้สอย ดังนั้นจึงต้องไตร่ตรองในขั้นตอนทั้งสามให้รอบคอบจึงจะช่วยให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีคุณประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การคัดเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพของสิ่งที่มุ่งศึกษา

การคัดเลือกตัวแปรเพื่อสังเคราะห์ขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ นั้น จะเริ่มจากการจัดกลุ่มตัวแปรที่พิจารณาเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับสภาพการณ์ที่มุ่งจะยกขึ้นมาแสดง โดยอาศัยประประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือผลงานวิจัยในอดีตเป็นพื้นฐาน ซึ่งในขั้นตอนแรกจะต้องสร้างความมั่นใจก่อนว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่มุ่งศึกษานั้นต้องได้รับการพิจารณาอย่างทั่วถึง ด้วยการระบุลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการจะสร้างขึ้นอย่างละเอียดและชัดเจน ในบางกรณีตัวแปรดังกล่าวอาจได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ หรืออาจจะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยกันลงความเห็นว่าคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่จะสร้างขึ้นควรเป็นอย่างไร แต่ถ้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากก็ทำให้แนวความคิดและการตีความหมายซับซ้อนยิ่งขึ้นด้วย หากเป็นเช่นนั้นก็ควรกลั่นกรองตัวแปรออกให้เหลือเพียงตัวแปรหลักที่สำคัญเท่านั้น เป็นการป้องกันมิให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นสะท้อนคุณลักษณะหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปถ้าตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันเองสูง จะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะไม่เป็นการประหยัดและผลที่ได้อาจจะไม่ดีเท่าที่ควร แต่จะคัดตัวแปรที่สมบูรณ์ที่สุดคือ ตัวแปรที่

ไม่มีปัญหาด้านความคาดเคลื่อนในการวัดไว้เพียงตัวแปรเดียว และหาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำ แต่มีแนวโน้มว่าสามารถช่วยอธิบายคุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาได้ในระดับสูง ดังในแผนภาพที่ 1 (Johnstone, 1981)



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่าตัวแปรที่ 1 และ 2 มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กับสภาวะการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา ในขณะที่ตัวแปรทั้งสองก็มีความสัมพันธ์ภายในอยู่ในระดับสูงเนื่องจากตัวแปรทั้งสองคล้ายคลึงกันนั่นเอง จึงไม่ควรคัดตัวแปรทั้งสองไว้ทั้งคู่เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ ส่วนตัวแปรที่ 3 มีความสัมพันธ์ภายในกับตัวแปรที่ 1 และ 2 ในระดับต่ำ แต่มีแนวโน้มว่าจะสัมพันธ์กับสภาวะการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ 3 จึงมีความเป็นอิสระที่จะอธิบายสภาวะการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้มากกว่า จากกรณีดังกล่าวจึงควรเลือกตัวแปรที่ 1 หรือ 2 ตัวใดตัวหนึ่งร่วมกับตัวแปรที่ 3

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

โดยทั่วไปการสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ มักจะใช้การบวกค่าของตัวแปรเข้าด้วยกัน แต่ในบางกรณี วิธีการบวกก็ให้ผลที่ไม่ตรงตามแนวคิดหรือค่านิยมของตัวบ่งชี้ซึ่งจึงต้องใช้วิธีการอย่างอื่น เช่น การคูณ เป็นต้น แนวคิดของวิธีการรวมตัวแปรด้วยการบวกมีอยู่ว่าตัวแปรที่อยู่ในสมการสามารถทดแทนกันเองได้ ดังตัวอย่าง เช่น ตัวบ่งชี้ I ที่สร้างขึ้นจากการรวมของตัวแปรองค์ประกอบสองตัวแปรคือ V_1 และ V_2 ดังสมการ (Johnstone, 1981)

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้เชิงบวก

V_1 คือ ตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการบวก (Additive) เปรียบเหมือนการนำเส้นตรงมาต่อกันเพื่อแสดงลักษณะองค์ประกอบของสิ่งที่มีงศึกษาในเชิงปริมาณ ซึ่งในการที่จะเลือกใช้วิธีนี้แสดงว่าตัวแปรหนึ่งสามารถทดแทนด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้โดยตรง กล่าวคือ ถ้า V_1 มีค่าต่ำ ก็สามารถทดแทนได้ด้วยค่า V_2 ที่สูง เป็นผลให้ค่า I ไม่เปลี่ยนแปลง เช่นกรณีที่ 1 $V_1 = 20$, $V_2 = 20$ จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 คือ $V_1 = 5$, $V_2 = 35$ วิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยการบวกนี้มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่สองระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันที่หน่วยในเรื่องที่แสดง

สำหรับวิธีการคูณ มีแนวคิดแตกต่างไปจากการบวก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

$$I = V_1 \cdot V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้ตัวชี้หน้าทวีคูณ

V_1 คือ ตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการคูณ (Multiplication) เปรียบเหมือนการคิดพื้นที่หรือปริมาตรเพื่อแสดงลักษณะหรือองค์ประกอบที่มีงศึกษา โดยวางเงื่อนไขว่า ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อ ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด ตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลรวมต่อตัวบ่งชี้ ดังเช่น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 จากตัวอย่างที่ผ่านมาจะเป็น 400 (ได้มาจาก $(20) \cdot (20)$) ส่วนกรณีที่ 2 เท่ากับ 175 (ได้มาจาก $(5) \cdot (35)$) แสดงว่า ค่า V_1 ซึ่งต่ำในกรณีที่ 2 ไม่สามารถแทนด้วยค่า V_2 ซึ่งมีค่าสูง วิธีการรวมตัวแปรด้วยวิธีการคูณนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบสองระบบขึ้นไปว่า ระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบอยู่ที่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร (Johnstone, 1981)

ดังนั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงสามารถเขียนเป็นสมการต่าง ๆ โดยจำแนกตามวิธีการรวมตัวแปรได้ดังนี้

1. เมื่อสังเคราะห์ด้วยการรวมตัวแปรองค์ประกอบ มักนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยการหาค่ามัธยัม (Arithmetic Mean) ของตัวแปรองค์ประกอบ ดังสมการต่อไปนี้

$$I = (V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_n) / n$$

ในกรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$I = (W_1V_1 + W_2V_2 + W_3V_3 + \dots + W_nV_n) / W_1$$

W_1 คือ น้ำหนักที่ให้แกตัวแปร V ที่ i

n คือ จำนวนตัวแปร

2. เมื่อสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขึ้นด้วยการคูณตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน ก็มักแสดงตัวบ่งชี้ในรูปมัธยัมเรขาคณิต (Geometric Mean) ของตัวแปรองค์ประกอบ ดังสมการต่อไปนี้

$$I = (V_1 \cdot V_2 \cdot V_3 \cdot \dots \cdot V_n)^{1/n}$$

ในกรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$I = (V_1^{w_1} \cdot V_2^{w_2} \cdot V_3^{w_3} \cdot \dots \cdot V_n^{w_n})^{1/n}$$

3. ในกรณีที่สร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) เขียนสมการได้ดังนี้

$$I = W_1Z_1 + W_2Z_2 + W_3Z_3 + \dots + W_nZ_n$$

โดยที่ I คือ ตัวบ่งชี้รวม

W คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

Z คือ คะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวแปร

$$\text{โดยที่ } Z = (X - \bar{X}) / S.D.$$

จากวิธีการรวมตัวแปรของวิธีที่ 3 นี้จะมีลักษณะเช่นเดียวกับวิธีที่ 1 คือมีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรต่างกันและใช้แนวคิดการรวมตัวแปรทางพีชคณิต (Additive) จะต่างกันก็ตรงวิธีการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรของวิธีที่ 1 อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดน้ำหนักตามความเหมาะสม แต่ในวิธีที่ 2 นี้ใช้วิธีทางสถิติกำหนดน้ำหนักให้ตัวแปรแต่ละตัว

ขั้นที่ 3 การกำหนดค่าน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวแปร

ในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบ Johnstone (1981) มีวิธีการหลัก 2 วิธีดังนี้

วิธีที่ 1 เป็นการลงความเห็นในหมู่นักวิจัยและนักวางแผน โดยสมาชิกแต่ละคนจะเสนอมูลค่าของตัวแปรแล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือด้วยการอภิปรายลงความเห็น นอกจากนี้หากต้องการความคิดเห็นที่หลากหลายออกไป อาจขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในแขนงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบดูค่าร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรที่รวมอยู่ในองค์ประกอบ หรืออาจใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิค Delphi เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคนที่ได้รับคัดเลือกเป็นพิเศษ โดยการสัมภาษณ์และทดสอบความคิดเห็น จนได้คำตอบที่ชัดเจนแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบต่อไป

วิธีที่ 2 เป็นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อกำหนดค่าน้ำหนัก เช่น การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่อธิบายลักษณะขององค์ประกอบอันหนึ่ง หรืออาจใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นต้น

การกำหนดค่าน้ำหนักให้กับตัวแปรองค์ประกอบจึงไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่า ควรใช้วิธีอันเหตุผลทางทฤษฎีแล้วจึงลงความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติของตัวแปรที่จะสร้างขึ้น ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ รวมทั้งคุณสมบัติของตัวแปรย่อยที่จะต้องนำมาใช้ ในทางปฏิบัติมักใช้ทั้งสองวิธีผสมผสานกัน กล่าวคือ ในขั้นวางแผนข้อมูลใช้หลักการทางทฤษฎีเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่จะต้องดำเนินการเก็บข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นเครื่องตัดสินว่าตัวแปรใดบ้างที่สมควรนำมาใช้สร้างตัวแปรขึ้นในลำดับความสำคัญลดหลั่นกันอย่างไร

ตอนที่ 3 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม (Value) หรือบางครั้งเรียกกันว่า “ค่าหรือคุณค่า” ของสิ่งใดก็ตามที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่ม หรือสังคมมีความสนใจ เชื่อถือและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อกลุ่มหรือต่อสังคม เช่น ความเชื่อและมองเห็นคุณค่าของการศึกษา การเมือง และการนับถือศาสนา เป็นต้น

(ดิน ปรัชญาพุทธศรี, 2528) ซึ่งค่านิยมหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในสังคมไทยและได้สืบปฏิบัติกันมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันก็คือ ค่านิยมความมีอาวุโส ซึ่งค่านิยมนี้เป็นค่านิยมที่น่าจะทำการศึกษาย่างยิ่ง เนื่องจากได้ก่อให้เกิดผลกระทบในสังคมไทยทั้งในแง่ที่ดีและไม่ดี ซึ่งก่อนที่จะได้ทำการศึกษเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส นั้น จำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาในทางทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทยได้เข้าใจอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยที่จะได้ทำการศึกษในด้านความหมายของคำว่า "ค่านิยม" ก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของไว้ดังนี้

Rokeach (1968) ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยมไว้ว่า หมายถึง รูปแบบของความเชื่อ (belief) ที่แต่ละคนยึดถืออยู่ว่าแต่ละคนควรปฏิบัติตนอย่างไร หรือสิ่งใดมีคุณค่า ไม่มีคุณค่า โดยทั่วไปค่านิยมสัมพันธ์กับทุกสิ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมยังมีความหมายเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจว่าสิ่งใดเลวหรือดีและใช้ในการตัดสินใจตัดสินพฤติกรรมของแต่ละบุคคลด้วย

Good (1973) ให้ความหมายของคำว่า "ค่านิยม" ว่า หมายถึง "ลักษณะที่พิจารณาว่ามีความสำคัญทางจิตวิทยา สังคม ศีลธรรมหรือสุนทรียภาพ"

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ค่านิยม" ไว้ดังนี้ "ค่านิยม (value) คือ วิทยาลัยสามารถของสิ่งใดก็ตามที่เชื่อว่าสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้ หรือคุณสมบัติของสิ่งใดก็ตาม ซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นประโยชน์ น่าสนใจแก่บุคคลหรือกลุ่มค่านี้นอกจากคำว่า รรถประโยชน์ (utility) เพราะขึ้นอยู่กับความเชื่อของมนุษย์ ของอย่างหนึ่งโดยเนื้อแท้ อาจจะไม่ม รรถประโยชน์อย่างใดเลย แต่กลับเป็นที่ยอมรับว่า ค่าสำคัญบุคคลไม่เหมือนกัน เราจึงไม่สามารถวัดออกมาได้อย่างแน่นอนว่าของอย่างนั้นมีค่าอย่างไร ในทางสังคมวิทยา ใช้คำ "คุณค่า" หรือ "ค่านิยม" ให้หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

Dictionary of Modern Sociology (1969) ได้ให้คำอธิบายว่า ค่านิยมคือ สิ่งในกลุ่มสังคมหนึ่ง ๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ นำกระทำ นำยกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง

สุนทร โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522) ได้ให้ความหมายของค่านิยม ไว้ดังนี้ ค่านิยมคือ ความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่าวิธีปฏิบัติบางอย่าง หรือ จุดมุ่งหมายของชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่บุคคลหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ สมควรจะยึดถือหรือปฏิบัติตามมากกว่าวิธีปฏิบัติ หรือจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างอื่น

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า "คือการให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นความคิด อุดมการณ์ ผู้คนหรือสิ่งของนับว่าค่านิยมมีความหมายระดับอุดมคติ หรือหลักในการดำเนินชีวิต ในการเลือก ตัดสินใจ และประเมินค่าของบุคคล

ชนิตา รัชพลเมือง (2526) มีความเห็นว่าค่านิยมทางสังคมเป็นการตัดสินใจ หรือวินิจฉัย (judgement) ทางสังคมของสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าสำคัญต่อสวัสดิภาพของปัจเจกบุคคล (individual)

หรือของกลุ่ม ค่านิยมนี้หมายถึงสิ่งที่พิจารณาว่าเป็นที่พึงปรารถนาอันเกี่ยวข้องกับมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์กับคนอื่น สิ่งอื่น ดังนั้นคุณค่าอาจเกี่ยวกับที่เป็นวัตถุหรือไม่เป็นวัตถุก็ได้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า หมายถึง ค่าหรือคุณค่าหรือสิ่งที่บุคคลยึดถือ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

จากความหมายที่นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและต่างประเทศ กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ที่บุคคลหรือสังคมเห็นว่ามีความค่าอันเป็นหลักเกณฑ์สำหรับนำมาประพฤติปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีค่านิยม

เนื่องจากด้วยเหตุที่ค่านิยมมีอิทธิพลและบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ จึงได้มีผู้ทำการศึกษาเรื่อง ค่านิยมไว้มากนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1900 เป็นต้นมาถือได้ว่าเป็นระยะที่สำคัญของความก้าวหน้าในการสร้างทฤษฎีค่านิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานของ Dewey (1970) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงตรรกะ (Studies in Logical Theory) และทฤษฎีการตีค่า (Theory of Valuation) ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ได้มีอิทธิพลและเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม ทางด้านจิตวิทยาและการศึกษามาก และได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจการของมนุษย์ทุกรูปแบบ และแนวคิดตามทฤษฎีของ Dewey นั้น อาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ค่านิยมเกิดจากความปรารถนา ของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเป็นและความต้องการในสภาพชีวิตของเขา
2. ค่านิยมก่อให้เกิดแรงกระตุ้น (vital impulse) ในอันที่จะสร้างจุดหมายและความมุ่งหวังถึงสิ่งที่ยึดถือ บุคคลจึงเกิดความต้องการและความสนใจที่จะแสวงหาวิธีการและหนทางให้ได้สิ่งที่ยึดถือ
3. การให้ค่านิยม เป็นพฤติกรรมที่สามารถศึกษาได้ด้วยวิธีการ เชิงวิทยาศาสตร์ในรูปแบบของการสังเกต การวิเคราะห์ การทดสอบและพิสูจน์
4. การทำความเข้าใจค่านิยมได้อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์ถึงความต้องการในปัจจุบันของบุคคลและการคาดคะเนว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจได้ในสภาพการณ์ใด และด้วยวิธีการใด กับทั้งต้องมีการวิเคราะห์ประเมินใหม่อยู่เสมอ

นอกจากนี้ Rokeach (1968) เป็นนักจิตวิทยาผู้มีบทบาทในการขยายขอบข่ายการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมออกไปอย่างกว้างขวางได้สนับสนุนให้ใช้ค่านิยมเป็นตัวแปรหลักในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะค่านิยมเป็นแกนกลางในการก่อให้เกิดพฤติกรรมด้านแรงจูงใจ โหมดทัศนคติ และความรู้สึก ทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในศาสตร์และกิจการทุกสาขา

ตามแนวคิดและทฤษฎีค่านิยมของ Rokeach นั้น ตั้งอยู่บนหลักทฤษฎีด้านการใช้บุคลิกภาพ และทัศนคติ เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่มคน โดยมีสมมติฐานเกี่ยวกับค่านิยม 5 ประการดังนี้

1. ค่านิยมเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม สถาบันทางสังคม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมนั้น
2. ในขณะเดียวกันผลหรืออิทธิพลของค่านิยม ก็จะแสดงออกมาทางมโนทัศน์และพฤติกรรมของทางสังคมของมนุษย์ ในเกือบทุกรูปแบบ
3. ปริมาณของค่านิยมมีอยู่ไม่มากนัก และอยู่ในขอบเขตที่จะนับและศึกษาได้
4. ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกทางระดับ (degree) มากกว่าทางอื่น
5. ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้

ธรรมชาติของค่านิยม

Rokeach (1968) ได้อธิบายธรรมชาติของค่านิยมไว้ดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะยั่งยืนถาวร หมายความว่า ค่านิยมมีความไม่เปลี่ยนแปลงง่ายเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของคนในสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มคนในอีกสังคมหนึ่ง และการที่ค่านิยมมีลักษณะถาวร เพราะค่านิยมเกิดจากการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่วัยเด็ก
2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญ การปลูกฝังค่านิยมนั้นบุคคลได้รับการอบรมสั่งสอนโดยเน้นถึงความสำคัญของค่านิยม ในแต่ละเรื่องต่างกัน เช่น ความซื่อสัตย์และการรักษาน้ำใจกัน บางสังคมอาจให้ความสำคัญในเรื่องของการรักษาน้ำใจกันมากกว่าความซื่อสัตย์
3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อที่คงทนถาวรของบุคคล

William (1968) กล่าวถึง ธรรมชาติของค่านิยมในด้านพฤติกรรมว่า "บ่อยครั้งที่การกระทำอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่ต่อเนื่องกัน ถูกผลักดันหรือนำโดยกลุ่มค่านิยม (clusters of values)"

สุนทรী โคมิน และสนธิ สมัครการ (2526) กล่าวถึงธรรมชาติของค่านิยม ว่าค่านิยมของคน ๆ หนึ่งจะมีความคงทนถาวร (relatively stable over time) คือ มีความยั่งยืนคงที่พอที่จะทำให้เห็นความเหมือนกัน และความต่อเนื่องกันของบุคลิกเฉพาะตัวที่เป็นผลของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในวัฒนธรรมหนึ่ง ดังนั้นจึงทำให้เห็นความแตกต่างของบุคลิกภาพของคนในวัฒนธรรมหนึ่งต่างกับ บุคลิกภาพของคนในอีกลักษณะหนึ่งอย่างไรก็ตาม หากวัฒนธรรมและสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเปลี่ยนไป จะมีผลทำให้มีการเปลี่ยนลำดับค่านิยมใหม่ได้

การเปลี่ยนแปลงค่านิยม

สุนทรีย์ โคมิน และสไนท สัมครการ (2526) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมที่อาจเกิดขึ้นได้ อันเป็นผลของตัวแปรต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทางสติปัญญา ระดับการเรียนรู้ของค่านิยมทางวัฒนธรรมสังคม และสถาบันต่าง ๆ ว่าได้เรียนรู้ตั้งแต่เด็กแล้ว ความแตกต่างกันบทบาทของเพศ บทบาททางการเมืองและทางศาสนา เป็นต้น

ชนิตา รัชพลเมือง (2526) กล่าวว่า คุณค่าหรือค่านิยมทางสังคมเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัยแต่จะช้าหรือเร็ว ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการอันอาจจะทำให้คุณค่านั้น ๆ คงอยู่หรือถูกต้านทานขัดขวาง ได้แก่

1. ฉันทามติหรือสมานฉันท์ (consensus) เสี่ยงประชามติของคนในสังคมว่าสิ่งใดควรยกเลิกหรือยึดถือเป็นคุณค่าของสังคม
2. อำนาจ (authority) คุณค่าทางสังคมจะคงอยู่ตราบเท่าที่ยังแสดงถึงเกียรติภูมิในสังคมนั้นได้
3. ปฏิบัติได้ (practicality) สามารถนำค่านิยมไปใช้ได้ในชีวิต แห่งความเป็นจริง
4. เชื่อถือได้ (reliability) สามารถเชื่อถือคุณค่าหรือค่านิยมนั้นได้ โดยมีข้อมูลอ้างอิงถึงข้อดีข้อเสีย
5. ความสอดคล้องอย่างมีเหตุผล (logical consistency) เช่น ถ้าเปลี่ยนคุณค่าหรือค่านิยมนี้แล้วจะเอาอะไรมาทดแทน
6. แนวเทียบ (analogy) เช่น เทียบดูว่าเหตุการณ์หรือค่านิยมนี้เกิดขึ้นในที่อื่น ๆ หรือไม่ เพื่อให้เห็นแนวโน้ม และวิถีทางที่จะดำเนินไป

การวัดค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมเป็นนามธรรม และมีสภาวะซับซ้อนเข้าใจยากจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ค่านิยมอย่างรัดกุม จึงจะสามารถบอกได้ว่าค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ คืออะไร มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาการวัดค่านิยมดังนี้

William (1964) กล่าวว่า การที่จะทราบว่าคนเรา หรือสังคมมีค่านิยมอย่างไร จะสังเกตได้จากพฤติกรรม 4 ประการคือ

1. การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคมขณะนั้น ๆ
2. ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลในสังคม
3. ความคิดเห็นของคนในแต่ละสังคมที่แสดงออกในลักษณะการเขียน การแสดงความคิดเห็น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงหลักการ อุดมการณ์ ตามค่านิยมของผู้เขียน หรือผู้แสดงความคิดเห็น
4. การสนทนาของบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป ตลอดจนถึงกิจกรรมต่าง ๆ ประจำวัน

Kerlinger (1973) กล่าวว่าค่านิยม ของคนเรานั้น สามารถจะวัดได้จากพฤติกรรม เจตคติ หรือความคิดเห็นของคนเรา ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมเป็นการแสดงค่านิยมชมชอบต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการประเมินค่าและค่านิยมของคนเรานั้น จะแสดงออกในทิศทางดี หรือไม่ดี ควรทำหรือไม่ควรทำเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ไพฑูริย์ เครือแก้ว (2523) กล่าวถึงการสังเกตค่านิยมของคนเราว่า การที่จะทราบค่านิยมของบุคคล จะสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ 5 ประการคือ

1. ดูจากสิ่งที่บุคคลได้เลือกปฏิบัติในชีวิตประจำวันของเขา
2. ดูจากทิศทางความสนใจของบุคคลคนเราแต่ละคนจะมีทิศทางของความสนใจที่พอจะสังเกตได้
3. ดูจากคำพูดที่แสดงออกโดยทั่วไป เพราะคนเรามักแสดงค่านิยมออกมาทางคำพูดเสมอ
4. ดูจากคำพูดที่ใช้ในการสนทนา ซึ่งจะสามารถบ่งบอกถึงค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ ได้
5. ดูได้จากการคิดการเขียนของบุคคล ซึ่งมักจะแสดงออกถึงหลักการ อุดมการณ์ ความคิดเห็น ความใฝ่ฝันและรสนิยมของตัวเองออกมาเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางที่จะเข้าใจค่านิยมของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

วาทีตย์ อุตอามาตย์ (2524) กล่าวถึงการวัดค่านิยมว่า ค่านิยมสามารถวัดได้จากพฤติกรรม ภายใน และพฤติกรรมภายนอกของบุคคลต่างๆ ได้ เช่น ความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึก เจตคติ หรืออุดมการณ์ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นลักษณะต่างๆ กัน เช่น การงาน อาชีพ การสนทนา การเขียน ตลอดจนจนถึงการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวัดค่านิยมสามารถกระทำได้โดย สังเกตจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทั้งจากการพูด การสนทนา การเขียน การปฏิบัติภารกิจประจำวัน เป็นต้น ดังนั้น จึงสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้มากมาย ทั้งจากการสังเกต สัมภาษณ์และการรายงานด้วยตนเอง ซึ่งเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้การวัดค่านิยมมีดังนี้ (วาทีตย์ อุตอามาตย์, 2524)

1. การสังเกต เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ศึกษาค่านิยมที่ง่ายและประหยัด และถือว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เข้าใจในพฤติกรรมของคนเราได้ดี การสังเกตนี้อาจทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตร่วม (Global Observation) คือ ผู้วิจัยเข้าไปอยู่ร่วมกับกลุ่มประชากรที่จะวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่ต้องการอย่าง ละเอียด และการสังเกตแบบเฉพาะอย่าง (Trait Special Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมบางอย่าง บางคน บางเวลา

การสังเกตมีข้อจำกัด คือ มีความลำเอียงในการพิจารณาหรือวิเคราะห์ พฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต ผู้สังเกตอาจใช้ความรู้สึกนึกคิดของตนเองเป็นเครื่องตัดสินสิ่งที่ตนสังเกต และพฤติกรรมบางอย่าง บางเวลา ถือว่ายังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมของกลุ่มหรือของบุคคลที่ต้องการศึกษาวิจัย อีกทั้งถ้ากลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมาก จะทำให้ไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้ทุกคน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความสนใจ เจตคติ ความรู้ และค่านิยม ใ้ได้กับบุคคลเกือบทุกประเภท การสัมภาษณ์มี 2 แบบ คือ การสัมภาษณ์แบบมีแบบแผน และไม่มีแบบแผน (Structured and Unstructured Interview)

3. การรายงานด้วยตนเอง ถือว่าเป็นวิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาความสนใจ เจตคติ ความรู้และค่านิยม ซึ่งใช้แทนการสังเกตและการสัมภาษณ์ได้อย่างดี

การเกิดค่านิยม

สำหรับการเกิดค่านิยมนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

พินส์ ทันทาคินทร์ (2520) มองลักษณะการเกิดค่านิยมของแต่ละบุคคลนั้นเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วของตนเอง และเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลผิดแผกแตกต่างกันออกไปถึงแม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้นก็จะมีผลกระทบที่ทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขาขึ้น

2. ความคิดรวบยอดการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลที่จะตามมาในชีวิต

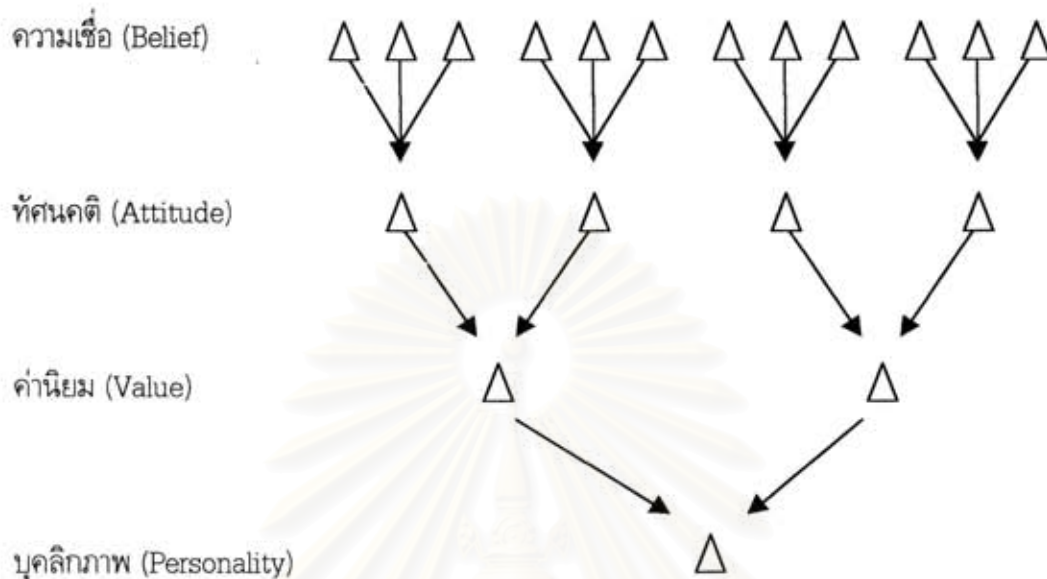
นิพนธ์ คันธเสรี (มปป.) มีความคิดเกี่ยวกับการเกิดของค่านิยม ว่า จุดกำเนิดของค่านิยม คือ อนุสัย หรือสันดาน อันได้แก่ แนวโน้มที่ยึดถือหรือความเชื่อ ความชอบใจสิ่งที่พอใจความสะดวกสบาย ความสนุกสนาน แนวโน้มไม่พอใจในสิ่งที่ไม่พอใจ แนวโน้มสงสัย ลังเล ความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น เมื่อถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก หรืออายตนะภายนอก คือ รูป รส กลิ่น และสัมผัส ความคิดที่กระทบต่อประสาทสัมผัสภายในของบุคคลหรืออายตนะภายใน เช่น หู ตา คอ จมูก ลิ้น ใจ และกาย ทำให้เกิดตั้งหน้า หรือความอยากจากนั้นร่างกายก็จะตอบสนองถ้าการตอบสนองเป็นที่พอใจ จะเกิดความนิยมชมชอบสิ่งนั้นว่ามีคุณค่า มีความหมายต่อตัวเขาและจะเกิดเป็นค่านิยม ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติออกมาเป็นพฤติกรรม และเป็นบุคลิกภาพต่อไป ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงการเกิดค่านิยมตามความคิดของ นิพนธ์ คันธเสรี

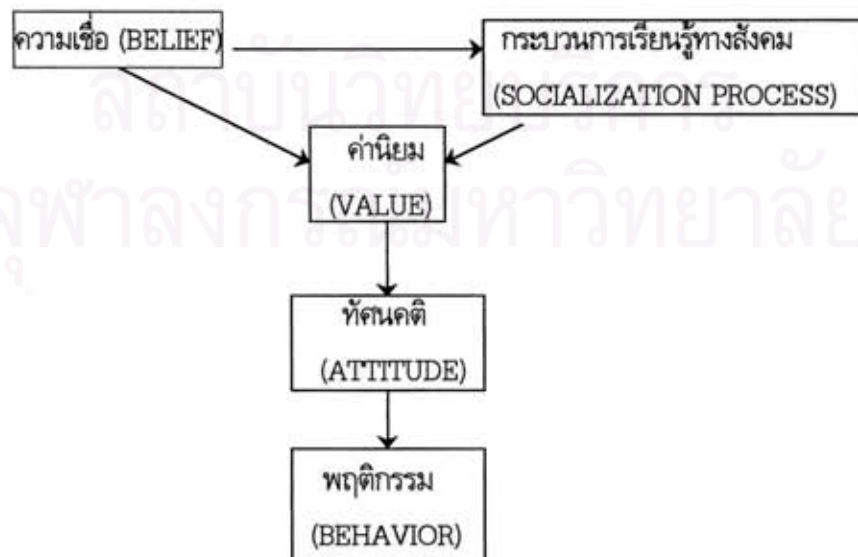
ส. วาสนา ประवालพฤษ์ (2524) ได้กล่าวถึง ลักษณะการเกิดค่านิยม ตามแนวคิด ของ Eijsenck ว่าจุดกำเนิดแรกเริ่มของค่านิยมมาจากความรู้สึกของบุคคลที่เป็นความเชื่อหลาย ๆ อย่างจะรวมตัวกันเข้าเป็น ความรู้สึกที่เป็นทัศนคติ ต่อจากนั้นทัศนคติจะรวมตัวกัน เป็นความรู้สึกที่มองเห็น

คุณค่า ซึ่งเรียกว่า ค่านิยม ขั้นสุดท้ายบุคคลจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมเป็นบุคลิกภาพติดตัว บุคคลตลอดไป ดังแผนภาพที่ 3



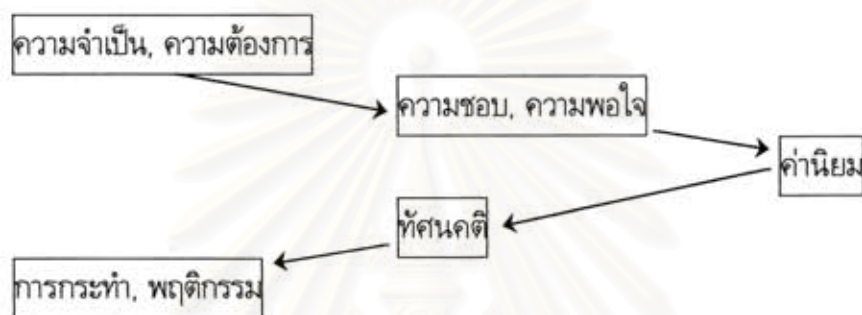
แผนภาพที่ 3 ลักษณะการเกิดค่านิยมตามความคิดของ Ejsenck

สนิท สัมครการ (2525) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเกิดค่านิยม ว่าจุดกำเนิดของค่านิยมอยู่ที่ความเชื่อ และกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมร่วมกันแล้วจึงเกิดค่านิยมขึ้น จากนั้นจึงเกิดเป็นทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในที่สุด ค่านิยมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงจึงต้องวัดจากพฤติกรรมของบุคคลแทน ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 แสดงการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ สนิท สัมครการ

สาโรช บัวศรี (2526) มีความคิดว่า จุดเริ่มต้นของค่านิยมอยู่ที่ความจำเป็น หรือความต้องการขั้นต่อไปจะเกิดเป็นความชอบหรือความสนใจ ซึ่งความชอบและความสนใจนี้จะกระตุ้นให้เกิดความนิยมชมชอบและเข้าใจคุณค่าจนกลายเป็นค่านิยม ถ้าค่านิยมก่อตัวในระยะเวลาอันพอสมควร จะทำให้เกิดสภาวะความพร้อมที่จะกระทำอยู่ในใจเรียกว่า ทศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความคิดของ สาโรช บัวศรี สอดคล้องกับแนวคิดในการเกิดค่านิยมของ สนิท สัมครการ ในแง่ของลำดับการเกิดค่านิยมกับทศนคติ ซึ่ง สาโรช บัวศรี มีความคิดว่าค่านิยมจะเกิดก่อนทศนคติ ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 แสดงการเกิดค่านิยม ตามความคิดของ สาโรช บัวศรี

ความสำคัญของค่านิยม

นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยามีความเชื่อว่า ค่านิยมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อวิถีการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม เพราะค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวนำ เป็นเครื่องชี้แนวทางให้บุคคลเลือกปฏิบัติ หรือเลือกอุดมการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง (สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526) ตามแนวคิดและประสบการณ์ที่ตนเห็นว่าดี ถูกต้อง ควรแก่การเลือกปฏิบัติ ค่านิยมจะเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (นีออน กลิ่นรัตน์, 2525) ค่านิยมมีหน้าที่และความสำคัญมากต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม อันได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2530)

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของเรา กล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรมของบุคคลว่า เราควรทำหรือไม่ควรทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติต่าง ๆ ทั้งของเราและบุคคลอื่น

2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในบางกรณีบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้งกัน ทำให้เขาต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะเลือกทางไหนนั้นค่านิยมหรือระบบค่านิยมที่บุคคลมีอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือกให้เรา

3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น บุคคลที่มีค่านิยมในด้านสุขภาพดี ก็จะมีแรงผลักดันให้อยากออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีความรอบคอบในการบริโภคอาหาร บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูง ก็จะมีความขยันขันแข็ง และเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้เงิน และสิ่งของที่พึงปรารถนา

4. ค่านิยมทำหน้าที่คุ้มกันมิให้บุคคลประพฤติผิดจนกระเบียดสังคัมหรือทำหน้าที่ด้านการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั่นเอง

ตอนที่ 4 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส

ค่านิยมเฉพาะของสังคมไทยที่สำคัญและถือปฏิบัติกันมานานค่านิยมหนึ่งคือ ค่านิยมความมีอาวุโส (Seniority Value) ดังมีหลักฐานในเรื่องการเคารพผู้ใหญ่ การนับถือเชื่อฟังตามลำดับอาวุโส ปรากฏอยู่ทั่วไปในประวัติศาสตร์และวรรณคดีไทย รวมถึงในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมไทยก็จะมีเรื่องของระบบความมีอาวุโสรวมอยู่ด้วยเสมอ (กาญจนา กลั่นกลิน, 2525) โดยที่ค่านิยมความมีอาวุโสนั้นได้สืบเนื่องมาจากระบบเจ้าขุนมูลนาย อันเป็นมรดกตกทอดของการปกครองของสังคมมาช้านาน ซึ่งได้สร้างค่านิยมออกมาในรูปผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มจะดำเนินการอะไรใหม่ ๆ เป็นเรื่องของผู้ใหญ่คิดและตัดสินใจทั้งสิ้น นอกจากนี้ธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติกันในครอบครัวก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ปลูกฝังค่านิยมนี้ให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม โดยที่เด็กหรือผู้เยาว์ จะได้รับการอบรมให้เคารพเชื่อฟัง พี่ ป้า น้า อา บิดามารดาและญาติผู้ใหญ่ (มาลินี วงษ์สิทธิ์, 2535) และส่งผลไปเป็นค่านิยมในสังคม กลุ่มชนและสถาบันต่าง ๆ ในเวลาต่อมา โดยจะเห็นได้ชัดเจนในระบบมหาวิทยาลัย โรงเรียนทหาร โรงเรียนตำรวจ ซึ่งจะพบว่าค่านิยมความมีอาวุโสค่อนข้างจะรุนแรง (สุพัตรา สุภาพ, 2534) อีกทั้งยังเข้าไปมีบทบาทภายในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทต่าง ๆ อีกด้วย ดังเช่นในการพิจารณามอบเกียรติประวัติ รางวัล หรือการพิจารณาความดีความชอบในทางราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ก็มักจะพิจารณากันตามระดับอาวุโสเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานก็ยังยึดมั่นในระบบอาวุโสเป็นอย่างมาก (สุทธิชัย ไกรคุณากร และคณะ, 2517)

ค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทยนั้นจะมีลักษณะของการยกย่องให้ผู้อาวุโส อันได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์มานาน รอบรู้ มีอายุมากกว่า และมีตำแหน่งสูงกว่า ให้เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจในเกือบทุกกรณี ทั้งนี้โดยให้เหตุผลว่าการตัดสินใจของผู้อาวุโสจะถูกต้องกว่า ดีกว่า เพราะมีประสบการณ์มากกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมาจนกลายเป็นนิสัยส่วนรวม คือ ยอมรับฟังเรื่องใดที่เห็นว่ายอมได้ก็ยอมเสีย เพื่อกันมิให้เกิดสภาพความขุ่นใจ เป็นการกระทำแบบบัวไม่ให้ช้ำน้ำไม้ให้ชุ่น เด็กๆจะถูกอบรมให้มีความประพฤติดีโดยรู้จักเกรงใจผู้ใหญ่ ห้ามเถียง แต่สุภาพอ่อนน้อมกับผู้ใหญ่ และถูกสอนให้มีความเชื่อว่า "เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด" (รัชนิกร เศรษฐ์, 2532)

ผลกระทบของค่านิยมความมีอาวุโสต่อพฤติกรรม

คนโดยทั่ว ๆ ไปมีค่านิยมในการนับถ้อยยกย่องความเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า เช่นการให้ความเคารพยกย่องคนที่เห็นหน้า คนที่เป็นผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ผู้ที่มีอายุสูงกว่า ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีอาวุโสตามค่านิยมนี้ทั้งสิ้นมักจะมีการพิจารณาว่า คนมีตำแหน่งสูง อายุมาก เคยทำงานมานานย่อมมีอาวุโส ย่อมเป็นผู้ฉลาด รอบรู้ เข้าใจโลกและชีวิตลึกซึ้งกว่าทำสิ่งใดไม่ค่อยจะผิดพลาด ผู้หนึ่งต้องให้หรือควรให้ความเคารพเชื่อถือหรือเชื่อฟัง

การให้ความเคารพเชื่อฟังผู้ที่มีอาวุโสกว่าโดยปราศจากการใช้วิจารณ์ญาณนั้น ถ้าพิจารณาให้ดี จะเห็นได้ว่าเป็นเสมือนดาบสองคม ถึงแม้ว่าอาจจะช่วยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ในขณะเดียวกันนั่นเอง การเคารพเชื่อฟังในลักษณะเช่นนี้นั้น ทำให้สังคมต้องหยุดอยู่กับที่ หรือถอยหลังกลายเป็นแรงถ่วงต่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งสังคมและบุคคลโดยเฉพาะค่านิยมในระบบอาวุโสนี้ ถ้าพิจารณาถึงผลเสียที่จะเกิดจะเห็นได้ว่า การยึดถือระบบอาวุโสอย่างแน่นแฟ้นจะทำให้มีการยกย่องมีการเคารพนับถือกัน โดยไม่คำนึงถึงหลักเหตุผล อันจะก่อให้เกิดการเชื่อฟัง และมีการปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงหลักเหตุผล และความถูกต้องเหมาะสมตามมาด้วย ก่อให้เกิดมีการได้เปรียบเสียเปรียบในทางโอกาสทั้งทางสังคมและการทำงาน ในระหว่างผู้ที่มีอาวุโสสูง และผู้ที่มีอาวุโสต่ำ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ตลอดจนทำให้มีการจัดลำดับ ในการพิจารณาเรื่องพิจารณาบุคคล หรือในการตัดสินใจ ด้วยการพิจารณาจากคามมีอาวุโสเป็นหลักใหญ่ ไม่คำนึงถึงความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็มักจะยอมให้เป็นไปตามความคิดเห็นของผู้มีอาวุโส หรืออาศัยเรื่องอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญประกอบการพิจารณา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2517 ; กาญจนา กลั่นกลิ่น, 2525)

การเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอาวุโสกว่าทุกอย่าง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมไม่ยอมคัดค้าน เมื่อผู้ใหญ่ประพฤติผิดทำนองคลองธรรม ย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียเป็นอย่างยิ่งต่อส่วนรวม และอาจก่อให้เกิดผลเสียหายร้ายแรงได้ โดยเฉพาะในหน่วยงานหรือองค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบทำการตัดสินใจในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความเจริญก้าวหน้าของสังคม หรือความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติ

อิทธิพลของค่านิยมในระบบอาวุโสนี้ เป็นผลให้ผู้ยึดมั่นกับค่านิยม ต้องเชื่อฟังและสนับสนุนผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะมีเหตุผลจะถูกทำนองคลองธรรมหรือไม่ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานเช่นนี้เป็น การปฏิบัติงานเพื่อเจ้านายตามแบบเจ้าขุนมูลนาย ผู้หนึ่งจำเป็นต้องทำงานในลักษณะฝากเนื้อฝากตัวกับผู้ใหญ่ เพื่อความผาสุกความปลอดภัยและความมั่นคงของทั้งตนและครอบครัว ผู้หนึ่งต้องทำงานในลักษณะประจบสอพลอ มีการให้ของกำนัลแก่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีอำนาจเหนือตน แทนที่จะมุ่งปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514) ได้กล่าวไว้ว่า "ลักษณะของสังคมไทยประการหนึ่งก็คือ การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มักจะมีการเคารพและคล้อยตามผู้ใหญ่ ลักษณะเช่นนี้ทำให้

โอกาสการใช้ความคิดอ่าน ความรู้ ความสามารถของผู้อ่อนอาวุโสกว่ามีน้อยลงไป ทำให้คนบางพวกไม่กล้าตัดสินใจ รอแต่จะทำตามผู้ใหญ่แทนที่จะดำเนินการ หรือตัดสินใจปัญหาด้วยตนเองได้"

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้น้อยกับผู้ใหญ่ในสังคมไทยมีลักษณะเฉพาะที่เด่นชัดจนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อฟังของผู้น้อยต่อผู้ใหญ่ หรือการเชื่อฟังต่อผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า ผู้น้อยซึ่งหมายถึงผู้ที่มีอาวุโสต่ำกว่า เมื่อจะติดต่อกับผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า ในโอกาสใด ๆ ก็ตาม มักจะต้องคำนึงถึงฐานะและตำแหน่งของบุคคลผู้นั้นด้วยเสมอแบบแผนชนบทรวมธรรมเนียมของสังคม และวงราชการได้มีการกำหนดยกย่องให้เกียรติแก่ผู้สูงอายุและผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าเสมอ เด็กหรือผู้น้อยเมื่อจะทำสิ่งใดต้องรู้จักเกรงใจผู้ใหญ่ ผู้น้อยหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะไม่สมอารมณ์ผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาของตน แม้แต่โทรศัพท์ที่มีในหน่วยราชการซึ่งมีไว้เพื่อติดต่อราชการแต่สำหรับผู้น้อยหรือผู้ที่มีตำแหน่งรอง ๆ ลงมาแล้ว การที่จะใช้โทรศัพท์ติดต่อปรึกษาราชการกับหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาชั้นสูงนั้น กลายเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ เป็นการไม่บังควร ถือเป็น การไม่เคารพไม่รู้จักที่ต่ำที่สูง ผู้น้อยจะต้องเชื่อฟังและทำตามผู้ใหญ่อย่างเคร่งครัดจะได้แย้งไม่ได้ ถึงแม้ว่าตนเองจะเป็นฝ่ายถูกก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีต่อกันในแนวตั้ง (Vertical) อย่างเคร่งครัด มีการเคารพนบอบและเชื่อฟังเป็นทอด ๆ ลดหลั่นกันลงมา (Mosel, 1957 : อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2517)

เมื่อพูดถึงผลกระทบของค่านิยมในระบบอาวุโสต่อพฤติกรรมจะเห็นได้ชัดมากในวงราชการ ค่านิยมในระบบอาวุโสเป็นผลประการหนึ่งที่ติดตามมากับระบบเจ้าขุนมูลนาย หรือระบบศักดินานั่นเอง (Sutton, 1962) ในสังคมไทยทั่วไปก็เห็นค่านิยมในระบบอาวุโสค่อนข้างมาก จะมีการอบรมปลูกฝังให้ผู้น้อยเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่อยู่ตลอดเวลา จะมีการสอนเด็กให้รู้จักเชื่อฟังผู้มีอาวุโสตามลำดับ เมื่ออยู่ในบ้านก็จะเป็นลูกที่ดี ต้องเป็นคนว่านอนสอนง่าย ต้องเชื่อฟังพ่อแม่ พี่ ป้า น้า อา ญาติผู้ใหญ่ ตลอดจนผู้ที่สูงอายุกว่าตามลำดับ เมื่อมาถึงโรงเรียนก็ถูกสอนให้เชื่อฟังครูอาจารย์ ไม่ทำสิ่งใดขัดใจครู เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็ต้องมีการเชื่อฟังผู้ใหญ่ต่อ ๆ กันไปตามลำดับ สิ่งที่จะขาดเสียมิได้ในสังคมไทยก็คือ การเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่และผู้สูงอายุกว่าไปตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม รวมความได้ว่าสังคมไทยเรามีการปลูกฝังให้ผู้น้อยเชื่อฟังผู้ใหญ่อยู่ทุกระยะ การขัดขืนหรือฝ่าฝืนมักจะได้รับการลงโทษตักเตือนนินทา หรืออาจได้รับผลร้ายตามอารมณ์ของผู้ใหญ่ จะเห็นได้ว่าระบบนี้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมภาวะผู้นำ (Leadership) ทั้งนี้ เนื่องจากทุกคนจะขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่ตามลำดับชั้นเป็นทอด ๆ ไป การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้นำในกิจการใดกิจการหนึ่ง จึงมักจะมีแนวโน้มที่จะมอบหมายให้ผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอาวุโสสูง โดยมีได้คำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้และความสามารถเป็นเกณฑ์สำคัญ ซึ่งจากการวิจัยของ วัลลภา พุ่มพวง(2514) ได้พบว่า คนไทยร้อยละ 40 ยังให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่หรือผู้มีอาวุโส ในการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน มีอยู่ร้อยละ 30 ที่คำนึงถึงอาวุโสและความชำนาญของบุคคล

ประกอบกัน และมีอยู่ถึงร้อยละ 50 ที่ยอมรับนับถือผู้ใหญ่มากที่สุดในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ถ้าเราพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้น้อยจะเห็นได้ว่าผู้ผู้น้อยนั้นกลับกลายเป็นคนอ่อนแอ ชอบการเชื่อฟังผู้ใหญ่ ขาดความคิด ไม่เป็นตัวของตัวเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เมื่อไม่มีความคิดอ่านเป็นของตนเอง ก็ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ไม่กล้าริเริ่มงานใหม่ ๆ ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ตาม

ถ้าพิจารณาถึงอิทธิพลของระบบอาวุโสต่อการบริหารงานจะเห็นได้ว่า ระบบอาวุโสเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านการบริหาร เพราะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย การปูนบำเหน็จ การเลือกสรร จะถูกค่านิยมในระบบอาวุโสที่มีอิทธิพลจนอาจทำให้ละเลยระบบคุณธรรม (Merit System) ได้ โดยที่ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจะเป็นในแนวตั้ง (Vertical) และมักจะมีการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) คือ เมื่อผู้ใหญ่สั่งลงมา ผู้น้อยต้องรับ เชื่อฟังและปฏิบัติตาม ไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลอื่นใด ผู้ใหญ่สั่งผู้น้อยรับคำสั่งและปฏิบัติตามเท่านั้น สภาพเช่นนี้ยังมีปรากฏในสังคมไทยโดยทั่วไป ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการลดทอนอำนาจของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน ควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและยึดถือผลงานเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผลกระทบของค่านิยมในระบบอาวุโสต่อพฤติกรรมของคนในสังคม เป็นเพียงการพิจารณาแต่ในแง่ของผลกระทบโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งส่วนใหญ่จะปรากฏผลในทางที่ไม่น่าพึงปรารถนานัก แต่ถ้าเราได้พิจารณาถึงลักษณะของระบบอาวุโสอย่างละเอียด เราก็จะพบถึงสิ่งที่ดีบางประการซ่อนเร้นอยู่ด้วย เช่น ในการยอมรับในด้านคุณวุฒิและประสบการณ์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะของระบบคุณความดี หรือระบบคุณธรรมอันเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ดังนั้นในการที่จะเลือกยึดถือปฏิบัติในค่านิยมความมีอาวุโสจึงควรที่จะต้องเลือกในส่วนที่ดีและเหมาะสมเป็นสำคัญ

ลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทย

จากการศึกษาถึงความหมายและความเป็นมาของค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทยจะเห็นว่าความมีอาวุโสนั้นจะครอบคลุมลักษณะของบุคคลที่มีสิ่งแสดงว่ามีมากกว่า แก่กว่า ดีกว่า หรือสูงกว่า ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือหลาย ๆ ลักษณะรวมกัน และยังรวมไปถึงลักษณะที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ยอมรับนับถือ ซึ่งได้แก่ลักษณะต่อไปนี้คือ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ประสบการณ์ อิทธิพล คุณวุฒิ วิทยุฒิ ฐานะ อุปการคุณ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 ลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทย

ซึ่งขอบเขตและความหมายของลักษณะต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงว่ามีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องเคารพยำเกรง
2. ลักษณะการมีชาติตระกูลสูงกว่า หมายถึง ลักษณะที่บุคคลได้มาจากการเกิดในตระกูลสูงหรือเกี่ยวเนื่องกับตระกูลซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าศักดิ์ศรี มียศฐาบรรดาศักดิ์ ซึ่งสังคมไทยถือว่าเป็นบุคคลที่ควรได้รับความเคารพเชือฟัง และความยำเกรงจากผู้อื่น
3. ลักษณะการมีประสบการณ์สูงกว่า หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นเคยผ่านงานมาก่อน เคยผ่านงานมามากกว่า หรือมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากกว่า หรือเคยประสบกับเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่า
4. ลักษณะของการมีคุณวุฒิสูงกว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีวุฒิทางการศึกษาในสาขาใดสาขาหนึ่งสูง และอาจเป็นผู้ที่ทำการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้ในสาขานั้น หรือได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่รู้ในสาขานั้น ๆ มีการยอมรับนับถือในความรู้ของผู้นั้น
5. ลักษณะการมีวัยวุฒิสูงกว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงว่า มีอายุมากกว่า ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสังคมไทยเรามักจะให้ความเคารพยกย่องผู้สูงอายุ
6. ลักษณะการมีฐานะสูงกว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มั่งมี เป็นเศรษฐี นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่เพื่อนฝูงมักให้ความเกรงใจ เพราะฐานะการเงินเป็นต่อและมั่นคง

7. ลักษณะของการมีความรู้ความสามารถสูงกว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงการยอมรับในความรู้และความสามารถจากบุคคลอื่นโดยได้เห็นผลงานและมีมือของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน

8. ลักษณะของการมีอิทธิพล หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีอำนาจ ซึ่งอาจจะเกิดจากการมีพรรคพวกมาก มีกำลังเป็นที่ยำเกรง มีบุคลิกภาพแข็งแรงเหนือผู้อื่น ทำให้สามารถสั่งการให้บุคคลที่อยู่ในอำนาจปฏิบัติตามได้

9. ลักษณะของการมีอุปการคุณ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เคยอบรมเลี้ยงดู และมีบุญคุณ ผู้ที่ได้รับอุปการคุณต้องมีความผูกพัน และให้ความเคารพเชื่อฟัง

10. ลักษณะการมีบุคลิกภาพน่ายกย่องนับถือ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลได้แสดงออกมาแล้วเป็นที่ยอมรับนับถือกับบุคคลทั่วไป ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลที่มีความสุ่มรอบคอบ ซอบสมาคมและเป็นมิตร เก็บความรู้สึก เป็นบุคคลที่มีความคิด มีความกล้าหาญ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสและระบบอาวุโส มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

สุวัฒน์ เอี่ยมอรพรรณ (2514) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสในสังคมไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 360 คน จากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ คือ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ซึ่งในแต่ละอาชีพได้แบ่งออกเป็น 3 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 อายุเฉลี่ย 60 ปี รุ่นที่ 2 อายุเฉลี่ย 40 ปี และรุ่นที่ 3 อายุเฉลี่ย 20 ปี ทำการวัดค่านิยมความมีอาวุโสโดยใช้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะความมีอาวุโส 8 ประการ คือ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ประสบการณ์ อิทธิพล วิทยุคุณวุฒิ ฐานะ และอุปการคุณ พบว่าคนที่มีอายุเฉลี่ย 60 ปี ค่านิยมความมีอาวุโสจะมากกว่าคนรุ่นอายุเฉลี่ย 40 ปี และ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคนรุ่นอายุเฉลี่ย 40 ปี จะมีค่านิยมความมีอาวุโสมากกว่าคนรุ่นอายุ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือค่านิยมความมีอาวุโสใน 3 ช่วงคนนี้มีแนวโน้มต่ำลง

ลลิตา วิเลิศปริชาตระกูล (2514) ได้ศึกษาถึงมโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบ Semantic Differential ไปสัมภาษณ์ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ จำนวน 96 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่า การขัดแย้งไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากเรื่องของความอาวุโส หรือการแตกต่างกันของอาชีพ แต่สาเหตุของการขัดแย้งไม่ลงรอยกันนั้นเกิดจากบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่า และจากการศึกษาถึงมโนภาพเกี่ยวกับความหมายของคำว่า อาวุโส นั้นได้ผลดังนี้ คือ องค์ประกอบของการมีวัยสูง ได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ เรื่องความรู้ ส่วนอันดับสุดท้ายเป็นเรื่องของชาติสกุล จากการวิจัยครั้งนี้

จึงยืนยันว่า ความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับระบบอาวุโสในสังคมไทยนั้น ยึดถือในเรื่องขององค์ประกอบเกี่ยวกับวัยและตำแหน่งหน้าที่มาก ซึ่งถ้ายึดองค์ประกอบทั้งสองนี้โดยไม่พิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยจะทำให้การบริหารงานมีอุปสรรคมาก

วัลลภ พุ่มพวง (2514) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการเคารพในระบบอาวุโส โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดมหาสารคาม จากบุคคลที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งมีได้ศึกษาต่อในชั้นที่สูงขึ้น และมีอายุ 20-21 ปี จำนวน 100 คน เป็นชาย 50 คน หญิง 50 คน โดยเน้นในการเลือกบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน พบว่าคนไทยในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40 ยังคงให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่หรือผู้มีอาวุโส ร้อยละ 38 มีความคิดเห็นว่าจะไม่ควรคำนึงถึงอายุ ร้อยละ 21 มีความเห็นว่าควรเป็นคนหนุ่ม และร้อยละ 1 มีความเห็นว่าควรเป็นคนมีอายุปานกลาง และข้อสังเกต อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เลือกบุคคลที่ควรดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านโดยถือเกณฑ์ว่าไม่ควรคำนึงถึงอายุนั้นจะพบว่า จะเลือกบุคคลที่มีความชำนาญต่าง ๆ ถึงร้อยละ 73.36 เลือกคนที่มีความรู้สูงหรือมีจิตใจดี ร้อยละ 21.05 และเลือกคนที่มีร่างกายแข็งแรงและมีความรู้ร้อยละ 5.28 แสดงให้เห็นว่าคนไทยในกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะเลือกคนหนุ่มสาวเป็นจำนวนมาก

อุทัย บุญประเสริฐ (2516) ได้ศึกษาค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัด 53 จังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด 12 จังหวัด ปรากฏว่าผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดมีความคิดเห็นในการเลือกองค์ประกอบลักษณะของระบบอาวุโสเกี่ยวกับประสบการณ์สูงสุด รองลงมา เป็นความรู้และวุฒิการศึกษา และเกี่ยวกับชาติตระกูลมีความสำคัญน้อยที่สุด อีกทั้งผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดยังมีค่านิยมในระบบอาวุโสในเกณฑ์สูงพอสมควร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 66.63 และรองผู้ว่าราชการจังหวัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 69.25

เรณู โรจนะสิริ (2518) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลผู้บริหาร พยาบาลประจำการและพยาบาลผู้ช่วย พบว่าความคิดเห็นต่อระบบอาวุโสโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันและการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบในระบบอาวุโสไปในทางเดียวกันคือให้ความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ด้านประสบการณ์ คุณวุฒิ วัยวุฒิ และชาติตระกูลตามลำดับ

ยุทธนา พูนทอง (2521) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโส ในด้านวุฒิ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้บริหาร 80 คน และอาจารย์ 250 คน รวม 330 คน โดยสุ่มจากวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 จำนวน 10 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโสในด้านวุฒิ ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านคุณวุฒิไม่มีความแตกต่างกัน

ส่วนค่าสหสัมพันธ์ของทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในด้านวิทยุฉิมกับคุณวุฒิ วิทยุฉิมกับประสบการณ์ วิทยุฉิมกับตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิกับประสบการณ์ คุณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์กับตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สหสัมพันธ์ของทัศนคติในทุกด้านของทั้งผู้บริหารและอาจารย์กับมีค่าไม่สูง ซึ่งแสดงว่าทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านหนึ่ง ๆ มีความสัมพันธ์กับด้านอื่น ๆ ไม่มากนัก

กาญจนา กลั่นกลิ่น (2525) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างประชากรพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และพยาบาลผู้บริหารกับพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลประจำจังหวัดในภาคเหนือ 17 จังหวัด พบว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมเกี่ยวกับระบบอาวุโส และองค์ประกอบแต่ละด้านของแต่ละกลุ่มที่เปรียบเทียบกันไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นในการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในระบบอาวุโสของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการเป็นไปในทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในระบบอาวุโสมีความสำคัญมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดตามลำดับได้แก่ ความรู้ความสามารถ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ วิทยุฉิม และชาติวุฒิ

พเยาว์ ฤทธิแพทย์ (2542) ได้ทำการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,212 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญคือ ระดับการศึกษา รองลงมาได้แก่ อายุ ระดับ(ซี) และการมีบิดารับราชการ ตามลำดับ

จากแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสที่มีผู้ศึกษาไว้ั้นพอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ผู้ศึกษา
1. ตำแหน่งหน้าที่	-เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือมีตำแหน่งสูงกว่าในหน่วยงานเดียวกัน -เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือ ๆ หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุด	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514), อุทัย (2516), ยุทธนา (2521), กาญจนา (2525)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ผู้ศึกษา
	-เป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าแต่อยู่ต่างหน่วยงาน	
2. ชาติตระกูล	-เป็นตระกูลที่มีหัวหน้าหรือผู้นำเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง -เป็นตระกูลที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน -เป็นเชื้อพระวงศ์หรือเป็นตระกูลที่มีชื่อเสียงเก่าแก่	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514), อุทัย (2516), เรณู (2518), กาญจนา (2525)
3. ประสบการณ์	-เคยทำงานในด้านนั้น ๆ มานาน -เคยทำงานต่าง ๆ ในหน่วยงานมานาน	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514), วัลลภ (2514), อุทัย (2516), เรณู (2518), ยุทธนา (2521), กาญจนา (2525)
4. คุณวุฒิ	-เป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาหรือตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่า -เป็นผู้ที่เคยผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาในระดับสูงหรือมีชื่อเสียง	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514), อุทัย (2516), เรณู (2518), ยุทธนา (2521), กาญจนา (2525)
5. วัยวุฒิ	-มีอายุมากกว่า	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514), อุทัย (2516), เรณู (2518), กาญจนา (2525)
6.ฐานะ	-เป็นบุคคลที่ร่ำรวยหรือเป็นเศรษฐี	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514),

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ผู้ศึกษา
7. ความรู้ ความสามารถ	-เป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน -มีความรู้หรือความสามารถพิเศษในสาขาที่ เฉพาะ	วัลลภ (2514), กาญจนา (2525)
8. อิทธิพล	-เป็นบุคคลที่มีพรรคพวกมาก -เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในแวดวงราชการ หรือแวดวงการเมืองซึ่งเป็นที่ยำเกรงของ คนทั่วไป -เป็นบุคคลมีความสนิทสนมหรือเป็นเครือ ญาติกับผู้ที่มีอิทธิพลในแวดวงราชการหรือ แวดวงการเมือง	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514)
9. อุปการคุณ	-เคยให้ความช่วยเหลือ หรือเคยมีบุญคุณ -เคยให้คำแนะนำหรืออบรมสั่งสอนไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ	สุวัฒนา (2514), ลลิตา (2514)
10. บุคลิกภาพ	-เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเป็นที่นิยม ยกย่อง -เป็นผู้ที่มีความสุขุมละเอียดรอบคอบ -เป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำ -เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	วัลลภ (2514)

จากงานวิจัยที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่านักวิจัยและนักวิชาการแต่ละท่านนั้นมีแนวความคิดเกี่ยวกับ
ความมีอาวุโสและระบบอาวุโสทั้งสิ้น 10 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ประสบการณ์ อิทธิพล
คุณวุฒิ วิทยุฒิ ฐานะ อุปการคุณ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวความคิด
ทั้ง 10 ด้านนี้ มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย
ในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ข้าราชการในกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย เพื่อนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย และเพื่อประเมินความสามารถในการพยากรณ์ความมีอาวุโสของข้าราชการไทยสำหรับตัวบ่งชี้ที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และสังกัดในกระทรวง ทบวง หรือหน่วยงานเทียบเท่าดังต่อไปนี้ คือ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงกลาโหม และหน่วยงานราชการอิสระ รวมประชากรข้าราชการจำนวน 186,538 คน ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด

สังกัด	รวม(คน)
สำนักงานรัฐมนตรี	8,899
กระทรวงการคลัง	11,785
กระทรวงการต่างประเทศ	1,387
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	15,058
กระทรวงคมนาคม	7,141
กระทรวงพาณิชย์	3,513
กระทรวงมหาดไทย	13,783

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สังกัด	รวม(คน)
กระทรวงยุติธรรม	4,803
กระทรวงศึกษาธิการ	62,368
กระทรวงสาธารณสุข	9,279
กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	2,971
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	3,578
กระทรวงอุตสาหกรรม	3,850
กระทรวงกลาโหม	50,893
ทบวงมหาวิทยาลัย	31,886
หน่วยงานราชการอิสระ	5,941
รวม	186,538

เนื่องจากประชากรข้าราชการของทุกสังกัดดังกล่าวข้างต้น มีสายการบังคับบัญชา กฎหรือระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งคล้ายคลึงกัน และภายใต้เงื่อนไขของเวลาและงบประมาณ ผู้วิจัยจึงสุ่มประชากรข้าราชการโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย(Simple Random Sampling) มาจำนวน 5 กระทรวง คือ ข้าราชการที่สังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงกลาโหม เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในการศึกษา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 31.25 ของหน่วยงานทุกสังกัด และคิดเป็นร้อยละ 81.15 ของประชากรข้าราชการทั้งหมด

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ คิริชย์ กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2540) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 10% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่างขนาด 400 คน แต่เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มี การแยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยที่การวิเคราะห์ในขั้นแรกจะใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์ขั้นที่สองจะใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิเคราะห์ของทั้งสองส่วนมีอิสระจากกัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 800 คน โดยที่ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบแต่ละขั้นตอน จะใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 400 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ทั้งสองขั้นตอนนี้ยังคงมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ซึ่งยังคงสามารถสรุปผลการวิจัยไปยังประชากรที่ต้องการจะศึกษาได้ และนอกจากนี้จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากยิ่งขึ้น

และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้ง 5 กระทรวงสามารถเป็นตัวแทนของแต่ละกระทรวงได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง ตามตารางของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2540) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในแต่ละกระทรวงสำหรับการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอน ดังแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ต้องการ จำแนกตามกระทรวงและการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอน

กระทรวง	ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		
		การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)	รวม (คน)
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	15,058	120	120	240
กระทรวงมหาดไทย	13,783	120	120	240
กระทรวงศึกษาธิการ	62,368	121	121	242
กระทรวงสาธารณสุข	9,279	120	120	240
กระทรวงกลาโหม	50,893	121	121	242
รวม	151,381	602	602	1,204

จากตารางที่ 3 จะพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปอ้างอิงไปถึงประชากรข้าราชการทุกสังกัด และประชากรข้าราชการของทั้ง 5 กระทรวง ได้ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ 90% ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ต้องการในแต่ละกระทรวงนั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการกระจายไปในแต่ละหน่วยงานอย่างทั่วถึง ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อได้หน่วยตัวอย่างที่ตามต้องการในแต่ละหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สุ่มแบบง่าย(Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างหน่วยงานในระดับกรมมาร้อยละ 20 จากจำนวนกรมทั้งหมดในแต่ละกระทรวง ได้จำนวนทั้งสิ้น 14 กรม
2. สุ่มแบบง่าย(Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างหน่วยงานระดับกองมาร้อยละ 20 จากจำนวนกองทั้งหมดในแต่ละกรม ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 กอง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละกรมนั้นได้มาโดยวิธีเทียบสัดส่วนจากจำนวนข้าราชการในกรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกระทรวง ส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับกองได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่ายมาในจำนวนเท่า ๆ กัน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกรมด้วย ซึ่งรายละเอียดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในทุกระดับได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องการ จำแนกในระดับกระทรวง กรมและระดับกอง

สังกัด	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
1. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	240
<u>กรมชลประทาน</u>	150
-สำนักงานเลขานุการกรม	25
-กองกรรมวิธีข้อมูล	25
-กองจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	20
-กองบริหารโครงการเงินกู้	20
-กองแพทย์	20
-กองสำรวจภูมิประเทศ	20
-กองอุทกวิทยา	20
<u>กรมประมง</u>	60
-กองประมงทะเล	10
-กองส่งเสริมการประมง	10
-กองประมงน้ำจืด	10
-กองเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง	10
-สถาบันวิจัยและพัฒนาพันธุ์กรรมสัตว์น้ำ	10
-กองสื่อสารและโทรคมนาคมประมง	10

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สังกัด	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
กรมป่าไม้	40
-หน่วยงานตรวจสอบภายใน	10
-กองนิติการ	10
-กองฝีกอบบรม	10
-สำนักวิชาการป่าไม้	10
2. กระทรวงมหาดไทย	240
กรมการปกครอง	190
-กองคลัง	20
-กองวิชาการและแผนงาน	20
-กองการเจ้าหน้าที่	25
-สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น	25
-กองการสอบสวน	25
-สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	25
-กองการเลือกตั้ง	25
-สำนักอำนวยการอาสารักษาดินแดน	25
สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท	50
-กองการเจ้าหน้าที่	10
-กองวิจัยและประเมินผล	10
-กองเยาวชนชนบท	10
-กองส่งเสริมอาชีพและธุรกิจ	10
-กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	10
3. กระทรวงศึกษาธิการ	242
กรมศิลปากร	150
-กองจดหมายเหตุแห่งชาติ	30
-สำนักโบราณคดีและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ	30
-สถาบันดุริยางคศิลป์	30
-กองหอสมุดแห่งชาติ	30
-กองวรรณคดีและประวัติศาสตร์	30

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สังกัด	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
<u>สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ</u>	40
-กองนโยบายและแผนวัฒนธรรม	20
-กองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม	20
<u>สำนักงานปลัดกระทรวง</u>	50
-กองการเจ้าหน้าที่	25
-กองตรวจและรายงาน	25
4. กระทรวงสาธารณสุข	240
<u>กรมอนามัย</u>	160
-สำนักส่งเสริมสุขภาพ	40
-กองวางแผนครอบครัวและประชากร	30
-กองอาชีวอนามัย	30
-กองสุขาภิบาลอาหาร	30
-กองประปาชนบท	30
<u>สำนักงานองค์การอาหารและยา</u>	80
-กองควบคุมอาหาร	40
-กองเผยแพร่และควบคุมโฆษณา	40
5. กระทรวงกลาโหม	242
<u>กรมการทหารสื่อสาร</u>	62
-กองการสื่อสาร	17
-กองคลังสื่อสาร	15
-กองการกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์	15
-กองบริการ	15
-โรงเรียนทหารสื่อสาร	15
<u>กรมการสรรพาวุธทหารบก</u>	60
-กองบริการ	15
-กองกำลังพล	15
-กองปลัดบัญชา	15
-กองช่างแสง	15

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สังกัด	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
-กองวิทยาการ	15
<u>กรมช่างอากาศ</u>	60
-กองพัสดุ	15
-กองโรงงาน	15
-กองพัสดุเชื้อเพลิง	15
-กองธุรการ	15
-กองวิทยาการ	15
<u>กรมการขนส่งทหารบก</u>	60
-กองบริการ	15
-กองคลัง	15
-กองซ่อม	15
-กองยานพาหนะ	15
-กองจัดการเคลื่อนย้าย	15
รวม	1,204

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนและวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสและระบบอาวุโสในสังคมไทย โดยเฉพาะงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ, สุวัฒนา อุทัยรัตน์ และลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและเพื่อปรับใหม่ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรข้าราชการไทย รวมทั้งขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 2 ท่าน คือ ศ.ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ รศ.ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์ เกี่ยวกับความเหมาะสมของขอบเขตของลักษณะความมีอาวุโสที่จะนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยได้ขอบเขตของลักษณะความมีอาวุโสในสังคมไทย 10 ด้าน ดังนี้

1. ตำแหน่งหน้าที่
2. ชาติตระกูล
3. ประสบการณ์
4. อิทธิพล
5. คุณวุฒิ
6. วัยวุฒิ
7. ฐานะ
8. อุปการคุณ
9. ความรู้ความสามารถ
10. บุคลิกภาพ

2. เมื่อได้ค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้านแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยได้เขียนตารางโครงสร้างลักษณะค่านิยมความมีอาวุโส เพื่อที่จะได้เป็นการกระจายข้อคำถามให้ครอบคลุม สอดคล้องกับขอบเขตและน้ำหนักของลักษณะค่านิยมความมีอาวุโสทั้ง 10 ด้าน

3. ผู้วิจัยนำตารางโครงสร้าง คำจำกัดความและแบบวัดลักษณะค่านิยมความมีอาวุโส ส่งไปพร้อมกับแบบแสดงความคิดเห็นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขทางด้านเนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถามให้ชัดเจนเพื่อความเข้าใจได้ตรงกัน แล้วจึงนำแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ตารางโครงสร้าง และคำจำกัดความส่งไปพร้อมกับแบบแสดงความคิดเห็นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน(ดังมีรายชื่อในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้ง

วิจารณ์ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนี้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย สำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ตารางโครงสร้างของแบบสอบถามหลังจากปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 โครงสร้างของแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ค่านิยม ความมีอาวุโส	ขอบเขตตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (ร้อยละ)	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
1. ตำแหน่งหน้าที่	-เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือมีตำแหน่งสูงกว่าในหน่วยงานเดียวกัน	10	6	
	-เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือ ๆ หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุด	66.67	4	1,4,9,18
	-เป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าแต่อยู่ต่างหน่วยงาน	16.67	1	24
		16.67	1	56
2. ชาติตระกูล	-เป็นตระกูลที่มีหัวหน้าหรือผู้นำเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง	10	6	
	-เป็นตระกูลที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน	33.33	2	10,46
	-เป็นเชื้อพระวงศ์หรือเป็นตระกูลที่มีชื่อเสียงเก่าแก่	50.00	3	2,14,58
		16.67	1	17
3. ประสบการณ์	-เคยทำงานในด้านนั้น ๆ มานาน	10	6	
	-เคยทำงานต่าง ๆ ในหน่วยงานมานาน	50.00	3	7,20,40
		50.00	3	8,25,34
4. คุณวุฒิ	-เป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาหรือตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่า	10	6	
	-เป็นผู้ที่เคยผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาในระดับสูงหรือมีชื่อเสียง	83.33	5	19,26,30, 35,49
		16.67	1	16

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ค่านิยม ความมีอาวุโส	ขอบเขตตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (ร้อยละ)	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
5. วิทยุฒิ	-มีอายุมากกว่า	10	6	6,15,21, 37,39,43
		100.00	6	
6. ฐานะ	-เป็นบุคคลที่ร่ำรวยหรือเป็นเศรษฐี	10	6	5,12,28, 33,47,50
		100.00	6	
7. ความรู้ ความสามารถ	-เป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ ร่วมงานในหน่วยงาน -มีความรู้หรือความสามารถพิเศษในสาขาที่ เฉพาะ	10	6	11,29,51 3,38,44
		50.00	3	
		50.00	3	
8. อีทธิพล	-เป็นบุคคลที่มีพรรคพวกมาก -เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในแวดวงราชการหรือ แวดวงการเมืองซึ่งเป็นที่ยำเกรงของคน ทั่วไป -เป็นบุคคลที่มีความสนิทสนมหรือเป็นเครือ ญาติกับผู้มีอิทธิพลในแวดวงราชการหรือ แวดวงการเมือง	10	6	13,45 42,53,59 27
		33.33	2	
		50.00	3	
9. อุปการคุณ	-เคยให้ความช่วยเหลือ หรือเคยมีบุญคุณ -เคยให้คำแนะนำหรืออบรมสั่งสอนไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ	10	6	22,48, 52,57 31,36
		66.67	4	
		33.33	2	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ค่านิยม ความมีอาวุโส	ขอบเขตตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (ร้อยละ)	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
10. บุคลิกภาพ		10	6	
	-เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเป็นที่นิยมยกย่อง	50	3	32,41,54
	-เป็นผู้ที่มีความสุขุมละเอียดรอบคอบ	16.67	1	23
	-เป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำ	16.67	1	55
	-เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	16.67	1	60
รวม		100	60	

จากตารางโครงสร้าง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโส ซึ่งครอบคลุมทั้ง 10 ด้าน จำนวน 60 ข้อ โดยที่ลักษณะค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้านมีจำนวนข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4 ข้างต้น ซึ่งแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในตอนที่ 1 นี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- มากที่สุด** หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น ๆ และท่านจะต้องนำไปประกอบการพิจารณาเสมอในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- มาก** หมายความว่า เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ และท่านคิดว่าควรจะนำไปประกอบการพิจารณาเสมอในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- ปานกลาง** หมายความว่า ไม่แน่ใจที่จะตัดสินได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ และท่านอาจจะนำไปประกอบการพิจารณาหรือไม่ก็ได้ในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- น้อย** หมายความว่า ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ และท่านคิดว่าไม่ควรจะนำไปประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- น้อยที่สุด** หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น ๆ และท่านคิดว่าท่านจะไม่นำไปประกอบการพิจารณาเลยในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม

ข้อคำถามในตอนต้นที่ 1 จำนวน 60 ข้อนี้ จะประกอบไปด้วยข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 25, 29, 32, 35, 46, 48, 56 และ 57 ส่วนข้อคำถามที่เหลือจำนวน 51 ข้อเป็นข้อคำถามเชิงบวก

สำหรับในการให้คะแนนของข้อคำถามเชิงลบทั้ง 9 ข้อนั้น มีดังนี้ คือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดได้ 1 คะแนน มากได้ 2 คะแนน ปานกลางได้ 3 คะแนน น้อยได้ 4 คะแนน น้อยที่สุดได้ 5 คะแนน ส่วนข้อคำถามในเชิงบวกอีก 51 ข้อ จะให้คะแนนแบบตรงกันข้ามกับข้อคำถามเชิงลบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) และแบบให้เติมค่าลงในช่องว่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

4. นำแบบค่านิยมความมีอาวุโสที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ ไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 กับข้าราชการ จำนวน 5 คน และสัมภาษณ์ข้าราชการเหล่านั้นว่ามีความเข้าใจเกี่ยวกับคำชี้แจงและข้อความชัดเจนหรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มข้าราชการที่ได้ทดลองทำแบบสอบถามเหล่านั้น มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสอีกครั้ง โดยได้ทำการปรับปรุงทางด้านภาษาของคำชี้แจงและข้อความในแบบสอบถามบางข้อความอีกเล็กน้อย

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ในครั้งที่ 2 กับกลุ่มข้าราชการ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมดจำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal consistency of reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยสูตรของคอนนัค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ตอนที่ 1 เท่ากับ 0.9061 ซึ่งแสดงว่า แบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสฉบับนี้มีคุณภาพทั้งในด้านความตรงและความเที่ยงอยู่ในระดับสูง เหมาะสมที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยทำให้ข้อมูลเชื่อถือได้

ข. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดลักษณะค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในกระทรวงซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงอธิบดีทั้ง 14 กรม ใน 5 กระทรวงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานของแต่ละกรม (รายชื่อของหน่วยงานในแต่ละกรมที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ในตารางที่ 3)

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงอธิบดีทั้ง 14 กรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้แนบรายชื่อหน่วยงานที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย เพื่อประกอบการพิจารณา และรอรับหนังสืออนุญาตจากแต่ละกรม

3. หลังจากได้รับหนังสืออนุญาตของแต่ละกรมมาแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือดังกล่าวไปยังหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ ในการตอบแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยด้วยตนเอง พร้อมทั้งได้สอบถามจำนวนของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่จริงในแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้นำแบบสอบถามไปให้แก่ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานได้ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานได้ตอบ พร้อมทั้งได้ทำการนัดหมายวันเวลาที่ผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามคืนจากแต่ละหน่วยงาน

สำหรับจำนวนของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานของกระทรวงทั้ง 5 กระทรวงนั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 2,000 ฉบับ โดยแจกให้แก่ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กระทรวงละ 400 ฉบับ ซึ่งสาเหตุที่ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามมากกว่าขนาดตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละกระทรวง (ประมาณ 240 คน) เนื่องจากผู้วิจัยต้องการที่จะให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเพื่อให้ได้มีโอกาสได้คัดเลือกข้อมูลบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยที่ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เหลือยังมีปริมาณเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2542 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2542

4. ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ไปปรับแบบสอบถามที่นำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างคืนตามวันและเวลาที่นัดหมาย และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้ว ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 1,212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 60.60 ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่นำไปแจกและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

สังกัด	จำนวนแบบสอบถาม (ฉบับ)		ร้อยละ
	แจก	ได้รับคืน	
1. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	400	226	56.50
2. กระทรวงมหาดไทย	400	225	56.25
3. กระทรวงศึกษาธิการ	400	201	50.25
4. กระทรวงสาธารณสุข	400	228	57.00
5. กระทรวงกลาโหม	400	332	83.00
รวม	2,000	1,212	60.60

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้มีแยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอนดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอน โดยการสุ่มแบบง่ายจากแต่ละกระทรวงออกเป็น 2 ส่วนเท่า ๆ กัน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในแต่ละขั้นตอน

กระทรวง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)	รวม (คน)
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	113	113	226
กระทรวงมหาดไทย	112	113	225
กระทรวงศึกษาธิการ	100	101	201
กระทรวงสาธารณสุข	114	114	228
กระทรวงกลาโหม	166	166	332
รวม	605	607	1,212

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนตัว ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการ หลังจากนั้นนำค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best (1970) ดังนี้

4.50 - 5.00	มีค่านิยมสูงมาก
3.50 - 4.49	มีค่านิยมสูง
2.50 - 3.49	มีค่านิยมปานกลาง
1.50 - 2.49	มีค่านิยมต่ำ
1.00 - 1.49	มีค่านิยมต่ำมาก

3. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม

4. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้าน

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในครั้งแรกจำนวน 605 คน โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Factoring) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) หลังจากทำการหมุนแกนแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโส ดังนี้

1.1 องค์ประกอบจะต้องมีค่าความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป (Kaiser, 1963 อ้างถึงใน Norman H. Nie and others, 1981)

1.2 ค่าของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.45 (Johnstone, 1981)

1.3 องค์ประกอบแต่ละตัว จะต้องมิตัวแปรนั้น ๆ บรรยายตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร(ทองอุไทย) จามรมาน, 2532)

2. กำหนดชื่อตัวบ่งชี้รวม

จากตัวแปรแต่ละตัวที่ประกอบเป็นตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวูโส ทำการกำหนดชื่อตัวบ่งชี้รวม โดยพิจารณาจากลักษณะที่ตัวแปรเหล่านั้นมุ่งชี้ร่วมกันตามกรอบแนวคิด เพื่อให้ได้ชื่อตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวูโสเพียงตัวเดียวสำหรับบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวูโสด้านนั้น ๆ แทนตัวแปรหลายตัว

3. ทาค่าตัวบ่งชี้รวม

การรวมค่าตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวูโสของข้าราชการไทยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีการคำนวณตามสูตรดังนี้

$$I_i = \sum_{j=1}^n a_j Z_j$$

เมื่อ	I_i	คือ	ค่าตัวบ่งชี้รวมตัวที่ i
	a_j	คือ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตัวที่ j
	Z_j	คือ	คะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวแปรตัวที่ j โดยที่ $Z = (X_j - \bar{X}) / S.D.$

4. คำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวูโสของข้าราชการไทยแต่ละด้าน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวูโสโดยภาพรวม

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ในขั้นนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวูโสในภาพรวมจากตัวบ่งชี้เดี่ยวที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 ซึ่งจะทำให้สามารถอธิบายลักษณะของค่านิยมความมีอาวูโสได้อย่างครอบคลุมและเกิดความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่ง จำนวน 607 คน ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยใช้โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวูโสของข้าราชการไทยที่ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างโมเดลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโมเดลลิสเรลดังกล่าว สามารถตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลลิสโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวได้โดยพิจารณาความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐาน ซึ่งสถิติที่แสดงระดับความกลมกลืนประกอบด้วย (Joreskog and Sorbom, 1989)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics : χ^2) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งคำนวณได้จากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันวัดความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึงโมเดลอิสระไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก ก็ย่อมหมายถึงโมเดลอิสระสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Saris และ Stronkhort (Saris และ Stronkhort, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) เสนอแนะว่า ค่าไค-สแควร์ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระสำหรับโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) โดยดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ซึ่งถ้าค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 ก็แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index = AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้มาเมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และดัชนี AGFI จะมีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI

4. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square = χ^2 / df) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีค่าองศาอิสระไม่เท่ากัน ซึ่งคาร์ไมล์และแมคไอเวอร์ (Carmies and McIver, 1981 อ้างถึงใน ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร, 2535) ได้เสนอว่า โมเดลที่มีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ควรมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ไม่เกิน 2

ผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของตัวบ่งชี้เดี่ยวแต่ละตัวมาคูณกับค่าคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวบ่งชี้เดี่ยวนั้น ๆ และสามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการได้ดังนี้

$$I = \sum_{i=1}^n a_i Z_i$$

เมื่อ	I	คือ	ค่าตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย
	a_i	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของตัวบ่งชี้เดี่ยวตัวที่ i
	Z_i	คือ	คะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวบ่งชี้เดี่ยวตัวที่ i โดยที่ $Z = (X_i - \bar{X}) / S.D.$

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับค่านิยมความมีอาวุโส ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้ง 5 กระทรวง โดยนำเสนอการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำนวน ร้อยละ

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เสนอผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้าน

- ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้รวมแต่ละตัว ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในภาพรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

เพื่อประสิทธิภาพ และความสะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อ ซึ่งมีความหมายดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย ซึ่งแสดงในรูปร้อยละ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
SSQ	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนร่วมของตัวแปรต่าง ๆ บนองค์ประกอบนั้น ๆ
% OF VAR	แทน	ร้อยละของความแปรปรวนร่วม
Sk	แทน	สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Skewness)
V01	แทน	ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัย การโต้แย้งผู้บังคับบัญชาหรือทักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ
V02	แทน	บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่านปกติจะได้รับการเกรงใจและได้รับการเอาใจใส่มากกว่าผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน
V03	แทน	ในการปฏิบัติกรใด ๆ เราควรเลือกที่จะเชื่อฟังความคิดเห็นของผู้ชำนาญเฉพาะสาขา
V04	แทน	เมื่อมีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใด ควรจะปรึกษาหารือหรือสอบถามความเห็นจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก่อน
V05	แทน	ผู้ที่มีฐานะดีทำให้เป็นที่ยำเกรงของคนทั่วไปด้วย
V06	แทน	ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต่ำลง
V07	แทน	ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านหนึ่งด้านใดมากกว่าผู้อื่น ควรมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานในด้านนั้น
V08	แทน	ในการกำหนดแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่ง เพื่อการส่งเสริม เพื่อการปูนบำเหน็จหรือเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการไทยนั้นควรพิจารณาจากองค์ประกอบด้าน "ใครทำงานมานานกว่ากัน" เป็นสำคัญ

- V09 แทน การใช้โทรศัพท์ติดต่อปรึกษาราชการกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ
- V10 แทน บุคคลที่เกิดในตระกูลที่มีชื่อเสียงซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในเรื่องความรู้ความสามารถ หรือความซื่อสัตย์สุจริตมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับบรรพบุรุษ
- V11 แทน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นอย่างดี ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในสาขานั้น
- V12 แทน ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่า ข้าราชการที่มีฐานะยากจน
- V13 แทน คนที่มีพรสวรรค์มากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่
- V14 แทน ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบัน มักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป
- V15 แทน ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีนี้ ควรจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น
- V16 แทน คนที่มีความรู้หรือผ่านการศึกษอบรมจากสถาบันการศึกษาในชั้นที่สูงมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าผู้อื่น
- V17 แทน บุคคลผู้มีกำเนิดเกี่ยวข้องกับ สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากรตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น
- V18 แทน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา
- V19 แทน ในการปฏิบัติกรใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ
- V20 แทน ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่น จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น
- V21 แทน คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า
- V22 แทน ท่านจะไม่รีบปักใจเชื่อถ้าหากว่าผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือแก่ท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด
- V23 แทน ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดยรอบคอบ
- V24 แทน เราควรให้ความเคารพเชื่อฟังและยอมรับนับถือแก่ผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ
- V25 แทน ความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการผ่านงานนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน

- V26 แทน วุฒิทางการศึกษาหรือตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
- V27 แทน ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในวงราชการ จะสามารถติดต่อราชการด้วยความสะดวกรวดเร็วกว่าบุคคลอื่น
- V28 แทน ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า “ มั่งมีเป็นคนยากจนเป็นหมา ”
- V29 แทน ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องของความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว
- V30 แทน ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงหรือมีตำแหน่งทางวิชาการมักจะได้รับความคิดเห็นที่มีเสียงในการออกความเห็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น
- V31 แทน การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี
- V32 แทน ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของบุคคล
- V33 แทน ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความคิดเห็น และสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่
- V34 แทน คำกล่าวที่ว่า “เดินตามผู้ใหญ่หมาไม่กัด” “ผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน” หรือ “ผู้ใหญ่กินข้าวสุกมาก่อน” ยังคงใช้ได้ดีในสังคมไทย
- V35 แทน ปัจจุบันวุฒิทางการศึกษาที่สูงไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- V36 แทน การโต้เถียงกับบุคคลที่เคยชี้แนะหรือสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ
- V37 แทน เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ
- V38 แทน ผู้ที่ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมมาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ย่อมเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในงานด้านนั้น ๆ มากกว่าผู้อื่น
- V39 แทน ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้น เมื่อคุณสมบัติในด้านอื่นทัดเทียมกันแล้ว ควรพิจารณาจากผู้ที่มียุมากกว่า
- V40 แทน ในการปฏิบัติกรใด ๆ ท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นมาก่อนท่านด้วยความมั่นใจ เพราะเป็นผู้ที่เคยผ่านงานในด้านนั้นมาแล้ว
- V41 แทน ท่านอยากมีท่าทางและพูดจาเหมือนผู้ใหญ่ที่ท่านนับถือ
- V42 แทน “แมวไม่อยู่หนูเริง แมวมาหลังคาเบิิง” เป็นคำกล่าวที่ใช้ได้ดีกับการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน

- V43 แทน บุคคลที่ควรจะได้รับแต่งตั้งให้เป็นอธิบดีในกรมใดกรมหนึ่ง ควรจะมีอายุประมาณ 50 ปี
- V44 แทน ความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องรับฟัง
- V45 แทน คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี
- V46 แทน ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่งต่างๆ นั้นมีความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีชื่อเสียงกับข้าราชการธรรมดา
- V47 แทน ในการปฏิบัติราชการ ท่านคิดว่าการที่จะดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น
- V48 แทน การที่เราได้รับความช่วยเหลืออย่างดีในการปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้องถือว่าเป็นเรื่องของหน้าที่ไม่ใช่เรื่องของบุญคุณ
- V49 แทน คนที่มีความรู้สูง ๆ หรือมีวุฒิทางการศึกษาสูง ๆ ย่อมเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ดีกว่าผู้อื่น
- V50 แทน ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย
- V51 แทน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่เขาชำนาญมักจะจ่ายงานให้แก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลได้ดีกว่า
- V52 แทน เราควรให้ความเคารพนับถือแก่ผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือเรา
- V53 แทน สิ่งที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านจะปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อแม้
- V54 แทน ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้น เป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง
- V55 แทน ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
- V56 แทน เราควรจะให้ความเคารพเชื่อฟังและยอมรับนับถือแต่เฉพาะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเราเท่านั้น
- V57 แทน ไม่ควรเอาเรื่องของบุญคุณมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน
- V58 แทน บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น
- V59 แทน สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีสัมมาคารวะแก่ผู้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า "เราควรนอบน้อมผู้ใหญ่จะได้เจริญ"
- V60 แทน การมีมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เป็นที่รู้จักและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดี

GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
df	แทน	องศาอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย
BACK	แทน	ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการด้านภูมิหลังทาง เศรษฐกิจและสังคม
QUALIFIC	แทน	ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการด้านคุณสมบัติ
CHARACT	แทน	ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการด้านคุณลักษณะ
SENOIR	แทน	ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย
SEX	แทน	เพศ
AGE	แทน	อายุ
RELIGION	แทน	ศาสนา
STATUS	แทน	สถานภาพการสมรส
NOOFCHIL	แทน	จำนวนบุตร
OTHERSUP	แทน	อุปการะผู้อื่น
FATHER	แทน	อาชีพบิดา
MOTHER	แทน	อาชีพมารดา
LOCAL	แทน	การได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ
FOREIGN	แทน	การได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศ
EDUC	แทน	ระดับการศึกษา
SPECIAL	แทน	ความสามารถพิเศษ
BEUNDER	แทน	สังกัด
POSITION	แทน	ตำแหน่ง
INCOME	แทน	รายได้
CLEVEL	แทน	ระดับ (ซี)
WORKDURA	แทน	อายุราชการ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับค่านิยมความมีอาวุโสของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้ง 5 กระทรวง

1. ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ปรากฏดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของตัวแปรด้านเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ธิดา จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดู อาชีพบิดา อาชีพมารดา การลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ การลาศึกษาต่อในต่างประเทศ วุฒิทางการศึกษา ความรู้ความสามารถพิเศษ หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งหน้าที่ รายได้รวมของครอบครัว ระดับ(ซี) และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	588	48.6
2) หญิง	621	51.4
2. อายุ		
1) 20 - 30 ปี	219	18.6
2) 31 - 40 ปี	401	34.0
3) 41 - 50 ปี	397	33.7
4) 50 ปี ขึ้นไป	161	13.7
3. ศาสนา		
1) พุทธ	1171	96.9
2) คริสต์	17	1.4
3) อิสลาม	19	1.6
4) อื่น ๆ	1	0.1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพการสมรส		
1) โสด	412	34.1
2) แต่งงาน	729	60.4
3) หย่า	36	3.0
4) หม้าย	19	1.6
5) แยกกันอยู่	11	0.9
5. จำนวนบุตร/ธิดา		
1) ไม่มี	528	43.7
2) 1 คน	265	21.9
3) 2 คน	314	26.0
4) มากกว่า 2 คน	102	8.4
6. ผู้ที่อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดู		
1) มี	824	68.2
2) ไม่มี	384	31.8
7. อาชีพของบิดา		
1) รับราชการ	478	39.9
2) ไม่ได้รับราชการ	718	60.1
8. อาชีพของมารดา		
1) รับราชการ	142	11.9
2) ไม่ได้รับราชการ	1054	88.1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
9. การลาศึกษาต่อภายในประเทศ		
1) เคย	110	9.1
2) ไม่เคย	1098	90.9
10. การลาศึกษาต่อในต่างประเทศ		
1) เคย	86	7.1
2) ไม่เคย	1120	92.9
11. วุฒิทางการศึกษา		
1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	151	12.6
2) บริญญาตรีหรือเทียบเท่า	668	55.8
3) ประกาศนียบัตรบัณฑิต	18	1.5
4) บริญญาโท	174	14.5
5) ประกาศนียบัตรชั้นสูง	35	2.9
6) บริญญาเอก	5	0.4
7) อื่น ๆ	147	12.3
12. ความรู้ความสามารถพิเศษ		
1) ไม่มี	382	31.6
2) ภาษาต่างประเทศ	102	8.4
3) งานช่าง	77	6.4
4) คอมพิวเตอร์	277	22.9
5) ศิลปะ การแสดง ดนตรี	45	3.7
6) อื่น ๆ	50	4.1
7) มากกว่า 2 อย่าง	275	22.8

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
13. หน่วยงานต้นสังกัด		
1) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	226	18.6
2) กระทรวงมหาดไทย	226	18.6
3) กระทรวงศึกษาธิการ	201	16.6
4) กระทรวงสาธารณสุข	227	18.7
5) กระทรวงกลาโหม	332	27.4
14. รายได้รวมของครอบครัว		
1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	224	20.5
2) 10001 - 20000 บาท	384	35.1
3) 20001 - 30000 บาท	211	19.3
4) 30001 - 40000 บาท	125	10.3
5) 40001 - 50000 บาท	77	7.0
6) 50001 บาท ขึ้นไป	72	6.6
15. ระดับ (ซี)		
1) ระดับ (ซี) 1	37	3.2
2) ระดับ (ซี) 2	80	6.9
3) ระดับ (ซี) 3	155	13.4
4) ระดับ (ซี) 4	175	15.1
5) ระดับ (ซี) 5	247	21.3
6) ระดับ (ซี) 6	270	23.3
7) ระดับ (ซี) 7	160	13.8
8) ระดับ (ซี) 8	35	3.0

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
16. ตำแหน่งหน้าที่		
1) ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	6	0.5
2) หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า	15	1.2
3) หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า	128	10.6
4) หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า	194	16.1
5) ประจําแผนก	859	71.5
17. อายุราชการ		
1) 1 - 10 ปี	395	33.2
2) 11 - 20 ปี	407	34.3
3) 21 ปี ขึ้นไป	386	32.5

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นถึงสถานภาพส่วนตัวของข้าราชการทั้ง 5 กระทรวงซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาภาพรวมของทั้ง 5 กระทรวง พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศแล้วกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นข้าราชการเพศหญิง จำนวน 621 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และเป็นข้าราชการเพศชาย จำนวน 588 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรมีช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด และเมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามศาสนาที่นับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรนับถือศาสนาพุทธมากที่สุด จำนวน 1,171 คน คิดเป็นร้อยละ 96.6 นับถืออิสลาม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และนับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่งงานแล้ว มากที่สุด จำนวน 729 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 412 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และหย่า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด ส่วนเมื่อจำแนกตามจำนวนบุตร/ธิดานั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ยังไม่มีบุตร/ธิดา มีจำนวนมากที่สุด 528 คน

คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีบุตร/ธิดา 2 คน มีจำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีบุตร/ธิดา 1 คน มีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด เมื่อจำแนกตามผู้ที่อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดู พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีผู้ที่อยู่ที่อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 824 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 384 คิดเป็นร้อยละ 31.8 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด

สำหรับอาชีพบิดาของกลุ่มตัวอย่างนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบิดาที่ไม่ได้รับราชการมากกว่ารับราชการ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีบิดาไม่ได้รับราชการ จำนวน 718 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และมีบิดาที่รับราชการ จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด ส่วนอาชีพของมารดา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีมารดาที่ไม่ได้รับราชการมากกว่ารับราชการ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีมารดาที่ไม่ได้รับราชการ จำนวน 1,054 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1 และมีมารดาที่รับราชการ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด

การได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ไม่เคยได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศมีมากกว่าได้ลาศึกษาต่อ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ไม่เคยได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน 1,098 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 และเป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่เคยได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด ส่วนการได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ไม่เคยได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศมีมากกว่าได้ลาศึกษาต่อ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ไม่เคยได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศ จำนวน 1,120 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 และเป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่เคยได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 668 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และมีวุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด เมื่อจำแนกตามความรู้ความสามารถพิเศษของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีความรู้ความสามารถพิเศษทางด้านคอมพิวเตอร์ มากที่สุด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถพิเศษมากกว่า 2 อย่าง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และเป็นกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามรายได้รวมของครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้รวมของครอบครัวมากที่สุดอยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมา

รายได้รวมของครอบครัวน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ
 มามีรายได้รวมของครอบครัวอยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3
 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงกลาโหม
 มากที่สุด จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 227 คน
 คิดเป็นร้อยละ 18.7 คน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 คน
 สังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 คน และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
 201 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด

เมื่อจำแนกตามระดับ(ซี) พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับ(ซี) 6 มากที่สุด จำนวน 270 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 23.3 รองลงมาเป็นระดับ(ซี) 5 จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และระดับ(ซี) 4 จำนวน
 175 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด ส่วนตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัว
 อย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะอยู่ประจำแผนก มากที่สุด 859 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมาเป็นหัว
 หน้าแผนกหรือเทียบเท่า จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า จำนวน 128
 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และผู้อำนวยการ
 กองหรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด และเมื่อ
 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการอยู่ในช่วง 11 - 20 ปี มากที่สุด
 จำนวน 407 คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมามีอายุราชการอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี จำนวน 395 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 33.2 และมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ของจำนวนกลุ่มตัว
 อย่างประชากรทั้งหมด

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย คำนวณตามเลขคณิต
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

ในการวิเคราะห์ระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กระทรวง
 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์เพื่อวัดระดับค่านิยมด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 และสัมประสิทธิ์การกระจายในรูปร้อยละ (C.V.) เป็นรายชื่อ ดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายในรูปร้อยละ เป็นรายชื่อ ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการไทยทั้ง 5 กระทรวง

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
ด้านตำแหน่งหน้าที่					
1	ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัยการโต้แย้งผู้บังคับบัญชาหรือทักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ	3.00	ปานกลาง	1.17	39.00
4	เมื่อมีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใด ควรจะปรึกษาหารือ หรือสอบถามความเห็นจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก่อน	4.17	สูง	0.78	18.71
9	การใช้โทรศัพท์ติดต่อปรึกษาราชการกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ	3.16	ปานกลาง	1.17	37.03
18	การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา	3.54	สูง	0.99	27.97
24	เราควรให้ความเคารพเชื่อฟังและยอมรับนับถือแก่ผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ	3.93	สูง	0.77	19.59
56	เราควรจะให้ความเคารพเชื่อฟังและยอมรับนับถือแต่เฉพาะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเราเท่านั้น	3.49	ปานกลาง	0.95	27.22
ด้านชาติตระกูล					
2	บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน ปกติจะได้รับการเกรงใจและได้รับการเอาใจใส่มากกว่าผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน	3.48	ปานกลาง	1.15	33.05
10	บุคคลที่เกิดในตระกูลที่มีชื่อเสียงซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในเรื่องความรู้ความสามารถหรือความซื่อสัตย์สุจริตมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับบรรพบุรุษ	2.87	ปานกลาง	1.02	35.54

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
14	ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบัน มักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป	3.46	ปานกลาง	1.09	31.50
17	บุคคลผู้มีกำเนิดเกี่ยวข้องกับ สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น	3.52	สูง	0.98	27.84
46	ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่งต่างๆ นั้นมีความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีชื่อเสียงกับข้าราชการธรรมดา	3.08	ปานกลาง	1.26	40.91
58	บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	3.44	ปานกลาง	1.11	32.27
	<u>ด้านประสบการณ์</u>				
7	ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านหนึ่งด้านใดมากกว่าผู้อื่น ควรมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้างานในด้านนั้น	3.95	สูง	0.88	22.28
8	ในการกำหนดแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่งเพื่อการส่งเสริม เพื่อการปูนบำเหน็จ หรือเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการไทยนั้นควรพิจารณาจากองค์ประกอบด้าน "ใครทำงานมานานกว่ากัน" เป็นสำคัญ	2.50	ปานกลาง	1.11	44.40
20	ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่นจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น	3.35	ปานกลาง	0.94	28.06

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
25	ความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการผ่านงานนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน	2.57	ปานกลาง	1.04	40.47
34	คำกล่าวที่ว่า "เดินตามผู้ใหญ่หมาไม่กัด" "ผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน" หรือ "ผู้ใหญ่กินข้าวสุกมาก่อน" ยังคงใช้ได้ดีในสังคมไทย	3.61	สูง	0.91	25.21
40	ในการปฏิบัติภารกิจใด ๆ ท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นมาก่อน ท่านด้วยความมั่นใจ เพราะเป็นผู้ที่เคยผ่านงานในด้านนั้นมาแล้ว	3.53	สูง	0.78	22.10
	<u>ด้านคุณวุฒิ</u>				
16	คนที่มีความรู้หรือผ่านการศึกษาบรมจากสถาบันการศึกษาในชั้นที่สูงมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าผู้อื่น	3.57	สูง	0.94	26.33
19	ในการปฏิบัติภารกิจใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ	2.77	ปานกลาง	0.82	29.60
26	วุฒิทางการศึกษาหรือตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	3.79	สูง	0.82	21.64
30	ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงหรือมีตำแหน่งทางวิชาการมักจะได้รับความเชื่อถือมีสิทธิมีเสียงในการออกความเห็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น	3.68	สูง	0.87	23.64
35	ปัจจุบันวุฒิทางการศึกษาที่สูงไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.07	ปานกลาง	1.05	34.20

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
49	คนที่มีความรู้สูง ๆ หรือมีวุฒิทางการศึกษาสูง ๆ ย่อมเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ดีกว่าผู้อื่น <u>ด้านวุฒิ</u>	3.22	ปานกลาง	0.83	25.78
6	ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต่ำลง	2.70	ปานกลาง	1.07	39.63
15	ผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการในปีนี้ ควรจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	3.24	ปานกลาง	1.15	35.49
21	คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า	3.37	ปานกลาง	0.92	27.30
37	เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ	2.62	ปานกลาง	0.88	33.59
39	ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้น เมื่อคุณสมบัติในด้านอื่นทัดเทียมกันแล้ว ควรพิจารณาจากผู้ที่มีอายุมากกว่า	3.66	สูง	1.00	27.32
43	บุคคลที่ควรจะได้รับแต่งตั้งให้เป็นอธิบดีในกรมใดกรมหนึ่ง ควรจะมีอายุประมาณ 50 ปี <u>ด้านฐานะ</u>	3.27	ปานกลาง	1.04	31.80
5	ผู้ที่มีฐานะดีทำให้เป็นที่ยำเกรงของคนทั่วไปด้วย	3.09	ปานกลาง	1.10	35.60
12	ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน	2.89	ปานกลาง	1.23	42.56
28	ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า " มั่งมีเป็นคน ยากจนเป็นหมา "	2.93	ปานกลาง	1.35	46.08

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
33	ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือ และสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างเต็มที่	2.92	ปานกลาง	1.08	36.99
47	ท่านคิดว่าคนที่จะดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น	3.15	ปานกลาง	1.04	33.02
50	ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่ง ได้ง่าย	2.97	ปานกลาง	1.03	34.68
	<u>ด้านความรู้ความสามารถ</u>				
3	ในการปฏิบัติกรใด ๆ เราควรเลือกที่จะ เชื่อฟังความคิดเห็นของผู้ชำนาญเฉพาะสาขา	3.88	สูง	0.84	21.65
11	ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใด สาขาหนึ่งเป็นอย่างดี ควรได้รับการพิจารณา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในสาขานั้น	4.01	สูง	0.81	20.20
29	ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่อง ของความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว	2.49	ต่ำ	1.10	44.18
38	ผู้ที่ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมมาในด้าน ใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะย่อมเป็นผู้ที่มีความ รอบรู้ในงานด้านนั้น ๆ มากกว่าผู้อื่น	3.62	สูง	0.83	22.93
44	ความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขา วิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควร จะต้องรับฟัง	4.10	สูง	0.71	17.32
51	ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่เขา ชำนาญมักจะทำงานให้แก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลได้ดีกว่า	3.77	สูง	0.82	21.75

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
<u>ด้านอิทธิพล</u>					
13	คนที่มีพรรคพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.35	ปานกลาง	1.10	32.84
27	ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในวงราชการ จะสามารถติดต่อราชการด้วยความสะดวกรวดเร็วกว่าบุคคลอื่น	4.02	สูง	0.87	21.64
42	"แมวไม่อยู่หนูระเริง แมวมาหลังคาเบิ๊ง" เป็นคำกล่าวที่ใช้ได้ดีกับการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน	3.53	สูง	1.05	29.75
45	คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี	3.58	สูง	1.00	27.93
53	สิ่งที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านจะปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อแม้	3.55	สูง	0.87	24.51
59	สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีสัมมาคารวะแก่ผู้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า "เราควรนอบน้อมผู้ใหญ่จะได้เจริญ"	3.82	สูง	0.89	23.30
<u>ด้านอุปการคุณ</u>					
22	ท่านจะไม่รีบปักใจเชื่อถ้าหากว่าผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือแก่ท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด	3.46	ปานกลาง	0.81	23.41
31	การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี	4.18	สูง	0.70	16.75
36	การโต้เถียงกับบุคคลที่เคยชี้แนะหรือสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ	3.22	ปานกลาง	0.96	29.81

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	แปลความ	S.D.	C.V.
48	การที่เราได้รับความช่วยเหลืออย่างดีในการปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นเรื่องของหน้าที่ ไม่ใช่เรื่องของบุญคุณ	2.59	ปานกลาง	0.99	38.22
52	เราควรให้ความเคารพนับถือแก่ผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือเรา	3.89	ปานกลาง	0.71	18.25
57	ไม่ควรเอาเรื่องของบุญคุณมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	2.34	ต่ำ	1.05	44.87
ด้านบุคลิกภาพ					
23	ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดรอบคอบ	4.28	สูง	0.70	16.36
32	ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของบุคคล	2.41	ต่ำ	1.03	42.74
41	ท่านอยากมีท่าทางและพูดจาเหมือนผู้ใหญ่ที่ท่านนับถือ	3.50	สูง	1.03	29.43
54	ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง	4.30	สูง	0.71	16.51
55	ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	4.30	สูง	0.72	16.74
60	การมีมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เป็นที่รู้จักและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดี	4.14	สูง	0.79	19.08

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับค่านิยมความมีอาวุโสของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ตอนที่ 1 จำนวน 60 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.34 - 4.30 นั่นคือระดับค่านิยมความมีอาวุโสมีค่าอยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.70 - 1.35 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 16.36 - 46.08

ระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่อยู่ในระดับสูง นั้นคือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ได้แก่ ข้อที่ 54 "ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทน อดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 16.51 และในข้อที่ 55 "ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 16.74 แสดงว่า ความมั่นคงทางอารมณ์และลักษณะความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลในการที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ

ส่วนระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่อยู่ในระดับต่ำ นั้นคือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.34$) ได้แก่ ข้อที่ 57 "ไม่ควรเอาเรื่องของบุญคุณมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน" ซึ่งมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 44.87

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด (C.V. = 46.08) ได้แก่ ข้อที่ 28 "ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า " มั่งมีเป็นคน ยากจนเป็นหมา " แสดงว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในการแบ่งชนชั้นของคนโดยดูจากฐานะทางเศรษฐกิจ และระดับค่านิยมความมีอาวุโสที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำที่สุด (C.V. = 16.36) ได้แก่ ข้อที่ 23 "ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดรอบคอบ" แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการไทยแต่ละคนมีค่าแตกต่างกันน้อยในเรื่องของความรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดรอบคอบ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของขอบเขตการวิจัยคือ ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทั้ง 10 ด้าน พบว่า ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 3.00 - 4.17 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.77 - 1.17 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 18.71 - 39.00 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) ได้แก่ ข้อ 4 "เมื่อมีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใด ควรจะปรึกษาหารือ หรือสอบถามความเห็นจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก่อน" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 18.71 ส่วนระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.00$) ได้แก่ ข้อ 1 "ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัยการได้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือหักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 39.00

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านชาติตระกูล จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.87 - 3.52 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.98 - 1.26 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 27.84 - 40.91 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$)

ได้แก่ ข้อ 17 "บุคคลผู้มีกำเนิดเกี่ยวข้องกับ สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 27.84 ส่วนระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านชาติตระกูลที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.87$) ได้แก่ ข้อ 10 "บุคคลที่เกิดในตระกูลที่มีชื่อเสียงซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในเรื่องความรู้ความสามารถหรือความซื่อสัตย์สุจริตมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับบรรพบุรุษ" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 35.54

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านประสบการณ์ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.50 - 3.95 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.78 - 1.11 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 22.10 - 44.40 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านประสบการณ์ที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$) ได้แก่ ข้อ 7 "ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านหนึ่งด้านใดมากกว่าผู้อื่น ควรมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานในด้านนั้น" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 22.28 ส่วนระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านประสบการณ์ที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.50$) ได้แก่ ข้อ 8 "ในการกำหนดแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่ง เพื่อการส่งเสริม เพื่อการปรับบำเหน็จ หรือเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการไทยนั้นควรพิจารณาจากองค์ประกอบด้าน "ใครทำงานมานานกว่ากัน" เป็นสำคัญ" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 44.40

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านคุณวุฒิ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.77 - 3.79 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.82 - 1.05 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 21.64 - 34.20 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านคุณวุฒิที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) ได้แก่ ข้อ 26 "วุฒิทางการศึกษาหรือตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 21.64 ส่วนระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านคุณวุฒิที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.77$) ได้แก่ ข้อ 19 "ในการปฏิบัติภารกิจใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 29.60

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านวัยวุฒิ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.62 - 3.66 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.88 - 1.15 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 27.30 - 39.63 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านวัยวุฒิที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) ได้แก่ ข้อ 39

“ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่างๆนั้น เมื่อคุณสมบัติในด้านอื่นทัดเทียมกันแล้ว ควรพิจารณาจากผู้ที่มียุมากกว่า” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 27.32 ส่วนระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านวัยวุฒิที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.62$) ได้แก่ ข้อ 37 “เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 33.59

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านฐานะ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.89 - 3.15 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 1.03 - 1.35 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 33.02 - 46.08 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านฐานะที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.15$) ได้แก่ ข้อ 47 “ท่านคิดว่าการที่จะดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 33.02 ส่วนระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านฐานะที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.89$) ได้แก่ ข้อ 12 “ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.23 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 42.56

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.49 - 4.10 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.71 - 1.10 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 17.32 - 44.18 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) ได้แก่ ข้อ 44 “ความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องรับฟัง” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 17.32 ส่วนระดับค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านความรู้ความสามารถที่อยู่ในระดับต่ำ นั่นคือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) ได้แก่ ข้อ 29 “ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องของความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 44.18

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านอิทธิพล จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 3.35 - 4.02 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.87 - 1.10 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 21.64 - 32.84 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านอิทธิพลที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) ได้แก่ ข้อ 27 “ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในวงราชการ จะสามารถติดต่อราชการด้วยความสะดวกรวดเร็วกว่าบุคคลอื่น” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 21.64 ส่วนระดับค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านอิทธิพลที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

($\bar{X} = 3.35$) ได้แก่ ข้อ 13 “คนที่มีพรศพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 32.84

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านอุปการคุณ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.34 - 4.18 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.70 - 1.05 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 16.75 - 44.87 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านอุปการคุณที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) ได้แก่ ข้อ 31 “การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 16.75 ส่วนระดับค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านอุปการคุณที่อยู่ในระดับต่ำและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.34$) ได้แก่ ข้อ 57 “ไม่ควรเอาเรื่องของบุญคุณมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 44.87

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทางด้านบุคลิกภาพ จำนวน 6 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.41 - 4.30 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.70 - 1.03 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 16.51 - 42.74 สำหรับระดับของค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ได้แก่ ข้อ 54 “ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 16.51 ส่วนระดับค่านิยมความมีอาวุโสทางด้านบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับต่ำและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.41$) ได้แก่ ข้อ 32 “ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของบุคคล” มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 42.74

2. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 10

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรค่านิยมความมีอาวุโสในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กระทรวง

	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14
V01	1.000													
V02	0.154**	1.000												
V03	0.156**	0.040	1.000											
V04	0.167**	0.075**	0.288**	1.000										
V05	0.147**	0.448**	0.124**	0.064*	1.000									
V06	0.022	-0.208**	-0.064*	-0.057*	-0.258**	1.000								
V07	0.056	0.065*	0.258**	0.129**	0.179**	-0.189**	1.000							
V08	0.232**	0.097**	0.082**	0.087**	0.120**	-0.020	0.118**	1.000						
V09	0.264**	0.133**	0.126**	0.150**	0.182**	-0.071*	0.116**	0.212**	1.000					
V10	0.193**	0.255**	0.091**	0.107**	0.300**	-0.085**	0.138**	0.243**	0.282**	1.000				
V11	-0.037	0.033	0.226**	0.190**	0.078**	-0.066*	0.426**	0.025	0.083**	0.110**	1.000			
V12	0.129**	0.347**	0.109**	0.077**	0.442**	-0.232**	0.155**	0.169**	0.204**	0.340**	0.084**	1.000		
V13	0.128**	0.360**	0.098**	0.108**	0.478**	-0.220**	0.201**	0.176**	0.188**	0.341**	0.092**	0.598**	1.000	
V14	0.170**	0.474**	0.087**	0.134**	0.422**	-0.188**	0.134**	0.159**	0.231**	0.304**	0.074*	0.444**	0.586**	1.000
V15	0.267**	0.154**	0.098**	0.139**	0.163**	-0.019	0.064*	0.270**	0.193**	0.241**	0.051	0.175**	0.251**	0.227**
V16	0.111**	0.164**	0.165**	0.229**	0.207**	-0.098**	0.151**	0.151**	0.124**	0.236**	0.227**	0.253**	0.242**	0.237**
V17	0.204**	0.357**	0.083**	0.154**	0.417**	-0.168**	0.086**	0.192**	0.225**	0.357**	0.079**	0.392**	0.469**	0.567**
V18	0.305**	0.079**	0.195**	0.303**	0.134**	-0.050	0.108**	0.197**	0.225**	0.234**	0.136**	0.155**	0.158**	0.213**
V19	0.321**	0.079**	0.160**	0.177**	0.185**	-0.035	0.098**	0.316**	0.202**	0.272**	0.018	0.187**	0.180**	0.169**

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14
V20	0.294**	0.117**	0.124**	0.186**	0.140**	-0.058*	0.105**	0.312**	0.204**	0.203**	0.035	0.150**	0.224**	0.243**
V21	0.236**	0.115**	0.156**	0.162**	0.131**	-0.013	0.122**	0.228**	0.173**	0.256**	0.112**	0.184**	0.208**	0.197**
V22	0.061	0.123**	0.066	0.120**	0.078**	-0.044	0.077**	0.140**	0.086**	0.124**	0.129**	0.025	0.101**	0.096**
V23	0.017	0.026	0.196**	0.220**	-0.009	-0.027	0.211**	0.006	0.071*	0.049	0.265**	-0.006	0.114**	0.089**
V24	0.252**	0.069*	0.189**	0.310**	0.073*	0.009	0.149**	0.091**	0.169**	0.135**	0.171**	0.091**	0.113**	0.121**
V25	0.012	-0.052	0.003	-0.002	0.012	0.061*	-0.014	-0.041	-0.081**	-0.017	-0.054	-0.004	-0.019	-0.024
V26	0.162**	0.127**	0.163**	0.209**	0.121**	-0.056	0.105**	0.133**	0.146**	0.198**	0.181**	0.123**	0.164**	0.159**
V27	0.060*	0.230**	0.103**	0.139**	0.202**	-0.169**	0.151**	0.048	0.117**	0.188**	0.137**	0.229**	0.343**	0.322**
V28	0.125**	0.226**	0.048	0.041	0.301**	-0.156**	0.062*	0.137**	0.140**	0.162**	-0.003	0.314**	0.303**	0.281**
V29	0.012	-0.010	0.017	-0.018	-0.001	0.091**	-0.030	-0.061*	-0.025	-0.031	-0.046	-0.015	0.015	-0.031
V30	0.071*	0.200**	0.129**	0.150**	0.216**	-0.101**	0.138**	0.084**	0.091**	0.178**	0.141**	0.177**	0.264**	0.273**
V31	0.048	0.098**	0.151**	0.236**	0.041	0.029	0.108**	0.004	0.079**	0.082**	0.176**	0.067*	0.136**	0.132**
V32	0.014	-0.013	-0.056	-0.083**	0.042	0.003	-0.021	-0.033	-0.073*	-0.008	-0.067*	-0.028	-0.047	-0.019
V33	0.143**	0.382**	0.065*	0.071*	0.495**	-0.198**	0.107**	0.192**	0.187**	0.306**	0.015	0.498**	0.492**	0.444**
V34	0.237**	0.185**	0.086**	0.241**	0.182**	-0.038	0.091**	0.162**	0.100**	0.205**	0.109**	0.178**	0.203**	0.209**
V35	-0.100**	-0.044	-0.031	-0.038	-0.085**	0.077**	-0.014	-0.195**	-0.136**	-0.076**	0.023	-0.103**	-0.084**	-0.099**
V36	0.376**	0.162**	0.119**	0.196**	0.147**	-0.019	0.116**	0.207**	0.288**	0.201**	0.070*	0.129**	0.111**	0.196**
V37	0.370**	0.102**	0.104**	0.175**	0.116**	0.078**	0.056	0.316**	0.218**	0.256**	-0.018	0.132**	0.159**	0.190**
V38	0.143**	0.062*	0.167**	0.200**	0.103**	-0.003	0.173**	0.094**	0.131**	0.184**	0.193**	0.078**	0.123**	0.138**

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14
V39	0.108**	0.104**	0.123**	0.113**	0.067*	-0.010	0.130**	0.190**	0.153**	0.156**	0.185**	0.105**	0.152**	0.096**
V40	0.228**	0.073*	0.214**	0.271**	0.106**	-0.033	0.214**	0.205**	0.195**	0.214**	0.178**	0.128**	0.143**	0.168**
V41	0.141**	0.110**	0.123**	0.105**	0.096**	-0.030	0.162**	0.109**	0.131**	0.163**	0.127**	0.093**	0.126**	0.092**
V42	0.069*	0.212**	0.083**	0.061*	0.204**	-0.207**	0.139**	0.038	0.105**	0.130**	0.084**	0.178**	0.253**	0.253**
V43	0.125**	0.178**	0.097**	0.107**	0.190**	-0.059*	0.133**	0.217**	0.176**	0.225**	0.103**	0.204**	0.219**	0.178**
V44	-0.012	0.037	0.179**	0.168**	0.036	-0.064*	0.219**	0.000	0.057*	0.067*	0.317**	-0.018	0.059*	0.038
V45	0.080**	0.278**	0.058*	0.094**	0.328**	-0.181**	0.144**	0.126**	0.102**	0.201**	0.042	0.346**	0.448**	0.38**
V46	-0.084**	0.178**	-0.016	-0.088**	0.096**	-0.051	-0.010	-0.094**	0.010	-0.019	-0.045	0.101**	0.141**	0.14**
V47	0.08**	0.245**	0.083**	0.080**	0.332**	-0.179**	0.106**	0.164**	0.108**	0.209**	0.042	0.417**	0.339**	0.318**
V48	-0.033	-0.059*	-0.100**	-0.116**	-0.047	0.106**	-0.100**	-0.035	-0.039	-0.033	-0.074**	-0.060*	-0.017	-0.037
V49	0.226**	0.072*	0.136**	0.069*	0.130**	-0.008	0.160**	0.165**	0.131**	0.183**	0.134**	0.093**	0.097**	0.112**
V50	0.073*	0.349**	0.075**	0.012	0.399**	-0.156**	0.121**	0.215**	0.175**	0.264**	0.055	0.482**	0.410**	0.395**
V51	0.119**	0.134**	0.147**	0.151**	0.149**	-0.105**	0.213**	0.100**	0.191**	0.177**	0.155**	0.117**	0.175**	0.207**
V52	0.161**	0.105**	0.181**	0.227**	0.070*	-0.020	0.133**	0.108**	0.136**	0.148**	0.188**	0.071*	0.171**	0.124**
V53	0.366**	0.119**	0.188**	0.313	0.118**	0.009	0.140**	0.147**	0.216**	0.192**	0.124**	0.124**	0.126**	0.17**
V54	0.042	0.067*	0.112**	0.188	0.048	-0.056	0.143**	-0.057*	0.071*	0.089**	0.234**	0.056	0.122**	0.117**
V55	-0.010	0.054	0.141**	0.199	0.051	-0.060*	0.186**	-0.046	0.042	0.043	0.333**	0.063*	0.116**	0.099**
V56	-0.225**	-0.060*	-0.082**	0.008	-0.091**	0.012	-0.039	-0.225**	-0.102**	-0.111**	0.030	-0.158**	-0.131**	-0.092**
V57	0.032	-0.028	-0.118**	-0.079	0.081**	0.015	-0.086**	0.069*	-0.029	0.014	-0.146**	0.034	0.053	-0.006

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14
V58	0.030	0.389**	0.043	0.038	0.323**	-0.166**	0.084**	0.122**	0.127**	0.186**	0.020	0.347**	0.394**	0.411**
V59	0.171**	0.237**	0.148**	0.233	0.253**	-0.075**	0.112**	0.126**	0.211**	0.219**	0.107**	0.257**	0.276**	0.273**
V60	0.038	0.136**	0.106**	0.203	0.196**	-0.098**	0.123**	0.038	0.075**	0.048	0.168**	0.121**	0.204**	0.175**

**p< .01

*p< .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28
V15	1.000													
V16	0.285**	1.000												
V17	0.243**	0.382**	1.000											
V18	0.272**	0.286**	0.254**	1.000										
V19	0.278**	0.213**	0.239**	0.312**	1.000									
V20	0.274**	0.227**	0.278**	0.238**	0.391**	1.000								
V21	0.263**	0.254**	0.244**	0.232**	0.326**	0.451**	1.000							
V22	0.103**	0.176**	0.159**	0.145**	0.100**	0.165**	0.244**	1.000						
V23	0.091**	0.178**	0.128**	0.091**	0.003	0.137**	0.176**	0.254**	1.000					
V24	0.199**	0.176**	0.162**	0.255**	0.160**	0.262**	0.262**	0.204**	0.346**	1.000				
V25	-0.044	-0.015	-0.005	0.028	0.014	0.079**	0.083**	-0.094**	-0.140**	-0.057*	1.000			
V26	0.144**	0.305**	0.239**	0.265**	0.161**	0.219**	0.203**	0.159**	0.257**	0.285**	-0.117**	1.000		
V27	0.150**	0.262**	0.315**	0.232**	0.069*	0.181**	0.158**	0.210**	0.201**	0.192**	-0.070*	0.284**	1.000	
V28	0.147**	0.132**	0.239**	0.092**	0.148**	0.146**	0.084**	0.121**	0.042	0.053	-0.094**	0.088**	0.215**	1.000
V29	-0.094**	-0.091**	-0.041	0.024	-0.017	0.025	0.002	-0.114**	-0.138**	0.006	0.145**	-0.023	-0.069*	-0.100**
V30	0.178**	0.324**	0.326**	0.202**	0.186**	0.211**	0.185**	0.157**	0.161**	0.142**	-0.027	0.276**	0.431**	0.188**
V31	0.156**	0.214**	0.158**	0.161**	0.029	0.154**	0.199**	0.192**	0.398**	0.324**	-0.064*	0.209**	0.261**	0.066*
V32	-0.028	-0.027	-0.046	-0.054	0.014	0.011	0.058*	-0.121**	-0.151**	-0.095**	0.248**	-0.030	-0.145**	-0.111**
V33	0.201**	0.278**	0.407**	0.132**	0.251**	0.205**	0.177**	0.125**	0.039	0.059*	-0.068*	0.115**	0.279**	0.418**

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28
V34	0.207**	0.249**	0.265**	0.207**	0.228**	0.242**	0.294**	0.190**	0.124**	0.250**	-0.004	0.185**	0.239**	0.202**
V35	-0.119**	0.027	-0.049	-0.047	-0.144**	-0.138**	-0.119**	-0.042	0.013	-0.014	0.143**	0.031	-0.008	-0.174**
V36	0.290**	0.191**	0.183**	0.217**	0.281**	0.328**	0.224**	0.204**	0.101**	0.233**	-0.028	0.162**	0.127**	0.182**
V37	0.269**	0.115**	0.202**	0.287**	0.431**	0.334**	0.296**	0.095**	-0.030	0.172**	-0.050	0.117**	0.089**	0.170**
V38	0.199**	0.265**	0.203**	0.235**	0.254**	0.353**	0.286**	0.130**	0.195**	0.253**	0.026	0.256**	0.216**	0.067*
V39	0.230**	0.200**	0.135**	0.174**	0.121**	0.131**	0.166**	0.179**	0.163**	0.169**	-0.063*	0.144**	0.153**	0.058*
V40	0.227**	0.182**	0.209**	0.246**	0.280**	0.328**	0.313**	0.196**	0.241**	0.327**	-0.003	0.235**	0.257**	0.156**
V41	0.163**	0.129**	0.110**	0.108**	0.181**	0.180**	0.209**	0.135**	0.254**	0.229**	-0.080**	0.173**	0.154**	0.094**
V42	0.101**	0.093**	0.229**	0.035	0.128**	0.172**	0.116**	0.171**	0.176**	0.084**	-0.092**	0.149**	0.278**	0.315**
V43	0.212**	0.155**	0.211**	0.141**	0.224**	0.158**	0.193**	0.104**	0.122**	0.138**	-0.107**	0.159**	0.176**	0.187**
V44	0.066*	0.176**	0.098**	0.094**	-0.001	0.036	0.155**	0.211**	0.324**	0.191**	-0.055	0.199**	0.217**	0.007
V45	0.139**	0.189**	0.299**	0.128**	0.124**	0.160**	0.102**	0.118**	0.113**	0.084**	-0.008	0.134**	0.365**	0.306**
V46	0.013	-0.009	0.070*	-0.054	-0.111**	-0.092**	-0.050	-0.075**	-0.032	-0.086**	0.079**	-0.043	0.087**	0.037
V47	0.121**	0.197**	0.304**	0.113**	0.140**	0.151**	0.143**	0.033	0.036	0.059*	-0.077**	0.110**	0.230**	0.248**
V48	-0.019	-0.069*	-0.055	-0.072*	-0.043	-0.068*	-0.051	-0.056	-0.081**	-0.053	0.037	-0.069*	-0.047	-0.020
V49	0.172**	0.173**	0.172**	0.202**	0.354**	0.223**	0.258**	0.078**	0.058*	0.174**	0.011	0.212**	0.112**	0.066*
V50	0.189**	0.189**	0.374**	0.109**	0.170**	0.213**	0.163**	0.052	0.030	0.056	-0.029	0.113**	0.227**	0.313**
V51	0.138**	0.211**	0.202**	0.205**	0.135**	0.177**	0.209**	0.169**	0.228**	0.268**	-0.043	0.226**	0.210**	0.081**
V52	0.209**	0.242**	0.163**	0.263**	0.122**	0.182**	0.217**	0.253**	0.278**	0.298**	-0.108**	0.232**	0.202**	0.132**

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28
V53	0.226**	0.141**	0.190**	0.352**	0.243**	0.223**	0.248**	0.120**	0.175**	0.367**	-0.051	0.242**	0.217**	0.103**
V54	0.113**	0.171**	0.147**	0.087**	-0.014	0.092**	0.103**	0.159**	0.377**	0.268**	-0.099**	0.198**	0.189**	0.069*
V55	0.047	0.204**	0.140**	0.109**	0.015	0.019	0.133**	0.176**	0.389**	0.242**	-0.106**	0.193**	0.224**	0.076**
V56	-0.135**	0.024	-0.095**	-0.155**	-0.288	-0.197**	-0.138**	-0.023	0.085**	-0.002	0.028	-0.045	-0.009	-0.147**
V57	0.055	-0.073*	-0.037	-0.024	0.017	-0.029	-0.057*	-0.039	-0.155**	-0.059*	0.033	-0.088**	-0.056	-0.017
V58	0.185**	0.174**	0.320**	0.134**	0.062*	0.139**	0.119**	0.047	0.066*	0.070*	-0.072*	0.111**	0.324**	0.297**
V59	0.202**	0.274**	0.317**	0.232**	0.158**	0.216**	0.242**	0.196**	0.200**	0.304**	-0.107**	0.250**	0.254**	0.188**
V60	0.147**	0.193**	0.215**	0.093**	0.076**	0.144**	0.174**	0.170**	0.252**	0.229**	-0.064*	0.211**	0.218**	0.126**

**p< .01

*p< .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40	V41	V42
V29	1.000													
V30	-0.179**	1.000												
V31	-0.129**	0.276**	1.000											
V32	0.178**	-0.069*	-0.195**	1.000										
V33	-0.074*	0.324**	0.079**	-0.106**	1.000									
V34	-0.062	0.260**	0.188**	-0.053	0.221**	1.000								
V35	0.086**	-0.055	0.023	0.163**	-0.170**	-0.001	1.000							
V36	-0.053	0.150**	0.216**	-0.072*	0.204**	0.260**	-0.221**	1.000						
V37	0.024	0.113**	0.070*	-0.044	0.210**	0.230**	-0.210**	0.407**	1.000					
V38	-0.045	0.260**	0.212**	-0.045	0.140**	0.173**	-0.053	0.261**	0.290**	1.000				
V39	-0.051	0.146**	0.231**	-0.058*	0.103**	0.183**	-0.040	0.199**	0.169**	0.208**	1.000			
V40	-0.062*	0.190**	0.256**	-0.116**	0.125**	0.325**	-0.095**	0.294**	0.309**	0.360**	0.299**	1.000		
V41	-0.073*	0.111**	0.220**	-0.068*	0.121**	0.182**	-0.066*	0.239**	0.174**	0.213**	0.176**	0.289**	1.000	
V42	-0.055	0.200**	0.126**	-0.096**	0.273**	0.227**	-0.063*	0.162**	0.083**	0.113**	0.046	0.182**	0.229**	1.000
V43	-0.066*	0.180**	0.134**	-0.168**	0.227**	0.180**	-0.170**	0.232**	0.208**	0.183**	0.188**	0.233**	0.301**	0.249**
V44	-0.081**	0.181**	0.309**	-0.084**	-0.006	0.162**	0.047	0.076**	-0.022	0.262**	0.233**	0.232**	0.220**	0.180**
V45	-0.088**	0.261**	0.106**	-0.091**	0.402**	0.223**	-0.053	0.106**	0.063*	0.084**	0.079**	0.149**	0.109**	0.329**
V46	0.061*	0.062*	-0.045	0.040	0.097**	-0.045	0.076**	-0.095**	-0.130**	-0.089**	-0.023	-0.110**	-0.092**	0.053
V47	-0.049	0.192**	0.060*	-0.023	0.399**	0.166**	-0.086**	0.119**	0.103**	0.115**	0.097**	0.119**	0.143**	0.220**

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40	V41	V42
V48	0.038	-0.070*	-0.058*	0.087**	-0.055	-0.066*	0.036	-0.016	-0.016	-0.075**	-0.067*	-0.121**	-0.029	-0.074*
V49	-0.003	0.136**	0.052	0.009	0.132**	0.136**	-0.102**	0.221**	0.254**	0.298**	0.092**	0.192**	0.182**	0.050
V50	-0.068*	0.200**	0.063*	-0.067*	0.487**	0.175**	-0.143**	0.147**	0.130**	0.129**	0.065*	0.108**	0.144**	0.228**
V51	0.039	0.238**	0.218**	-0.042	0.145**	0.123**	-0.065*	0.232**	0.144**	0.280**	0.170**	0.226**	0.141**	0.155**
V52	-0.111**	0.219**	0.379**	-0.096**	0.112**	0.230**	-0.034	0.263**	0.158**	0.221**	0.204**	0.288**	0.231**	0.176**
V53	-0.033	0.137**	0.262**	-0.100**	0.115**	0.260**	-0.068*	0.303**	0.278**	0.248**	0.134**	0.356**	0.207**	0.107**
V54	-0.068*	0.140**	0.344**	-0.078**	0.065*	0.185**	0.038	0.104**	-0.008	0.177**	0.233**	0.217**	0.225**	0.166**
V55	-0.093**	0.174**	0.365**	-0.103**	0.069*	0.179**	0.027	0.060*	-0.042	0.198**	0.202**	0.194**	0.224**	0.165**
V56	-0.024	0.017	0.112**	0.037	-0.164**	-0.066*	0.163**	-0.125**	-0.289**	-0.093**	-0.068*	-0.109**	-0.104**	-0.075**
V57	0.041	0.003	-0.091**	0.113**	0.015	-0.005	-0.020	0.016	0.002	-0.072*	-0.032	-0.054	-0.056	-0.067*
V58	-0.083**	0.240**	0.081**	-0.123**	0.419**	0.143**	-0.123**	0.122**	0.134**	0.091**	0.077**	0.114**	0.120**	0.235**
V59	-0.021	0.229**	0.277**	-0.035	0.236**	0.336**	-0.022	0.246**	0.173**	0.178**	0.225**	0.286**	0.245**	0.209**
V60	-0.067*	0.203**	0.273**	-0.052	0.121**	0.269**	0.018	0.115**	0.047	0.171**	0.167**	0.182**	0.207**	0.219**

**p< .01

*p< .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56
V43	1.000													
V44	0.108**	1.000												
V45	0.202**	0.144**	1.000											
V46	-0.018	-0.020	0.128**	1.000										
V47	0.186**	0.057*	0.390**	0.000	1.000									
V48	-0.069*	-0.084**	-0.070*	0.126**	-0.131**	1.000								
V49	0.167**	0.084**	0.038	-0.094**	0.130**	-0.135**	1.000							
V50	0.234**	0.039	0.463**	0.094**	0.511**	-0.040	0.177**	1.000						
V51	0.128**	0.248**	0.104**	-0.049	0.102**	-0.054	0.285**	0.172**	1.000					
V52	0.161**	0.267**	0.163**	-0.045	0.105**	-0.033	0.152**	0.119**	0.308**	1.000				
V53	0.182**	0.184**	0.143**	-0.102**	0.138**	-0.077**	0.218**	0.151**	0.227**	0.372**	1.000			
V54	0.064*	0.348**	0.174**	0.018	0.118**	-0.034	0.075**	0.091**	0.253**	0.350**	0.291**	1.000		
V55	0.057*	0.345**	0.128**	-0.054	0.134**	-0.077**	0.109**	0.089**	0.249**	0.348**	0.222**	0.513**	1.000	
V56	-0.192**	0.125**	-0.072*	0.109**	-0.149**	0.031	-0.177**	-0.206**	-0.011	-0.001	-0.136**	0.107**	0.071*	1.000
V57	0.018	-0.148**	0.051	0.058*	-0.019	0.223**	-0.100**	0.026	-0.128**	-0.065*	-0.094**	-0.108**	-0.148**	0.006
V58	0.176**	0.033	0.441**	0.198**	0.387**	-0.046	0.074**	0.513**	0.139**	0.106**	0.132	0.092**	0.101**	-0.119**
V59	0.178**	0.178**	0.311**	-0.031	0.296**	-0.112**	0.156**	0.257**	0.226**	0.339**	0.353	0.286**	0.245**	-0.047
V60	0.099**	0.263**	0.242**	-0.005	0.182**	-0.081**	0.139**	0.153**	0.227**	0.283**	0.225	0.409**	0.389**	0.042

**p< .01

*p< .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	V57	V58	V59	V60
V57	1.000			
V58	-0.045	1.000		
V59	-0.063*	0.302**	1.000	
V60	-0.111**	0.204**	0.458**	1.000

**p< .01

*p< .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คนที่มีความพรอคพวมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(V13) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป(V14), บุคคลผู้มีความกังวล สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตาหรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น(V17), ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(V33), คนที่มีความพรอคพวมากก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี(V45) และ ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย(V50) ($r = 0.586, 0.469, 0.492, 0.448$ และ 0.410 ตามลำดับ)

ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบัน มักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป(V14) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ บุคคลผู้มีความกังวล สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตาหรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น(V17), ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(V33) และ บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น(V58) ($r = 0.564, 0.444$ และ 0.415 ตามลำดับ)

บุคคลผู้มีความกังวล สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น(V17) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(V33) ($r = 0.407$)

ในการปฏิบัติกรใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ (V19) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ(V37) ($r = 0.431$)

ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่นจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น(V20) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า(V21) ($r = 0.451$)

ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในวงราชการ จะสามารถติดต่อราชการด้วยความสะดวกรวดเร็วกว่าบุคคลอื่น(V27) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงหรือมีตำแหน่งทางวิชาการมักจะได้รับความเชื่อถือ มีสิทธิมีเสียงในการออกความเห็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น(V30) ($r = 0.431$)

ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า " มั่งมีเป็นคน ยากจนเป็นหมา "(V28) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(V33) ($r = 0.431$)

ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ (V33) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี(V45), ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ ง่าย(V50) และ บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น(V58) ($r = 0.402, 0.487$ และ 0.419 ตามลำดับ)

การโต้เถียงกับบุคคลที่เคยชี้แนะหรือสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ (V36) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ เราควรเชื่อฟัง ทำตาม ความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ(V37) ($r = 0.407$)

คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี(V45) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่ง ได้ง่าย(V50) และ บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น (V58) ($r = 0.463$ และ 0.441 ตามลำดับ)

ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย(V50) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น (V58) ($r = 0.513$)

ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง(V54) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ การมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้เป็นที่รู้จัก และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดี(V60) ($r = 0.409$)

สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีสัมมาคารวะแก่ ผู้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า "เราควรอ่อนน้อมผู้ใหญ่จะได้เจริญ"(V59) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ การมีมนุษยสัมพันธ์ดีทำให้เป็นที่รู้จักและมีโอกาสเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดี(V60) ($r = 0.458$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้าน

การวิเคราะห์องค์ประกอบจากข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ของแบบสอบถามซึ่งมีตัวแปรทั้งสิ้น 60 ตัวแปร ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในครั้งแรกจำนวน 605 คน เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยการสกัดองค์ประกอบวิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Factoring) เพราะเป็นวิธีที่จะสามารถได้องค์ประกอบที่เป็นตัวแทนของคุณสมบัติของประชากรหรืออัตราความเป็นไปได้ทั่วไปสูงสุด (Maximum Generalizability) และทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวร์ริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพราะเป็นวิธีที่ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบโดยมุ่งไปที่ความแตกต่างหรือความผันแปรของแต่ละองค์ประกอบ นั่นคือจะพยายามทำให้องค์ประกอบแตกต่างกันมากที่สุด พบว่าได้องค์ประกอบทั้งหมด 14 องค์ประกอบ แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า 1) องค์ประกอบจะต้องมีค่าความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป (Kaiser, 1963 อ้างถึงใน Norman H. Nie and The others, 1981) 2) ค่าของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.45 (Johnstone, 1981) 3) องค์ประกอบแต่ละตัว จะต้องเป็นตัวแปรนั้น ๆ บรรยายตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร(ทองอุไทย) จามรมาน, 2532) พบว่า ได้องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ แต่เพื่อให้ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบและค่าของความแปรปรวนรวมของแต่ละองค์ประกอบที่มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น เหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขึ้นอีกครั้ง โดยได้กำหนดจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการในการวิเคราะห์เป็น 3 องค์ประกอบตามผลที่ได้จากการพิจารณาองค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้รวมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในครั้งแรก

ภายหลังจากทำการวิเคราะห์และได้พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรรวมไปถึงจำนวนของตัวแปรแต่ละตัวบรรยายในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้จำนวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 11

จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัย ได้ทำการกำหนดชื่อของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสในแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากลักษณะที่ตัวแปรเหล่านั้นมุ่งชี้ร่วมกันตามกรอบแนวคิด เพื่อให้ได้ชื่อตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสเพียงตัวเดียวสำหรับบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านนั้น ๆ แทนตัวแปรหลายตัว ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามผลรวมความแปรปรวนรวม (SSQ) จากมากไปน้อย ดังแสดงในตารางที่ 12 - 14

ตารางที่ 11 เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ของ 3 องค์ประกอบ

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
V33	0.653	0.182	0.034
V13	0.648	0.242	0.107
V50	0.640	0.130	0.006
V14	0.607	0.269	0.118
V12	0.589	0.245	-0.045
V05	0.583	0.201	0.109
V58	0.582	-0.003	0.091
V45	0.550	0.082	0.175
V02	0.541	0.153	0.061
V17	0.534	0.292	0.187
V47	0.527	0.135	0.048
V28	0.419	0.127	0.033
V30	0.390	0.189	0.312
V19	0.133	0.580	-0.020
V37	0.112	0.578	-0.022
V01	0.068	0.532	-0.011
V20	0.096	0.532	0.120
V18	0.093	0.492	0.173
V21	0.157	0.481	0.171
V40	0.052	0.460	0.307
V15	0.165	0.440	0.063
V53	0.068	0.439	0.286

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
V23	0.027	0.077	0.572
V55	0.067	0.014	0.572
V54	0.067	0.044	0.552
V31	0.075	0.138	0.540
V44	0.053	0.072	0.519
V60	0.218	0.100	0.446
V52	0.072	0.228	0.445
SSQ	5.295	5.037	4.273
% OF VAR	8.825	8.395	7.121

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม

ตัวแปร	ค่านิยมความมีอาวุโส	น้ำหนักองค์ประกอบ
33	ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	0.653
13	คนที่มีพรรคพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	0.648
50	ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย	0.640
14	ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป	0.607
12	ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน	0.589
5	ผู้ที่มีฐานะดีทำให้เป็นที่ยำเกรงของคนทั่วไปด้วย	0.583
58	บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	0.582
45	คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี	0.550
2	บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน ปกติจะได้รับการเกรงใจและได้รับการเอาใจใส่มากกว่าผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน	0.541
17	บุคคลผู้มีกำเนิดเกี่ยวข้องกับ สิบเชื้อสาย สิบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น	0.534
47	ท่านคิดว่า การที่จะดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น	0.527
	SSQ	5.295
	(ร้อยละ)ความแปรปรวน	8.825

จากตารางที่ 12 ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม บรรยายได้ด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความเชื่อถือและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ (V33), คนที่มีพรรคพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ (V13), ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย (V50), ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป (V14), ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน (V12), ผู้ที่มีฐานะดีทำให้เป็นที่ยำเกรงของคนทั่วไปด้วย (V5), บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น (V58), คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี (V45), บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน ปกติจะได้รับการเกรงใจและได้รับการเอาใจใส่มากกว่าผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน (V2), บุคคลผู้มีกำเนิดเกี้ยวข้อง สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น (V17), ท่านคิดว่าการทำงานที่ดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น (V47) ตัวบ่งชี้นี้มีค่าความแปรปรวนร่วม 5.295 คิดเป็นร้อยละ 8.825 ของความแปรปรวนร่วมทั้งหมด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ

ตัวแปร	ค่านิยมความมีอาวุโส	น้ำหนักองค์ประกอบ
19	ในการปฏิบัติกรใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ	0.580
37	เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ	0.578
1	ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัย การโต้แย้งผู้บังคับบัญชาหรือทักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ	0.532
20	ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่นจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น	0.532
18	การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา	0.492
21	คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า	0.481
40	ในการปฏิบัติกรใด ๆ ท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นมาก่อนท่านด้วยความมั่นใจ เพราะเป็นผู้ที่เคยผ่านงานในด้านนั้นมาแล้ว	0.460
SSQ		5.037
(ร้อยละ)ความแปรปรวน		8.395

จากตารางที่ 13 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ บรรยายได้ด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ในการปฏิบัติการใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ (V19), เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ (V37), ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัย การโต้แย้งผู้บังคับบัญชาหรือทักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ (V1), ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่นจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น (V20), การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (V18), คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า (V21), ในการปฏิบัติการใด ๆ ท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นมาก่อนท่านด้วยความมั่นใจ เพราะเป็นผู้ที่เคยผ่านงานในด้านนั้นมาแล้ว (V40) ตัวบ่งชี้นี้มีค่าความแปรปรวนร่วม 5.037 คิดเป็นร้อยละ 8.395 ของความแปรปรวนร่วมทั้งหมด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ

ตัวแปร	ค่านิยมความมีอาวุโส	น้ำหนักองค์ประกอบ
23	ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียตรอบคอบ	0.572
55	ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	0.572
54	ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง	0.552
31	การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี	0.540
44	ความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องรับฟัง	0.519
	SSQ	4.273
	(ร้อยละ)ความแปรปรวน	7.121

จากตารางที่ 14 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ บรรยายได้ด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียตรอบคอบ (V23), ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา (V55), ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง (V54), การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี (V31), ความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องรับฟัง (V44) ตัวบ่งชี้นี้มีค่าความแปรปรวนรวม 4.273 คิดเป็นร้อยละ 7.121 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 15 สรุปตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทั้ง 3 ตัว

ตัวบ่งชี้ ตัวที่	ชื่อตัวบ่งชี้	ค่าความ แปรปรวนร่วม (SSQ)	ร้อยละSSQ ของทั้งหมด	ร้อยละSSQ ของ 3 ตัวบ่งชี้
1	ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทาง เศรษฐกิจและสังคม	5.295	8.825	36.256
2	ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ	5.037	8.395	34.489
3	ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ	4.273	7.121	29.255
		รวม	24.341	100.000

จากตารางที่ 15 โดยสรุปได้ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสทั้งหมด 3 ตัว เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม, ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ และ ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าความแปรปรวนร่วมคิดเป็นร้อยละ 24.341 ของความแปรปรวนร่วมทั้งหมด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้รวมแต่ละตัว ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

การคำนวณค่าของตัวบ่งชี้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวบ่งชี้คำนวณค่าตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังนี้

- 1) หาค่ามาตรฐานของตัวแปรแต่ละตัวที่ประกอบเป็นตัวบ่งชี้
- 2) หาค่าตัวบ่งชี้ โดยใช้สูตร

$$I_i = \sum_i a_i Z_i$$

เมื่อ

I_i	คือ	ค่าของตัวบ่งชี้ตัวที่ i
a_i	คือ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตัวที่ i
n	คือ	จำนวนตัวแปรของตัวบ่งชี้
Z_i	คือ	คะแนนมาตรฐาน (Standard Scores) ของตัวแปรตัวที่ i

ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยมี 3 ตัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว เป็น BACK QUALIFIC และ CHARACT ตามลำดับ แล้วคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{BACK} = 0.653Z_{V33} + 0.648Z_{V13} + 0.640Z_{V50} + 0.607Z_{V14} + 0.589Z_{V12} + 0.583Z_{V05} + 0.582Z_{V53} + 0.550Z_{V45} + 0.541Z_{V02} + 0.534Z_{V17} + 0.527Z_{V47}$$

$$\text{QUALIFIC} = 0.580Z_{V19} + 0.578Z_{V37} + 0.532Z_{V01} + 0.532Z_{V20} + 0.492Z_{V18} + 0.481Z_{V21} + 0.460Z_{V40}$$

$$\text{CHARACT} = 0.572Z_{V23} + 0.572Z_{V55} + 0.552Z_{V54} + 0.540Z_{V31} + 0.519Z_{V44}$$

ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยแต่ละตัว มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าสถิติพื้นฐานค่าของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย 3 ตัว

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Min	Max	Sk
1.ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม	-0.006	4.424	-13.085	10.704	-0.235
2.ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ	0.008	2.371	-8.542	7.666	-0.147
3.ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ	-0.003	1.920	-6.560	2.955	-0.494

จากตารางที่ 16 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย 3 ตัว มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ -0.006 ถึง 0.008 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.920 ถึง 4.424 ค่าต่ำสุด = -13.085 ค่าสูงสุด = 10.704 สัมประสิทธิ์ความเบ้มีค่าตั้งแต่ -0.494 ถึง -0.147 โดยตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม มีค่าเฉลี่ย -0.006 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.424 ค่าต่ำสุด = -13.085 ค่าสูงสุด = 10.704 สัมประสิทธิ์ความเบ้มีค่า -0.235 ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ มีค่าเฉลี่ย 0.008 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.371 ค่าต่ำสุด = -8.542 ค่าสูงสุด = 7.666 สัมประสิทธิ์ความเบ้มีค่า -0.147 และ ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ย -0.003 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.920 ค่าต่ำสุด = -6.560 ค่าสูงสุด = 2.955 สัมประสิทธิ์ความเบ้มีค่า -0.494

เมื่อพิจารณาค่าของตัวบ่งชี้รวมแต่ละตัว จะพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยดูได้จากค่าของตัวบ่งชี้รวมที่ได้ทั้ง 3 ตัวมีลักษณะการแจกแจงเบ้ไปทางซ้าย (negatively skewed) และค่าของตัวบ่งชี้รวมที่มีการกระจายมากที่สุด ได้แก่ ค่าของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานถึง 4.424

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในภาพรวม

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในตอนต้นที่ 1 สามารถสร้างเป็นโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยได้ตั้งแผนภาพที่ 7 โดยที่โมเดลนี้จะใช้เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในภาพรวมด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นวิธีการที่สะดวกเพราะทำการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว และสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ต่าง ๆ หลายค่า อีกทั้งโมเดลในการวิจัยครั้งนี้ยังมีขนาดเหมาะสมกับพื้นที่ทำงานของโปรแกรมลิสเรลจึงทำให้สามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในตอนต้นที่ 2 นี้ จะใช้ข้อมูลค่านิยมความมีอาวุโสจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในส่วนที่ 2 จำนวน 607 คน และก่อนที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองได้ทำการทดสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ โดยดูจากค่า Barlett's test of sphericity ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4222.307 ($P < .000$) นั้นแสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) มีค่าเท่ากับ .882 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่งแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้มีสูงและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ รายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แสดงไว้ในตารางที่ 17 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองแสดงไว้ในแผนภาพที่ 8

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

	V02	V05	V12	V13	V14	V17	V33	V45	V47	V50	V58	V01	V18
V02	1.000												
V05	0.437**	1.000											
V12	0.361**	0.460**	1.000										
V13	0.333**	0.472**	0.616**	1.000									
V14	0.408**	0.378**	0.448**	0.557**	1.000								
V17	0.312**	0.352**	0.386**	0.448**	0.542**	1.000							
V33	0.324**	0.466**	0.494**	0.486**	0.440**	0.404**	1.000						
V45	0.273**	0.326**	0.366**	0.445**	0.410**	0.301**	0.415**	1.000					
V47	0.240**	0.300**	0.435**	0.332**	0.361**	0.327**	0.373**	0.359**	1.000				
V50	0.333**	0.375**	0.477**	0.419**	0.431**	0.397**	0.473**	0.446**	0.482**	1.000			
V58	0.390**	0.376**	0.384**	0.406**	0.415**	0.314**	0.434**	0.455**	0.402**	0.537**	1.000		
V01	0.059	0.080*	0.090*	0.108**	0.142**	0.183**	0.116**	0.063	0.064	0.051	0.027	1.000	
V18	0.043	0.060	0.134**	0.102*	0.137**	0.242**	0.119**	0.108**	0.132**	0.106**	0.170**	0.294**	1.000
V19	0.030	0.157**	0.130**	0.104*	0.101*	0.203**	0.263**	0.087*	0.117**	0.223**	0.088*	0.308**	0.284**
V20	0.087*	0.130**	0.153**	0.236**	0.230**	0.297**	0.233**	0.136**	0.184**	0.279**	0.204**	0.272**	0.200**
V21	0.068	0.045	0.125**	0.135**	0.103*	0.190**	0.167**	0.065	0.125**	0.178**	0.150**	0.217**	0.191**
V37	0.047	0.120**	0.113**	0.109**	0.153**	0.198**	0.215**	0.048	0.087*	0.132**	0.152**	0.389**	0.284**
V40	0.039	0.068	0.099*	0.106**	0.113**	0.209**	0.134**	0.140**	0.111**	0.157**	0.164**	0.220**	0.167**

**p < .01

*p < .05

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	V02	V05	V12	V13	V14	V17	V33	V45	V47	V50	V58	V01	V18
V23	-0.004	-0.098	0.002	0.071	0.058	0.110**	0.021	0.095*	0.039	0.026	0.022	0.006	0.051
V31	0.048	-0.036	0.070	0.111**	0.061	0.146**	0.054	0.098*	0.060	0.085*	0.096*	0.021	0.162**
V44	0.019	-0.057	-0.026	0.024	0.006	0.061	-0.030	0.131**	0.035	0.021	0.036	-0.016	0.052
V54	0.076	0.038	0.079	0.134**	0.125**	0.132**	0.034	0.165**	0.090*	0.084*	0.081*	0.041	0.061
V55	0.066	-0.018	0.041	0.075	0.088*	0.092*	0.029	0.126**	0.136**	0.101*	0.091*	-0.021	0.082*

**p < .01

*p < .05

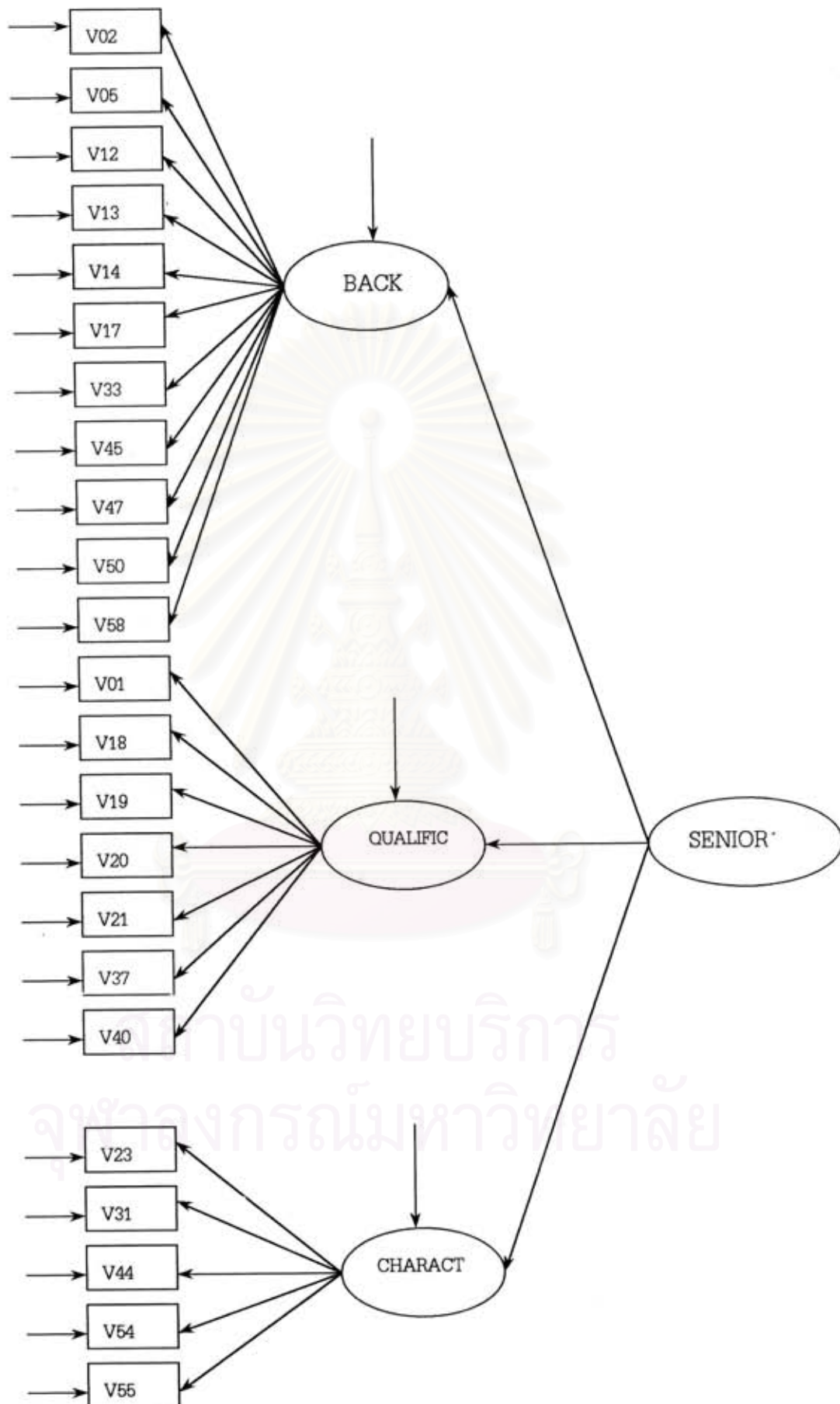
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

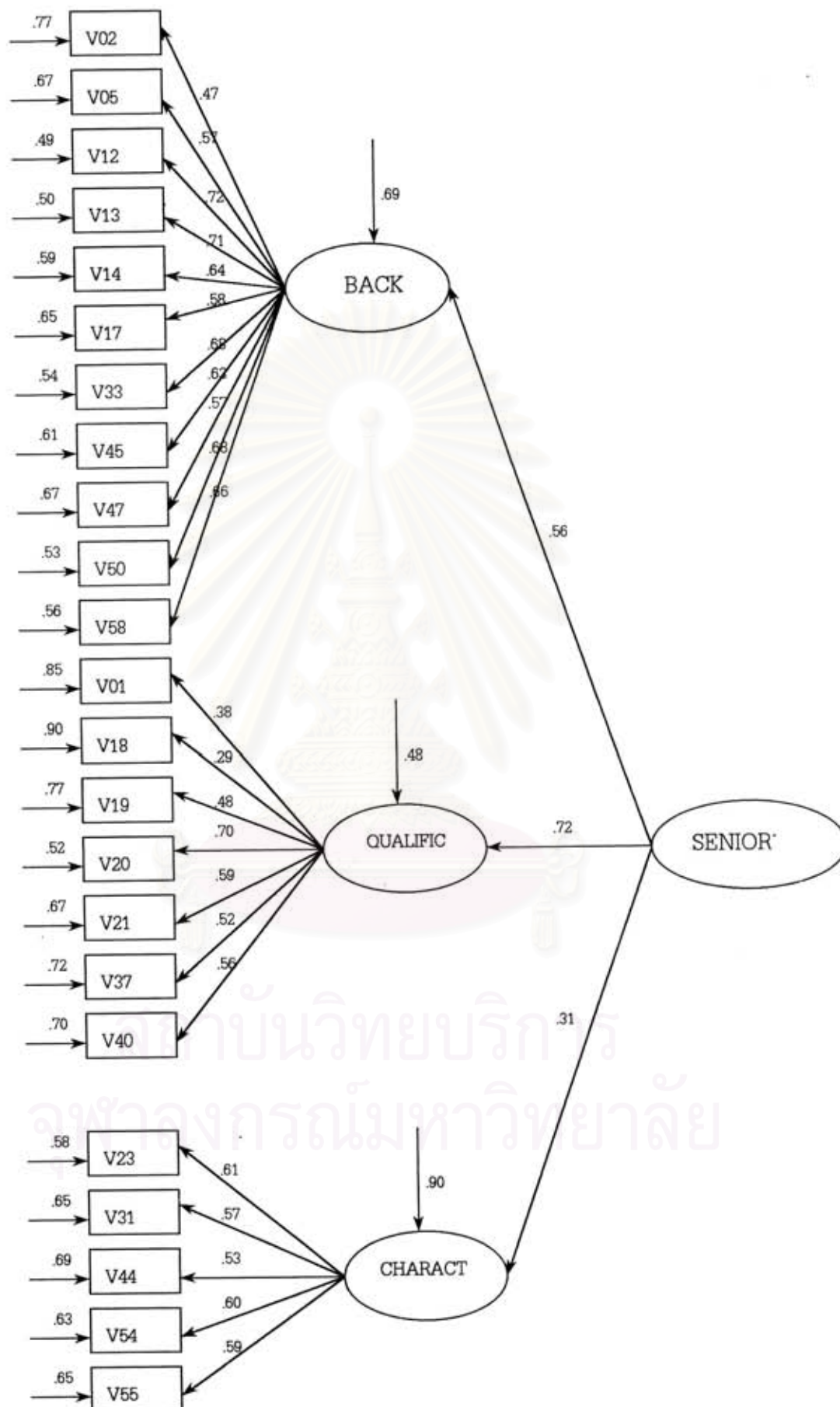
ตารางที่ 17 (ต่อ)

	V19	V20	V21	V37	V40	V23	V31	V44	V54	V55													
V19	1.000																						
V20	0.342**	1.000																					
V21	0.287**	0.429**	1.000																				
V37	0.476**	0.378**	0.319**	1.000																			
V40	0.259**	0.349**	0.312**	0.311**	1.000																		
V23	-0.020	0.107**	0.196**	-0.044	0.253**	1.000																	
V31	0.004	0.127**	0.190**	0.092*	0.270**	0.381**	1.000																
V44	-0.045	0.008	0.144**	-0.056	0.268**	0.357**	0.373**	1.000															
V54	-0.014	0.084*	0.121**	-0.019	0.244**	0.404**	0.345**	0.354**	1.000														
V55	-0.018	-0.016	0.146**	-0.032	0.197**	0.421**	0.339**	0.359**	0.510**	1.000													
\bar{X}	3.61	3.13	2.93	3.39	3.53	3.57	2.98	3.62	3.17	3.02	3.47	3.06	3.54	2.75	3.37	3.39	2.69	3.57	4.25	4.20	4.08	4.32	4.27
SD	1.09	1.09	1.23	1.10	1.08	0.97	1.09	0.97	1.03	1.03	1.11	1.17	0.99	0.85	0.95	0.92	0.90	0.80	0.70	0.69	0.70	0.72	0.73
Barlett's test of sphericity = 4222.307		P = .000																					
Kaiser-Mayer-Olkin measure of sampling adequacy = .882																							

**p < .01

*p < .05





แผนภาพที่ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม
ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก			
องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม(BACK)			
V02	.47**(.06)	.23	.93
V05	.57**(.06)	.33	-.22
V12	.72**(.07)	.52	-.15
V13	.71**(.07)	.50	.13
V14	.64**(.06)	.41	-.24
V17	.58**(.06)	.34	.03
V33	.68**(.06)	.47	.01
V45	.63**(.06)	.40	.03
V47	.57**(.06)	.33	.10
V50	.68**(.06)	.47	-.17
V58	.66**(.06)	.44	-.13
องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ(QUALIFIC)			
V01	.38**(.08)	.15	.07
V18	.29**(.07)	.08	.03
V19	.48**(.09)	.23	.12
V20	.70**(.13)	.48	.39
V21	.59**(.11)	.34	.23
V37	.52**(.10)	.28	.13
V40	.56**(.10)	.31	.24
องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ(CHARACT)			
V23	.61**(.04)	.39	.33
V31	.57**(.04)	.33	.27
V44	.53**(.04)	.29	.25
V54	.60**(.05)	.36	.23
V55	.59**(.05)	.35	.20

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก	
	องค์ประกอบ b(SE)	R ² องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง		
องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย(SENIORITY)		
BACK	.56**(.14)	.31
QUALIFIC	.72**(.24)	.52
CHARACT	.31**(.07)	.10
Chi-square = 174	df = 205.54	P = 0.051
GFI = 0.97	AGFI = 0.96	

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 18 พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 174 ($P = 0.051$) ที่องศาอิสระ 205.54 ค่า GFI = 0.97 และค่า AGFI = 0.96 หมายความว่าโมเดลที่สร้างตามกรอบแนวคิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในขั้นแรกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ลักษณะของแผนภาพแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ได้จากการวิเคราะห์ในครั้งนี้ แสดงไว้ในแผนภาพที่ 3 ซึ่งจากแผนภาพจะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกตัวบ่งชี้เดี่ยวแต่ละตัวจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยมีขนาดสูงตั้งแต่ 0.29 - 0.72 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 23 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ V12 และ V13 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.72 และ 0.71 ตามลำดับ ซึ่งตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความแปรผันร่วมกับตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ร้อยละ 52 และ ร้อยละ 50 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ V18 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.29 และมีความแปรผันร่วมกับตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ ร้อยละ 8

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.31 - 0.72 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย คือ องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ(QUALIFIC) องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม(BACK) และ องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ(CHARACT) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.72, 0.52 และ 0.31 ตามลำดับ จากน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าว แสดงว่าตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยเกิดจากองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม และองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้าน

คุณลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านต่าง ๆ นี้มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ร้อยละ 52, 31 และ 10 ตามลำดับ และจากค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสที่ได้สามารถนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{SENIOR} = & 0.93Z_{V02} - 0.22Z_{V05} - 0.15Z_{V12} + 0.13Z_{V13} - 0.24Z_{V14} + 0.03Z_{V17} + 0.01Z_{V33} + \\ & 0.03Z_{V45} + 0.10Z_{V47} - 0.17Z_{V50} - 0.13Z_{V58} + 0.07Z_{V01} + 0.03Z_{V18} + 0.12Z_{V19} + \\ & 0.39Z_{V20} + 0.23Z_{V21} + 0.13Z_{V37} + 0.24Z_{V40} + 0.33Z_{V23} + 0.27Z_{V31} + 0.25Z_{V44} + \\ & 0.23Z_{V54} + 0.20Z_{V55} \end{aligned}$$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ดูว่ามีตัวแปรทำนายตัวใดบ้างที่จะมีผลความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส โดยตัวแปรทำนายเป็นตัวแปรในด้านภูมิหลังของข้าราชการ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อุปการะผู้อื่น อาชีพบิดา อาชีพมารดา การได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ การได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศ ระดับการศึกษา ความสามารถพิเศษ สังกัด ตำแหน่ง รายได้ ระดับ (ซี) อายุราชการ ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสกับตัวแปรด้านภูมิหลังของข้าราชการโดยวิธีการ Enter Multiple Regression Analysis

ตัวแปร	ความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส			
	B	β	S.E. _b	t
เพศ (SEX)	-0.096	-0.002	1.406	-0.068
อายุ (AGE)	0.167	0.070	0.168	0.998
ศาสนา (RELIGION)	-0.770	-0.011	2.189	-0.352
สถานภาพการสมรส (STATUS)	1.889	0.061	1.116	1.692
จำนวนบุตร (NOOFCHIL)	0.597	0.032	0.756	0.789
อุปการะผู้อื่น (OTHERSUP)	-0.284	-0.015	0.612	-0.465
อาชีพบิดา (FATHER)	-0.417	-0.036	0.391	-1.066
อาชีพมารดา (MOTHER)	0.824	0.048	0.569	1.446
การได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ (LOCAL)	0.248	0.004	2.368	0.105
การได้ลาศึกษาต่อในต่างประเทศ (FOREIGN)	-1.065	-0.013	2.664	-0.400
ระดับการศึกษา (EDUC)	-0.219	-0.018	0.388	-0.564
ความสามารถพิเศษ (SPECIAL)	0.152	0.017	0.291	0.520
สังกัด (BEUNDER)	-0.983	-0.069	0.506	-1.942
ตำแหน่ง (POSITION)	-0.403	-0.021	0.708	-0.569

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ตัวแปร	ความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส			
	B	β	S.E. _b	t
รายได้ (INCOME)	-0.000	-0.027	0.000	-0.742
ระดับ (ซี) (CLEVEL)	-3.788	-0.282	0.586	-6.461*
อายุราชการ (WORKDURA)	0.365	0.165	0.154	2.379*

R = 0.275	R ² = 0.076
S.E. _{est} = 20.151	a = 206.446*

*p < .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรด้านภูมิหลังของข้าราชการที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุราชการ (WORKDURA) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีผลต่อความเชื่อในค่านิยมความมีอาวุโสทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับ (ซี) (CLEVEL)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรด้านภูมิหลังของข้าราชการ ร่วมกันอธิบายความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยได้ร้อยละ 7.6 (R² = 0.076) และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 20.151 ซึ่งตัวแปรทำนายด้านสถานภาพส่วนตัวเขียนในรูปสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{SENIOR} = & 206.446* - 0.096\text{SEX} + 0.167\text{AGE} - 0.770\text{RELIGION} + \\ & 1.889\text{STATUS} + 0.597\text{NOOFCHIL} - 0.284\text{OTHERSUP} - \\ & 0.417\text{FATHER} + 0.824\text{MOTHER} + 0.248\text{LOCAL} - 1.065\text{FOREIGN} - \\ & 0.219\text{EDU} + 0.152\text{SPECIAL} - 0.983\text{BEUNDER} - 0.403\text{POSITION} - \\ & 0.000\text{INCOME} - 3.788*\text{CLEVEL} + 0.365*\text{WORKDURA} \end{aligned}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{SENIOR} = & -0.002\text{SEX} + 0.070\text{AGE} - 0.011\text{RELIGION} + 0.061\text{STATUS} + \\ & 0.032\text{NOOFCHIL} - 0.015\text{OTHERSUP} - 0.036\text{FATHER} + \\ & 0.048\text{MOTHER} + 0.004\text{LOCAL} - 0.013\text{FOREIGN} - 0.018\text{EDU} + \\ & 0.017\text{SPECIAL} - 0.069\text{BEUNDER} - 0.021\text{POSITION} - 0.027\text{INCOME} - \\ & 0.282*\text{CLEVEL} + 0.165*\text{WORKDURA} \end{aligned}$$



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวบ่งชี้รวมทั้งที่ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย และเพื่อประเมินความสามารถในการทำนายของตัวบ่งชี้รวมทั้งที่ได้พัฒนาขึ้นมา

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และสังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงกลาโหม จำนวน 1,212 คน สุ่มเลือกจากข้าราชการของทั้ง 5 กระทรวง จำนวน 151,381 คน

ข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยได้จากการตอบแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง และความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ตอนที่ 1 จำนวน 60 ข้อ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.9061 โดยที่ลักษณะของแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโส ซึ่งครอบคลุมลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสทั้ง 10 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในตอนที่ 1 นี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบให้เติมค่าลงในช่องว่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยตอนที่ 1 โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้งและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้ง โดยได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้งค่านิยมความมีอาวุโสแต่ละด้าน โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Factoring) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) และทำการหาค่าของตัวบ่งชี้รวมทั้ง พร้อมทั้งคำนวณค่าสถิติพื้นฐานและแปลความหมายของตัวบ่งชี้รวมทั้งค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยแต่ละด้านที่ได้มา ส่วนขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้งค่านิยมความมีอาวุโสในภาพรวม ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

(Second Order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม Lisrel 8.10 โดยใช้โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่ได้มาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างโมเดลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินความสามารถในการทำนายค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยของตัวบ่งชี้รวมที่ได้พัฒนาขึ้นมา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี และส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ สำหรับสถานภาพการสมรสนั้น พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว เมื่อจำแนกตามจำนวนบุตร/ธิดานั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ยังไม่มีบุตร/ธิดา มีจำนวนมากที่สุด และเป็นข้าราชการมีผู้ที่อยู่ในการอุปการะเลี้ยงดูเป็นส่วนใหญ่ อาชีพบิดาและมารดาของข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้รับราชการ ในส่วนของการลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีความรู้ความสามารถพิเศษทางด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ในกระทรวงกลาโหมมากที่สุด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตามระดับ(ซี) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในระดับ(ซี) 6 มากที่สุด และส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการที่อยู่ประจำแผนก และกลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการในช่วง 11 - 20 ปี มากที่สุด

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ระดับค่านิยมความมีอาวุโสของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ตอนที่ 1 จำนวน 60 ข้อ โดยเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.34 - 4.30 นั่นคือ ระดับค่านิยมความมีอาวุโสมีค่าอยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.70 - 1.35 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าตั้งแต่ 16.36 - 46.08

ระดับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่อยู่ในระดับสูง นั่นคือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ได้แก่ ข้อที่ 54 "ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทน อดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 16.51 และในข้อที่ 55 "ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา" มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 16.74 แสดงว่า ความมั่นคงทางอารมณ์และลักษณะความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลในการที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ

ส่วนระดับค่านิยมความมีอาวุโสข้าราชการไทยที่อยู่ในระดับต่ำ นั่นคือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.34$) ได้แก่ ข้อที่ 57 "ไม่ควรเอาเรื่องของบุญคุณมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน" ซึ่งมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 44.87

ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด (C.V. = 46.08) ได้แก่ ข้อที่ 28 "ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า " มั่งมีเป็นคน ยากจนเป็นหมา" " แสดงว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในการแบ่งชนชั้นของคนโดยดูจากฐานะทางเศรษฐกิจ และระดับค่านิยมความมีอาวุโสที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำที่สุด (C.V. = 16.36) ได้แก่ ข้อที่ 23 "ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดรอบคอบ" แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการไทยแต่ละคนมีค่าแตกต่างกันน้อยในเรื่องของความรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดรอบคอบ

1.3 ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร

ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีหลายคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน (V12) กับ คนที่มีพรรคพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(V13) ($r = 0.598$)

2. โครงสร้างตัวบ่งชี้ค่านิยมรวมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในการวิจัยครั้งนี้ แยกสรุปตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยแต่ละด้าน ได้องค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโส 3 ตัว ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วยตัวแปร 11 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับความสะดวกและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่, คนที่มีพรรคพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่, ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย, ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การยอมรับนับถือจากคนทั่วไป, ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน, ผู้ที่มีฐานะดีทำให้เป็นที่ยำเกรงของคนทั่วไปด้วย, บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น, คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี, บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน ปกติจะได้รับการเกรงใจและได้รับการเอาใจใส่มากกว่าผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน, บุคคลผู้มีกำเนิดเกี่ยวข้อง สืบเชื้อสาย สืบสายพระ

วงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น และท่านคิดว่าภารกิจที่จะดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น

2) ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ ในการปฏิบัติภารกิจใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ, เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ, ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัย การโต้แย้งผู้บังคับบัญชาหรือทักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ, ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่นจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น, การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา, คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และในการปฏิบัติภารกิจใด ๆ ท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นมากกว่าท่านด้วยความมั่นใจ เพราะเป็นผู้ที่เคยผ่านงานในด้านนั้นมาแล้ว

3) ตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดยรอบคอบ, ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา, ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง, การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี และความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องรับฟัง

จากองค์ประกอบของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในแต่ละด้าน ได้ผลดังสมการต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{BACK} &= 0.653Z_{V33} + 0.648Z_{V13} + 0.640Z_{V50} + 0.607Z_{V14} + 0.589Z_{V12} + 0.583Z_{V05} + \\ & 0.582Z_{V58} + 0.550Z_{V45} + 0.541Z_{V02} + 0.534Z_{V17} + 0.527Z_{V47} \\ \text{QUALIFIC} &= 0.580Z_{V19} + 0.578Z_{V37} + 0.532Z_{V01} + 0.532Z_{V20} + 0.492Z_{V18} + 0.481Z_{V21} + \\ & 0.460Z_{V40} \\ \text{CHARACT} &= 0.572Z_{V23} + 0.572Z_{V55} + 0.552Z_{V54} + 0.540Z_{V31} + 0.519Z_{V44} \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาค่าของตัวบ่งชี้รวมแต่ละตัวที่ได้จากการคำนวณ จะพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน เนื่องจากค่าของตัวบ่งชี้รวมที่ได้ทั้ง 3 ตัวมีลักษณะการแจกแจงเบ้ไปทางซ้าย

2.2 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในภาพรวม เป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบมาตรฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) จากโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งก่อนที่ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ได้ทำการทดสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ โดยดูจากค่า Barlett's test of sphericity ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4222.307 ($P < .000$) นั้นแสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) มีค่าเท่ากับ .882 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่งแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้มีสูงและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกตัวบ่งชี้เดี่ยวแต่ละตัวจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัว โดยที่มีขนาดสูงตั้งแต่ 0.29 - 0.72 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 23 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 174 ($P = 0.053$) ที่องศาอิสระ 205.54 ค่า GFI = 0.97 และค่า AGFI = 0.96 หมายความว่าโมเดลที่สร้างตามกรอบแนวคิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในขั้นตอนแรกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทุกองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อยได้คือ องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ(QUALIFIC) องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม(BACK) และองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ(CHARACT) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.72, 0.52 และ 0.31 ตามลำดับ น้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าว แสดงว่าตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยเกิดจากองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม และองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบค่านิยมความมีอาวุโสด้านต่าง ๆ นี้มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยร้อยละ 52, 31 และ 10 ตามลำดับ และได้สเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{SENIOR} = & 0.93Z_{V02} - 0.22Z_{V05} - 0.15Z_{V12} + 0.13Z_{V13} - 0.24Z_{V14} + 0.03Z_{V17} + 0.01Z_{V33} + \\ & 0.03Z_{V45} + 0.10Z_{V47} - 0.17Z_{V50} - 0.13Z_{V58} + 0.07Z_{V01} + 0.03Z_{V18} + 0.12Z_{V19} + \\ & 0.39Z_{V20} + 0.23Z_{V21} + 0.13Z_{V37} + 0.24Z_{V40} + 0.33Z_{V23} + 0.27Z_{V31} + 0.25Z_{V44} + \\ & 0.23Z_{V54} + 0.20Z_{V55} \end{aligned}$$

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุราชการ (WORKDURA) และ ระดับ (ซี) (CLEVEL) โดยที่ อายุราชการ (WORKDURA) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีผลต่อความเชื่อในค่านิยมความมีอาวุโสทางบวก ส่วนระดับ (ซี) (CLEVEL) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีผลต่อความเชื่อในค่านิยมความมีอาวุโสทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวทั้งหมด ร่วมกันอธิบายความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยได้ร้อยละ 7.6

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยจากข้อมูลเชิงประจักษ์และอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตัวบ่งชี้ สำหรับกรอบความคิดในการวิจัยได้มาจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสและระบบอาวุโสในสังคมไทยเอาไว้ในอดีต ซึ่งมีทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันแล้วแต่มุมมองของนักวิชาการและนักวิจัยแต่ละท่าน และผู้วิจัยได้นำแนวความคิดทั้งหมดเหล่านั้นมาสังเคราะห์ โดยได้พบว่าลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสและระบบอาวุโสที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการศึกษาเอาไว้ในอดีตนั้นมีทั้งสิ้น 10 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ด้านประสบการณ์ อิทธิพล คุณวุฒิ วิทยุฒิ ฐานะ อุปการคุณ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่ได้มานั้น มีความสอดคล้องในบางส่วนกับแนวความคิดเกี่ยวกับความมีอาวุโสของนักวิชาการและนักวิจัยในอดีต โดยประเด็นสำคัญต่าง ๆ เหล่านี้ผู้วิจัยได้นำเสนอตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์จัดกลุ่มตัวแปรและใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งทำการตรวจสอบและยืนยันตัวบ่งชี้ที่ได้ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในเรื่องที่ต้องการจะศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ที่ได้ยังผ่านการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบและยืนยัน ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ได้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ และสามารถใช้เป็นตัวแทนที่จะใช้วัดหรือประเมินในเรื่องที่ต้องการจะศึกษา อันจะทำให้ได้สารสนเทศที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องที่ต้องการจะศึกษา และจะเป็นการดียิ่งขึ้นไปอีกหากว่าในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ จะเป็นผู้ที่กำหนดตัวบ่งชี้ขึ้นมา ก่อนที่จะนำไปวัดหรือประเมินตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ หลังจากนั้นจึงค่อยนำไปวิเคราะห์ทางสถิติอีกครั้งเพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยัน พร้อมทั้งปรับปรุงให้ได้ตัวบ่งชี้ที่ดีและเหมาะสมต่อไป

2. ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติ องค์ประกอบทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม และ องค์ประกอบทางด้านคุณลักษณะ ซึ่งองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่ได้แตกต่างไปจากแนวคิดเกี่ยวกับ ค่านิยมความมีอาวุโสของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ทำการศึกษาไว้ในอดีต สำหรับสาเหตุที่ตัวบ่งชี้ที่ได้มี องค์ประกอบแตกต่างไปจากแนวคิดเดิมก็เนื่องจากว่าองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโส ในครั้งนี้เกิดจากการใช้วิธีการทางสถิติ ด้วยการรวมตัวแปรของค่านิยมความมีอาวุโสซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์กันสูงไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ตัวบ่งชี้รวมที่ได้จึงมีจำนวนและชื่อของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างไปจากเดิม อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจำนวนองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่ได้จะแตกต่างไปจากเดิม แต่ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบก็ยังครอบคลุมและค่อนข้างสอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ทำการศึกษาไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยแปรในด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ โดยที่แปรเหล่านี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสของ สุวัทนา เอี่ยมอรพรรณ (2514), ลลิตา วิเลิศปรีชา ตระกูล (2514), วัลลภ พุ่มพวง (2514), อุทัย บุญประเสริฐ (2516), เรณู โรจนะสิริ (2518), ยุทธนา พูนทอง (2521) และกาญจนา กลั่นกลิ่น (2525)

2.2 ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแปรในด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ โดยที่แปรเหล่านี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสของ สุวัทนา เอี่ยมอรพรรณ (2514), ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล (2514), อุทัย บุญประเสริฐ (2516), เรณู โรจนะสิริ (2518) กาญจนา กลั่นกลิ่น (2525)

2.3 ตัวบ่งชี้รวมค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ ประกอบไปด้วยตัวแปรในด้านบุคลิกภาพ และการมีอุปการคุณ โดยที่ตัวแปรเหล่านี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของค่านิยมความมีอาวุโสของ สุวัทนา เอี่ยมอรพรรณ (2514), ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล (2514), วัลลภ พุ่มพวง (2514), อุทัย บุญประเสริฐ (2516), เรณู โรจนะสิริ (2518), ยุทธนา พูนทอง (2521) และกาญจนา กลั่นกลิ่น (2525)

3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันข้าราชการไทยยังมีการยึดถือค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน และให้ความสำคัญกับความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม และความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ

ตามลำดับ ซึ่งการที่ข้าราชการไทยให้ความสำคัญความสำคัญกับค่านิยมความมีอาวุโสทั้ง 3 ด้านนี้นั้น อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ตามลักษณะของความมีอาวุโสในแต่ละด้านดังนี้

ความมีอาวุโสด้านคุณสมบัติ สาเหตุที่ข้าราชการมีธรรมเนียมปฏิบัติเกี่ยวกับความมีอาวุโสทางด้านคุณสมบัติ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงมีวัยวุฒิและคุณวุฒิที่สูงกว่าบุคคลอื่น อันได้แก่ บุคคลที่มีวัยวุฒิหรือตำแหน่งที่สูง มีประสบการณ์สูง และมีคุณวุฒิสอง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดลำดับความอาวุโสในระบบราชการ ซึ่งจะมีผลอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการและก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น แต่ถึงแม้ว่าแต่ละองค์ประกอบจะมีความสำคัญ เพื่อที่จะเป็นเครื่องประกันความดีงามและการมีศักยภาพในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะต้องคุณสมบัติหลาย ๆ อย่างดังที่กล่าวมาแล้วประกอบกัน ดังนี้ ต้องเป็นผู้ที่รับราชการหรือทำงานมานาน และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคคลอื่น พร้อมทั้งมีระดับการศึกษาที่สูง มิใช่มีคุณสมบัติทางด้านใดด้านหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ จึงเป็นตัวบ่งชี้ด้านตัวหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงข้าราชการความมีอาวุโสของข้าราชการผู้นั้น

ความมีอาวุโสด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม สาเหตุที่ข้าราชการมีธรรมเนียมปฏิบัติเกี่ยวกับความมีอาวุโสหรือระบบอาวุโสทางด้านนี้ อาจสืบเนื่องมาจากสังคมไทยแต่เดิมมาเป็นสังคมศักดินา มีการถือชนชั้น มีค่านิยมการเป็นเจ้าของคนนายคน (อรุณ รักธรรม, 2533) และมีการยกย่องผู้ที่มีอำนาจ ด้วยเหตุนี้ถ้าหากข้าราชการผู้ใดมีตระกูลดี สายเลือดดี นามสกุลดี หรือมีความสัมพันธ์ทางสายเลือดและทางครอบครัวกับผู้ใหญ่หรืออำนาจในสังคม ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการได้ง่ายกว่าข้าราชการคนอื่น ดังที่ปรากฏให้เห็นเสมอในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือในการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการที่มีชาติตระกูลดี มีพรรคมีพวก ก็จะได้รับพิจารณาก่อนผู้อื่น เนื่องจากผู้ที่พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งเกิดความเกรงอกเกรงใจผู้ที่มีอำนาจยศศักดิ์ หรือกล่าวได้ว่าในระบบราชการยังมีการยกย่องและให้ความยำเกรงต่อผู้มีฐานะทางสังคมที่สูงกว่ามากกว่าคุณสมบัติทางด้านอื่น ด้วยเหตุนี้ความมีอาวุโสทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับธรรมเนียมปฏิบัติที่ปรากฏอยู่ในระบบราชการของไทย

ความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะ สาเหตุที่ข้าราชการมีธรรมเนียมปฏิบัติเกี่ยวกับความมีอาวุโสทางด้านคุณลักษณะ เนื่องมาจากบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเกิดความรัก เกิดความเคารพเชื่อฟัง และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นจะเกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการได้ง่ายขึ้นกล่าวคือ หากว่าบุคคลใดเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะและมีความประพฤติที่ดี มีความเป็นผู้นำ เข้าสังคมดี เช่น เป็นกรรมการสมาคมที่สำคัญ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ในองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ตัวเอง และมีความคล่องตัวในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อกับหน่วยราชการอื่นหรือในการรับใช้เจ้านายตลอดจนญาติสนิทมิตรสหาย

ของเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชา (อาชวัน วายวานนท์, 2520) บุคคลนั้นย่อมจะเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและจะได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเป็นที่รักและเคารพในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ความมีอาวุโสทางด้านคุณลักษณะนี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความมีอาวุโสของข้าราชการ

4. จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย พบว่า ระดับ (ซี) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย โดยเป็นปัจจัยที่มีผลทางด้านลบ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในระบบราชการ ทั้งนี้เนื่องมาจากในระบบราชการจะมีระเบียบข้อบังคับที่ต้องเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและบุคคลที่มีตำแหน่งและระดับที่สูงกว่า และให้สิทธิและอำนาจในการตัดสินใจกับข้าราชการระดับสูงในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้ข้าราชการระดับต่ำหรือระดับล่าง ๆ จึงต้องให้ความเคารพและเชื่อฟัง เพื่อหวังการสนับสนุนซึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการ จึงอาจเป็นเหตุให้ข้าราชการระดับต่ำหรือในระดับล่าง ๆ มีความเชื่อและยึดถือในค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูง

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสอีกปัจจัยหนึ่ง คือ อายุราชการ โดยเป็นปัจจัยที่มีผลทางด้านบวก กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการสูงซึ่งโดยส่วนมากมักจะมีอายุและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ สูง และมักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการปลุกฝังในเรื่องของค่านิยมความมีอาวุโสมาก่อนซึ่งจะเคร่งครัดเมื่อเทียบกับข้าราชการที่มีอายุน้อย ๆ จึงทำให้ข้าราชการเหล่านี้มีความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับของ สุวัฒน์ เอี่ยมอรพรรณ (2514) ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีค่านิยมความมีอาวุโสแตกต่างกันด้วย โดยผู้ที่มีอายุมากขึ้นก็ยิ่งจะมีค่านิยมความมีอาวุโสสูงขึ้น นอกจากนี้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอาจจะทำให้ข้าราชการที่มีความเชื่อในระบบอาวุโสในตอนแรกค่อนข้างต่ำเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสของเขา โดยหันมายึดถือค่านิยมในระบบอาวุโสเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการและให้สอดคล้องกับธรรมเนียมปฏิบัติในระบบราชการในเรื่องของระบบอาวุโสของข้าราชการมากยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย อย่างไรก็ตามอาจจะมีปัจจัยทางด้านอื่นที่อาจจะมีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยด้วย แต่เนื่องจากว่าข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาเป็นข้อมูลรวมจาก 5 กระทรวง และทำการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยในภาพรวม ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วข้าราชการในแต่ละกระทรวงนั้นมีสภาพแวดล้อม สภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้พบว่ามี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยเพียงสองปัจจัย แต่ถ้าหากทำการวิเคราะห์แยกเป็นรายกระทรวงอาจจะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสในด้านอื่นอีก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมโดยเน้นวิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรและพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยพร้อมทั้งทำการตรวจสอบและยืนยันตัวบ่งชี้ที่ได้ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และพบว่าเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมได้ดีวิธีหนึ่ง ดังนั้นจึงน่าจะมีการนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ยังไม่มีแนวคิดทฤษฎีที่ชัดเจน
2. ควรนำตัวบ่งชี้ร่วมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยจากการวิจัยนี้ ไปใช้ในการวัดระดับของความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย เพื่อจะได้ทราบว่าในปัจจุบันข้าราชการไทยมีความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูงหรือระดับต่ำ
3. ควรนำตัวบ่งชี้ร่วมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยจากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงของความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในปัจจุบันเมื่อเทียบกับในอดีต เพื่อที่จะได้ทราบว่าจากสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันจะมีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยหรือไม่
4. ตัวบ่งชี้ร่วมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่ได้มา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาถึงแนวโน้มของความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในอนาคตได้อีกแนวทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย เพื่อหาตัวบ่งชี้ร่วมค่านิยมของข้าราชการไทยเพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสในแต่ละช่วงอายุ ว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไรเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ร่วมที่ได้
2. เนื่องจากข้าราชการในแต่ละกระทรวงจะมีลักษณะเฉพาะและธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละกระทรวง จึงควรที่จะมีการเปรียบเทียบระดับของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการในแต่ละกระทรวงว่าจะมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ควรมีการทำวิจัยเพื่อหาตัวบ่งชี้ร่วมค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในทุกกระทรวง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา กลั่นกลิ่น. (2525). ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2530). รายงานการศึกษาสารสรวเทศเพื่อการวางแผนและพัฒนาการศึกษา : ดัชนีและข้อมูลพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กองสารสนเทศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2530). วิทยากรกับการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา.
- ชนิตา รัชทรัพย์เมือง. (2526). สังคมวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2528). รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (มปป.). ค่านิยม. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา ค่านิยมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- นื้ออน กลิ่นรัตน์. (2526). ค่านิยมของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2523). รายงานผลการวิจัยเรื่องค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร. (2535). การวิเคราะห์เส้นทางโดยดัลลิสเรล : สถิติสำหรับนักวิจัยทางวิทยาศาสตร์และสังคมและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2520). การสอนค่านิยม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

- พเยาว์ ฤทธิแพทย์. (2542). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ เครือแก้ว. (2513). ลักษณะสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: เลียวเซียงจงเจริญการพิมพ์.
- มาลินี วงษ์สิทธิ์. (2535). ทัศนคติต่อค่านิยมเกี่ยวกับครอบครัวในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธนา พูนทอง. (2521). ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รัชนิกร เศรษฐ์. (2532). โครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ศาสนา.
- เรณู โรจนะสิริ. (2518). ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล. (2514). มโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา พุ่มพวง. (2514). ความคิดเห็นของคนไทยเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาทีศย์ อุดอามาตย์. (2524). ค่านิยมเกี่ยวกับการสมรสของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2540). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพรกานต์พับลิเคชั่น จำกัด.
- ศูนย์ประสานงานและปฏิบัติการของระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา(ศสข.) (2535). ดัชนีและข้อมูลพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. (2524.). ทัศนคติในแง่จิตวิทยา. วารสารการวัดผลการศึกษา 3(กันยายน-ธันวาคม) : 1-6.
- สนธิ สมัครการ. (2525). ค่านิยมกับการพัฒนาประเทศ. คำบรรยายและอภิปรายการฝึกอบรมวิทยากรอำนวยการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. (2526). จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2514). การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิตยา.
- สาโรช บัวศรี. (2526). จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา.
- สุทธิชัย ไกรคุณากร และคณะ. (2517). สังคมไทยกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทรী โคมิน และสนิท สัมครการ (2522). ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย : เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัชรา สุภาพ. (2537). สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครั้ว ศาสนา ประเพณี. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ. (2514). การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสในสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ ภัทธรรม. (2532). พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อาชวัน วายนนท์. (2520). จากนโยบายสู่การปฏิบัติ : ข้อคิดจากการผ่าตัดกรมตำรวจ. พัฒนบริหารศาสตร์ 1(มกราคม).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2517). ค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทุมพร (ทองอุไทย)จามรมาน. (2532). วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Best, J. W. (1970). Statistic for the Social Sciences. New York: Holt Rinchart and Winston.
- Burch, J. G., Jr., Strater, F. R. and Drudnitski, G. (1979). Information System : Theory and Practice. New York: John Wilsy & Sons.
- Davies, P. (1972). The American Heritage Dictionary of the English Language. New York: American Heritage Publishing.
- Dewey, J. (1970). Studies in Logical Theory and Theory of Valuation. Now York: The Free Press.

- Good, C.V. (1973). Dictionary of Education. 3rd ed., New York : Mc Graw-Hill Book.
- Hault, T. F. (1969). Dictionary of Modern Sociology. Little Adams and Co.
- Johnstone, J. N. (1981). Indicators of Education Systems. London: The Anchor Press
- Joreskog, K. G., and Sorbom, D. (1989). LISREL 7: A Guide to the Program and Application. Chicago: Scientific Software.
- Kerlinger, F. N. (1973). Foundation of Behavioral Research. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Norman, H. N. and others. (1975). Statistical Package for the Social Science. Mc. Graw-Hill.
- Rokeach, M. (1968). Belief Attitudes and Values. San Francisco : Jassey Bass.
- Sutton, L. J. (1962). Problem of Polics and Administration in Thailand. Bloomington : Indiana University.
- Water, D. (1995). Quantitative Method for Business. Addison-Wesleg Publishing.
- Williams, R. M. (1968). Values. In E. Sills (Ed.). International Encyclopedia of the Social Science. New York : Macmillan.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในการตรวจแก้ไขปรับปรุง พิจารณาความตรงของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. ดิน ปรัชญพฤทธิ
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ศาสตราจารย์ อุ๋นตา นพคุณ
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สัจญา สัจญาวิวัฒน์
อาจารย์พิเศษประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นายสีมา สีมานนท์
รองเลขาธิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุทธนา พูนทอง
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม ๐๓๐๒(๒๗๐๐.๑๕๑)/๑๗๐๖

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๕ เมษายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน เจ้ากรรมการขนส่งทางบก สังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๒. รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ วจิตศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวม ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอความร่วมมือในการขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการหน่วยงานในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานของท่านได้โปรดออกหนังสือถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอให้ นายเกียรติศักดิ์ วจิตศิริ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

/ ๕๐๓๕๖ นิ่มนวล

(รองศาสตราจารย์ ดร.เริงรัชนี นิ่มนวล)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา (ระดับบัณฑิตศึกษา)

โทร. ๒๑๔๒๖๔๒



ภาคผนวก ค.

แบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เรียน ท่านข้าราชการ

ด้วยกระผม นายเกียรติศักดิ์ วจิศิริ และนางสาวเพ็ญวดี ฤทธิแพทย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การหาตัวบ่งชี้รวมของค่านิยมความมีอาวูโส" และเรื่อง "การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวูโสของข้าราชการไทย" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา อุทัยรัตน์ เป็นที่ปรึกษาร่วม ซึ่งอยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล ในฐานะที่ท่านได้รับเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ จากการตอบคำถามในครั้งนี้ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกตอนจักเป็นพระคุณยิ่ง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

นายเกียรติศักดิ์ วจิศิริ

นางสาวเพ็ญวดี ฤทธิแพทย์

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง ค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะรวบรวมความคิดเห็นของท่านที่มีต่อระบบอาวุโส ซึ่งถือว่าเป็นค่านิยมที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของสังคมไทย เป็นสิ่งที่เรายึดถือปฏิบัติกันมาช้านาน โดยที่ในแบบสอบถามนี้ จะไม่มีคำตอบของข้อความใดที่แสดงว่าตอบถูกหรือตอบผิด การวิจัยนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานราชการใด ๆ ทั้งสิ้น คำตอบต่าง ๆ จึงเป็นข้อคิดเห็นที่ท่านจะแสดงออกได้อย่างเสรี ไม่จำเป็นต้องจำว่าเป็นคำตอบที่ท่านจะเลือกตอบนั้น จะต้องให้ถูกต้องกับหลักการ ทฤษฎี หลักวิชาการ หรือจะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประเพณีการบริหารใด ๆ ทั้งสิ้น ความเห็นของตัวเองท่านเองเป็นหลักสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทยต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดทำให้ครบทุกข้อทั้ง 2 ตอนด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส

แบบสอบถามตอนนี้มีคำตอบไว้ให้ท่านเลือกข้อความในแต่ละข้อ ไม่มีคำตอบใดที่แสดงว่าตอบผิดหรือถูก คำตอบที่มีไว้ให้เลือกเป็นเพียงการแสดงน้ำหนักของความคิดเห็นที่มีต่อข้อความนั้น ๆ ให้ท่านเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นในข้อความแต่ละข้อ และแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

- มากที่สุด หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ และท่านจะต้องนำไปประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติการใดๆเสมอ
- มาก หมายความว่า เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ และท่านคิดว่าควรจะไปประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติการใดๆเสมอ
- ปานกลาง หมายความว่า ไม่แน่ใจที่จะตัดสินใจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ และท่านอาจจะนำไปประกอบการพิจารณาหรือไม่ก็ได้ในการปฏิบัติการใดๆ ก็ตาม
- น้อย หมายความว่า ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ และท่านคิดว่าไม่ควรจะไปประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติการใดๆ ก็ตาม
- น้อยที่สุด หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ และท่านคิดว่าจะไม่นำไปประกอบการพิจารณาเลยในการปฏิบัติการใดๆ ก็ตาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าราชการทุกคนจะต้องมีระเบียบวินัย การโต้แย้งผู้บังคับบัญชาหรือทักท้วงผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ.....					
2. บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบัน ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน ปกติจะได้รับการเกรงใจและได้รับการเอาใจใส่มากกว่าผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน.....					
3. ในการปฏิบัติการใด ๆ เราควรเลือกที่จะเชื่อฟังความคิดเห็นของผู้ชำนาญเฉพาะสาขา.....					
4. เมื่อมีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใด ควรจะปรึกษาหารือ หรือสอบถามความเห็นจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก่อน.....					
5. ผู้ที่มีฐานะดีทำให้เป็นยาเเกรงของคนทั่วไปด้วย.....					
6. ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต่ำลง.....					
7. ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านหนึ่งด้านใดมากกว่าผู้อื่น ควรมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานในด้านนั้น.....					
8. ในการกำหนดแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่ง เพื่อการส่งเสริม เพื่อการปูนบำเหน็จ หรือเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการไทยนั้น ควรพิจารณาจากองค์ประกอบด้าน "ใครทำงานมานานกว่ากัน" เป็นสำคัญ.....					
9. การใช้โทรศัพท์ติดต่อปรึกษาหารือกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ.....					
10. บุคคลที่เกิดในตระกูลที่มีชื่อเสียงซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในเรื่องความรู้ความสามารถหรือความซื่อสัตย์สุจริตมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับบรรพบุรุษ.....					
11. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นอย่างดี ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในสาขานั้น.....					
12. ข้าราชการที่มีฐานะดีก็มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้มากกว่าข้าราชการที่มีฐานะยากจน.....					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. คนที่มีพรรคพวกมากจะเป็นบุคคลที่ได้รับความเกรงใจและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่.....
14. ข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจหรือยศศักดิ์ในปัจจุบัน มักจะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป.....
15. ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีนี้ ควรจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น.....
16. คนที่มีความรู้หรือผ่านการศึกษอบรมจากสถาบันการศึกษาในชั้นที่สูงมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าผู้อื่น.....
17. บุคคลผู้มีกำเนิดเกี่ยวข้องกับ สืบเชื้อสาย สืบสายพระวงศ์ หรือเป็นบุคคลที่มาจากตระกูลเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง ย่อมจะได้รับการนับหน้าถือตา หรือได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น.....
18. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา.....
19. ในการปฏิบัติกรใด ๆ เราควรจะทำตามความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าเสมอ.....
20. ผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนานกว่าผู้อื่น จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากกว่าผู้อื่น.....
21. คนสูงอายุมักจะเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า.....
22. ท่านจะไม่รับปากใจเชื่อถ้าหากว่าผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือแก่ท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด.....
23. ท่านรู้สึกชื่นชมผู้ที่มีความสุขุม ละเอียดยรอบคอบ.....
24. เราควรให้ความเคารพเชื่อฟังและยอมรับนับถือแก่ผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ.....
25. ความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการผ่านงานนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน.....
26. วุฒิทางการศึกษาหรือตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ.....

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในวงราชการ จะสามารถติดต่อราชการด้วยความสะดวกรวดเร็วกว่าบุคคลอื่น.....
28. ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า " มั่งมีเป็นคน ยากจนเป็นหมา ".....
29. ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องของความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว.....
30. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงหรือมีตำแหน่งทางวิชาการมักจะได้รับ ความเชื่อถือ มีสิทธิมีเสียงในการออกความเห็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น.....
31. การที่เรายอมรับนับถือผู้ที่เคยช่วยอบรมสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี.....
32. ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของบุคคล.....
33. ผู้ที่มีฐานะร่ำรวยมักจะได้รับ ความเชื่อถือ และสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่.....
34. คำกล่าวที่ว่า "เดินตามผู้ใหญ่หมาไม่กัด" "ผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน" หรือ "ผู้ใหญ่กินข้าวสุกมาก่อน" ยังคงใช้ได้ดีในสังคมไทย.....
35. ปัจจุบันวุฒิทางการศึกษาที่สูงไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน.....
36. การได้เทียบกับบุคคลที่เคยชี้แนะหรือสั่งสอนเราในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ.....
37. เราควรเชื่อฟัง ทำตามความต้องการและความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ.....
38. ผู้ที่ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมมาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ย่อมเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในงานด้านนั้น ๆ มากกว่าผู้อื่น.....

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39. ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้น เมื่อคุณสมบัติในด้านอื่นทัดเทียมกันแล้ว ควรพิจารณาจากผู้ที่อายุน้อยกว่า.....
40. ในการปฏิบัติภารกิจ ใด ๆ ท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นมาก่อนท่านด้วยความมั่นใจ เพราะเป็นผู้ที่เคยผ่านงานในด้านนั้นมาแล้ว.....
41. ท่านอยากมีท่าทางและพูดจาเหมือนผู้ใหญ่ที่ท่านนับถือ.....
42. “แมวไม่อยู่หนูเรjing แมวมาหลังคาเปิง” เป็นคำกล่าวที่ใช้ได้ดีกับการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน.....
43. บุคคลที่ควรจะได้รับ การแต่งตั้งให้เป็นอธิบดีในกรมใดกรมหนึ่ง ควรจะมีอายุประมาณ 50 ปี.....
44. ความคิดเห็นของผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งเราไม่ถนัด ถือเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องรับฟัง.....
45. คนที่มีพรรคพวกมากก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการได้เป็นอย่างดี.....
46. ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้นมีความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการที่เป็นบุตรหลานของผู้ที่มีชื่อเสียงกับข้าราชการธรรมดา.....
47. ในการปฏิบัติราชการ ท่านคิดว่า การที่จะดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น.....
48. การที่เราได้รับความช่วยเหลืออย่างดีในการปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นเรื่องของหน้าที่ ไม่ใช่เรื่องของคุณคุณ.....
49. คนที่มีความรู้สูง ๆ หรือมีวุฒิทางการศึกษาสูง ๆ ย่อมเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ดีกว่าผู้อื่น.....
50. ผู้ที่ฐานะร่ำรวยสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย.....
51. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่เขาชำนาญมักจะจ่ายงานให้แก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลได้ดีกว่า.....
52. เราควรให้ความเคารพนับถือแก่ผู้ที่เคยให้ความช่วยเหลือเรา.....

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
53. สิ่งที่ผ่านมาการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านจะปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อแม้.....
54. ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักอดทนอดกลั้น เป็นบุคคลที่น่าเอาแบบอย่าง.....
55. ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ท่านคิดว่าควรใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา.....
56. เราควรจะให้ความเคารพเชื่อฟังและยอมรับนับถือแต่เฉพาะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเราเท่านั้น.....
57. ไม่ควรเอาเรื่องของบุญคุณมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน.....
58. บุตรหลานของผู้ที่มีอำนาจ มียศศักดิ์ในปัจจุบันมักจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น.....
59. สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีสัมมาคารวะแก่ผู้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า “เราควรอ่อนน้อมผู้ใหญ่จะได้เจริญ”.....
60. การมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้เป็นที่รู้จักและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดี.....

ตอนที่ 2

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่านหรือเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ (เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)..... ปี
- ศาสนา พุทธ คริสต์ อิสลาม อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- สถานภาพการสมรสของท่าน คือ
 โสด แต่งงาน หย่า หม้าย แยกกันอยู่
- ท่านมีบุตรธิดา จำนวน.....คน
- จำนวนผู้ที่ท่านต้องอุปการะเลี้ยงดู นอกจากบุตร / ธิดา จำนวน.....คน

7. อาชีพบิดาของท่าน (ปัจจุบัน / ที่เคย) คือ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ทหาร ยศ..... | <input type="checkbox"/> เกษตรกร |
| <input type="checkbox"/> ตำรวจ ยศ..... | <input type="checkbox"/> ทำงานบริษัทหรือธุรกิจเอกชนตำแหน่ง..... |
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการพลเรือน ระดับ..... | <input type="checkbox"/> อาชีพอื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

8. อาชีพมารดาของท่าน (ปัจจุบัน / ที่เคย) คือ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ทหาร ยศ..... | <input type="checkbox"/> เกษตรกร |
| <input type="checkbox"/> ตำรวจ ยศ..... | <input type="checkbox"/> ทำงานบริษัทหรือธุรกิจเอกชน ตำแหน่ง..... |
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการพลเรือน ระดับ..... | <input type="checkbox"/> อาชีพอื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

9. ก่อนเข้ารับราชการ ท่านเคยได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในประเทศหรือไม่

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
|------------------------------|---------------------------------|

10. ก่อนเข้ารับราชการ ท่านเคยได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศหรือไม่

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
|------------------------------|---------------------------------|

11. หลังเข้ารับราชการ ท่านเคยได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในประเทศหรือไม่

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
|------------------------------|---------------------------------|

12. หลังเข้ารับราชการ ท่านเคยได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในประเทศหรือไม่

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
|------------------------------|---------------------------------|

13. วุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของท่าน

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ทางด้าน..... |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทางด้าน..... |
| <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรบัณฑิต ทางด้าน..... |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท ทางด้าน..... |
| <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรชั้นสูง ทางด้าน..... |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก ทางด้าน..... |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

14. ความรู้พิเศษ (ที่ใช้งานได้) ของท่าน คือ (ตอบได้หลายข้อ)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> ภาษาต่างประเทศ โปรดระบุ..... |
| <input type="checkbox"/> งานช่าง โปรดระบุ..... |
| <input type="checkbox"/> คอมพิวเตอร์ โปรดระบุ..... |
| <input type="checkbox"/> ศิลปะ การแสดง ดนตรี โปรดระบุ..... |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

15. หน่วยงานต้นสังกัดของท่าน

- กระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย
 กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข

16. ตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบันของท่าน คือ

- ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า
 หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า หัวหน้าแผนก
 ประจำแผนก อื่นๆ โปรดระบุ.....

17. รายได้รวมของครอบครัว(รวมของคู่สมรสและรายได้จากด้านอื่น ถ้ามี) ต่อเดือน ประมาณ.....

18. ปัจจุบันท่านเป็นข้าราชการระดับ (ซี).....

19. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการทั้งหมด (เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี).....ปี

คำชี้แจง รายการข้างล่างนี้ประกอบด้วยคำ หรือ วลีที่แสดงคุณลักษณะเป็นคู่ๆ ที่มีความหมายตรงกันข้าม

ให้ท่านกาเครื่องหมาย X ทับตัวเลขที่คิดว่าตรงกับลักษณะของท่าน

ตัวอย่าง ข้อ 0. ชยัน 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 เกียจคร้าน

ถ้าท่านเห็นว่าบุคลิกของท่านมีลักษณะไม่ชัดเจนไปในทิศทางใด ก็กาเครื่องหมายทับหมายเลข 4 แต่ถ้าเห็นว่าบุคลิกภาพของท่านค่อนข้างไปทางชยัน ก็กาเครื่องหมายทับหมายเลข 5 หรือ 6 หรือ 7 แล้วแต่ระดับความมากน้อยของความชยัน ในทางกลับกัน ถ้าบุคลิกภาพของท่านมีลักษณะเกียจคร้าน ก็กาเครื่องหมายทับหมายเลข 3 หรือ 2 หรือ 1 แล้วแต่ระดับความมากน้อย โดยมีความหมายของระดับที่ประเมิน ดังนี้

7 = มากที่สุด 6 = ค่อนข้างมาก 5 = มาก 4 = ปานกลาง

3 = น้อย 2 = ค่อนข้างน้อย 1 = น้อยที่สุด

โปรดกาเครื่องหมาย X ทับตัวเลขที่ตรงกับลักษณะของท่าน

- | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------|
| 1. อารมณ์มั่นคง | 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 | อารมณ์อ่อนไหวง่าย |
| 2. มีลักษณะผู้นำ | 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 | ขาดลักษณะผู้นำ |
| 3. ละเอียดรอบคอบ สุขุม | 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 | เดินเลื้อ ไม่รอบคอบ |
| 4. โสภาปราศรัย | 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 | มีท่าทางไม่เป็นมิตร |
| 5. มีมนุษยสัมพันธ์ | 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 | ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ |

❖ กราบขอพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาให้ ❖



ภาคผนวก ง.

ผลการวิเคราะห์ห้องค้ปรกอบเชิงสำรวจ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
V01	.409	.288
V02	.447	.320
V03	.255	.104
V04	.357	.241
V05	.500	.393
V06	.210	7.336E-02
V07	.344	.154
V08	.307	.177
V09	.280	.151
V10	.325	.235
V11	.355	.149
V12	.511	.409
V13	.611	.490
V14	.593	.455
V15	.346	.225
V16	.428	.268
V17	.516	.406
V18	.388	.280
V19	.449	.355
V20	.453	.307
V21	.417	.285
V22	.315	.160
V23	.432	.333
V24	.403	.307
V25	.259	3.721E-02
V26	.349	.221
V27	.427	.297
V28	.296	.193
V29	.239	2.792E-02
V30	.446	.285
V31	.430	.316
V32	.256	4.628E-02
V33	.529	.461
V34	.355	.233
V35	.246	5.178E-02
V36	.383	.227
V37	.447	.347
V38	.384	.254
V39	.299	.143
V40	.396	.309
V41	.316	.141
V42	.371	.184
V43	.324	.154
V44	.366	.278
V45	.455	.340

Communalities

	Initial	Extraction
V46	.215	7.506E-02
V47	.430	.298
V48	.232	2.532E-02
V49	.354	.165
V50	.560	.426
V51	.367	.236
V52	.359	.255
V53	.426	.279
V54	.418	.311
V55	.435	.331
V56	.305	.141
V57	.217	4.979E-02
V58	.457	.346
V59	.429	.298
V60	.418	.257

Extraction Method: Image Factoring.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.778	17.963	17.963
2	3.938	6.563	24.526
3	3.149	5.249	29.775
4	2.028	3.380	33.155
5	1.668	2.780	35.935
6	1.511	2.519	38.454
7	1.417	2.361	40.815
8	1.351	2.251	43.066
9	1.311	2.185	45.251
10	1.262	2.104	47.355
11	1.224	2.041	49.396
12	1.123	1.872	51.268
13	1.107	1.845	53.112
14	1.071	1.784	54.897
15	.999	1.666	56.563
16	.982	1.637	58.200
17	.968	1.613	59.812
18	.924	1.541	61.353
19	.906	1.510	62.863
20	.880	1.467	64.331
21	.854	1.423	65.754
22	.834	1.390	67.144
23	.816	1.360	68.504
24	.788	1.313	69.817
25	.774	1.289	71.107
26	.760	1.267	72.373
27	.746	1.244	73.617
28	.727	1.212	74.829
29	.698	1.163	75.992
30	.686	1.144	77.136
31	.661	1.102	78.238
32	.648	1.080	79.318
33	.643	1.071	80.390
34	.621	1.035	81.425
35	.599	.998	82.423
36	.580	.967	83.390
37	.559	.932	84.322
38	.551	.919	85.240
39	.540	.901	86.141
40	.530	.884	87.025
41	.522	.871	87.895
42	.498	.830	88.725
43	.492	.821	89.546
44	.479	.798	90.343
45	.459	.766	91.109

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
46	.455	.759	91.868
47	.430	.717	92.586
48	.423	.705	93.291
49	.406	.676	93.967
50	.389	.649	94.616
51	.378	.630	95.246
52	.372	.620	95.866
53	.370	.617	96.483
54	.354	.589	97.072
55	.336	.560	97.632
56	.330	.550	98.183
57	.312	.521	98.703
58	.278	.463	99.166
59	.274	.457	99.623
60	.226	.377	100.000

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Total Variance Explained

Factor	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.620	16.034	16.034
2	2.924	4.874	20.908
3	2.061	3.434	24.342
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			

Total Variance Explained

Factor	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.295	8.825	8.825
2	5.037	8.395	17.221
3	4.273	7.121	24.342
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
V33	.653	.182	3.359E-02
V13	.648	.242	.107
V50	.640	.130	6.255E-03
V14	.607	.269	.118
V12	.589	.245	4.534E-02
V05	.583	.201	.109
V58	.582	-2.663E-03	9.060E-02
V45	.550	8.153E-02	.175
V02	.541	.153	6.075E-02
V17	.534	.292	.187
V47	.527	.135	4.835E-02
V28	.419	.127	3.309E-02
V30	.390	.189	.312
V27	.375	.135	.372
V42	.335	5.219E-02	.263
V43	.269	.264	.111
V06	-.263	2.081E-02	-6.013E-02
V46	.219	-.158	4.775E-02
V19	.133	.580	2.024E-02
V37	.112	.578	2.229E-02
V01	6.824E-02	.532	-1.124E-02
V20	9.558E-02	.532	.120
V18	9.321E-02	.492	.173
V21	.157	.481	.171
V40	5.242E-02	.460	.307
V15	.165	.440	6.347E-02
V53	6.843E-02	.439	.286
V36	.118	.434	.159
V38	.101	.390	.302
V08	.145	.387	8.047E-02
V49	9.816E-02	.377	.115
V04	5.364E-02	.373	.315
V34	.220	.360	.233
V10	.322	.351	9.328E-02
V09	.121	.350	.118
V56	8.255E-02	-.313	.191
V16	.292	.312	.293
V39	5.517E-02	.275	.254
V03	2.000E-02	.235	.218
V35	-.150	-.162	5.602E-02
V23	2.688E-02	7.717E-02	.572
V55	6.680E-02	1.359E-02	.572
V54	6.677E-02	4.439E-02	.552
V31	7.488E-02	.138	.540
V44	5.257E-02	7.236E-02	.519
V60	.218	.100	.446
V52	7.245E-02	.228	.445

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
V24	1.824E-02	.383	.400
V11	4.158E-02	.125	.363
V26	.135	.275	.357
V51	.163	.295	.350
V59	.301	.292	.349
V22	.107	.193	.333
V07	.102	.222	.307
V41	.138	.185	.296
V57	6.901E-02	-2.326E-02	-.211
V32	-3.560E-02	2.908E-02	-.210
V25	-1.490E-03	6.199E-02	-.183
V29	-8.065E-02	7.350E-02	-.127
V48	-3.561E-02	-.102	-.117

Extraction Method: Image Factoring.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser
 Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Factor Transformation Matrix

Factor	1	2	3
1	.661	.596	.456
2	-.704	.283	.651
3	-.259	.752	-.607

Extraction Method: Image Factoring.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser
 Normalization.

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ.

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 1/28/ 0
TIME: 12:43

DOS L I S R E L 8.10

BY

KARL G JORESKOG AND DAG SORBOM

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
1525 East 53rd Street - Suite 530
Chicago, Illinois 60615, U.S.A.
Voice: (800)247-6113, (312)684-4920, Fax: (312)684-4979
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-93.
Partial copyright by Microsoft Corp., 1993 and Media Cybernetics Inc., 1993.
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file C:\CFA.INP:

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)
DA NI=23 NO=607 MA=KM
LA
V02 V05 V12 V13 V14 V17 V33 V45 V47 V50 V58 V01 V18 V19 V20 V21 V37 V40 V23
V31 V44 V54 V55
KM
1.000
0.437 1.000
0.361 0.460 1.000
0.333 0.472 0.616 1.000
0.408 0.378 0.448 0.557 1.00
0.312 0.352 0.386 0.448 0.542 1.000
0.324 0.466 0.494 0.486 0.440 0.404 1.000
0.273 0.326 0.366 0.445 0.410 0.301 0.415 1.000
0.240 0.300 0.435 0.332 0.361 0.327 0.373 0.359 1.000
0.333 0.375 0.477 0.419 0.431 0.397 0.473 0.446 0.482 1.000
0.390 0.376 0.384 0.406 0.415 0.314 0.434 0.455 0.402 0.537 1.000
0.059 0.080 0.090 0.108 0.142 0.183 0.116 0.063 0.064 0.051 0.027
1.000
0.043 0.060 0.134 0.102 0.137 0.242 0.119 0.108 0.132 0.106 0.170
0.294 1.000
0.030 0.157 0.130 0.104 0.101 0.203 0.263 0.087 0.117 0.223 0.088
0.308 0.284 1.000
0.087 0.130 0.153 0.236 0.230 0.297 0.233 0.136 0.184 0.279 0.204
0.272 0.200 0.342 1.000
0.068 0.045 0.125 0.135 0.103 0.190 0.167 0.065 0.125 0.178 0.150
0.217 0.191 0.287 0.429 1.000
0.047 0.120 0.113 0.109 0.153 0.198 0.215 0.048 0.087 0.132 0.152
0.389 0.284 0.476 0.378 0.319 1.000
0.039 0.068 0.099 0.106 0.113 0.209 0.134 0.140 0.111 0.157 0.164
0.220 0.167 0.259 0.349 0.312 0.311 1.000
-0.004 -0.098 0.002 0.071 0.058 0.110 0.021 0.095 0.039 0.026 0.022
0.006 0.051 -0.020 0.107 0.196 -0.044 0.253 1.000
0.048 -0.036 0.070 0.111 0.061 0.146 0.054 0.098 0.060 0.085 0.096
0.021 0.162 0.004 0.127 0.190 0.092 0.270 0.381 1.000
0.019 -0.057 -0.026 0.024 0.006 0.061 -0.030 0.131 0.035 0.021 0.036
-0.016 0.052 -0.045 0.008 0.144 -0.056 0.268 0.357 0.373 1.000
0.076 0.038 0.079 0.134 0.125 0.132 0.034 0.165 0.090 0.084 0.081
0.041 0.061 -0.014 0.084 0.121 -0.019 0.244 0.404 0.345 0.354 1.000
0.066 -0.018 0.041 0.075 0.088 0.092 0.029 0.126 0.136 0.101 0.091
-0.021 0.082 -0.018 -0.016 0.146 -0.032 0.197 0.421 0.339 0.359 0.510
1.000
ME
3.61 3.13 2.93 3.39 3.53 3.57 2.98 3.62 3.17 3.02 3.47 3.06 3.54 2.75 3.37
3.39 2.69 3.57 4.25 4.20 4.08 4.32 4.27
SD
1.09 1.09 1.23 1.10 1.08 0.97 1.09 0.97 1.03 1.03 1.11 1.17 0.99 0.85 0.95
0.92 0.90 0.80 0.70 0.69 0.70 0.72 0.73
MO NY=23 NE=3 NK=1 LY=FU,FI TE=SY,FI PS=SY,FI GA=FU,FI BE=SY,FI

FR LY 1 1 LY 2 1 LY 3 1 LY 4 1 LY 5 1 LY 6 1 LY 7 1 LY 8 1 LY 9 1 C
 LY 10 1 LY 11 1 LY 12 2 LY 13 2 LY 14 2 LY 15 2 LY 16 2 LY 17 2 C
 LY 18 2 LY 19 3 LY 20 3 LY 21 3 LY 22 3 LY 23 3 C
 TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 C
 TE 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16 C
 TE 17 17 TE 18 18 TE 19 19 TE 20 20 TE 21 21 TE 22 22 TE 23 23 C
 PS 1 1 PS 2 2 PS 3 3 C
 GA 1 1 GA 2 1 GA 3 1 C
 TE 2 1 TE 4 3 TE 5 4 TE 6 5 TE 9 4 TE 10 4 TE 11 3 TE 10 9 TE 11 8 C
 TE 11 10 TE 14 7 TE 16 15 TE 17 14 TE 5 1 TE 11 1 TE 14 10 TE 21 18 C
 TE 8 3 TE 13 6 TE 19 2 TE 17 7 TE 17 12 TE 15 10 TE 13 12 TE 21 8 C
 TE 23 15 TE 19 18 TE 23 22 TE 14 13 TE 20 13 TE 20 14 TE 19 16 TE 21 16 C
 TE TE 19 17 TE 20 17 TE 20 18 TE 22 18 TE 23 9 TE 17 11 TE 13 11 C
 TE 12 11 TE 14 12 TE 14 2 TE 20 2 TE 15 3 TE 6 4 TE 11 4 TE 15 4 TE 8 6 C
 TE 11 6 TE 7 2 TE 4 2 TE 17 13
 LE
 BACK QUALIFIC CHARACT
 LK
 SENIOR
 OU SE TV RS MR FS MI SC AD=OFF

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

NUMBER OF INPUT VARIABLES 23
 NUMBER OF Y - VARIABLES 23
 NUMBER OF X - VARIABLES 0
 NUMBER OF ETA - VARIABLES 3
 NUMBER OF KSI - VARIABLES 1
 NUMBER OF OBSERVATIONS 607

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	1.00					
V05	.44	1.00				
V12	.36	.46	1.00			
V13	.33	.47	.62	1.00		
V14	.41	.38	.45	.56	1.00	
V17	.31	.35	.39	.45	.54	1.00
V33	.32	.47	.49	.49	.44	.40
V45	.27	.33	.37	.45	.41	.30
V47	.24	.30	.44	.33	.36	.33
V50	.33	.38	.48	.42	.43	.40
V58	.39	.38	.38	.41	.42	.31
V01	.06	.08	.09	.11	.14	.18
V18	.04	.06	.13	.10	.14	.24
V19	.03	.16	.13	.10	.10	.20
V20	.09	.13	.15	.24	.23	.30
V21	.07	.05	.13	.14	.10	.19
V37	.05	.12	.11	.11	.15	.20
V40	.04	.07	.10	.11	.11	.21
V23	.00	-.10	.00	.07	.06	.11
V31	.05	-.04	.07	.11	.06	.15
V44	.02	-.06	-.03	.02	.01	.06
V54	.08	.04	.08	.13	.13	.13
V55	.07	-.02	.04	.08	.09	.09

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	1.00					
V45	.42	1.00				
V47	.37	.36	1.00			
V50	.47	.45	.48	1.00		
V58	.43	.46	.40	.54	1.00	
V01	.12	.06	.06	.05	.03	1.00
V18	.12	.11	.13	.11	.17	.29
V19	.26	.09	.12	.22	.09	.31
V20	.23	.14	.18	.28	.20	.27

V21	.17	.07	.13	.18	.15	.22
V37	.22	.05	.09	.13	.15	.39
V40	.13	.14	.11	.16	.16	.22
V23	.02	.10	.04	.03	.02	.01
V31	.05	.10	.06	.09	.10	.02
V44	-.03	.13	.04	.02	.04	-.02
V54	.03	.17	.09	.08	.08	.04
V55	.03	.13	.14	.10	.09	-.02

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	1.00					
V19	.28	1.00				
V20	.20	.34	1.00			
V21	.19	.29	.43	1.00		
V37	.28	.48	.38	.32	1.00	
V40	.17	.26	.35	.31	.31	1.00
V23	.05	-.02	.11	.20	-.04	.25
V31	.16	.00	.13	.19	.09	.27
V44	.05	-.05	.01	.14	-.06	.27
V54	.06	-.01	.08	.12	-.02	.24
V55	.08	-.02	-.02	.15	-.03	.20

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	1.00				
V31	.38	1.00			
V44	.36	.37	1.00		
V54	.40	.35	.35	1.00	
V55	.42	.34	.36	.51	1.00

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

PARAMETER SPECIFICATIONS

LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
V02	0	0	0
V05	1	0	0
V12	2	0	0
V13	3	0	0
V14	4	0	0
V17	5	0	0
V33	6	0	0
V45	7	0	0
V47	8	0	0
V50	9	0	0
V58	10	0	0
V01	0	0	0
V18	0	11	0
V19	0	12	0
V20	0	13	0
V21	0	14	0
V37	0	15	0
V40	0	16	0
V23	0	0	0
V31	0	0	17
V44	0	0	18
V54	0	0	19
V55	0	0	20

GAMMA

SENIOR

BACK 21

QUALIFIC 22
CHARACT 23

PSI

BACK	QUALIFIC	CHARACT
-----	-----	-----
24	25	26

THETA-EPS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
V02	27					
V05	28	29				
V12	0	0	30			
V13	0	31	32	33		
V14	34	0	0	35	36	
V17	0	0	0	37	38	39
V33	0	40	0	0	0	0
V45	0	0	42	0	0	43
V47	0	0	0	45	0	0
V50	0	0	0	47	0	0
V58	50	0	51	52	0	53
V01	0	0	0	0	0	0
V18	0	0	0	0	0	59
V19	0	63	0	0	0	0
V20	0	0	69	70	0	0
V21	0	0	0	0	0	0
V37	0	0	0	0	0	0
V40	0	0	0	0	0	0
V23	0	82	0	0	0	0
V31	0	87	0	0	0	0
V44	0	0	0	0	0	0
V54	0	0	0	0	0	0
V55	0	0	0	0	0	0

THETA-EPS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
V33	41					
V45	0	44				
V47	0	0	46			
V50	0	0	48	49		
V58	0	54	0	55	56	
V01	0	0	0	0	57	58
V18	0	0	0	0	60	61
V19	64	0	0	65	0	66
V20	0	0	0	71	0	0
V21	0	0	0	0	0	0
V37	75	0	0	0	76	77
V40	0	0	0	0	0	0
V23	0	0	0	0	0	0
V31	0	0	0	0	0	0
V44	0	93	0	0	0	0
V54	0	0	0	0	0	0
V55	0	0	99	0	0	0

THETA-EPS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
V18	62					
V19	67	68				
V20	0	0	72			
V21	0	0	73	74		
V37	78	79	0	0	80	
V40	0	0	0	0	0	81
V23	0	0	0	83	84	85
V31	88	89	0	0	90	91
V44	0	0	0	94	0	95
V54	0	0	0	0	0	97
V55	0	0	100	0	0	0

THETA-EPS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	86				
V31	0	92			
V44	0	0	96		
V54	0	0	0	98	
V55	0	0	0	101	102

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

Number of Iterations = 47

LISREL ESTIMATES (MAXIMUM LIKELIHOOD)

LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
V02	.47 (.05) 8.75	--	--
V05	.57 (.06) 9.74	--	--
V12	.72 (.07) 10.81	--	--
V13	.71 (.07) 10.56	--	--
V14	.64 (.06) 10.41	--	--
V17	.58 (.06) 9.81	--	--
V33	.68 (.06) 10.89	--	--
V45	.63 (.06) 10.30	--	--
V47	.57 (.06) 9.91	--	--
V50	.68 (.06) 10.84	--	--
V58	.66 (.06) 10.30	--	--
V01	--	.38 (.08) 4.71	--
V18	--	.29 (.07) 4.24	--

V19	--	.48 (.09) 5.10	--
V20	--	.70 (.13) 5.27	--
V21	--	.59 (.11) 5.12	--
V37	--	.52 (.10) 5.19	--
V40	--	.56 (.10) 5.38	--
V23	--	--	.61 (.04) 13.71
V31	--	--	.57 (.04) 12.68
V44	--	--	.53 (.04) 11.90
V54	--	--	.60 (.05) 12.66
V55	--	--	.59 (.05) 12.45

GAMMA

	SENIOR
BACK	.56 (.14) 4.00
QUALIFIC	.72 (.24) 2.96
CHARACT	.31 (.07) 4.20

COVARIANCE MATRIX OF ETA AND KSI

	BACK	QUALIFIC	CHARACT	SENIOR
BACK	1.00			
QUALIFIC	.40	1.00		
CHARACT	.17	.22	1.00	
SENIOR	.56	.72	.31	1.00

PHI

SENIOR
1.00

PSI

BACK	QUALIFIC	CHARACT
.69	.48	.90

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR STRUCTURAL EQUATIONS

BACK	QUALIFIC	CHARACT
.31	.52	.10

THETA-EPS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	.77 (.05) 16.64					
V05	.16 (.03) 5.34	.67 (.04) 16.07				
V12	--	--	.49 (.04) 13.40			
V13	--	.06 (.02) 2.32	.11 (.03) 3.76	.50 (.04) 12.04		
V14	.10 (.03) 3.72	--	--	.10 (.03) 3.85	.59 (.04) 15.49	
V17	--	--	--	.03 (.03) 1.21	.16 (.03) 5.25	.65 (.04) 15.34
V33	--	.07 (.03) 2.64	--	--	--	--
V45	--	--	-.09 (.03) -3.40	--	--	-.08 (.03) -2.84
V47	--	--	--	-.07 (.03) -2.88	--	--
V50	--	--	--	-.06 (.03) -2.28	--	--
V58	.08 (.03) 2.99	--	-.10 (.03) -3.65	-.06 (.03) -2.15	--	-.08 (.03) -3.02
V01	--	--	--	--	--	--
V18	--	--	--	--	--	.09 (.03) 2.89
V19	--	.07 (.03) 2.63	--	--	--	--
V20	--	--	-.06 (.03)	.03 (.02)	--	--

			-2.11	1.05		
V21	--	--	--	--	--	--
V37	--	--	--	--	--	--
V40	--	--	--	--	--	--
V23	--	-.08 (.03) -3.01	--	--	--	--
V31	--	-.07 (.03) -2.57	--	--	--	--
V44	--	--	--	--	--	--
V54	--	--	--	--	--	--
V55	--	--	--	--	--	--
THETA-EPS						
	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	.54 (.04) 15.13	--	--	--	--	--
V45	--	.61 (.04) 15.03	--	--	--	--
V47	--	--	.67 (.04) 16.04	--	--	--
V50	--	--	.08 (.03) 2.93	.53 (.04) 14.65	--	--
V58	--	.04 (.03) 1.39	--	.07 (.03) 2.64	.56 (.04) 13.45	--
V01	--	--	--	--	-.06 (.03) -1.98	.85 (.05) 16.00
V18	--	--	--	--	.07 (.03) 2.29	.17 (.04) 4.44
V19	.13 (.03) 4.51	--	--	.10 (.03) 3.85	--	.13 (.04) 3.41
V20	--	--	--	.06 (.03) 2.30	--	--
V21	--	--	--	--	--	--
V37	.08 (.03) 2.88	--	--	--	.04 (.03) 1.38	.18 (.04) 4.82
V40	--	--	--	--	--	--
V23	--	--	--	--	--	--
V31	--	--	--	--	--	--

V44	--	.08 (.03) 2.88	--	--	--	--
V54	--	--	--	--	--	--
V55	--	--	.06 (.03) 2.28	--	--	--

THETA-EPS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	.90 (.05) 16.72					
V19	.14 (.04) 3.69	.77 (.05) 15.10				
V20	--	--	.52 (.06) 9.25			
V21	--	--	.03 (.04) .59	.67 (.06) 11.88		
V37	.12 (.04) 3.17	.21 (.04) 5.58	--	--	.72 (.05) 14.38	
V40	--	--	--	--	--	.70 (.05) 14.17
V23	--	--	--	.08 (.03) 2.65	-.04 (.03) -1.58	.15 (.03) 4.36
V31	.09 (.03) 2.72	-.02 (.03) -.77	--	--	.06 (.03) 1.94	.13 (.03) 3.86
V44	--	--	--	.10 (.03) 3.15	--	.20 (.03) 5.84
V54	--	--	--	--	--	.12 (.03) 3.70
V55	--	--	-.13 (.03) -4.68	--	--	--

THETA-EPS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	.58 (.05) 12.71				
V31	--	.65 (.05) 13.88			
V44	--	--	.69		

				(.05)	
				14.62	
V54	--	--	--	.63	
				(.05)	
				12.70	
V55	--	--	--	.14	.65
				(.04)	(.05)
				3.53	13.12

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR Y - VARIABLES

V02	V05	V12	V13	V14	V17
-----	-----	-----	-----	-----	-----
.23	.33	.52	.50	.41	.34

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR Y - VARIABLES

V33	V45	V47	V50	V58	V01
-----	-----	-----	-----	-----	-----
.47	.40	.33	.47	.44	.15

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR Y - VARIABLES

V18	V19	V20	V21	V37	V40
-----	-----	-----	-----	-----	-----
.08	.23	.48	.34	.28	.31

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR Y - VARIABLES

V23	V31	V44	V54	V55
-----	-----	-----	-----	-----
.39	.33	.29	.36	.35

GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI-SQUARE WITH 174 DEGREES OF FREEDOM = 205.54 (P = 0.051)
 ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 31.54
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (0.0 ; 71.52)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.34
 POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (F0) = 0.052
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR F0 = (0.0 ; 0.12)
 ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.017
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.0 ; 0.026)
 P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 1.00

EXPECTED CROSS-VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.68
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.62 ; 0.74)
 ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.91
 ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 7.30

CHI-SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 253 DEGREES OF FREEDOM = 4378.21

INDEPENDENCE AIC = 4424.21
 MODEL AIC = 409.54
 SATURATED AIC = 552.00
 INDEPENDENCE CAIC = 4548.60
 MODEL CAIC = 961.21
 SATURATED CAIC = 2044.75

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.040
 STANDARDIZED RMR = 0.041
 GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.97
 ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.96
 PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.61

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.95
 NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 0.99
 PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.66
 COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 0.99
 INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 0.99

RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.93

CRITICAL N (CN) = 650.56

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

FITTED COVARIANCE MATRIX

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	1.00					
V05	.43	1.00				
V12	.34	.41	1.01			
V13	.33	.46	.62	1.00		
V14	.40	.37	.46	.55	1.00	
V17	.28	.34	.42	.45	.53	.99
V33	.32	.46	.49	.48	.44	.40
V45	.30	.36	.37	.45	.40	.29
V47	.27	.33	.41	.33	.37	.33
V50	.32	.39	.49	.42	.44	.40
V58	.40	.38	.38	.41	.42	.31
V01	.07	.09	.11	.11	.10	.09
V18	.06	.07	.08	.08	.07	.15
V19	.09	.18	.14	.14	.12	.11
V20	.13	.16	.15	.22	.18	.16
V21	.11	.14	.17	.17	.15	.14
V37	.10	.12	.15	.15	.14	.12
V40	.11	.13	.16	.16	.14	.13
V23	.05	-.02	.08	.07	.07	.06
V31	.05	-.02	.07	.07	.06	.06
V44	.04	.05	.07	.06	.06	.05
V54	.05	.06	.07	.07	.07	.06
V55	.05	.06	.07	.07	.06	.06

FITTED COVARIANCE MATRIX

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	1.01					
V45	.43	1.01				
V47	.39	.36	1.00			
V50	.47	.43	.47	1.00		
V58	.45	.46	.38	.52	1.00	
V01	.11	.10	.09	.11	.05	1.00
V18	.08	.07	.07	.08	.14	.28
V19	.26	.12	.11	.23	.13	.31
V20	.19	.18	.16	.25	.19	.27
V21	.16	.15	.14	.16	.16	.23
V37	.22	.13	.12	.14	.18	.39
V40	.15	.14	.13	.15	.15	.22
V23	.07	.07	.06	.07	.07	.05
V31	.07	.06	.06	.07	.07	.05
V44	.06	.14	.05	.06	.06	.05
V54	.07	.07	.06	.07	.07	.05
V55	.07	.06	.12	.07	.07	.05

FITTED COVARIANCE MATRIX

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	.98					
V19	.27	1.00				
V20	.20	.33	1.00			
V21	.17	.28	.44	1.01		
V37	.27	.47	.37	.31	.99	
V40	.16	.27	.39	.33	.29	1.01
V23	.04	.07	.10	.16	.03	.22
V31	.13	.04	.09	.07	.13	.20
V44	.03	.06	.08	.17	.06	.27
V54	.04	.06	.09	.08	.07	.19
V55	.04	.06	-.04	.08	.07	.07

FITTED COVARIANCE MATRIX

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	.96				
V31	.35	.98			
V44	.32	.30	.97		
V54	.37	.34	.31	.98	
V55	.36	.34	.31	.49	1.00

FITTED RESIDUALS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	.00					
V05	.00	.00				
V12	.02	.05	-.01			
V13	.00	.01	.00	.00		
V14	.01	.01	-.01	.00	.00	
V17	.03	.02	-.03	.00	.01	.01
V33	.00	.00	.00	.00	.00	.00
V45	-.03	-.04	.00	.00	.01	.01
V47	-.03	-.03	.02	.00	-.01	-.01
V50	.01	-.02	-.01	-.01	-.01	.00
V58	-.01	.00	.00	.00	-.01	.01
V01	-.01	-.01	-.02	.00	.04	.09
V18	-.01	-.01	.05	.02	.06	.09
V19	-.06	-.03	-.01	-.03	-.02	.09
V20	-.05	-.03	.01	.01	.05	.13
V21	-.04	-.09	-.05	-.03	-.05	.05
V37	-.05	.00	-.04	-.04	.02	.07
V40	-.07	-.06	-.06	-.05	-.03	.08
V23	-.05	-.08	-.07	.00	-.01	.05
V31	.00	-.02	.00	.04	.00	.09
V44	-.02	-.11	-.09	-.04	-.05	.01
V54	.03	-.02	.00	.06	.06	.07
V55	.02	-.08	-.03	.00	.02	.03

FITTED RESIDUALS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	-.01					
V45	-.02	-.01				
V47	-.02	.00	.00			
V50	.01	.02	.01	.00		
V58	-.02	.00	.02	.01	.00	
V01	.01	-.04	-.02	-.05	-.02	.00
V18	.04	.03	.07	.03	.03	.01
V19	.00	-.04	.01	-.01	-.04	.00
V20	.04	-.04	.02	.03	.02	.00
V21	.00	-.09	-.01	.02	-.01	-.01
V37	-.01	-.09	-.03	-.01	-.02	.00
V40	-.02	.00	-.02	.00	.01	.00
V23	-.05	.03	-.02	-.05	-.05	-.05
V31	-.01	.04	.00	.02	.03	-.03
V44	-.09	-.01	-.02	-.04	-.02	-.06
V54	-.04	.10	.03	.01	.01	-.01
V55	-.04	.06	.02	.03	.02	-.07

FITTED RESIDUALS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	.02					
V19	.01	.00				
V20	.00	.01	.00			
V21	.02	.00	-.01	-.01		
V37	.02	.01	.01	.01	.01	
V40	.01	-.01	-.04	-.02	.02	-.01
V23	.01	-.09	.01	.03	-.07	.03
V31	.04	-.03	.04	.12	-.03	.07
V44	.02	-.10	-.07	-.02	-.12	.00
V54	.02	-.08	-.01	.04	-.09	.05

V55 .04 -.08 .02 .07 -.10 .12

FITTED RESIDUALS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	.04				
V31	.03	.02			
V44	.03	.07	.03		
V54	.04	.00	.04	.02	
V55	.06	.00	.05	.02	.00

SUMMARY STATISTICS FOR FITTED RESIDUALS

SMALLEST FITTED RESIDUAL = -.12
 MEDIAN FITTED RESIDUAL = .00
 LARGEST FITTED RESIDUAL = .13

STEMLEAF PLOT

```

-10|8911
- 8|22196651
- 6|866441183221
- 4|54332198766651110000
- 2|977654443332221087654444322100
- 0|99888777543333221000009999987777766666555444333222221111110
0|111112222333333334444444455555666777888990000011222233345556677778+05
2|02222333344677801111233455566799
4|001223468001139
6|01235992347
8|8902
10|05
12|43

```

STANDARDIZED RESIDUALS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	.02					
V05	.55	.02				
V12	.90	2.34	-.26			
V13	-.09	1.08	-.35	.24		
V14	.63	.43	-.75	.44	.05	
V17	1.32	.68	-1.93	.23	1.70	.24
V33	-.03	.35	.09	.21	.09	.21
V45	-1.06	-1.60	-.28	-.06	.25	1.38
V47	-1.18	-1.19	1.13	.21	-.28	-.33
V50	.41	-.79	-.88	-.83	-.30	-.06
V58	-.75	-.22	.72	-.60	-.49	.88
V01	-.38	-.25	-.61	-.04	1.17	2.50
V18	-.31	-.18	1.39	.56	1.70	3.75
V19	-1.67	-1.11	-.29	-.98	-.67	2.52
V20	-1.32	-.96	.38	.62	1.62	4.12
V21	-1.23	-2.63	-1.44	-1.03	-1.47	1.49
V37	-1.46	-.05	-1.20	-1.24	.51	2.14
V40	-1.85	-1.75	-1.93	-1.63	-.92	2.21
V23	-1.48	-3.34	-2.27	-.12	-.29	1.38
V31	.04	-.85	-.02	1.22	-.06	2.46
V44	-.64	-2.98	-2.63	-1.16	-1.46	.22
V54	.73	-.59	.14	1.82	1.69	2.01
V55	.47	-2.09	-.94	.10	.65	.91

STANDARDIZED RESIDUALS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	-.24					
V45	-.88	-.31				
V47	-.91	-.15	.08			
V50	.35	.78	1.94	.19		
V58	-1.07	-.36	1.06	1.64	.16	
V01	.27	-.95	-.67	-1.53	-.82	-.02
V18	1.08	.93	1.74	.74	1.12	1.99
V19	.17	-1.01	.16	-.29	-1.18	-.53
V20	1.37	-1.31	.71	1.54	.60	.21

V21	.14	-2.51	-.32	.50	-.22	-.40
V37	-.28	-2.49	-.98	-.37	-1.08	.60
V40	-.61	-.07	-.52	.10	.43	.18
V23	-1.54	.82	-.62	-1.39	-1.43	-1.27
V31	-.38	1.01	.10	.52	.88	-.74
V44	-2.61	-.40	-.47	-1.17	-.68	-1.63
V54	-1.07	2.83	.86	.40	.37	-.28
V55	-1.16	1.73	.62	.92	.68	-1.89

STANDARDIZED RESIDUALS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	.40					
V19	1.08	.06				
V20	-.01	.39	-.28			
V21	.80	.15	-.66	-.49		
V37	2.34	1.35	.78	.48	.28	
V40	.22	-.45	-2.47	-.90	.84	-.39
V23	.31	-2.45	.39	1.96	-3.45	2.07
V31	1.78	-1.68	1.19	3.34	-1.71	4.40
V44	.48	-2.79	-2.23	-1.30	-3.30	.16
V54	.60	-2.18	-.28	1.25	-2.55	2.97
V55	1.15	-2.22	1.29	1.98	-2.83	3.54

STANDARDIZED RESIDUALS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	1.58				
V31	1.84	.72			
V44	1.78	3.42	1.01		
V54	2.29	.22	1.97	.64	
V55	3.34	.20	2.31	2.58	.10

SUMMARY STATISTICS FOR STANDARDIZED RESIDUALS

SMALLEST STANDARDIZED RESIDUAL = -3.45
 MEDIAN STANDARDIZED RESIDUAL = .07
 LARGEST STANDARDIZED RESIDUAL = 4.40

STEMLEAF PLOT

```

- 3|4330
- 2|886665555
- 2|432221
- 1|99997777666555555
- 1|44433332222222211111000000
- 0|9999998888887777766666555555
- 0|44444433333333333333222221111110000000000
0|11111111112222222222222222333344444444444
0|555555666666667777777888889999999
1|00111111222223344444
1|55666777788889
2|000001123333
2|55568
3|0334
3|58
4|14

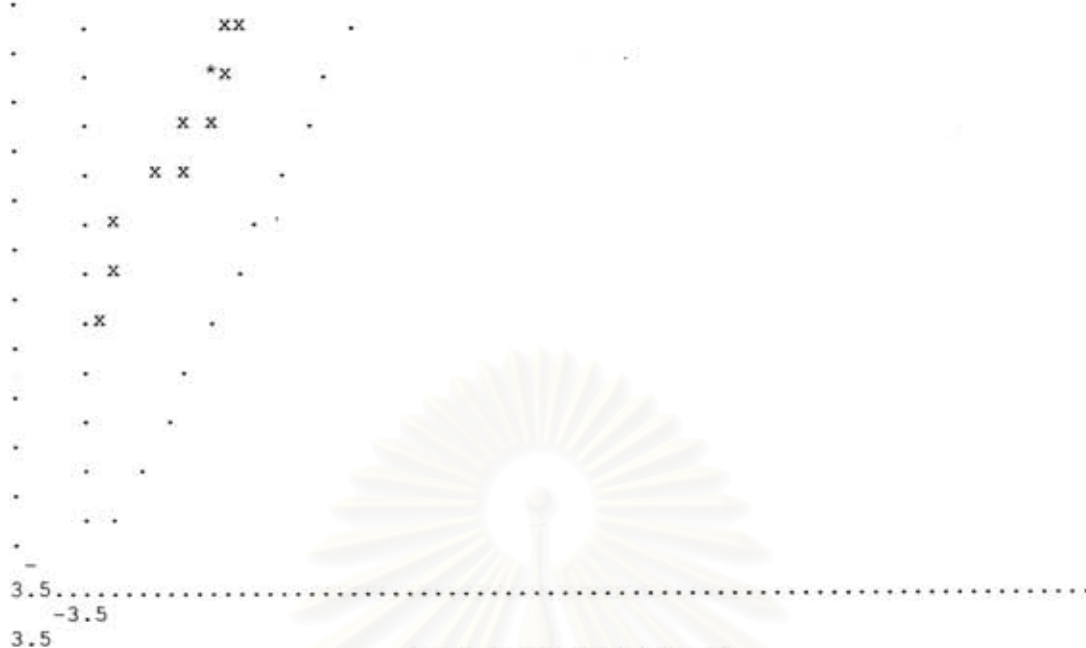
```

LARGEST NEGATIVE STANDARDIZED RESIDUALS

RESIDUAL FOR V21 AND V05 -2.63
 RESIDUAL FOR V23 AND V05 -3.34
 RESIDUAL FOR V23 AND V37 -3.45
 RESIDUAL FOR V44 AND V05 -2.98
 RESIDUAL FOR V44 AND V12 -2.63
 RESIDUAL FOR V44 AND V33 -2.61
 RESIDUAL FOR V44 AND V19 -2.79
 RESIDUAL FOR V44 AND V37 -3.30
 RESIDUAL FOR V55 AND V37 -2.83

LARGEST POSITIVE STANDARDIZED RESIDUALS

RESIDUAL FOR V18 AND V17 3.75
 RESIDUAL FOR V20 AND V17 4.12
 RESIDUAL FOR V31 AND V21 3.34
 RESIDUAL FOR V31 AND V40 4.40
 RESIDUAL FOR V44 AND V31 3.42
 RESIDUAL FOR V54 AND V45 2.83



STANDARDIZED RESIDUALS
SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

MODIFICATION INDICES AND EXPECTED CHANGE

MODIFICATION INDICES FOR LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
V02	--	2.90	.16
V05	--	1.92	6.02
V12	--	1.55	3.57
V13	--	.68	2.49
V14	--	.09	.17
V17	--	19.76	5.97
V33	--	.87	1.21
V45	--	2.15	3.32
V47	--	.02	.10
V50	--	.51	.00
V58	--	.77	.21
V01	.08	--	1.16
V18	3.36	--	2.83
V19	.10	--	4.21
V20	3.34	--	.02
V21	.70	--	6.62
V37	1.63	--	9.26
V40	.18	--	12.61
V23	1.64	.17	--
V31	1.14	3.59	--
V44	3.83	7.90	--
V54	2.23	.00	--
V55	.15	1.13	--

EXPECTED CHANGE FOR LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
V02	--	-.08	.02
V05	--	-.06	-.11
V12	--	-.05	-.07
V13	--	-.03	.05
V14	--	-.01	-.01
V17	--	.19	.09
V33	--	.04	-.04
V45	--	-.07	.07
V47	--	-.01	.01

V50	- -	.03	.00
V58	- -	.04	-.02
V01	-.01	- -	-.05
V18	.08	- -	.08
V19	-.01	- -	-.09
V20	.09	- -	-.01
V21	-.04	- -	.13
V37	-.05	- -	-.14
V40	-.02	- -	.24
V23	-.05	-.02	- -
V31	.04	.09	- -
V44	-.08	-.14	- -
V54	.06	.00	- -
V55	.01	.05	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
	-----	-----	-----
V02	- -	-.08	.02
V05	- -	-.06	-.11
V12	- -	-.05	-.07
V13	- -	-.03	.05
V14	- -	-.01	-.01
V17	- -	.19	.09
V33	- -	.04	-.04
V45	- -	-.07	.07
V47	- -	-.01	.01
V50	- -	.03	.00
V58	- -	.04	-.02
V01	-.01	- -	-.05
V18	.08	- -	.08
V19	-.01	- -	-.09
V20	.09	- -	-.01
V21	-.04	- -	.13
V37	-.05	- -	-.14
V40	-.02	- -	.24
V23	-.05	-.02	- -
V31	.04	.09	- -
V44	-.08	-.14	- -
V54	.06	.00	- -
V55	.01	.05	- -

COMPLETELY STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
	-----	-----	-----
V02	- -	-.08	.02
V05	- -	-.06	-.11
V12	- -	-.05	-.07
V13	- -	-.03	.05
V14	- -	-.01	-.01
V17	- -	.19	.09
V33	- -	.04	-.04
V45	- -	-.06	.07
V47	- -	-.01	.01
V50	- -	.03	.00
V58	- -	.04	-.02
V01	-.01	- -	-.05
V18	.08	- -	.08
V19	-.01	- -	-.09
V20	.09	- -	-.01
V21	-.04	- -	.13
V37	-.05	- -	-.14
V40	-.02	- -	.24
V23	-.05	-.02	- -
V31	.04	.09	- -
V44	-.08	-.14	- -
V54	.06	.00	- -
V55	.01	.05	- -

NO NON-ZERO MODIFICATION INDICES FOR BETA

NO NON-ZERO MODIFICATION INDICES FOR GAMMA

NO NON-ZERO MODIFICATION INDICES FOR PHI

NO NON-ZERO MODIFICATION INDICES FOR PSI

MODIFICATION INDICES FOR THETA-EPS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	--					
V05	--	--				
V12	.15	4.44	--			
V13	.20	--	--	--		
V14	--	.10	.01	--	--	
V17	1.19	.16	3.24	--	--	--
V33	.13	--	.00	.07	.12	.22
V45	.37	.62	--	.07	.28	--
V47	1.51	.49	2.95	--	.00	.15
V50	.93	1.13	1.04	--	.02	.22
V58	--	.24	--	--	.63	--
V01	.25	.01	.19	.10	.52	1.43
V18	.36	.75	1.37	.45	1.11	--
V19	.38	--	.28	.11	2.73	2.84
V20	.80	.19	--	--	1.26	2.29
V21	.57	2.97	.40	.75	3.22	.06
V37	.63	2.87	.38	.53	2.11	.01
V40	.74	.06	.41	1.46	.66	1.50
V23	1.21	--	.76	.14	.31	.65
V31	.01	--	.06	.88	3.30	2.63
V44	.79	1.08	1.10	.36	.44	.03
V54	.14	.04	.03	.94	.57	.00
V55	.48	3.31	.52	.42	.19	.11

MODIFICATION INDICES FOR THETA-EPS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	--					
V45	.00	--				
V47	.58	.02	--			
V50	.53	.87	--	--		
V58	.75	--	1.21	--	--	
V01	.06	.01	.10	4.16	--	--
V18	.01	.78	1.15	.11	--	--
V19	--	.38	.60	--	.85	--
V20	.19	.86	.18	--	.16	.03
V21	.93	3.04	.00	1.98	.11	.02
V37	--	2.46	.77	.10	--	--
V40	.05	1.36	.73	.45	1.39	.17
V23	.11	.66	.05	.94	1.42	.20
V31	.03	.41	.25	.00	.63	.29
V44	.51	--	.70	.01	.06	.00
V54	1.66	3.03	.18	.28	.42	1.39
V55	.05	.21	--	2.46	.05	2.48

MODIFICATION INDICES FOR THETA-EPS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	--					
V19	--	--				
V20	.36	.04	--			
V21	.00	.12	--	--		
V37	--	--	.02	.09	--	
V40	.64	.02	1.23	.51	1.99	--
V23	.00	1.08	1.47	--	--	--
V31	--	--	.01	4.69	--	--
V44	.45	.07	1.35	--	1.78	--
V54	.01	.08	.44	.03	.95	--
V55	1.37	.78	--	.62	1.24	13.04

MODIFICATION INDICES FOR THETA-EPS

V23	V31	V44	V54	V55
-----	-----	-----	-----	-----

V23	-	-	-	-	-
V31	.15	-	-	-	-
V44	.40	3.09	-	-	-
V54	.00	.26	.04	-	-
V55	1.24	1.55	.07	-	-

EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	-	-	-	-	-	-
V05	-	-	-	-	-	-
V12	.01	.06	-	-	-	-
V13	-.01	-	-	-	-	-
V14	-	.01	.00	-	-	-
V17	.03	.01	-.05	-	-	-
V33	.01	-	.00	.01	.01	-.01
V45	-.02	-.02	-	.01	.01	-
V47	-.04	-.02	.05	-	.00	-.01
V50	.03	-.03	-.03	-	.00	-.01
V58	-	.01	-	-	-.02	-
V01	.02	.00	-.01	.01	.02	.03
V18	-.02	-.03	.03	-.02	.03	-
V19	-.02	-	.01	-.01	-.04	.05
V20	-.02	-.01	-	-	.03	.04
V21	.02	-.05	-.02	.02	-.05	.01
V37	-.02	.05	-.01	-.02	.03	.00
V40	-.03	-.01	-.02	-.03	-.02	.03
V23	-.03	-	-.02	.01	.01	.02
V31	.00	-	.01	.02	-.05	.05
V44	.03	-.03	-.03	.01	-.02	.00
V54	.01	.01	.00	.02	.02	.00
V55	.02	-.05	-.02	-.01	.01	-.01

EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	-	-	-	-	-	-
V45	.00	-	-	-	-	-
V47	-.02	.00	-	-	-	-
V50	.02	.03	-	-	-	-
V58	-.02	-	.03	-	-	-
V01	.01	.00	-.01	-.06	-	-
V18	.00	.03	.03	-.01	-	-
V19	-	.02	.02	-	-.03	-
V20	.01	-.03	.01	-	.01	.01
V21	.03	-.05	.00	.04	.01	.00
V37	-	-.04	-.02	.01	-	-
V40	-.01	.03	-.02	.02	.03	.01
V23	.01	.02	-.01	-.02	-.03	-.01
V31	.00	-.02	-.01	.00	.02	-.02
V44	-.02	-	.02	.00	.01	.00
V54	-.03	.05	.01	-.01	-.02	.03
V55	.01	.01	-	.04	.01	-.05

EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	-	-	-	-	-	-
V19	-	-	-	-	-	-
V20	-.02	.01	-	-	-	-
V21	.00	.01	-	-	-	-
V37	-	-	.00	.01	-	-
V40	-.03	.00	-.05	-.03	.05	-
V23	.00	-.03	.04	-	-	-
V31	-	-	.00	.07	-	-
V44	.02	-.01	-.04	-	-.04	-
V54	.00	-.01	-.02	.01	-.03	-
V55	.04	-.02	-	.02	-.03	.13

EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	- -				
V31	-.02	- -			
V44	-.02	.06	- -		
V54	.00	-.02	.01	- -	
V55	.04	-.04	-.01	- -	- -

COMPLETELY STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
V02	- -					
V05	- -	- -				
V12	.01	.06	- -			
V13	-.01	- -	- -	- -		
V14	- -	.01	.00	- -	- -	
V17	.03	.01	-.05	- -	- -	- -
V33	.01	- -	.00	.01	.01	-.01
V45	-.02	-.02	- -	.01	.01	- -
V47	-.04	-.02	.05	- -	.00	-.01
V50	.03	-.03	-.03	- -	.00	-.01
V58	- -	.01	- -	- -	-.02	- -
V01	.02	.00	-.01	.01	.02	.04
V18	-.02	-.03	.03	-.02	.03	- -
V19	-.02	- -	.01	-.01	-.04	.05
V20	-.02	-.01	- -	- -	.03	.04
V21	.02	-.05	-.02	.02	-.05	.01
V37	-.02	.05	-.01	-.02	.03	.00
V40	-.03	-.01	-.02	-.03	-.02	.03
V23	-.03	- -	-.02	.01	.01	.02
V31	.00	- -	.01	.02	-.05	.05
V44	.03	-.03	-.03	.01	-.02	.00
V54	.01	.01	.00	.02	.02	.00
V55	.02	-.05	-.02	-.01	.01	-.01

COMPLETELY STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	- -					
V45	.00	- -				
V47	-.02	.00	- -			
V50	.02	.03	- -	- -		
V58	-.02	- -	.03	- -	- -	
V01	.01	.00	-.01	-.06	- -	- -
V18	.00	.03	.03	-.01	- -	- -
V19	- -	.02	.02	- -	-.03	- -
V20	.01	-.03	.01	- -	.01	.01
V21	.03	-.05	.00	.04	.01	.00
V37	- -	-.04	-.02	.01	- -	- -
V40	-.01	.03	-.02	.02	.03	.01
V23	.01	.02	-.01	-.02	-.03	-.01
V31	.00	-.02	-.01	.00	.02	-.02
V44	-.02	- -	.02	.00	.01	.00
V54	-.03	.05	.01	-.01	-.02	.03
V55	.01	.01	- -	.04	.01	-.05

COMPLETELY STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	- -					
V19	- -	- -				
V20	-.02	.01	- -			
V21	.00	.01	- -	- -		
V37	- -	- -	.00	.01	- -	
V40	-.03	.00	-.05	-.03	.05	- -
V23	.00	-.03	.04	- -	- -	- -
V31	- -	- -	.00	.07	- -	- -
V44	.02	-.01	-.04	- -	-.04	- -
V54	.00	-.01	-.02	.01	-.03	- -
V55	.04	-.02	- -	.02	-.03	.13

COMPLETELY STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR THETA-EPS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	- -				
V31	-.02	- -			
V44	-.03	.07	- -		
V54	.00	-.02	.01	- -	
V55	.04	-.04	-.01	- -	- -

MAXIMUM MODIFICATION INDEX IS 19.76 FOR ELEMENT (6, 2) OF LAMBDA-Y

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

COVARIANCES

Y - ETA

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
BACK	.47	.57	.72	.71	.64	.58
QUALIFIC	.19	.23	.29	.28	.26	.24
CHARACT	.08	.10	.12	.12	.11	.10

Y - ETA

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
BACK	.68	.63	.57	.68	.66	.16
QUALIFIC	.28	.25	.23	.27	.27	.38
CHARACT	.12	.11	.10	.12	.11	.09

Y - ETA

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
BACK	.12	.19	.28	.24	.21	.23
QUALIFIC	.29	.48	.70	.59	.52	.56
CHARACT	.06	.11	.16	.13	.12	.12

Y - ETA

	V23	V31	V44	V54	V55
BACK	.11	.10	.09	.10	.10
QUALIFIC	.14	.13	.12	.13	.13
CHARACT	.61	.57	.53	.60	.59

Y - KSI

	V02	V05	V12	V13	V14	V17
SENIOR	.27	.32	.40	.39	.36	.33

Y - KSI

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
SENIOR	.38	.35	.32	.38	.37	.28

Y - KSI

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
SENIOR	.21	.35	.50	.43	.38	.40

Y - KSI

	V23	V31	V44	V54	V55
SENIOR	.19	.18	.16	.18	.18

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

FACTOR SCORES REGRESSIONS

ETA		V02	V05	V12	V13	V14	V17
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
BACK		.93	-.22	-.15	.13	-.24	.03
QUALIFIC		.01	.00	.09	-.02	.02	.02
CHARACT		-.02	.08	.03	-.01	.01	.01

ETA		V33	V45	V47	V50	V58	V01
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
BACK		.01	.03	.10	-.17	-.13	.00
QUALIFIC		-.02	.04	.01	-.05	.04	.07
CHARACT		-.01	-.02	-.01	-.01	.02	.02

ETA		V18	V19	V20	V21	V37	V40
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
BACK		-.01	.07	-.18	.23	-.02	-.06
QUALIFIC		.03	.12	.39	.23	.13	.24
CHARACT		-.02	.03	.13	-.04	.03	-.19

ETA		V23	V31	V44	V54	V55
		-----	-----	-----	-----	-----
BACK		.28	-.12	-.09	.07	-.46
QUALIFIC		-.03	-.02	-.07	-.02	.13
CHARACT		.33	.27	.25	.23	.20

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS {COMPOSITE INDICATORS}

STANDARDIZED SOLUTION

LAMBDA-Y		BACK	QUALIFIC	CHARACT
		-----	-----	-----
V02		.47	--	--
V05		.57	--	--
V12		.72	--	--
V13		.71	--	--
V14		.64	--	--
V17		.58	--	--
V33		.68	--	--
V45		.63	--	--
V47		.57	--	--
V50		.68	--	--
V58		.66	--	--
V01		--	.38	--
V18		--	.29	--
V19		--	.48	--
V20		--	.70	--
V21		--	.59	--
V37		--	.52	--
V40		--	.56	--
V23		--	--	.61
V31		--	--	.57
V44		--	--	.53
V54		--	--	.60
V55		--	--	.59

GAMMA

SENIOR		-----
BACK		.56
QUALIFIC		.72
CHARACT		.31

CORRELATION MATRIX OF ETA AND KSI

	BACK	QUALIFIC	CHARACT	SENIOR
BACK	1.00			
QUALIFIC	.40	1.00		
CHARACT	.17	.22	1.00	
SENIOR	.56	.72	.31	1.00

PSI

BACK	QUALIFIC	CHARACT
.69	.48	.90

SECOND ORDER FACTOR ANALYSIS (COMPOSITE INDICATORS)

COMPLETELY STANDARDIZED SOLUTION

LAMBDA-Y

	BACK	QUALIFIC	CHARACT
V02	.47	--	--
V05	.57	--	--
V12	.72	--	--
V13	.71	--	--
V14	.64	--	--
V17	.59	--	--
V33	.68	--	--
V45	.63	--	--
V47	.57	--	--
V50	.68	--	--
V58	.66	--	--
V01	--	.38	--
V18	--	.29	--
V19	--	.48	--
V20	--	.69	--
V21	--	.59	--
V37	--	.53	--
V40	--	.56	--
V23	--	--	.63
V31	--	--	.58
V44	--	--	.54
V54	--	--	.60
V55	--	--	.59

GAMMA

	SENIOR
BACK	.56
QUALIFIC	.72
CHARACT	.31

CORRELATION MATRIX OF ETA AND KSI

	BACK	QUALIFIC	CHARACT	SENIOR
BACK	1.00			
QUALIFIC	.40	1.00		
CHARACT	.17	.22	1.00	
SENIOR	.56	.72	.31	1.00

PSI

BACK	QUALIFIC	CHARACT
.69	.48	.90

THETA-EPS

V02	V05	V12	V13	V14	V17
-----	-----	-----	-----	-----	-----

V02	.77					
V05	.16	.67				
V12	--	--	.48			
V13	--	.06	.11	.50		
V14	.10	--	--	.10	.59	
V17	--	--	--	.03	.16	.66
V33	--	.07	--	--	--	--
V45	--	--	-.09	--	--	-.08
V47	--	--	--	-.07	--	--
V50	--	--	--	-.06	--	--
V58	.08	--	-.10	-.06	--	-.08
V01	--	--	--	--	--	--
V18	--	--	--	--	--	.09
V19	--	.07	--	--	--	--
V20	--	--	-.06	.03	--	--
V21	--	--	--	--	--	--
V37	--	--	--	--	--	--
V40	--	--	--	--	--	--
V23	--	-.08	--	--	--	--
V31	--	-.07	--	--	--	--
V44	--	--	--	--	--	--
V54	--	--	--	--	--	--
V55	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	V33	V45	V47	V50	V58	V01
V33	.53					
V45	--	.60				
V47	--	--	.67			
V50	--	--	.08	.53		
V58	--	.04	--	.07	.56	
V01	--	--	--	--	-.06	.85
V18	--	--	--	--	.07	.17
V19	.13	--	--	.10	--	.13
V20	--	--	--	.06	--	--
V21	--	--	--	--	--	--
V37	.08	--	--	--	.04	.18
V40	--	--	--	--	--	--
V23	--	--	--	--	--	--
V31	--	--	--	--	--	--
V44	--	.08	--	--	--	--
V54	--	--	--	--	--	--
V55	--	--	.06	--	--	--

THETA-EPS

	V18	V19	V20	V21	V37	V40
V18	.92					
V19	.14	.77				
V20	--	--	.52			
V21	--	--	.03	.66		
V37	.12	.21	--	--	.72	
V40	--	--	--	--	--	.69
V23	--	--	--	.08	-.05	.15
V31	.09	-.02	--	--	.06	.13
V44	--	--	--	.10	--	.20
V54	--	--	--	--	--	.12
V55	--	--	-.13	--	--	--

THETA-EPS

	V23	V31	V44	V54	V55
V23	.61				
V31	--	.67			
V44	--	--	.71		
V54	--	--	--	.64	
V55	--	--	--	.14	.65

THE PROBLEM USED 91144 BYTES (= 30.2% OF AVAILABLE WORKSPACE)

TIME USED: 27.3 SECONDS

ประวัติผู้วิจัย

นายเกียรติศักดิ์ วชิศิริ เกิดวันจันทร์ที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ที่บ้านเลขที่ 206/29 หมู่ 4 ตำบลธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สาขาวิชาการประถมศึกษา ในโครงการคุรุทายาทจากสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก เมื่อปีการศึกษา 2538 เข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษาศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2540 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ที่โรงเรียนบ้านลานกระบือ อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย