

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย" ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียบเรียงนำเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ตอนที่ 2 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 ความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมมัลติเวลและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 1 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม (value) หรือบางครั้งเรียกว่า "ค่าหรือคุณค่า" ของสิ่งใดก็ตามที่ทำให้บุคคล กลุ่ม หรือสังคมมีความสนใจ เชื่อถือและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อกลุ่มหรือต่อสังคม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของสังคม ซึ่งจะราบรื่นหรือเจริญก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยมที่เหมาะสมกับบุคคลในอันที่จะสอดคล้องกับนโยบายของสังคมนั้นๆ (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2528) ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและได้รับการศึกษาค้นคว้าอย่างมากมายจากบุคคลต่างๆรวมทั้งนักวิชาการทั่วไป ทั้งทางจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา การศึกษา หรือแม้กระทั่งเศรษฐศาสตร์ ความหมายของค่านิยมจึงแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล และแต่ละสาขาวิชา ดังนี้

Rokeach (1968) ได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า รูปแบบของความเชื่อที่แต่ละคนยึดถืออยู่ว่าแต่ละคนควรปฏิบัติตนอย่างไร หรือสิ่งใดมีคุณค่า ไม่มีคุณค่า โดยทั่วไปค่านิยมสัมพันธ์กับทุกสิ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล นอกจากนี้ค่านิยมยังเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจว่าสิ่งใดเลวหรือดีรวมถึงการตัดสินพฤติกรรมของแต่ละบุคคลด้วย

Neil J. Smelser (1968) ให้ความหมายค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่บอกบุคคลอย่างกว้างๆ ว่าจุดมุ่งหมายอะไรบ้างในชีวิตที่เป็นสิ่งที่น่าปรารถนาฉะนั้น ค่านิยมจึงเป็นเรื่องซึ่งแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ไม่จำเพาะเจาะจงให้แก่บุคคล

Dictionary of Modern Sociology (1969) ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือสิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่งๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง

Carter V. Good (1973) ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยมว่าหมายถึง "ลักษณะที่พิจารณาว่ามีความสำคัญทางจิตวิทยา สังคม จีลธรรมหรือสุนทรียภาพ"

พัทยา สายหู (2519) กล่าวว่าค่านิยม หมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือประจำใจสำหรับช่วยตัดสินใจ การเลือก ตราบใดที่มนุษย์ต้องเลือกต้องตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์ต้องอาศัยค่านิยมประจำตัว เป็นเครื่องกำหนด แม้กระทั่งทำงานเคยชินเป็นนิสัย ย่อมมีคุณค่าที่ชอบให้ทำเช่นนั้นกำหนดอยู่ มิฉะนั้นแล้วก็คงไม่ยินดีการทำงานกลายเป็นนิสัย ฉะนั้นเมื่อเกิดเป็นคนแล้วจะเลือกทำอะไรจะต้องอาศัยคุณค่าที่ตนยึดถือเป็นเครื่องกำหนดตัดสินใจ

สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า หมายถึง ความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบและสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายของชีวิตอย่างอื่น

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม (2525) กล่าวว่า ค่านิยมหมายถึงผลผลิตของสังคมวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่บุคคล สถาบันสังคมและวัฒนธรรมของชาตินั้นๆ เห็นดี เห็นว่ามีคุณค่าควรแก่การยึดถือปฏิบัติโดยผ่านการสอน การเรียนรู้ทางสังคมที่สั่งสมกันมาเป็นเวลานาน ค่านิยมใดที่ได้รับการตอบย่ำเสริมแรงกันอย่างสม่ำเสมอเป็นเวลานาน จากทุกระดับของสังคม ตั้งแต่ระดับเอกบุคคล ระดับกลุ่มสถาบันสังคม ไปจนถึงโครงสร้างสังคมแล้ว ค่านิยมนั้นๆ ก็ฝังลึกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพด้วย

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2532) ให้ความหมายค่านิยมว่า หมายถึง ความเชื่อหรือความคิดที่มีลักษณะถาวร ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

จากความหมายของค่านิยมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าค่านิยม เป็นความเชื่อหรือความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมที่ใช้เป็นมาตรฐานในการประมาณค่าของสิ่งต่างๆ บุคคล หรือ เหตุการณ์ต่างๆ ตามความนิยมชมชอบ แล้วยึดถือคุณลักษณะนั้นๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และไม่ว่าค่านิยมจะมีความหมายเป็นเช่นไร สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการต่างๆ ไปยอมรับก็คือ ค่านิยมเป็นตัวแปรที่ใช้ช่วยอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้ โดยค่านิยมเป็นแนวทางที่บุคคลยึดถือและใช้ปฏิบัติในการดำเนินชีวิตภายในสังคม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่บุคคลกำหนดไว้ (Miller, 1971)

ความสำคัญของค่านิยม

นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา และนักมานุษยวิทยา มีความเชื่อว่าค่านิยมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อวิถีการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม เพราะค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวนำ เป็นเครื่องชี้แนวทางให้บุคคลเลือกปฏิบัติหรือเลือกอุดมการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่ง สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522) ได้แบ่งหน้าที่ของค่านิยมออกเป็น 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ค่านิยมที่ทำหน้าที่เป็นมาตรฐาน (standards) ที่ใช้สำหรับการกระทำพฤติกรรมกบฏปฏิบัติหลายทาง คือ

1.1 ค่านิยมจูงบุคคลให้แสดงจุดยืนของเขาในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสังคมออกมาให้เห็นชัด

1.2 ค่านิยมเป็นตัวช่วยกำหนดให้บุคคลเลือกอุดมการณ์ทางการเมืองบางอุดมการณ์มากกว่าอุดมการณ์อื่น

1.3 ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ช่วยนำการกระทำให้บุคคลประพฤติ และแสดงตัวต่อผู้อื่นตามที่ประพฤติเป็นปกติอยู่ทุกวัน

1.4 ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ใช้ในการประเมิน ตัดสิน การชื่นชม ยกย่อง และการตำหนิติเตียนตัวเอง และการกระทำของผู้อื่น

1.5 ค่านิยมเป็นจุดกลางของการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบ คือ ใช้ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการเปรียบว่าบุคคลมีค่านิยมจริยธรรม และความสามารถเท่ากับผู้อื่นมากน้อยแค่ไหน

1.6 ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ช่วยในการชักชวน หรือสร้างประสิทธิผลต่อคนอื่น โดยสามารถบอกได้ว่าความเชื่ออันไหน ทัศนคติ ค่านิยม หรือการกระทำอันไหนมีค่าพอที่จะท้าทาย คัดค้าน และถกเถียง หรือพยายามที่จะเปลี่ยน

1.7 ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ถูกใช้พื้นฐานสำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อความนึกคิด และการกระทำของตน เพื่อชำระไว้ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งตน

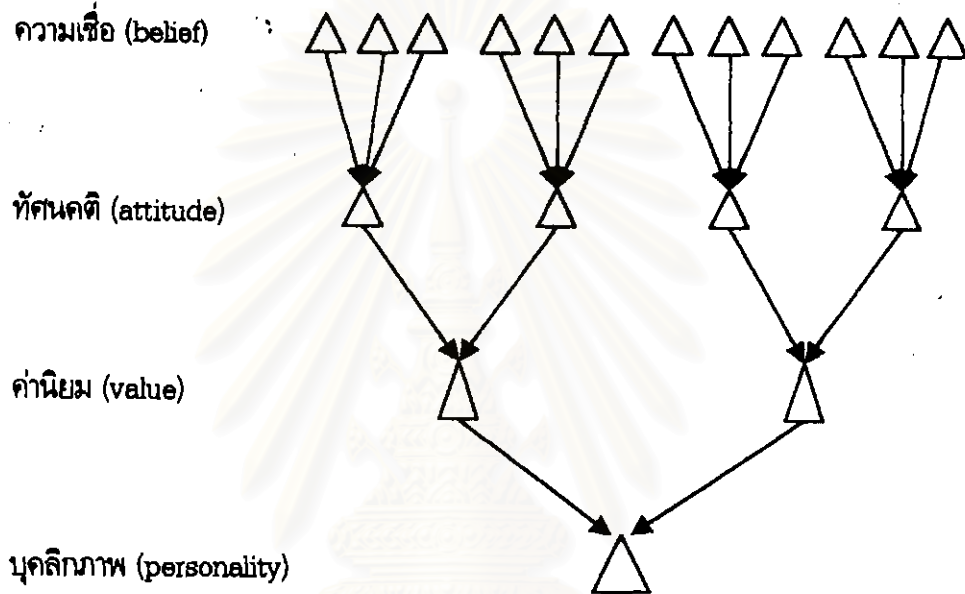
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นที่รวมของหลักการและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่างๆ และเป็นการช่วยแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าค่านิยมเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจอยู่ในตัวเช่นเดียวกับองค์ประกอบทางด้านความระลึกรู้ อารมณ์ และพฤติกรรม ค่านิยม "วิถีปฏิบัติ" เป็นแรงจูงใจก็เพราะวิถีปฏิบัติที่คิดว่าดีที่สุดในวิถีทางหรือเป็นเครื่องมือที่ช่วยนำไปสู่เป้าหมายปลายทางที่ปรารถนาในค่านิยม "จุดหมายปลายทาง" ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เหนือกว่าเป้าหมายเร่งด่วนเฉพาะหน้า

ด้วยเหตุที่ค่านิยมมีความสำคัญต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล และผลของพฤติกรรมของบุคคลเป็นตัวการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก็มีส่วนทำให้ค่านิยมใหม่ๆ เกิดขึ้นได้เช่นกันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ค่านิยมเป็นได้ทั้งเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นค่านิยมจึงมีความสำคัญมาก เพราะจะส่งผลกระทบกระเทือนถึงความเจริญหรือความเสื่อมของสังคมและความมั่นคงของชาติ

การเกิดค่านิยม

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2524) กล่าวถึงลักษณะการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ Eijsenck ว่าจุดกำเนิดแรกเริ่มของค่านิยมมาจากความรู้สึกของบุคคลที่เป็นความเชื่อหลายๆ อย่างจะรวมตัวกันเข้าเป็น ความรู้สึกที่เป็นทัศนคติ ต่อจากนั้นทัศนคติจะรวมตัวกันเป็นความรู้สึกที่มองเห็นคุณค่า ซึ่งเรียกว่า ค่านิยม ขั้นสุดท้ายบุคคลจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมเป็นบุคลิกภาพติดตัวบุคคลตลอดไป ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ Eijsenck

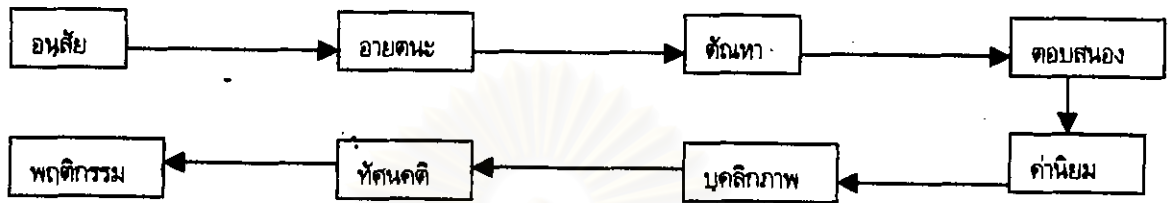
พนัส หันนาคินทร์ (2520) กล่าวว่า ค่านิยมของบุคคลเกิดขึ้นจากสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วของเขา และเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างของแต่ละบุคคล จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลผิดแผกแตกต่างกันออกไป ถึงแม้ว่าเขาจะอยู่ในวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้นก็จะมีผลกระทบต่ออันทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขามากขึ้น

2. การคิดรอบคอบ การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลที่จะตามมาในชีวิต

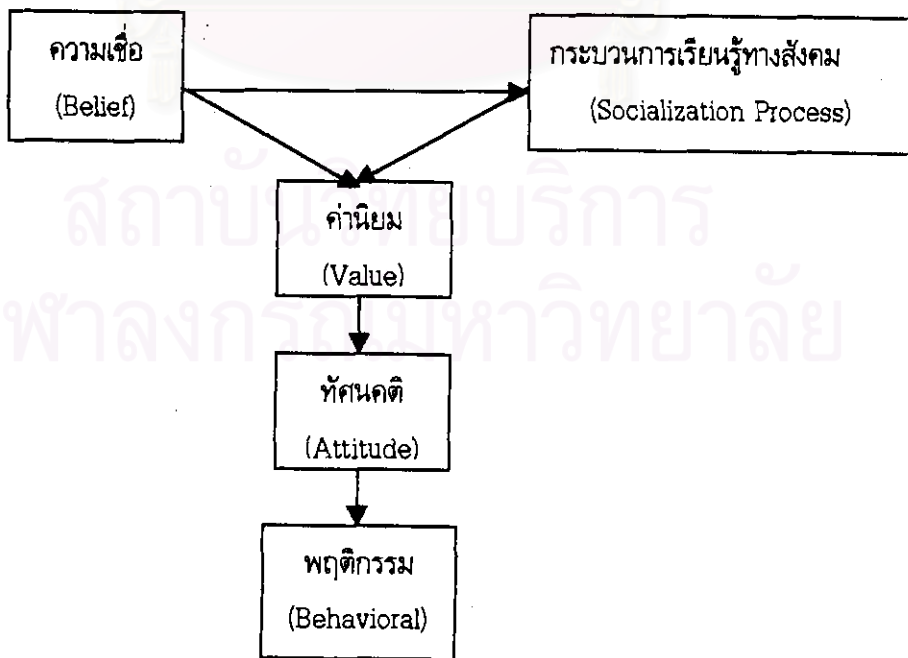
นิพนธ์ ดันขเสวี (มปป.) มีความคิดเกี่ยวกับการเกิดค่านิยมว่า จุดกำเนิดของค่านิยม คือ อนุสัยหรือสันดาน อันได้แก่แนวโน้มที่ยึดถือหรือความเชื่อ ความชอบใจสิ่งที่พอใจ ความสะดวกสบาย ความสนุกสนาน แนวโน้มไม่พอใจในสิ่งที่ไม่พอใจ แนวโน้มสงสัย ลังเล ความอยากหรืออยากเห็น เป็นต้น เมื่อถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก หรืออายตนะภายนอก คือ รูป รส กลิ่น และสัมผัส ความคิดที่มา

กระทบต่อประสาทสัมผัสในร่างกายของบุคคลหรืออายุคนภายใน เช่น หู ตา คอ จมูก และการทำให้เกิด
 ตัณหาหรือความอยากจากนั้นร่างกายก็จะตอบสนองถ้าการตอบสนองเป็นที่พอใจ จะเกิดความนิยมชม
 ชอบสิ่งนั้นว่ามีคุณค่า มีความหมายต่อตัวเขาและจะเกิดเป็นค่านิยม ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติออกมาเป็น
 พฤติกรรม และเป็นบุคลิกภาพต่อไป ดังแผนภาพที่ 3



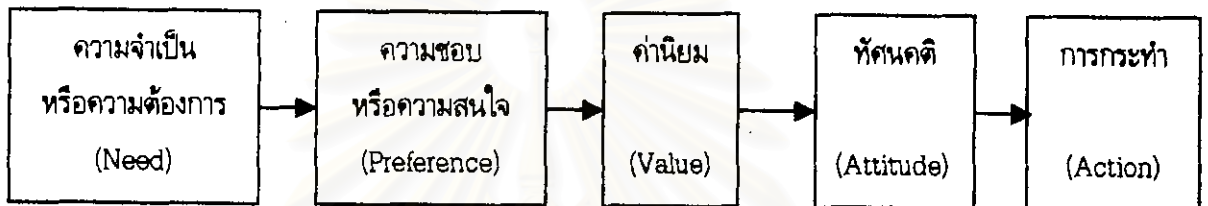
แผนภาพที่ 3 แสดงการเกิดค่านิยมตามความคิดของ นิพนธ์ คันทะเสวี

สนิท สัมครการ (2525) มีความคิดเกี่ยวกับการเกิดค่านิยมคล้ายกับความคิดของ นิพนธ์
 คันทะเสวี โดยเฉพาะอย่างยิ่งลำดับการเกิดของค่านิยมกับทัศนคติ ที่ว่า จุดกำเนิดของค่านิยมอยู่ที่ความ
 เชื่อและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมร่วมกันแล้วจึงเกิดค่านิยมขึ้น จากนั้นจึงเกิดเป็นทัศนคติและพฤติ
 กรรมบุคคลในที่สุด นอกจากนี้ สนิท สัมครการ ยังชี้ให้เห็นว่า ค่านิยมเป็นความคิดทางสังคมศาสตร์ที่
 ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง จึงต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลแทน ดังนั้นการวัดค่านิยมจึง
 ต้องวัดจากพฤติกรรมแทน ดังแผนภาพที่ 4



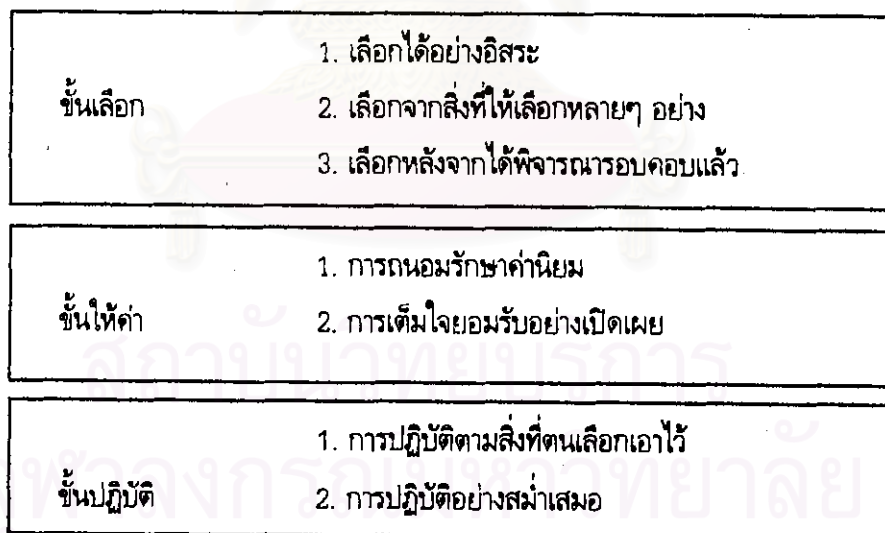
แผนภาพที่ 4 แสดงการเกิดค่านิยมตามแนวความคิดของ สนิท สัมครการ

สาโรช บัวศรี (2526) มีความคิดเกี่ยวกับการเกิดค่านิยมอีกแนวคิดหนึ่งแตกต่างไปจากของบุคคลที่กล่าวมาแล้วตรงจุดกำเนิดของค่านิยม สาโรช บัวศรี มีความคิดว่าจุดเริ่มต้นของค่านิยมอยู่ที่ความจำเป็นและความต้องการ ขั้นต่อไปจะเกิดเป็นความชอบหรือความสนใจ ซึ่งเข้าไปกระตุ้นให้เกิดความนิยมชมชอบ เข้าใจคุณค่ากลายเป็นค่านิยม ถ้าค่านิยมก่อตัวในระยะเวลาานพอสมควร ทำให้เกิดสภาวะความพร้อมที่จะกระทำอยู่ในใจเรียกว่า ทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล อีกประเด็นหนึ่ง คือ ลำดับการเกิดค่านิยมกับทัศนคติ ซึ่งสาโรช บัวศรี มีความคิดว่าค่านิยมจะเกิดก่อนทัศนคติ ดังแสดงไว้ในแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 แสดงการเกิดค่านิยมตามความคิดของสาโรช บัวศรี

Raths, Harmin และ Simon (1966) ได้สรุปขั้นตอนการเกิดค่านิยมไว้ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แสดงขั้นตอนการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ Raths, Harmin และ Simon

จากกระบวนการเกิดค่านิยมตามความคิดของนักสังคมวิทยาตั้งกล่าวข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่านิยมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ และมีผลต่อบุคลิกภาพ หรือพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีค่านิยม

ด้วยเหตุที่ค่านิยมมีอิทธิพลและบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ จึงได้มีผู้ทำการศึกษารวบรวมค่านิยมไว้มากนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1900 เป็นต้นมา ซึ่งถือได้ว่าเป็นระยะที่สำคัญของความก้าวหน้าในการสร้างทฤษฎีค่านิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานของ Dewey (1970) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงตรรก (Studies in Logical Theory) ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ได้มีอิทธิพลและเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางด้านจิตวิทยาและการศึกษามาก

Dewey ได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจการของมนุษย์ทุกรูปแบบ โดยอาจสรุปประเด็นสำคัญตามแนวคิดทฤษฎีของ Dewey ได้ดังนี้

1. ค่านิยมเกิดจากความปรารถนาของบุคคล ที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงและความต้องการในสภาพชีวิตของเขา
2. ค่านิยมก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ในอันที่จะสร้างจุดหมายและความมุ่งหวังถึงสิ่งที่นิยม บุคคลจึงเกิดความต้องการและความสนใจที่จะแสวงหาวิธีการและหนทางให้ได้สิ่งที่นิยม
3. การให้ค่าค่านิยม เป็นพฤติกรรมที่สามารถ ศึกษาได้ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ในรูปของการสังเกต การวิเคราะห์ การทดสอบและพิสูจน์
4. การทำความเข้าใจค่านิยมได้อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์ถึงความต้องการในปัจจุบันของบุคคล และการคาดคะเนว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจในสภาพการณ์ใด และด้วยวิธีการใด กับทั้งต้องมีการวิเคราะห์ประเมินใหม่อยู่เสมอ

นอกจากนี้ Rokeach (1968) นักจิตวิทยาผู้มีบทบาทในการขยายขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมออกไปอย่างกว้างขวาง ได้สนับสนุนให้ใช้ค่านิยมเป็นตัวแปรหลักในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ โดย Rokeach มีความเห็นว่า การพิจารณาค่านิยมจากตัวบุคคลหรือมุ่งเน้นไปที่ค่านิยมของบุคคลเป็นแนวคิดที่มีความหมายมากเพราะเป็นแนวคิดที่เป็นกลาง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และเข้าใจได้ง่าย ลักษณะเช่นนี้มีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล และยังเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันระหว่างสาขาวิชาต่างๆ ทั้งนี้ สุนทร โคมิน และสนิท สมัครการ (2522) กล่าวว่าแนวคิดทฤษฎีของ Rokeach เป็นแนวคิดที่ดีและสมบูรณ์แนวคิดหนึ่ง

Rokeach (1968) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีค่านิยมโดยตั้งอยู่บนหลักทฤษฎีด้านการใช้บุคลิกภาพและทัศนคติ เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่มคน โดยมีฐานคติเกี่ยวกับค่านิยม 5 ประการ คือ

1. จำนวนของค่านิยมของแต่ละคนนั้นจะมีไม่มากนัก และอยู่ในขอบข่ายที่จะนับและศึกษาได้
2. ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกทางระดับ (degree)
3. ค่านิยมต่างๆ สามารถจะนำมาจัดรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้
4. ค่านิยมมนุษย์สามารถสืบสาวไปถึงวัฒนธรรม สังคม และสถาบันสังคมต่างๆ ไปจนถึงบุคลิกภาพได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นบ่อเกิดของค่านิยม

5. ผลที่ตามมาคือ ค่านิยมของมนุษย์ซึ่งแสดงออกทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ ไปเกือบทุกรูปแบบที่นักสังคมศาสตร์สนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์

ธรรมชาติของค่านิยม

Rokeach (1968) ได้อธิบายธรรมชาติของค่านิยมไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ค่านิยมมีลักษณะยืดหยุ่นการไม่เปลี่ยนแปลงง่าย โดยเหตุที่ทำให้มีลักษณะยืดหยุ่นเพราะมนุษย์ได้ถูกสั่งสอนตามกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่เด็กเกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ฯลฯ ในลักษณะที่มีความแน่นอนเต็มที่และถูกตอกย้ำโดยระยะเวลา แต่ด้วยค่านิยมมีระดับความสำคัญแตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงค่านิยมจึงอาจเกิดขึ้นได้ด้วยประสบการณ์ในช่วงชีวิตคน และการเปลี่ยนแปลงอันนี้จะไม่เกิดขึ้นในลักษณะชั่วคราวตามอารมณ์ขึ้นลงของมนุษย์

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม เมื่อเด็กโตขึ้นและมีโอกาสพบเห็นว่าในแต่ละสถานการณ์ไม่ได้มีค่านิยมเดียวอย่างที่พ่อแม่สั่งสอนไว้ แต่มีค่านิยมหลายอันที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน และคนจะให้ความสำคัญแก่ค่านิยมดังกล่าวไม่เท่ากัน กล่าวคือจะนำสิ่งที่เรียนรู้จากคำสั่งสอนมาประสานกับสิ่งที่ได้จากการสังเกตการกระทำอันเป็นบรรทัดฐานของคนในสังคมที่ตนอยู่ ซึ่งจะมีการเลือกค่านิยมเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวและสามารถจัดลำดับค่านิยมโดยให้ความสำคัญเหลือมล้ำต่ำสูงกันตามที่ตนรู้สึก แล้วจัดลำดับต่ำสูงเข้าเป็นระบบ ซึ่งภายในระบบนี้ แต่ละค่านิยมจะถูกจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ความสำคัญนี้เป็นความสำคัญที่เทียบเคียงซึ่งกันและกันในระหว่างค่านิยมต่างๆ

3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ ซึ่งเป็นความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายมุ่งถึงวิถีทางของการปฏิบัติ หรือจุดหมายปลายทางของการปฏิบัติ อันเป็นที่ปรารถนา ความเชื่อจึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

3.1 ความระลึกรู้ ในความหมายที่ว่าบุคคลหนึ่งรู้ในทางถูกของการประพฤติงานหรือรู้ในเป้าหมายที่ถูกในชีวิตของตน

3.2 ความรู้สึกผูกพัน ในความหมายที่ว่าบุคคลนั้นมีอารมณ์อ่อนไหวเกี่ยวข้องกับค่านิยม กล่าวคือ ชอบ เห็นด้วย สนับสนุน หรือ เกลียด ไม่เห็นด้วย คัดค้านค่านิยมนั้นๆ

3.3 พฤติกรรม ค่านิยมมีองค์ประกอบของพฤติกรรมอยู่ในตัว กล่าวคือ เป็นตัวแทรกซ้อนที่นำไปสู่พฤติกรรม เมื่อถูกกระตุ้นให้เกิดมีการกระทำขึ้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อความเชื่อที่เรายึดถืออยู่นั้นได้รับการตรวจสอบใคร่ครวญดีแล้วและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็จับได้ว่ามันเป็นค่านิยม ซึ่งลักษณะที่ก่อให้เกิดความเชื่อมีดังนี้

ก. คนเรามักจะเชื่อตามๆกันและตามขนบธรรมเนียมประเพณี การอบรมในสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นครอบครัวและสิ่งแวดล้อมอื่นๆในวัฒนธรรม(หรือชาติพันธุ์) นั้นๆ โดยเหตุนี้เรื่องที่เราเชื่อย่อมจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มวัฒนธรรมหรือชาติพันธุ์

ข. คนเรามักเชื่อหรือรับเอาความเชื่อต่างๆโดยทันที หากว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับความเชื่อเดิมของตนอยู่แล้ว หรือเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับความสนใจหรือผลประโยชน์ของตนเอง

ค. คนเรามักจะสังเกตและจดจำเฉพาะสิ่งหรือเหตุการณ์ที่จะมาเสริมความเชื่อแต่เดิมของตนเองให้แน่นแฟ้น

ง. ความศรัทธาต่อผู้พูดหรือผู้เขียน เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อขึ้นได้ง่าย

ประเภทของค่านิยม

Rokeach ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (instrumental value) เป็นค่านิยมที่จะนำไปให้ถึงค่านิยมจุดหมายปลายทาง ซึ่งแบ่งออกเป็นค่านิยมย่อยได้ 2 ชนิด คือ ค่านิยมส่วนจริยธรรม (moral values) และค่านิยมส่วนความสามารถ (competent values) โดยค่านิยมส่วนจริยธรรมหมายถึงค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal focus) และมีจิตสำนึกที่ดีคอยเตือนเอาไว้ ซึ่งถ้าหากบุคคลละเมิดค่านิยมประเภทนี้ บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเองมีความผิด และมีผลต่อความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ค่านิยมในประเภทนี้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ฯลฯ ส่วนค่านิยมส่วนความสามารถหมายถึง ค่านิยมที่มีจุดรวมที่ตัวบุคคลเอง หากบุคคลละเมิดค่านิยมเหล่านี้จะเกิดความรู้สึกอับอาย ที่ตนเองขาดความสามารถส่วนตัว เช่น พฤติกรรมที่แสดงอย่างมีเหตุมีผล ความกล้าในการแสดงข้อคิดเห็น เป็นต้น และค่านิยมส่วนที่เป็นจริยธรรมอาจขัดแย้งกับค่านิยมส่วนความสามารถก็ได้

อาจกล่าวได้ว่าค่านิยมวิถีปฏิบัติ ได้แก่ความเชื่อที่มีการประเมินเป็นวิถีความประพฤติปฏิบัติแบบใดแบบหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมพึงยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในทุกสถานการณ์ และต่อสิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่เผชิญอยู่

2. ค่านิยมจุดหมายปลายทางชีวิต (terminal value) เป็นค่านิยมที่จะบ่งให้ทราบว่าจุดหมายปลายทางของชีวิตคืออะไร มักมีลักษณะเป็นนามธรรมที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ค่านิยมจุดหมายปลายทางแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ค่านิยมส่วนบุคคล (personal values) กับค่านิยมส่วนสังคม (social values) โดยค่านิยมส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ในตัวบุคคล เช่น ความสงบสุขทางใจ ความต้องการอยู่ดีกินดี ความร่ำรวยมั่งคั่ง ความมีชื่อเสียง ฯลฯ ส่วนค่านิยมส่วนสังคมเป็นค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ระหว่างบุคคล เช่น สันติสุขในโลก การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ฯลฯ

อาจกล่าวได้ว่า ค่านิยมจุดหมายปลายทาง หมายถึง ความเชื่อที่มีการประเมินว่าจุดหมายปลายทางของการมีชีวิตอยู่เป็นอย่างไร เป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมควรเฝ้าหา

การเปลี่ยนแปลงค่านิยม

Rokeach (1970) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมว่า พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นผลเนื่องมาจากอันตรกิริยา (interaction) ระหว่าง "ทัศนคติที่มีต่อสิ่งๆ หนึ่ง" ซึ่งทัศนคติตามความหมายของ Rokeach เกิดจากผลรวมของความเชื่อต่างๆ เกี่ยวกับ "สิ่งที่เป็นข้อเท็จจริง" และ "สิ่งที่ถูกประเมิน" โดยมีการจัดลำดับการรับรู้ต่อสิ่งเหล่านี้ไว้ในลักษณะการที่นำพาให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และ/หรือต่อสถานการณ์ต่างๆ ตามความเชื่อเหล่านั้น แต่ค่านิยมเป็นสิ่งที่เกิดจากความเชื่อเพียงอย่างเดียวที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อพฤติกรรมและการกระทำทั้งหมดของมนุษย์

ทฤษฎีของ Rokeach นี้มีสมมติฐานที่สำคัญว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์เรานั้นจะเลือกที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับตัวต่อเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง หรือความไม่แน่นอน ไม่คงเส้นคงวา ดังนั้นบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมก็ต่อเมื่อเกิดสภาวะของความรู้สึกสับสนระส่ำระสาย ซึ่งสภาวะดังกล่าวมาจากการที่ ค่านิยมสองด้านเกิดขัดกัน หรือค่านิยมกับทัศนคติต่างๆ ขัดแย้งกัน หรือค่านิยมของบุคคลหนึ่งขัดแย้งกับค่านิยมของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ Rokeach เห็นว่า ความขัดแย้งทางการรับรู้มักจะเกิดขึ้นเมื่อ ค่านิยมที่เป็นจุดหมายปลายทางของชีวิตสองอย่างขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพราะค่านิยมจุดหมายปลายทางของชีวิตถือว่าเป็นแกนกลางของระบบค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมทั้งหมด

สุมทรี โคมิน และสันทิ สมัครการ (2522) ได้กล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมว่า พฤติกรรมของคนหนึ่งๆ ไม่ได้ถูกกำหนดโดยค่านิยมเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ Williams (1968) ได้กล่าวว่า "บ่อยครั้งการกระทำอันเดียวหรือหลายอันที่ต่อเนื่องกัน ถูกผลักดันหรือนำโดยกลุ่มค่านิยม (clusters of values) เพราะฉะนั้นเมื่อค่านิยมอันหนึ่งได้รับการเรียนรู้ก็จะประสานเข้ากับค่านิยมอื่นๆ ในรูปของระบบค่านิยม ซึ่งแต่ละค่านิยมจะถูกจัดลำดับความสำคัญภายในระบบค่านิยมนั้นๆ การมองค่านิยมตามแนวคิดนี้ทำให้เราสามารถให้คำจำกัดความที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ว่าเป็นจัดลำดับความสำคัญใหม่ และทำให้มองเห็นระบบค่านิยมมีความมั่นคงพอสมควร (relatively stable over time) คือมีความยืดหยุ่นคงที่พอที่จะทำให้เห็นความเหมือนกันและความต่อเนื่องกันของบุคลิกภาพเด่นเฉพาะ (unique personality) ที่เป็นผลของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในวัฒนธรรมหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เห็นความแตกต่างของบุคลิกภาพของคนในอีกรั้ววัฒนธรรมหนึ่ง

นอกจากนั้นแล้วค่านิยมยังสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้อันเกิดจากวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป สังคมที่เปลี่ยนไปและจากประสบการณ์ของคนที่เปลี่ยนไป ซึ่งทำให้เราสามารถคาดได้ว่า ความผันแปรของค่านิยมอาจเกิดขึ้นได้อันเป็นผลจากตัวแปรต่างๆ เช่น การพัฒนาทางสติปัญญา ระดับการเรียนรู้ของ

ค่านิยมทางวัฒนธรรมทางสังคม ความแตกต่างในบทบาทของเพศ บทบาททางการเมือง และทางศาสนา หรืออาจกล่าวได้ว่า ความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรม ระบบทางสังคม ชนชั้น การศึกษา เพศ อาชีพ ศาสนา ประสบการณ์ อายุ ฯลฯ เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดปั้นแต่ง (shape) ค่านิยมและระบบค่านิยมของคนจำนวนมากให้ไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยมนี้ยังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่เกี่ยวข้องด้วย ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติไม่จำเป็นต้องกระทบถึงระบบค่านิยม ด้วยเหตุผลเดียวกับการเชื่อมโยงทัศนคติบางอย่างกับ “ค่านิยม” ที่สำคัญมากกว่าก็จะช่วยทำให้เพิ่ม “แรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง” มากกว่าการเชื่อม “ค่านิยม” ที่สำคัญน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะทัศนคติมีคุณสมบัติเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การรักษาไว้ซึ่งค่านิยมบางค่านิยม (สุนทรวิจิตร โคมิน และสนิท สมัครการ, 2522)

ชนิตา รัชกุลเมือง (2526) กล่าวว่า คุณค่าหรือค่านิยมทางสังคมเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย แต่จะช้าหรือเร็ว ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการอันจะทำให้คุณค่านั้นๆ คงอยู่หรือถูกต่อต้านขัดขวาง ได้แก่

1. ดัชนีทัศนคติหรือสมานฉันท์ (consensus) เสียงประชามติของคนในสังคมว่าสิ่งใดควรยกเลิกหรือยึดถือเป็นค่านิยม
2. อำนาจ (authority) คุณค่าทางสังคมจะคงอยู่ตราบเท่าที่ยังแสดงถึงเกียรติภูมิในสังคมนั้นได้
3. ปฏิบัติได้ (practicality) สามารถนำค่านิยมนั้นไปใช้ได้ในชีวิตแห่งความเป็นจริง
4. เชื่อถือได้ (reliability) สามารถเชื่อถือคุณค่าหรือค่านิยมนั้นได้ โดยมีข้อมูลอ้างอิงถึงข้อดีข้อเสีย
5. ความสอดคล้องอย่างมีเหตุผล (logical consistency) เช่น ถ้าเปลี่ยนคุณค่าหรือค่านิยมนี้แล้วจะเอาอะไรมาทดแทน
6. แนวเทียบ (analogy) เช่น เทียบดูว่าเหตุการณ์หรือค่านิยมที่เกิดขึ้นในที่อื่นๆ หรือไม่ เพื่อให้เห็นแนวโน้มและวิถีทางที่จะดำเนินไป

การวัดค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมเป็นนามธรรม และมีสภาวะซับซ้อนเข้าใจยากจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ค่านิยมอย่างรัดกุม จึงจะสามารถบอกค่านิยมของบุคคลนั้นๆ คืออะไร มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาการวัดค่านิยมดังนี้

Robin William (1964) กล่าวว่าถ้าการที่จะทราบว่าคนเรา หรือสังคมมีค่านิยมอย่างไร จะสังเกตได้จากพฤติกรรม 4 ประการคือ

1. การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคมนั้นๆ
2. ความสนใจในเรื่องต่างๆ ของคนในสังคม

3. ความคิดเห็นของคนในแต่ละสังคมที่แสดงออกในลักษณะการเขียน การแสดงความคิดเห็นซึ่งแสดงให้เห็นถึงหลักการ อุดมการณ์ ตามค่านิยมของผู้เขียน หรือผู้แสดงความคิดเห็นนั้น

4. การสนทนาของบุคคลโดยทั่วไป ตลอดจนถึงกิจกรรมต่างๆ ประจำวัน

Nannally (1967) กล่าวว่า การศึกษาหรือการวัดค่านิยม มีลักษณะคล้ายกับการวัดความสนใจ หรือแม้แต่เจตคติ ทั้งนี้เพราะค่านิยม ความสนใจ และเจตคติมีลักษณะใกล้เคียงกัน ถึงแม้จะไม่ใช้อย่างเดียวกันก็ตาม แม้เครื่องมือที่ใช้วัดความสนใจ หรือเจตคติก็สามารถนำมาใช้กับการวัดค่านิยมได้ โดยเฉพาะเครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กับเรื่องดังกล่าวได้ดี

Kerlinger (1973) กล่าวว่าค่านิยมของคนเรานั้น สามารถวัดได้จากพฤติกรรม เจตคติหรือความคิดเห็นของคนเรา ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมเป็นการแสดงความนิยมชมชอบต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ โดยการประเมินค่าและค่านิยมของคนเรานั้นจะแสดงออกในทิศทางดี หรือไม่ดี ควรทำหรือไม่ควรทำ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ไพฑูริย์ เครือแก้ว (2523) กล่าวถึงการสังเกตค่านิยมของคนเราว่า การที่จะทราบค่านิยมของบุคคล จะสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ 5 ประการคือ

1. ดูจากสิ่งที่บุคคลได้เลือกปฏิบัติในชีวิตประจำวันของเขา
2. ดูจากทิศทางความสนใจของบุคคล คนเราแต่ละคนจะมีทิศทางความสนใจที่พอจะสังเกตได้
3. ดูจากคำพูดที่แสดงออกโดยทั่วไป เพราะคนเรามักจะแสดงค่านิยมออกมาทางคำพูดเสมอ
4. ดูจากคำพูดที่ใช้ในการสนทนา ซึ่งจะสามารถบ่งบอกถึงค่านิยมของบุคคลนั้นๆ ได้
5. ดูจากการคิดการเขียนของบุคคล ซึ่งมักจะแสดงออกถึงหลักการ อุดมการณ์ ความคิดเห็น ความใฝ่ฝันและรสนิยมของตัวเองออกมาเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางที่จะเข้าใจค่านิยมของบุคคลได้เป็นอย่างดี

อาทิตย์ อุตอามาตย์ (2524) กล่าวถึงการวัดค่านิยมว่า ค่านิยมสามารถวัดได้จากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกของบุคคลต่างๆ ได้ เช่น ความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึก เจตคติหรืออุดมการณ์ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นในลักษณะต่างๆ กัน เช่น การงาน อาชีพ การสนทนา การเขียน ตลอดจนถึงการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวัดค่านิยมสามารถกระทำได้โดย สังเกตจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทั้งจากคำพูด การสนทนา การเขียน การปฏิบัติภารกิจประจำวัน เป็นต้น ดังนั้นจึงสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ได้มากมาย ทั้งการสังเกต สัมภาษณ์และการรายงานด้วยตนเองซึ่งเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา ความสนใจ เจตคติ ความรู้และค่านิยมแทนการสังเกตและการสัมภาษณ์ได้อย่างดี (อาทิตย์ อุตอามาตย์, 2524) นอกจากนี้แล้วการรายงานด้วยตนเองยังมีให้เลือกใช้ด้วยกันหลายแบบ เช่น การเติมข้อความลงใน

ช่องว่าง การตั้งชื่อภาพหรือการฉายภาพ การศึกษาเฉพาะกรณี การจัดลำดับที่ และการประเมินค่าเชิง
บรรยาย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วัดค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยด้วยการสร้างแบบวัด
ค่านิยมตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ซึ่งเป็นการวัดค่านิยมโดยการรายงานด้วยตนเองแบบการ
ประเมินค่าเชิงบรรยาย ซึ่งเป็นเครื่องมือประเภทที่นิยมใช้กับการวัดค่านิยมได้เป็นอย่างดี (Nallally, 1967)

ตอนที่ 2 นิยามและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมความมีอาวุโส

ค่านิยมความมีอาวุโส (seniority value) เป็นค่านิยมเฉพาะของสังคมไทยที่สำคัญและถือ
ปฏิบัติกันมานานค่านิยมหนึ่ง ดังมีหลักฐานในเรื่องการเคารพผู้ใหญ่ การนับถือเชื่อฟังตามลำดับอาวุโส
ปรากฏอยู่ทั่วไปในประวัติศาสตร์และวรรณคดีไทย แม้แต่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมไทยก็จะ
มีเรื่องของระบบอาวุโสรวมอยู่ด้วยเสมอ (กาญจนา กลั่นกลิน, 2525) โดยที่ค่านิยมความมีอาวุโสนั้นได้
สืบเนื่องมาจากระบบเจ้าขุนมูลนาย อันเป็นมรดกตกทอดของการปกครองของสังคมมาช้านาน ซึ่งได้
สร้างค่านิยมออกมาในรูปผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่จะดำเนินการ
ใหม่ๆ เป็นเรื่องของผู้ใหญ่คิดและตัดสินใจทั้งสิ้น รวมทั้งธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติกันในครอบครัวก็เป็นอีก
ปัจจัยหนึ่งที่ปลูกฝังค่านิยมนี้ให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม เริ่มจากเด็กหรือผู้เยาว์ จะได้รับการอบรมสั่งสอน
ให้เคารพเชื่อฟัง พี่ ป้า น้า อา บิดามารดาและญาติผู้ใหญ่ และส่งผลไปเป็นค่านิยมในสังคม กลุ่มชน
และสถาบันในเวลาต่อมา (มาลินี วงษ์สิทธิ์, 2535) โดยค่านิยมความมีอาวุโสนี้จะเห็นได้ชัดเจนและค่อนข้าง
รุนแรงในระบบมหาวิทยาลัย โรงเรียนทหาร โรงเรียนตำรวจ สุภาพร สุภาพ, 2537) นอกจากนี้
ค่านิยมความมีอาวุโสยังเข้าไปมีบทบาทภายในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทต่างๆ อีกด้วย
ดังเช่นในการพิจารณามอบเกียรติประวัติ รางวัล หรือการพิจารณาความดีความชอบในทางราชการหรือ
หน่วยงานต่างๆ ก็มีการพิจารณากันตามระดับอาวุโสเป็นสำคัญ รวมทั้งในการปฏิบัติงานก็ยังยึดมั่นใน
ระบบอาวุโสเป็นอย่างมาก (สุทธิชัย ไกรคุณากร และคณะ, 2517 ; ปรัชญา เวลารัตน์, 2539)

สังคมไทยได้ยึดถือเรื่องความมีอาวุโสเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ดังที่ สนิท สมัครการ (2519) กล่าว
ถึง ค่านิยมไทยซึ่งเป็นค่านิยมทางวัฒนธรรมที่เด่น ๆ และนำมาใช้อบรมเด็กไทยก็คือ การสอนให้เชื่อฟัง
เคารพผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจเหนือตนนับตั้งแต่ พ่อแม่ ครูบาอาจารย์ เจ้านาย เป็นต้น และ อุทัย บุญ
ประเสริฐ (2517) ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการ
จังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่านิยมความมีอาวุโส และเห็นว่า เป็นสิ่งที่ดี ที่ถูกต้อง และควรปฏิบัติใน
ระดับที่ค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ สุวิมล สุรงค์กาญจนจัย (2527) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมและแนว
โน้มพฤติกรรมจริยธรรมทางสังคมตามคำรายงานของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง โดยศึกษาจากกลุ่มตัว
อย่างจากทั่วภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 2,888 คน พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมทางสังคมที่ดี ที่เคย

ทำบ่อยที่สุดและที่คิดว่าคนอื่นทำมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความมีอาวุโส และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมาศ ภูติพันธ์ (2515), อรพันธ์ บุญประสิทธิ์ (2522) และวรรณसार วรวิจิ (2523) ที่พบว่า การเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโสเป็นพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ นอกจากนี้ นักสังคมวิทยาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโสไว้ เป็นต้นว่า

ประเสริฐ แยมกลินฟูง (2510) กล่าวถึงลักษณะประจำชาติไทยว่า “คนไทยนิยมการแสดงความนอบน้อม และเคารพผู้มีอำนาจ โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นไปตามพิธีซึ่งแสดงถึงฐานะสูงต่ำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังเช่นการแสดงออกในสรรพนามชนิดต่าง ๆ ที่ใช้เรียกแทนชื่อบุคคลและในการปฏิบัติตนต่อผู้ใหญ่”

สวน ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2513) ได้แสดงความคิดเห็นว่า สังคมไทยเน้นเรื่องอาวุโสเป็นเรื่องสำคัญ โดยผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่าต้องเคารพเชื่อฟังผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า และทุก ๆ คนจะต้องรู้จักเคารพเชื่อฟังบิดามารดา ปู่ย่าตายาย รวมทั้งน้อง ๆ พี่เคารพเชื่อฟังพี่ ๆ ด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514) ได้กล่าวไว้ว่า “ลักษณะของสังคมไทยประการหนึ่งก็คือ การตัดสินปัญหาต่างๆ มักจะมีการเคารพและคล้อยตามผู้ใหญ่ ลักษณะเช่นนี้ทำให้การใช้ความคิดอ่าน ความรู้ความสามารถของผู้อ่อนอาวุโสกว่ามีน้อยลงไป ทำให้คนบางพวกไม่กล้าตัดสินใจ รอแต่จะทำตามผู้ใหญ่แทนที่จะดำเนินการหรือตัดสินปัญหาด้วยตนเองได้...” ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ จิกฤทธิ ปราโมช (2517) ที่ว่า วัฒนธรรมไทยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ยังไม่เปลี่ยนแปลง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อยในวงราชการ ซึ่งผู้ใหญ่จะทำอะไรต้องเป็นสิทธิขาด ไม่มีใครกล้าโต้เถียง ผู้น้อยจะต้องก้มประนมกรอยู่เสมอไป

ค่านิยมความมีอาวุโสในสังคมไทยตั้งแต่อดีตนั้นจะมีลักษณะของการยกย่องให้ผู้อาวุโสอันได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนาน รอบรู้ มีอายุมากกว่า และมีตำแหน่งสูงกว่า ให้เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจในเกือบทุกกรณี ทั้งนี้โดยให้เหตุผลว่าการตัดสินใจของผู้อาวุโสจะถูกต้องกว่า ดีกว่า เพราะมีประสบการณ์มากกว่า เป็นเหตุให้พฤติกรรมที่แสดงออกมากลายเป็นนิสัยส่วนรวม คือยอมรับเรื่องใดได้ก็ยอมรับเสียเพื่อกันมิให้เกิดสภาพความขุ่นใจ เป็นการกระทำแบบบัวไม่ให้ช้ำน้ำไม่ให้ขุ่น เด็กจะถูกอบรมให้มีความประพฤติดีโดยรู้จักเกรงใจผู้ใหญ่ ห้ามเถียง สุภาพอ่อนน้อมกับผู้ใหญ่ และถูกสอนให้มีความเชื่อว่า “เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด” หรือ “หัวไม่ส่าย ทางไม่กระดิก” (รัชนิกร เศรษฐ์, 2532) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้น้อยกับผู้ใหญ่ในสังคมไทยยังมีลักษณะเฉพาะที่เด่นชัดเจามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อฟังของผู้น้อยต่อผู้ใหญ่ เมื่อจะมีการติดต่อกับผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าในโอกาสใดๆ ก็ตามมักจะต้องคำนึงถึงฐานะและตำแหน่งของบุคคลผู้นั้นๆ ด้วยเสมอ แบบแผนขนบธรรมเนียมของสังคมและวงราชการได้มีการกำหนดยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าเสมอ เด็กหรือผู้น้อยเมื่อจะทำสิ่งใดต้องรู้จักเกรงใจผู้ใหญ่ ผู้น้อยหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะไม่สบอารมณ์ผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาของตน แม้แต่โทรศัพท์ที่มีในราชการที่ไว้เพื่อติดต่อ

ราชการ นั้น การที่ผู้น้อยจะใช้โทรศัพท์ติดต่อปรึกษาราชการกับหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาชั้นสูงนั้น กลายเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ เป็นการไม่บังควร ถือเป็น การไม่เคารพ ไม่รู้จักที่ต่ำที่สูง ผู้น้อยจะต้องเชื่อฟังและทำตามผู้ใหญ่อย่างเคร่งครัดจะได้แย้งไม่ได้ ถึงแม้ว่าตนจะเป็นฝ่ายถูกก็ตาม ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจึงมีต่อกันในแนวตั้ง (vertical) อย่างเคร่งครัด มีการเคารพนบถนอบและเชื่อฟังเป็นทอดๆ ลดหลั่นกันลงมา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2517)

อิทธิพลของระบบอาวุโส เป็นผลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและสนับสนุนผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะมีเหตุผลที่ถูกทำนองคลองธรรมหรือไม่ ซึ่งเป็นลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อเจ้านายหรือระบบเจ้าขุนมูลนาย โดยผู้น้อยจำเป็นต้องทำงานในลักษณะฝากเนื้อฝากตัวกับผู้ใหญ่ เพื่อความผาสุกความปลอดภัยและความมั่นคงของทั้งของตนเองและครอบครัว ผู้น้อยต้องทำงานในลักษณะประจบสอพลอ มีการให้ของกำนัลแก่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีอำนาจเหนือตน แทนที่จะมุ่งปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ถ้าพิจารณาถึงอิทธิพลของระบบอาวุโสต่อการบริหารงานจะเห็นได้ว่า ระบบอาวุโสเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านการบริหาร เพราะการเลือกสรร การแต่งตั้งโยกย้าย การปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะถูกค่านิยมในระบบอาวุโสที่มีอิทธิพลจนอาจทำให้ละเลยระบบคุณธรรม (merit system) โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจะเป็นในแนวตั้ง (vertical) และมักจะมีการสื่อสารทางเดียว (one-way communication) คือ เมื่อผู้ใหญ่สั่งลงมา ผู้น้อยต้องรับเชื่อฟังและนำมาปฏิบัติตาม โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลอื่นใด สภาพเช่นนี้ยังมีปรากฏในสังคมไทยโดยทั่วไป และถ้าพิจารณาผลกระทบที่มีต่อตัวบุคคลของผู้น้อยนั้น จะเห็นว่าผู้น้อยนั้นจะกลับกลายเป็นคนอ่อนแอชอบการเชื่อฟังผู้ใหญ่ ขาดความคิดไม่เป็นตัวของตัวเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อไม่มีความคิดอ่านเป็นของตนเองก็ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ไม่กล้าริเริ่มงานใหม่ๆ ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ตาม

อาจกล่าวได้ว่า ในสังคมไทยทั่วไปก็เห็นค่านิยมอาวุโสค่อนข้างมากโดยจะมีการอบรมปลูกฝังให้ผู้น้อยเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่อยู่ตลอดเวลา โดยเมื่อเป็นเด็กก็มีการสอนให้รู้จักเชื่อฟังผู้มีอาวุโส เช่น เมื่ออยู่ในบ้านก็สอนให้เป็นลูกที่ดี ต้องเป็นคนว่านอนสอนง่าย ต้องเชื่อฟังพ่อแม่ พี่ บ้า น้า อา ญาติผู้ใหญ่ ตลอดจนผู้ที่อายุสูงกว่า เมื่อมาโรงเรียนก็ถูกสอนให้เชื่อฟังครูอาจารย์ไม่ทำสิ่งใดขัดใจครู เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็ต้องมีการเชื่อฟังผู้ใหญ่ต่อๆ กันไปตามลำดับ จะเห็นได้ว่าสังคมไทยมีการปลูกฝังให้ผู้น้อยเชื่อฟังผู้ใหญ่อยู่ทุกระยะ การขัดขืนหรือฝ่าฝืนมักจะได้รับ การลงโทษตักเตือนินทา หรืออาจได้รับผลร้ายตามอารมณ์ผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมภาวะผู้นำ (leadership) ทั้งนี้ เนื่องจากทุกคนจะขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่ตามลำดับชั้นเป็นทอดๆ ไป การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้นำในกิจการใดกิจการหนึ่ง จึงมักจะมีแนวโน้มที่จะมอบหมายให้ผู้ที่มียุอาโสสูง โดยมีได้คำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลภา พุ่มพวง (2514) ที่พบว่ากลุ่ม

ตัวอย่างร้อยละ 40 จะเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านโดยคำนึงถึงอายุเป็นเกณฑ์ และในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ยังยอมรับนับถือผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่สูงกว่าอันอื่น เช่นกัน

การให้ความเคารพเชื่อฟังผู้ที่มีอาวุโสกว่าโดยปราศจากการใช้วิจารณ์ผู้นั้น ถ้าพิจารณาให้ดี จะเห็นว่าเป็นเสมือนดาบสองคม นั่นคือ ในด้านหนึ่งอาจช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปได้อย่างราบรื่น แต่ในขณะเดียวกันนั่นเอง การเคารพเชื่อฟังในลักษณะเช่นนี้นั้น ทำให้สังคมหยุดนิ่งอยู่กับที่ หรือถอยหลังกลายเป็นแรงถ่วงต่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมและบุคคล โดยเฉพาะค่านิยมในระบบอาวุโสนี้ ถ้าพิจารณาถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า การยึดถือระบบอาวุโสอย่างแน่นแฟ้นจะทำให้มีการยกย่อง มีการเคารพนับถือกัน โดยไม่คำนึงถึงหลักเหตุผล อันจะก่อให้เกิดการเชื่อฟัง และมีการปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงหลักเหตุผล และความถูกต้องเหมาะสมตามมาด้วย ก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันในทางโอกาสทั้งทางสังคมและการงานในระหว่างผู้ที่มีอาวุโสสูงและผู้ที่มีอาวุโสต่ำ ตลอดจนทำให้มีการจัดลำดับ ในการพิจารณาเรื่องพิจารณาบุคคลหรือในการตัดสินใจ ด้วยการพิจารณาจากความมีอาวุโสโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ดัง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการลดทอนอำนาจของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสับเปลี่ยนโยกย้ายงาน ควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและยึดถือผลงานเป็นหลัก

ที่ได้กล่าวถึงผลกระทบของค่านิยมในระบบอาวุโสต่อพฤติกรรมในตอนต้นทั้งหมด เป็นเพียงการพิจารณาถึงผลกระทบโดยทั่วๆ ไป ซึ่งส่วนใหญ่จะปรากฏในทางที่ไม่น่าปรารถنانัก แต่หากเราพิจารณาถึงลักษณะระบบอาวุโสอย่างละเอียด จะพบว่ามีสิ่งที่ดีบางประการซ่อนเร้นอยู่ เพราะการพิจารณาความมีอาวุโสของบุคคลนั้นเราพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน และองค์ประกอบที่ถูกใช้ประกอบการพิจารณาของแต่ละบุคคลก็มีน้ำหนักมากน้อยต่างกันไป ถ้าผู้พิจารณาให้น้ำหนักองค์ประกอบที่ในปัจจุบันนี้เรายึดถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ก็ย่อมจะถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ดีน่ายอมรับ แต่ถ้าวัดพิจารณาไปเน้นเฉพาะองค์ประกอบบางลักษณะที่ไม่ถูกต้องด้วยเหตุผล ผลกระทบที่ตามมาย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียหลายประการ

ดังนั้นควรที่จะเลือกยึดถือและปฏิบัติในค่านิยมความมีอาวุโสตามลักษณะที่ดีและเหมาะสมเป็นสำคัญ

ลักษณะความมีอาวุโส

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการยกย่องความมีอาวุโสของสังคมไทย พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ยกย่องนับถือกันโดยคำนึงถึงลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนต่างๆกัน โดย ลลิตา วิเลิศปริชิตตระกูล (2514) และ สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ (2514) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของความมีอาวุโสในสังคมไทย พบว่าความมีอาวุโสในสังคมไทยนั้นมี 8 ลักษณะ ดังนี้คือ

- 1) การมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าตน
- 2) การมีชาติสกุลสูงกว่าตน
- 3) การมีประสบการณ์มากกว่าตน
- 4) ความมีอิทธิพลมากกว่าตน
- 5) ความมีวุฒิมากกว่าตน
- 6) การมีวัยสูงกว่าตน
- 7) การมีฐานะดีกว่าตน
- 8) ได้เคยอุปการคุณตนมา

ความมีอาวุโสโดยตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง เป็นหัวหน้า หรือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยราชการหรือเอกชน ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานย่อมต้องมีความเคารพและถือว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่สูงกว่าตน

ความมีอาวุโสโดยชาติสกุล หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เกิดในตระกูลสูง เป็นผู้มียศบรรดาศักดิ์ ซึ่งสังคมไทยถือว่าเป็นบุคคลที่ควรได้รับความเคารพเชือฟัง และความยำเกรงจากผู้อื่น

ความมีอาวุโสโดยประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เคยผ่านงานในด้านนั้นๆ มาก่อน มีความชำนาญงานมากกว่า ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความสามารถน้อยกว่า จะต้องให้ความเคารพนับถือบุคคลที่เข้าทำงานก่อน และมีความสามารถมากกว่า

ความมีอาวุโสโดยอิทธิพล หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีอำนาจ ซึ่งอาจจะเกิดจากการมีพรรคพวกมาก มีกำลังเป็นที่ยำเกรง มีบุคลิกภาพแข็งแรงเหนือผู้อื่น ทำให้สามารถสั่งการให้บุคคลที่อยู่ในอำนาจปฏิบัติตามคำสั่งได้

ความมีอาวุโสโดยคุณวุฒิ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีวิชาความรู้ มีวุฒิวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่ง และเป็นผู้ถ่ายทอด เผยแพร่วิชาความรู้ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้คนทั่วไปยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ

ความมีอาวุโสโดยวัย หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งสังคมไทยถือว่าบุคคลที่มีวัยสูง เป็นบุคคลที่ผู้อื่นต้องให้ความเคารพเกรงใจ

ความมีอาวุโสโดยฐานะ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มั่งมี เป็นเศรษฐี ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็ต้องหาเลี้ยงชีพด้วยการไปรับใช้ผู้อื่น เพื่อความเป็นอยู่ในสังคม บุคคลนั้นจะต้องให้ความเคารพต่อนายจ้างของตน นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่เพื่อนฝูงมักให้ความเกรงใจ เพราะฐานะการเงินเป็นต่อ

ความมีอาวุโสโดยมีอุปการคุณ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เคยอบรมเลี้ยงดู สั่งสอน และมีบุญคุณ ผู้ที่ได้รับอุปการคุณต้องมีความผูกพัน และให้ความเคารพเชือฟัง

ปี 2542 เกียรติศักดิ์ วจิศิริ ได้ทำการศึกษาลักษณะของควมมีอาวุโสของข้าราชการไทยโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่านิยมควมมีอาวุโสของข้าราชการไทยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง ลักษณะของผู้ที่เกิดในตระกูลสูง เป็นผู้มียศฐาบรรดาศักดิ์ มีอำนาจ มีพรรคพวกมาก อีกทั้งเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นผู้ที่มั่งมีหรือเป็นเศรษฐี

องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีอายุ มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง อีกทั้งเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงและเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถ

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่ายกย่องของคนทั่วไป เช่น การเป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณา มีความสุขุมรอบคอบ มีลักษณะผู้นำ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงวัดค่านิยมควมมีอาวุโสของข้าราชการไทยจากองค์ประกอบของค่านิยมควมมีอาวุโสทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้น

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม จะเป็นการอธิบายถึงความสำคัญต่างๆที่มีอิทธิพลต่อค่านิยม รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการสร้างโมเดลควมสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการวิจัยครั้งนี้ อันมีรายละเอียดต่อไปนี้

เพศกับค่านิยม

โดยธรรมชาติแล้ว เพศหญิงและเพศชายจะมีความแตกต่างกันโดยพื้นฐาน ทั้งทางโครงสร้างร่างกาย ด้านจิตใจ และความสนใจตามธรรมชาติ สังคมมิได้คาดหวังให้เพศชายและเพศหญิงมีรูปแบบพฤติกรรมที่เหมือนกัน ในสังคมจึงมีการปลูกฝังค่านิยมให้แก่ชายและหญิงแตกต่างกัน โดยเพศชายนั้นต้องเข้มแข็ง เป็นผู้นำในการทำงาน รับผิดชอบในการหาเลี้ยงดูครอบครัว ต้องเสียสละและช่วยเหลือเพศหญิง ส่วนเพศหญิงนั้น สังคมได้คาดหวังว่าเป็นเพศที่อ่อนโยนและอ่อนแอ บิดามารดาจึงต้องให้การดูแลคุ้มครองมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพศหญิงยังถูกห้ามไม่ให้แสดงออกมากหนัก และได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบจำกัดขอบเขต ในขณะที่เพศชายมีอิสระในการทำอะไรก็ได้ตามใจชอบ จึงทำให้เพศชายมีอิสระในการคิดและในการกระทำสิ่งต่างๆได้มากกว่าเด็กหญิง (ละม้ายมาศ ศรีทัตต์, และคณะ, 2510) เพศหญิงต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน รักนวลสงวนตัว และรู้จักเก็บควมรู้สึก นอกจากนี้ นิทรา วรณะ (2524), ยุพา ถันอาบ (2524), และ เพียงพรรณ สุขจันทร์ (2524) ที่ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่นในหลายจังหวัด ก็พบว่า นักเรียนหญิงมีพฤติกรรมด้านการรักษาระเบียบวินัยสูงกว่านักเรียนชาย

ค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ของสังคมไทย รวมทั้งปัจจัยภายในครอบครัว ดังที่ เบญจมาศ ภูติพันธุ์ (2515) ศึกษาพบว่า บิดามารดาให้ความสำคัญต่อนักเรียนหญิงในการยึดถือค่านิยมในด้านที่เกี่ยวกับความสุภาพ ถ่อมตนและรักษาระเบียบประเพณีมากกว่านักเรียนชาย จึงเป็นผลให้เพศหญิงเป็นกลุ่มที่มีการอนุรักษ์เอาวัฒนธรรมและคุณธรรมต่างๆ ไว้มากกว่าเพศชาย (ลัดดาวัลย์ พรศรีสมุทร และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2524) และอาจทำให้มองเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีการยึดถือค่านิยมในด้านต่างๆ ที่สูงกว่าเพศชาย เช่น จากการศึกษาของ ชัยพร วิชาวุธ, ชีระพร อุวรรณโณ และพรพรรณทิพย์ ศิริวรรณมุขย์ (2527) พบว่า เพศหญิงมีการแสดงพฤติกรรมทางด้านบวกสูงกว่าเพศชาย และชูตินาถ รัตนจรณะ (2527) ศึกษาพบว่า นักศึกษาหญิงในวิทยาลัยครูภาคกลางมีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการสูงกว่านักศึกษาชายทุกด้าน ส่วนงานของ ปิ่นสุวรรณ เตสยานนท์ (2526) ก็พบว่านักเรียนหญิงมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและออมสูงกว่านักเรียนชาย ในขณะที่ อานันต์ พงศ์เสาวภาคย์ (2529) พบว่า นักเรียนหญิงมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมในด้านการพึ่งตนเอง ชยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของศาสนา และการมีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ อยู่ในระดับที่สูงกว่านักเรียนชาย

การอบรมสั่งสอนให้เพศหญิงสนใจแต่เรื่องภายในบ้านหรือในวงแคบ และส่งเสริมให้เพศชายสนใจในเรื่องนอกบ้านหรือเรื่องที่อยู่ไกลตัวเอง ยังทำให้ทั้งสองเพศมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ดังที่สมาน ซาลีเครีอ (2523) ศึกษาพบว่า วัยรุ่นชายและวัยรุ่นหญิงมีค่านิยมทางสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่ง ผ่องพันธ์ เกิดพิทักษ์ (2531) ที่ศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนวัยรุ่นก็พบว่า วัยรุ่นหญิงให้ความสำคัญแก่ค่านิยมด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าวัยรุ่นชาย และนิทรา วรณะ (2524) ศึกษาพบว่าวัยรุ่นหญิงมีความอดสาหะในการทำหน้าที่ให้สำเร็จสูงกว่าวัยรุ่นชาย ทั้งนี้จะเห็นได้ชัดในงานวิจัยของสุนทร โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522) และน็อน กลิ่นรัตน์ (2526) ที่พบว่า เพศชายให้ค่านิยมทางสังคมสูงกว่าเพศหญิงมาก เช่น ความเสมอภาค ความกว้างขวางในสังคม ความมีอิสระเสรี และการช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนเพศหญิงให้ความสนใจแก่ค่านิยมส่วนบุคคลมากกว่าเพศชาย เช่น สุขสบายในชีวิตครอบครัว และความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ทั้งนี้ ชัยพร วิชาวุธ, ชีระพร อุวรรณโณ และพรพรรณทิพย์ ศิริวรรณมุขย์ (2527) ก็พบเช่นกัน โดยเพศหญิงให้ความสำคัญแก่ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความเป็นที่รักใคร่ชื่นชม และความสุขสบายใจสูงกว่าเพศชาย โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีค่าน่าภาคภูมิใจและความสำเร็จในชีวิตการงาน เพศหญิงรายงานว่า เป็นสิ่งที่น่าปรารถนาในระดับสูงกว่าเพศชายมาก ซึ่งแสดงว่าเพศหญิงให้ความสำคัญแก่ความภาคภูมิใจในตนเอง และความสำเร็จในชีวิตการงาน สูงกว่าเพศชาย

ในงานวิจัยของ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523) ก็พบผลสอดคล้องเช่นเดียวกัน โดยพบว่าค่านิยมที่วัยรุ่นหญิงให้ความสำคัญสูงกว่าวัยรุ่นชายเป็นค่านิยมส่วนบุคคลทั้งสิ้น เช่น ความสัมพันธ์ทางจิตใจและครอบครัว ความสามารถและความเป็นอิสระแก่ตัว ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็น

ระเบียบและอนุรักษนิยม ฯลฯ ส่วนวัยรุ่นชายให้ความสำคัญกับค่านิยมในด้านความใจกว้าง ความก้าวหน้าและความทันสมัย อันเป็นค่านิยมทางสังคมที่สำคัญมากกว่าในวัยรุ่นหญิง ทั้งนี้ ชูชัย สมบัติไกร (2525) ก็รายงานว่า เพศหญิงมีความรู้ความเข้าใจในจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อตนเองมากกว่าเพศชายอยู่ถึงแปดพฤติกรรม ในขณะที่เพศชายมีความรู้ ความเข้าใจมากกว่าเพศหญิงเพียงสองพฤติกรรมเท่านั้น และในงานวิจัยของ สุวิมล สุรงค์กาญจนจัย (2527) พบว่า เพศหญิงมีพฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมทางสังคมด้านบวก เช่น การเห็นอกเห็นใจ และการช่วยเหลือผู้อื่น สูงกว่าเพศชาย จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเพศทำให้มีการยึดถือค่านิยมที่แตกต่างกัน

ศาสนากับค่านิยม

ศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลในสังคม เพราะศาสนามีความสำคัญต่อการควบคุมความประพฤติของบุคคลให้เป็นไปตามทำนองคลองธรรมและยังเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางใจของบุคคล ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์แวดล้อมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ สถาบันทางศาสนายังรักษาและดำรงความสืบเนื่องทางวัฒนธรรมและประเพณี ตลอดจนเป็นค่านิยมพื้นฐานทางสังคม รวมทั้งยังเป็นตัวแทนของการอบรมสั่งสอนบุคคลให้รู้จักระเบียบสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข จึงกล่าวได้ว่าความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะอุปนิสัย ตลอดจนการแสดงออกซึ่งการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ย่อมจะต้องได้รับอิทธิพลมาจากการอบรมสั่งสอนทางศาสนาด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะอุปนิสัยของคนไทยหลายอย่างเช่น การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรู้สึกมักน้อยหรือสันโดษ การเคารพเชื่อฟังผู้มีอาวุโสหรือผู้มีอำนาจ และอื่นๆ อันสืบเนื่องมาจากอิทธิพลของพุทธศาสนา ดังที่ Sutton (1962) ได้วิเคราะห์ว่า พฤติกรรมการบริหารของไทยนั้น เป็นผลกระทบจากจริยธรรมทางพุทธศาสนา (Buddhist Ethic) และอุดมการณ์ต่อพระมหากษัตริย์ (Monarchical Ideology) ซึ่งมีส่วนทำให้ข้าราชการยังมีความรู้สึกกว่า ผู้บังคับบัญชามีสมบูรณาญาสิทธิ (Absolutism) เหนือตน เป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นแนวตั้งจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่าง ทำให้ข้าราชการไม่สู้จะมีความคิดริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการดำเนินการอย่างเชื่องช้า หรือเพียงเปลี่ยนแปลงโดยปกติวิสัย หรือโดยการริเริ่มของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

ดังนั้นผู้ที่นับถือศาสนาที่ต่างกันย่อมจะมีความเชื่อและวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มที่นับถือศาสนานั้นๆ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ นิรมล เศรษฐปณิต (2522) และ กรีสฎา เตียรทอง (2524) ที่พบว่า ความเชื่อในเรื่องบุญบาปของคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์แตกต่างกันในหลายประเด็น และลมนรรจ์ บากา (2523) ก็ศึกษาพบว่า ชาวพุทธและชาวมุสลิมมีความเชื่อทางศาสนาแตกต่างกัน

นอกจากนี้ สุวิมล สุรงค์กาญจนจัย (2527) ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาต่างกันจะมีพฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ อภิญา จันท์เจนจบ (2525) ที่พบว่า ชาวพุทธ ชาวคริสต์ และชาวอิสลาม มีความรู้ความ

เข้าใจทางจริยธรรมทางสังคมไม่แตกต่างกันเกือบทุกพฤติกรรม ยกเว้นในข้อการรักษาชื่อเสียงของหมู่คณะ ซึ่งพบว่าชาวพุทธและชาวคริสต์มีความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมไปในทางบวกมากกว่าชาวอิสลาม และในข้อการปฏิบัติต่อลูกคนโตดีกว่าลูกคนรองลงมา ชาวคริสต์มีความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมไปในทางลบมากกว่าชาวมุสลิม อย่างไรก็ตาม มีพฤติกรรมอีกหลายข้อเช่น การคำนึงถึงควมมีอาวุโส การอวดตน และการแสดงความกตัญญูแม้ว่าการกระทำนั้นจะมีระเบียบ ที่ทดสอบไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งที่มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมาก กล่าวคือ กลุ่มชาวพุทธ 2,786 คน ในขณะที่กลุ่มชาวคริสต์มีเพียง 34 คน กลุ่มชาวมุสลิมมี 43 คน

ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์กับค่านิยม

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยึดถือค่านิยมของบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองใช้เหตุผล ทั้งยังได้รับประสบการณ์ทางสังคมต่างจากผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า และเป็นผลให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวให้ความสำคัญแก่ค่านิยมแต่ละประเภทแตกต่างกันออกไป เช่น จากงานวิจัยของ วินัย พรหมอินทร์ (2531) ที่พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาน้อยจะมีความเชื่อในโชคชะตาและการช่วยเหลือของสิ่งศักดิ์สิทธิ์มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง และในคนที่มีการศึกษาสูงยังให้ความสำคัญแก่ความกระตือรือร้นที่จะทำงานหนักสูงกว่าบุคคลอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการทำงานประเภทที่ไม่ต้องใช้ความพยายามและงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524)

ผลการศึกษาข้างต้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตินาถ รัตนจรรยา (2527) ที่ศึกษาพบว่า นักศึกษาวิทยาลัยครูชั้นปีที่ 2 มีค่านิยมหลายด้านที่สูงกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 ชูชัย สมิทธิไกร (2525) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าประถมศึกษาดอนปลายลงไป มักมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมไปในทิศทางบวก น้อยกว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่า และวโรจนา เวโรจน์ (2525) ศึกษาพบว่า นักเรียนในชั้นมัธยมปีที่ 3 มีปฏิริยาต่อจริยธรรมทางด้านบวกน้อยกว่านักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็ยังมีปฏิริยาต่อ จริยธรรมทางลบมากกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วย ส่วนประสาร มาลากุล ณ อุษยา (2523) ก็พบผลในทำนองเดียวกันว่า กลุ่มของผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นผู้ให้ความสำคัญแก่ค่านิยมหลายด้านสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เช่น ค่านิยมในด้านความสามารถและความเป็นอิสระแก่ตัว การช่วยเหลือผู้อื่นและการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของค่านิยมระหว่างผู้ที่มีการศึกษาต่างกัน

นอกจากนี้แล้ว ในงานวิจัยของสุนทรีย์ โคมิน และสนิท สมัครการ (2522); นีออน กลิ่นรัตน์, เพ็ญศิริ ชุตินกุล และสถาพร ชันโต (2525); นีออน กลิ่นรัตน์ (2526) และ ธวัชชัย ชัยจิรฉายกุล (2529) ก็พบว่า กลุ่มของผู้มีการศึกษาให้ความสำคัญแก่ค่านิยมส่วนบุคคลสูงกว่าค่านิยมทางสังคม ผู้ที่มี

การศึกษาสูงได้ลดความสำคัญของค่านิยมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลงจากคนไทยทั่วไป เช่น ค่านิยมในด้านความกตัญญู ความสุภาพ การคำนึงถึงความอาวุโส และยังให้ความสำคัญแก่ค่านิยมส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น เช่น การมีความสามารถสูง และความทะเยอทะยาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลภา พุ่มพวง (2514) ที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับค่านิยมความมีอาวุโสอยู่เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากค่านิยมด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน ไปสู่ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตด้วย ซึ่ง ชัยพร วิชชาวุธ, ชีระพร อุวรรณโณ และ พรรณทิพย์ ศิริวรรณมุขย์ (2527) ก็พบผลเช่นเดียวกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ค่านิยมด้านความเป็นผลดีแก่สังคมสูงสุด ส่วนในกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 5 จะให้ความสำคัญแก่ค่านิยมความสำเร็จในชีวิตการงานเป็นอันดับสูงสุด และยังให้ความสำคัญแก่การมีเงินในทรัพย์สินเงินทองต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยกลุ่มที่เป็นผู้ใหญ่กว่า ได้แก่กลุ่มครูและผู้บริหาร ให้ความสำคัญแก่ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระดับสูงสุด อันแสดงให้เห็นแนวโน้มของพัฒนาการทางค่านิยม ที่ค่อยๆ เปลี่ยนจากการเน้นที่สังคมไปสู่การเน้นที่ความมั่นคงของตนเอง

ผลวิจัยของ ชัยพร วิชชาวุธ, ชีระพร อุวรรณโณ และพรรณทิพย์ ศิริวรรณมุขย์ (2527) ในส่วนที่แสดงถึงแนวโน้มของพัฒนาการทางค่านิยมนี้ ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งก็คือ ความสำคัญของค่านิยมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา โดยในกลุ่มบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น จะให้ความสำคัญแก่ค่านิยมต่างๆ สูงขึ้นตามลำดับ จากระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งแสดงว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นได้ให้ความสำคัญแก่ค่านิยมที่มีความสำคัญต่อชีวิตตนเองมากขึ้น

ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยึดถือค่านิยม และการศึกษาในแต่ละระดับก็ยังคงมีการปลูกฝังความสำคัญของค่านิยมแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถทำให้มองเห็นภาพได้ว่า กลุ่มของผู้ที่มีการศึกษาสูงให้ความสำคัญแก่ค่านิยมหลายด้านสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และผู้ที่มีการศึกษาสูงยังให้ความสำคัญแก่ค่านิยมส่วนบุคคลสูง ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาต่ำได้ให้ความสำคัญแก่ค่านิยมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงกว่า

นอกจากนี้ การที่บุคคลได้รับการศึกษาสูงขึ้นยังทำให้บุคคลได้รับประสบการณ์ทางสังคมเพิ่มขึ้นด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์ทางสังคมเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ได้รับการปลูกฝังค่านิยมในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตัวแปรด้านระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทางสังคมจึงเข้ามามีความสำคัญต่อค่านิยมของบุคคล ทั้งนี้เห็นได้จากงานวิจัยของ สุนทรีย์ โคมิณ และสนธิ สมัครการ (2522) ที่พบว่าจำนวนค่านิยมและการให้ความสำคัญกับค่านิยมต่างๆ นั้นสามารถจำแนกได้ตาม อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ (2514) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่าจะมีค่านิยมความมีอาวุโสมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และชาญชัย

อตมศิริกุล (2532) ที่ศึกษาพบว่า อายุ เป็นตัวแปรทางสังคมเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอเพียงตัวเดียว ในจำนวน 10 ตัวแปร

อาชีพหลักของครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจต่อค่านิยม

บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีอาชีพต่างกัน ย่อมมีค่านิยมในเรื่องใดๆ ต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคคลที่อยู่ในอาชีพหนึ่งๆ นานพอสมควร ได้ปฏิบัติและมีประสบการณ์จากผลการกระทำต่างๆ ย่อมจะรู้สึกหรือรับเอาระเบียบกฎเกณฑ์ในงานอาชีพนั้นๆ เข้ามาเป็นความคิดความเชื่อของตนเอง (สุพัตรา สุภาพ, 2516) โดยเฉพาะลักษณะความคิดความเชื่อที่เป็นของหัวหน้าครอบครัว ย่อมส่งผลทำให้สมาชิกในครอบครัวนั้นๆ มีความคิดความเชื่อในลักษณะเช่นเดียวกันนั้น เพราะจุดเริ่มแรกของพัฒนาการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคม ได้มาจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และประสบการณ์ภายในบ้าน เห็นได้จากงานวิจัยของ Rothstein (1984) ที่ศึกษาพบว่า บิดามารดามีอิทธิพลต่อค่านิยมของนักเรียนเกรด 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ พงษ์เทพ มนัสตรง (2527) พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมแตกต่างกัน

นอกจากอาชีพหลักของครอบครัวแล้ว รายได้อันแสดงถึงระดับฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคล โดยบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน มักจะมีวิถีทางดำเนินชีวิต สภาพแวดล้อมและการได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน ประสบการณ์ทางสังคมที่แตกต่างเหล่านี้ย่อมมีผลทำให้มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลให้บุคคลมีพฤติกรรมและค่านิยมไปในทิศทางที่แตกต่างกันไป สอดคล้องกับการศึกษาของหลายๆท่าน ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกล (2525) ศึกษาพบว่าฐานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อค่านิยมและพฤติกรรมทางจริยธรรม กล่าวคือ บุคคลที่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในจริยธรรมด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีต่อตนเองแตกต่างกัน โดยกลุ่มบุคคลที่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพรับราชการ มีแนวโน้มของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อตนเองไปในด้านบวกมากกว่ากลุ่มบุคคลอื่นๆ ส่วนกลุ่มบุคคลที่ร้องลงมา ได้แก่ กลุ่มบุคคลจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพธุรกิจการค้าและอาชีพลูกจ้างเอกชน สำหรับบุคคลจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพประเภทผู้ใช้แรงงานและชาวไร่ชาวนา เป็นกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมต่อตนเองไปในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยก็ยังมีค่าต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมอีกด้วย

ในงานวิจัยของ วรณงาม โอบชนธีร์ (2526); อภิญา จันทรเจนจบ (2526) และสุวิมล สุรงค์กาญจนชัย (2527) ก็พบผลสอดคล้องกันว่า บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน มีค่านิยมทางจริยธรรมแตกต่างกัน โดยวรรณงาม โอบชนธีร์ (2526) ศึกษาพบว่าอาชีพรับราชการมีแนวโน้มของความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเศรษฐกิจสูงที่สุด และกลุ่มอาชีพผู้ใช้แรงงานหรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ มีแนวโน้มของความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนอภิญา จันทรเจนจบ (2526) ศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีอาชีพผู้ใช้แรงงานมี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางสังคม น้อยกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ และสุวิมล สุรงค์กาญจนจัย (2527) ศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีอาชีพรับราชการมีพฤติกรรมและแนวโน้มของพฤติกรรมทางสังคมทางด้วนบวกมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ ในขณะที่กลุ่มผู้มีอาชีพใช้แรงงานและธุรกิจการค้ามีพฤติกรรมและแนวโน้มดังกล่าว น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

และในงานวิจัยของ ชัยพร วิชาวุธ, ชีระพร อุวรรณโณ และพรพรรณทิพย์ ศิริวรรณมุขย์ (2527) ศึกษาพบว่า ผู้มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำหรือจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพประเภทลูกจ้าง กรรมกร และเกษตรกร ให้ความสำคัญต่อค่านิยมต่างๆ ต่ำกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูงและจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพทางธุรกิจการค้าและรับราชการ จากงานวิจัยนี้ยังพบอีกด้วยว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพหลักเป็นข้าราชการ จะให้ความสำคัญแก่ค่านิยมทุกด้านในระดับที่สูงสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒนา เอี่ยมอรรถพร (2514) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน จะมีค่านิยมความมีอาวุโสแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการจะมีค่านิยมความมีอาวุโสสูงกว่านักวิชาการและนักธุรกิจ ทั้งนี้เพราะในระบบราชการมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและแบบแผนขนบธรรมเนียมของสังคมและวงราชการได้มีการกำหนดยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าเสมอ อีกทั้ง ลิขิต ชีระเวคิน (2519) ได้ศึกษาลักษณะทั่วไปของข้าราชการชั้นผู้นำของไทย จากข้าราชการชั้นพิเศษในข้าราชการชั้นตุลาการ และข้าราชการพลเรือนจำนวน 2,160 คน ปรากฏว่า ข้าราชการดังกล่าวเป็นลูกของข้าราชการร้อยละ 40.98 ลูกของพ่อค้าร้อยละ 31.44 และลูกของชาวนาชาวลไร่ร้อยละ 5.60 และให้เหตุผลการที่มีจำนวนลูกของข้าราชการสูงกว่า แสดงว่าระบบตัวตายตัวแทน (inbreeding) มีอยู่มากในระบบราชการ จึงทำให้ได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ ในระบบราชการเริ่มจากในครอบครัวเป็นต้นมา รวมทั้งเป็นเหตุให้มีค่านิยมในด้านต่างๆ สูงกว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพอื่น ดังกล่าวแล้ว

สังกัด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน (อายุราชการ) และตัวแปรเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ
ต่อค่านิยม

โดยความเป็นจริงมนุษย์ในองค์การย่อมมีค่านิยมของตนเองและอาจแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานและประสบการณ์ทางสังคมที่ไม่เหมือนกัน เช่น ค่านิยมของนักบริหารและข้าราชการระดับต่ำย่อมแตกต่างกัน ขณะเดียวกันองค์การซึ่งถือเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมย่อมมีค่านิยมหรือปทัสสถานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีค่านิยมที่สนับสนุนและให้รางวัลกับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์การและการมีค่านิยมที่ต่อต้านสิ่งที่องค์การไม่สนับสนุน ค่านิยมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทในการเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและวิธีบริหารงานบุคคล (เชี่ยวชาญ อาศุ์วัฒนกุล, 2530) กล่าวได้ว่า ค่านิยมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของสังคม ซึ่งจะรกรกรหรือเจริญก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยมที่เหมาะสมกับบุคคลในอันที่จะสอดคล้องกับนโยบายของสังคมนั้นๆ (ติน ปรัชญพทุทธิ, 2528) ดังนั้น

บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ย่อมมีค่านิยมของตนเองซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจเนื่องจากโดยเหตุผลทางจิตวิทยาของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่เดียวกันมีความรับผิดชอบเหมือนกัน หรือปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันจะมีแนวโน้มทางทัศนคติไปในทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธนา พูนทอง (2521) ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโส พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีความคิดเห็นต่อระบบอาวุโสต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารจะมี อายุ ประสบการณ์ทำงานรวมถึงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จึงมีคะแนนทัศนคติเฉลี่ยต่อระบบอาวุโสในด้านวิญญู ด้านประสบการณ์และด้านตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าอาจารย์ ยกเว้นด้านคุณวุฒิที่ผู้บริหารและอาจารย์มีคะแนนทัศนคติไม่แตกต่างกัน

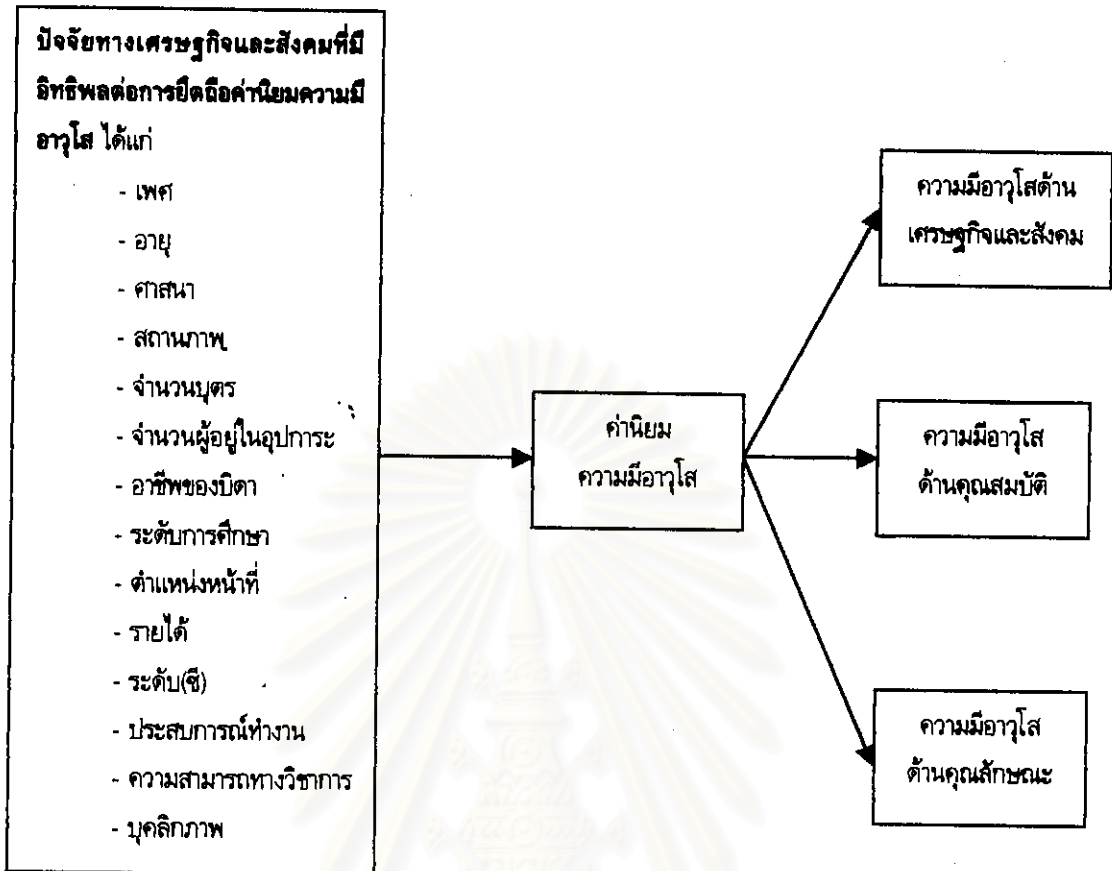
ดิน ปรัชญพฤทธิ (2525) ได้อาศัยผลงานของ ลิซิท ซีรเวคิน เกี่ยวกับทัศนคติทางการเมือง ผลงานของ de Guzman และ Cabonell และของศูนย์ศึกษานานาชาติเกี่ยวกับค่านิยมทางการเมือง เพื่อตั้งสมมติฐานแล้วทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยศึกษากับข้าราชการไทยระดับ 1-11 จำนวน 345 คน พบว่า ปัจจัยภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย หน่วยงานที่ข้าราชการสังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุราชการ ตำแหน่งและเงินเดือน ปี 2530 ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้อาศัยกรอบแนวคิดเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคมและวิธีการบริหารงานบุคคล กับ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวซ้ำอีกครั้งกับข้าราชการระดับสูงของไทย (ระดับ 7 - 11) ในทุกสังกัด ยกเว้นสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 11,751 คน พบว่า ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ กระทรวงที่สังกัด กรมที่สังกัด สถานที่ทำงานอยู่ในหรือนอกหน่วยงาน ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท อายุ ความประสงค์หรือไม่ประสงค์จะเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปี จำนวนบุตรธิดา บิดาลิ้นชีวิตแล้วหรือยังมีชีวิตอยู่ การศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ การเคยหรือไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการ การเคยหรือไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศภายหลังเข้ารับราชการ อายุราชการ ระดับ (ซี) เงินเดือนเต็มขั้นหรือไม่เต็มขั้น

de Guzman และ Cabonell (1976) ได้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของผู้บริหารฟิลิปปินส์ 176 คน กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม อันประกอบด้วย ปริญาบัตรทางวิชาชีพ อาชีพบิดา สถานที่ทำงาน อายุราชการ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทัย บุญประเสริฐ (2517) ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงจะมีค่านิยมความมีอาวุโสอยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ เรณู โรจนศิริ (2518) และ กาญจนา กลั่นกลิ่น (2525) ที่พบว่าพยาบาลที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบอาวุโสไม่แตกต่างกัน รวมทั้งพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาและมีประสบการณ์ทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อค่านิยมความมีอาวุโสไม่ต่างกันด้วย (กาญจนา กลั่นกลิ่น, 2525)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Rokeach (1968) รวมทั้งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและค่านิยมความมีอาวุโส เพื่อพิจารณาถึงลักษณะของความมีอาวุโสในปัจจุบันตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสซึ่งเป็นค่านิยมสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในสังคมไทยอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารงานในราชการซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2517; เชี่ยวชาญ อาตุ์วัฒนกุล, 2530 และ เรณู โรจนศิริ, 2519) ดังมีผู้กล่าวว่า ประเทศไทย คือ รัฐข้าราชการ (Bureaucratic Polity) (ลิขิต วีระเวทิน, 2519) โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ อาชีพของบิดา ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ระดับ(ซี) ประสบการณ์ทำงาน ความสามารถทางวิชาการและบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมต่างๆ และอาจเป็นสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการ อันประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ความมีอาวุโสทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความมีอาวุโสทางด้านคุณสมบัติและความมีอาวุโสทางด้านคุณลักษณะ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาโมเดลเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการ เพื่อจะได้ข้อความรู้ที่ชัดเจนและครอบคลุม อีกทั้งทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาค่านิยมความมีอาวุโสที่เหมาะสม รวมทั้งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อกันของผู้มีอาวุโสสูงและต่ำกว่าในหน่วยงาน ตลอดจนได้แนวทางในการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามอื่นๆ ต่อไป

ดังนั้นกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทยจึงแสดงได้ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 กรอบแนวคิดของการวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมความมีอาวุโสของข้าราชการไทย

ตอนที่ 4 ความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมลิสเรล

โปรแกรมลิสเรลนับว่าเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบโมเดลการวิจัยแบบโมเดลลิสเรล โดย Karl Joreskog และ Dag Sorbom เนื่องจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบเดิม (class causal model) เป็นการศึกษาโมเดลประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด และไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ขัดกับสภาพความเป็นจริง เมื่อเปรียบเทียบกับข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลลิสเรลแล้ว จะผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าวได้เพราะโมเดลลิสเรลสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ของเทอมความคลาดเคลื่อนได้ ทำให้การศึกษาโมเดลตรงกับสภาพความเป็นจริงมากกว่า (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) เพื่อให้เกิดความเข้าใจของเนื้อหาการวิจัยในครั้งนีให้มากขึ้น จึงเสนอสังกับเบื้องต้นและขั้นตอนต่างๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลไว้ด้วย

การดำเนินการวิเคราะห์ด้วยลิสเรลแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (specification of the model)
2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (parameter estimation from the model)
4. การทดสอบเทียบความกลมกลืนสอดคล้อง ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลลิสเรล (model validation)

5. การปรับโมเดล (model adjustment)
6. การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล
รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนจะนำเสนอ ต่อไปนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (specification of the model)

ตัวแปรในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะประกอบด้วยตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน เท่านั้น ลักษณะดังกล่าวจึงทำให้โปรแกรมลิสเรลประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญ 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (measurement model) แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ของทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดลการวิจัยในแต่ละโมเดล (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง :

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอก (y) :

$$Y = \Lambda Y\eta + \varepsilon$$

โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายใน (x) :

$$X = \Lambda X\xi + \delta$$

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์อักษรกรีก และความหมายดังต่อไปนี้

X	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้	X
Y	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้	Y
ξ	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง	K
η	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง	E
δ	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร	X
ε	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร	Y
ζ	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ในการวัดตัวแปร	E

นอกจากสัญลักษณ์ข้างต้น โปรแกรมลิสเรลยังประกอบด้วยเมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุ หรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (causal effects or regression coefficients) ทั้งหมด 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม (variance - covariance matrix) ทั้งหมด 4 เมทริกซ์ (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) ดังมีสัญลักษณ์และความหมายต่อไปนี้

Λ_X	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน X
Λ_Y	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ E บน Y
Γ	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E
β	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E
Φ	เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง K
Ψ	เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง z
Θ_δ	เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง d
Θ_ε	เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง e

งานสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล คือ การกำหนดเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรล ซึ่ง Joreskog และ Sorbom (1989) กำหนดให้ค่าเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบ คือ

ก. พารามิเตอร์กำหนด (fixed parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นจะกำหนดให้มีค่าเป็นศูนย์ ใช้สัญลักษณ์ "0"

ข. พารามิเตอร์บังคับ (constrained parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าที่ต้องประมาณ แต่นักวิจัยมีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น มีค่าเท่ากับหนึ่ง หรือมีค่าอื่น ๆ กรณีเช่นนี้จะกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่าพารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์บังคับ

ค. พารามิเตอร์อิสระ (free parameters) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ "*"

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the model)

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญ และมีการศึกษาค้นคว้าตลอดมา ผลการค้นพบสรุปได้ว่ามีเงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (Bollen, 1989) คือ เงื่อนไขจำเป็น (necessary condition) เงื่อนไขพอเพียง (sufficient condition) และเงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (necessary and sufficient condition) ดังรายละเอียดของแต่ละประเภทต่อไปนี้

1. เงื่อนไขจำเป็น (necessary condition) ของการระบุได้พอดี โมเดลจะต้องมีลักษณะ คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขนี้เรียกว่ากฎที่ t-rule) หรือตรวจสอบได้จากสมการ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$ เมื่อ t เป็นค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า และ NI เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Joreskog and Sorbom, 1989 ; Bollen, 1989 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

2. เงื่อนไขพอเพียง (sufficient condition) ของการระบุได้พอดีสำหรับการเป็นไปได้อย่างเดียวของโมเดลมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะในแต่ละโมเดล โดยมีกฎทั่วไปดังนี้

2.1 กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive rule) สำหรับโมเดลลิสเรลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวคือ เมทริกซ์ BE ต้องเป็นเมทริกซ์ได้แนวทแยงและเมทริกซ์ PS ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2 กฎสามตัวบ่งชี้ (three-indicator rule) สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ กล่าวคือ สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องไม่ค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถว ในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัวและเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.3 กฎสองขั้นตอน (two-step rule) สำหรับโมเดลที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวคือ ขั้นตอนแรกปรับโมเดลลิสเรลให้เป็นโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบโดยการรวมตัวแปรภายในและภายนอกให้เป็นชุดเดียวกันเสมือนเป็นตัวแปรภายนอกอย่างเดียว เช่นในโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ จากนั้นจึงตรวจสอบโดยใช้กฎ 2.2 หากพบว่าโมเดลระบุพอดี ให้ตรวจสอบขั้นตอนที่ 2 ต่อไป ในขั้นตอนที่ 2 ให้ปรับโมเดลเป็นโมเดลลิสเรลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการ

วัด โดยเฉพาะตัวแปรภายในมารวมเป็นชุดเดียวกันเสมือนเป็นตัวแปรสังเกตได้เช่นในโมเดลลิสเรล ที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดแล้วตรวจสอบโดยใช้กฎ 2.1 (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

3. เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (necessary and sufficient condition) เป็นเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุด หากเปรียบเทียบกับเงื่อนไขทั้งหมด โดยกล่าวว่าโมเดลระบุได้พอดีก็ต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการโครงสร้างว่าค่าพารามิเตอร์แต่ละค่าได้จากการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนและความแปรปรวนของประชากร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (parameter estimation from the model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือการหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง และ Sigma แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมุติฐาน ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมุติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

การกำหนดเงื่อนไขให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกันนั้น ใช้วิธีการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (fit or fitting function) เป็นตัวเกณฑ์ในการตรวจสอบและหากจะให้ได้ค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (consistency) (Bollen, 1989) ลักษณะของฟังก์ชันต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ ดังนี้

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลาร์ (scalar) หรือเป็นเลขจำนวน
2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 เมื่อเมทริกซ์ Sigma และ S มีค่าเท่ากันเท่านั้น
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (continuous function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแต่ละวิธีให้ผลการประมาณค่าที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันไปซึ่งในที่นี้จะเสนอวิธีการประมาณค่าที่ใช้ความกลมกลืน 5 แบบด้วยกัน ดังนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (unweighted least squares = ULS) เมื่อดูฟังก์ชันความกลมกลืนในวิธี ULS จะเห็นว่ามีคล้ายคลึงกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (ordinary least squares = OLS) ในวิธี OLS การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้เงื่อนไขให้ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนที่มีค่าน้อยที่สุดโดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนคือผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าความแปรปรวนที่พยากรณ์จากค่าประมาณของพารามิเตอร์ (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณด้วยวิธี ULS มีคุณสมบัติเป็นค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (consistency) แต่ไม่มีประสิทธิภาพ (efficiency) กล่าวคือ ความแปรปรวนของค่าประมาณที่ได้จะไม่ใช้ค่าน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับค่าประมาณที่ได้จากวิธีอื่น ข้อด้อยอีกประการหนึ่งคือค่าพารามิเตอร์ที่ได้ขาดคุณสมบัติของความเป็นอิสระจากมาตราวัด (scale free) คือเป็นพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยวัด หากโมเดลลิสเรลมีตัวแปรที่มีหน่วยการวัดต่างกันจะมีผลต่อค่าพารามิเตอร์วิธีนี้ก็ต้องใช้เมทริกซ์สหสัมพันธ์แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมหรือใช้คะแนนมาตรฐาน ข้อเด่นของวิธีการนี้ก็คือ ความง่ายและความสะดวกในวิธีการประมาณค่าและเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (multivariate normal distribution) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยสำคัญทั่วไป (generalized least squares = GLS) ในกรณีนี้ข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (autocorrelation) จะต้องใช้วิธีการประมาณค่าแบบ GLS ซึ่งเป็นการถ่วงน้ำหนักค่าสังเกตเพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี GLS จะมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตราวัดหรือไม่มีหน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

3. วิธีโลคัลลิสต์สูงสุด (maximum likelihood = ML) เป็นวิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลที่แพร่หลายมากที่สุด ค่าที่ได้จะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับวิธี GLS คือ มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตราวัด การแจกแจงร่วมของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (generally weighted least squares = WLS) นับเป็นวิธีประมาณค่าที่ครอบคลุมวิธีที่กล่าวมาทั้งหมด ลักษณะการประมาณค่าจะไม่ใช้เมทริกซ์เต็มรูป แต่จะใช้เฉพาะสมาชิกในทแยงและใต้แนวทแยง โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ w ข้อเสียคือ ถ้าหากเมทริกซ์ w มีตัวแปรสังเกตมากเกินไปก็จะทำให้คอมพิวเตอร์ใช้เวลาในการคำนวณมากขึ้นและวิธีนี้ไม่เหมาะกับเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (pairwise) ส่วนคุณสมบัติของพารามิเตอร์เหมือนกับวิธี ML (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (diagonally weighted least squares = DWLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีนี้พัฒนามาจากวิธี WLS โดยพยายามลดเวลาคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ คือ แทนที่จะคำนวณจากทุกสมาชิกในเมทริกซ์ ก็คำนวณเฉพาะสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์ ผลที่ได้ทำให้ค่าพารามิเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพแต่จะมีประโยชน์เพราะค่าประมาณที่ได้จะอยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

สิ่งที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ กระบวนการนี้จะไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในการประมาณค่าใช้กับข้อมูลจากเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม หรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังนั้นการประมาณค่าจะใช้เวลามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและความถูกต้องของค่าตั้งต้นเป็นสำคัญ

4. การทดสอบเทียบความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลอิสระ (model validation)

ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลอิสระที่เป็นสมมติฐานวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ซึ่งจะเสนอค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบ 5 วิธี (Joreskog and Sobom, 1989) คือ

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (standard errors and correlation of estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอิสระจะให้ค่าพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (multiple correlation and coefficients of determination) สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit measures) เป็นค่าสถิติที่จะตรวจสอบความตรงในภาพรวมทั้งหมดของโมเดล และยังสามารเทียบระหว่างโมเดลว่าโมเดลใดจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท (Joreskog and Sobom, 1989) ได้แก่

3.1 ค่าสถิติไค - สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 โดยคำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าไค - สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งใกล้ 0 มาก แสดงว่าโมเดลอิสระสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อกำหนดการใช้ไค - สแควร์มี 4 ประการ คือ

- ก. ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ ไม่มีความโค้ง
- ข. การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
- ค. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (อัตราส่วนของหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ควรเป็น 20 ต่อ 1)
- ง. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit-index = GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness-of-fit index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (root mean squared residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 โมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (analysis of residuals) การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรพิจารณาถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วย ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล นอกจากนี้โปรแกรมลิสเรลยังให้ผลในรูปของกราฟ (q-plot) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (normal quantiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีตัวแปรโมเดล (model modification indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับโค - สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น มีประโยชน์ช่วยในการตัดสินใจที่จะปรับโมเดลให้ดีขึ้น (Joreskog and Sorbom, 1989; Bollen, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis : CFA)

เป็นวิธีการหนึ่งของการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้สามารถช่วยให้แก่นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัว โดยกลุ่มของตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบ คือตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1. การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์
2. การสกัดองค์ประกอบข้างต้น
3. การหมุนแกน
4. การสร้างสเกลองค์ประกอบ

การสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบ เมื่อได้เมทริกซ์องค์ประกอบหลังจากมีการหมุนแกนแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการสร้างตัวแปรประกอบ (Component Variable) หรือสเกลองค์ประกอบ (factor Scale) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างสเกลองค์ประกอบโดยใช้ตัวแปรประกอบซึ่งเป็นผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ ดังสมการในการสร้างตัวแปรประกอบ F ดังนี้

$$F_i = (w_1)(Z_1) + (w_2)(Z_2) + \dots + (w_n)(Z_n)$$

เมื่อ F_i หมายถึง ค่าสเกลองค์ประกอบตัวที่ i

n หมายถึง จำนวนตัวบ่งชี้

w_1, w_2, \dots, w_n หมายถึง สัมประสิทธิ์คะแนนตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 ถึง n

Z_1, Z_2, \dots, Z_n หมายถึง ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 ถึง n

$$\text{เมื่อ } (Z = \frac{X - \bar{X}}{SD})$$

เท่าที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลในเบื้องต้น สำหรับเป็นแนวทางเพื่อใช้ศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในขั้นตอนของการปรับโมเดลจะพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ ถ้าหากว่าโมเดลลิสเรลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะดำเนินการปรับโมเดลและวิเคราะห์ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ถ้าพบว่ามีค่าความสอดคล้องกันแล้วถึงจะนำไปสู่ขั้นตอนของการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ที่ได้ โดยพิจารณาตามลักษณะค่าสถิติที่กล่าวมาทั้งหมด ตามความเหมาะสม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย