

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Method) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลาง ในปี 2542 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้จากการสุ่มแบบหลายชั้น (multistage random sampling) จากแต่ละกระทรวง ได้กลุ่มตัวอย่างกระทรวงละ 400 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,000 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 1,212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรเพศ อายุ การนับถือศาสนาพุทธ การมีสถานภาพโสด จำนวนบุตร จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ การมีบิดารับราชการ ระดับการศึกษา ความสามารถทางวิชาการ ตำแหน่ง รายได้ ระดับ(ซี) ประสบการณ์ทำงานและบุคลิกภาพ ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบของค่านิยมความมีอาวุโสจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม วัดจากตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว องค์ประกอบด้านคุณสมบัติวัดจากตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัว และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะวัดจากตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัว

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุวัฒนา เขี่ยมอรพรรณ (2514), อุทัย บุญประเสริฐ (2517) และกาญจนา กลั่นกลิ่น (2525) รวมทั้งส่วนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดหลักการสร้างตามแนวทางที่ได้จากการศึกษา เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลส่วนตัวต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็สาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโส การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยายเพื่อศึกษาลักษณะและการกระจายของข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (Skeness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการที่มีข้อมูลพื้นฐานแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดและเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.10 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ประเภทมีตัวแปรแฝง (latent variables) โดยโปรแกรม LISREL 8.10 ประเมินค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีโลกลีคลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood estimates = ML) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ ดัชนี GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjusted goodness of fit index) พร้อมทั้งแสดงอิทธิพลรวม (Total Effect) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้ข้อสรุปดังนี้

ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุในช่วง 31-50 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและมีครอบครัวแล้ว มีจำนวนบุตรและผู้อยู่ในอุปการะ 1 คน สำหรับอาชีพของบิดา พบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการและอาชีพอื่นๆ ส่วนมารดา มีอาชีพอื่นๆ ได้แก่ ค้าขายและรับจ้าง ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศทั้งก่อนหรือหลังเข้ารับราชการ ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความสามารถพิเศษที่ใช้ในการทำงาน ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัด พบว่าอยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหมมากที่สุด มีตำแหน่งหัวหน้างานและประจำแผนก/ฝ่าย/งานเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 25,641 บาท มีประสบการณ์ทำงานโดยเฉลี่ย 16 ปี และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในระดับ(ซี) 3-6 ในส่วนของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสทั้ง 3 ด้าน พบว่า ค่านิยมความมีอาวุโสด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่านิยมความมีอาวุโสด้านคุณลักษณะมีค่าเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ ด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมมีค่าเท่ากับ 3.26 และด้านคุณสมบัติเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

สำหรับการเปรียบเทียบค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส พบว่า ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ผู้ที่มีสถานภาพโสดกับสมรส ผู้ที่มีบุตรกับไม่มีบุตร ผู้ที่เคยกับไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศหลังเข้ารับราชการและระหว่างผู้ที่เคยกับไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศหลังเข้ารับราชการจะมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมความมีอาวุโสแตกต่างกัน โดย เพศชาย ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ผู้ที่ไม่มีบุตร ผู้ที่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศหลังเข้ารับราชการ และผู้ที่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศหลังเข้ารับราชการจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า

นอกจากนั้น ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน โดย ผู้ที่มีการศึกษามากกว่าระดับอนุปริญญาตรีและระดับอนุปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า

ระดับปริญญาโท การมีหน่วยงานต้นสังกัดต่างกันจะมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมความมีอาวุโสแตกต่างกัน คือ ผู้ที่สังกัดกระทรวงกลาโหมจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข และผู้ที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวงสาธารณสุข อีกทั้งผู้มีระดับ(ซี) ระดับ 1-2 มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมความมีอาวุโสมากกว่าผู้มีระดับ 3-6 และระดับ 1-2 และระดับ 3-6 มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมความมีอาวุโสมากกว่าผู้มีระดับ (ซี) ระดับ 7-8 และการมีบิดามีอาชีพรับราชการทหารจะมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมความมีอาวุโสสูงกว่าผู้ที่มีบิดามีอาชีพอื่น

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลย่อยในแต่ละด้านเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละด้าน เพื่อนำสเกลองค์ประกอบที่ได้ใหม่นี้ไปหาค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นแล้ววิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลอีกครั้ง ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลย่อยของค่านิยมความมีอาวุโสทั้ง 3 องค์ประกอบ มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนในรูปค่าไคสแควร์ = 197.82 ที่องศาความเป็นอิสระ = 168 ค่าความน่าจะเป็น = .058 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สเกลองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีน้ำหนักองค์ประกอบต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีสเกลองค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม (SEN1)} &= .06(ZV2) + .21(ZV5) + .14(ZV12) \\ &+ .13(ZV13) + .09(ZV14) + .11(ZV17) \\ &+ .26(ZV33) + .07(ZV45) + .06(ZV47) \\ &+ .10(ZV50) + .09(ZV58) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้านคุณสมบัติ (SEN2)} &= .16(ZV1) + .19(ZV15) + .21(ZV18) + .26(ZV19) + .25(ZV20) \\ &+ .15(ZV21) + .19(ZV37) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้านคุณลักษณะ (SEN3)} &= .16(ZV23) + .08(ZV31) + .15(ZV44) + .13(ZV52) + .32(ZV64) \\ &+ .33(ZV65) + .20(ZV60) \end{aligned}$$

3. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .0001-.8787 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ อายุกับประสบการณ์ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .8787 ส่วนตัวแปรที่สัมพันธ์กับตัวแปรองค์ประกอบของค่านิยมความมีอาวุโสทั้ง 3 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปร เพศ(SEX), อายุ (AGE), การนับถือศาสนาพุทธ (BUDD), การมีสถานภาพโสด (SING), จำนวนบุตร (NOCH), จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (NSUP), การมีบิดารับราชการ (FCAR), ระดับ

การศึกษา (EDU), ความสามารถทางวิชาการ (ABIL), รายได้ (INC), ระดับ (ชี) (LEVEL), ประสบการณ์ทำงาน (EXP) และลักษณะบุคลิกภาพ (PERS)

4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติร่วมกันหลายๆ ค่า คือ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ได้เท่ากับ 19.85 ท้องศาอิสระ (df) = 13, $p = 0.099$ นั่นคือ ค่าไคสแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ อีกทั้งค่าดัชนี GFI = 1.00 และค่า AGFI = 0.98 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยนี้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี พร้อมทั้งพิจารณาจากค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.0097 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์อีกด้วย

ส่วนค่าความเที่ยงของตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ ตัวแปรองค์ประกอบของค่านิยมความมีอาวุโส ด้านคุณสมบัติ (SEN2) มีค่าเท่ากับ 0.42 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R^2 มีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่านิยมความมีอาวุโสได้ร้อยละ 67 ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสสูงสุด คือ ระดับการศึกษา (EDU) รองลงมาคือ ความสามารถทางวิชาการ (ABIL) อายุ (AGE) ประสบการณ์ทำงาน (EXP) ระดับ(ชี)(LEVEL) เพศ (SEX) ตำแหน่ง (POSIT) การมีบิดารับราชการ (FCAR) จำนวนบุตร (NOCH) การมีสถานภาพโสด (SING) รายได้ (INC) การนับถือศาสนาพุทธ (BUDD) บุคลิกภาพ (PERS) และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (NSUP) ตามลำดับ โดย ตัวแปรที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงจากตัวที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษา (EDU), อายุ (AGE), ระดับ (ชี) (LEVEL) และการมีบิดารับราชการ (FCAR) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการไทยส่วนใหญ่ยังคงให้การยอมรับนับถือค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ไม่น้อย โดยปัจจุบันข้าราชการไทยจะพิจารณาลักษณะของผู้ที่มีอาวุโสจาก 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านจะพบว่าข้าราชการไทยจะให้ความสำคัญสูงสุดกับค่านิยมความมีอาวุโสในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การให้ความยอมรับนับถือผู้ที่มีความสุ่มละเอียดรอบคอบ มีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะผู้นำและมีความเมตตาากรุณา ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งในการสรรหาผู้บังคับบัญชาตามแนวการบริหารงานในระบบคุณธรรมนอกจากการพิจารณาจากความรู้ความสามารถ (กมล ทองธรรมชาติ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2539) ซึ่งลักษณะดังกล่าวน่าจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลในราชการเป็นไปอย่าง

บริษัทผู้ยุติธรรม และทำให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานของข้าราชการมีความโปร่งใสและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการยอมรับนับถือค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยในปัจจุบันว่ามีแนวโน้มของการเลือกยึดถือในลักษณะที่ติดกับการเลือกยึดถือและปฏิบัติ และควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมโดยเฉพาะกับผู้บริหารในระดับสูงซึ่งเป็นศูนย์รวมอำนาจในการบริหารต่อไป

2. จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรต่างๆในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่านิยมความมีอาวุโสได้ร้อยละ 67 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา (EDU) อายุ (AGE) ระดับ (ซี) (LEVEL) และการมีบิดารับราชการ (FCAR) โดยตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษา (EDU) โดยส่งผลในทิศทางข้ามและมีขนาดอิทธิพลสูงสุด อาจกล่าวได้ว่าการศึกษามีความสำคัญต่อทิศทางการยึดถือค่านิยมของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งเห็นได้จากการศึกษาในครั้งใหม่ที่พบว่า ผู้ที่ยังมีการศึกษาสูงก็ยังคงมีค่านิยมความมีอาวุโสลดลง ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้ที่มีความคิดเห็นพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานอย่างมีเหตุผลและให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรีย์ โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522); ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523); นีออน กลินรัตน์, เพ็ญศิริ ชุตติกุล และสถาพร ชันโต (2525); นีออน กลินรัตน์ (2526) และชัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2529) ที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่างกันจะมีค่านิยมแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงได้ลดความสำคัญของค่านิยมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ ค่านิยมความมีอาวุโสลง แล้วให้ความสำคัญแก่ค่านิยมส่วนบุคคล เช่น การมีความสามารถสูงๆ เป็นต้น

โดยข้อเท็จจริงประการหนึ่งที่ว่า ผู้ที่สูงอายุมักจะมีแนวคิดอนุรักษ์นิยมมากกว่าผู้ที่อายุน้อย (อรุณ รักรธรรม, 2533; ประสงค์ เต็มชวลา, 2535) ดังนั้นจึงพบว่า อายุ (AGE) เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ผู้ที่ยังมีอายุน้อยมากขึ้นก็ยังคงมีค่านิยมความมีอาวุโสซึ่งเป็นค่านิยมที่มีการยึดถือกันมาเป็นเวลานานมากขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นไปตามเหตุผลทางจิตวิทยา ที่ว่า กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น การมีอาวุโสเหมือนกันจะมีแนวโน้มที่ทัศนคติสอดคล้องกับคุณลักษณะและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งอาจเนื่องมาจากค่านิยมของแต่ละบุคคลเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบของเขา เมื่ออายุมากขึ้นมีประสบการณ์มากขึ้นก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมให้เป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ และก่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จในชีวิต (พนัส หันนาคินทร์, 2520) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรีย์ โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522) และ ชายุชัย อตมศิริกุล (2532) ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกัน

จะมีค่านิยมแตกต่างกันด้วย โดยผู้ที่มีอายุมากขึ้นก็ยิ่งจะมีค่านิยมความมีอาวุโสสูงขึ้น (สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ, 2514)

นอกจากนั้น ตัวแปรระดับ (ซี) (LEVEL) ก็ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือ ยิ่งผู้ที่มีระดับ (ซี) มากขึ้นก็จะมีค่านิยมความมีอาวุโสน้อยลง สืบเนื่องมาจาก ในการประกอบกรงานสิ่งใดบุคคลย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในระบบราชการตัวหนึ่ง คือ ระดับตำแหน่ง (ซี) ทั้งนี้เพราะระบบราชการเป็นระบบจำแนกตามตำแหน่ง (Position Classification) บุคคลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) สูง จึงมีโอกาสนในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานสูง ในขณะที่ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าก็จะมีโอกาสน้อย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) อีกทั้งระเบียบข้อบังคับที่ต้องเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นคนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้าย จึงอาจเป็นเหตุให้ข้าราชการระดับต่ำยอมรับและยึดถือค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะความมีอาวุโสในด้านการมีตำแหน่งหน้าที่ เพื่อหวังการสนับสนุนอุปการะหรือการอุปการะเหน็ดความดีความชอบในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามลักษณะความเชื่อที่ก่อให้เกิดค่านิยมอย่างหนึ่ง คือ คนเรามักจะเชื่อหรือรับเอาความเชื่อต่างๆ โดยทันที หากเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับความสนใจหรือผลประโยชน์ของตน (Rokeach, 1968)

ตัวแปรที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญอีกตัว คือ การมีบิดารับราชการ (FCAR) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชูชัย สมितिไกล (2525); วรรณงาม โอบชนธิร์ (2526); อภิญา จันท์เจนจบ (2526); สุวิมล สุรงค์กาญจนชัย (2527) และ ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (2527) ที่พบว่า บุคคลที่มาจากครอบครัวต่างกัน จะมีค่านิยมแตกต่างกัน โดยผู้ที่มาจากครอบครัวรับราชการจะมีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมทางสังคมอันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สูงกว่ามาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพอื่น ทั้งนี้เพราะ จุดเริ่มแรกของการพัฒนาการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคมได้มาจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และประสบการณ์ภายในบ้าน ดังนั้นลักษณะความคิดความเชื่อโดยเฉพาะของหัวหน้าครอบครัวที่อยู่ในระบบราชการ ซึ่งมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด กอปรกับแบบแผนขนบธรรมเนียมทางสังคมของวงราชการได้มีการกำหนดยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าเสมอ ทำให้สมาชิกในครอบครัวได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสด้วย เพราะบุคคลที่อยู่ในอาชีพหนึ่งๆ นานพอสมควร ได้ปฏิบัติและมีประสบการณ์จากผลการกระทำต่างๆ ย่อมจะรู้สึกหรือรับเอาระเบียบกฎเกณฑ์ในงานอาชีพนั้นๆ เข้ามาเป็นความคิดความเชื่อของตน และส่งผลให้สมาชิกในครอบครัวมีความคิดความเชื่อในลักษณะเช่นเดียวกัน (สุพัตรา สุภาพ, 2515)

3. สำหรับตัวแปรอื่นในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย ที่พบว่า ค่าประมาณขนาดอิทธิพลที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรสังเกตได้ที่น่าสนใจ เช่น ตัวแปรจำนวนบุตร, จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ และรายได้ มีค่าความโด่งสูง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ เพราะการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสมัลซึ่งใช้ค่าสถิติไคสแควร์วัด

ระดับความกลมกลืนนั้นมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายในต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ จึงเป็นเหตุให้ค่าประมาณขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงค่านิยมความมีอาวุโสให้เป็นไปในด้านที่ถูกต้องเหมาะสม โดยการกระทำตนให้เป็นแบบอย่างในการแสดงออกซึ่งค่านิยมที่เหมาะสม มีคุณธรรมในการปกครองและการบริหาร ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าการเป็นเด็กของใคร พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมคนดีมีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. จากงานวิจัยจะเห็นว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นตัวสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงค่านิยม ดังนั้น ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับสูงขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อจะได้พัฒนาตนเองในทุกๆด้าน มีความรู้ ความสามารถและทักษะความชำนาญยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นผู้ที่มีเหตุผล อันจะก่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้องมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. เนื่องจาก ระดับ (ซี) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อค่านิยมความมีอาวุโสในทิศทางตรงข้าม อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาจากความมีอาวุโสด้านคุณวุฒิแล้ว ควรพิจารณาในแง่ของการมีคุณธรรมประกอบด้วย เพราะหากผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ ก็จะได้รับที่ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การเคารพเชื่อฟัง แต่หากท่านผู้นั้นขาดซึ่งความมีคุณธรรมแล้ว การบริหารงานคงจะเป็นไปด้วยความไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม อันจะส่งผลต่อความไม่สงบเรียบร้อยในองค์กรนั้นๆ ขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ แม้จะทำให้ได้ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยึดถือค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยขึ้นมา แต่ก็ยังเป็นเพียงขั้นตอนเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น ดังนั้นตัวแบบที่ได้จึงควรได้รับการทดสอบ หรืออาจใช้เป็นต้นแบบในการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแบบสมมติฐานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุขโดยภาพรวม แต่เนื่องจากในแต่ละกระทรวงจะมีลักษณะเฉพาะในแต่ละกระทรวงเองด้วย

ดังนั้นควรมีการทดสอบตัวแบบตามสมมติฐานกับข้าราชการในแต่ละกระทรวงอีกครั้ง เพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสมในแต่ละกระทรวงต่อไป

3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบตัวแบบสมมติฐานกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการใน 5 กระทรวงเท่านั้น ผลการศึกษาที่ได้อาจไม่กระจายไปสู่ประชากรกลุ่มอื่นๆ ดังนั้นจึงควรนำตัวแบบที่ได้สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลสรุปการวิจัยที่สามารถกระจายไปสู่ประชากรหรือเป็นตัวแทนของประชากรในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโสในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบางคนบอกว่าลำบากใจที่จะตอบ เพราะกลัวผู้บังคับบัญชาจะรู้และจะมีผลกระทบต่อการทำงานของตน ทั้งที่ทราบว่าจะถูกเก็บข้อมูลเป็นความลับและจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาในปริมาณที่ไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นในการศึกษาเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและครอบคลุม ผู้วิจัยควรคำนึงถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่รัดกุม โดยมีการใส่ช่องแบบสอบถามอย่างมิดชิด และดำเนินการรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย