

3๗๐.๗๖

๘๒๔๕๗

๔.๓



ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูท่ากระमानวสุโส

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตจพวิศ ๑๐ ตระโพน๑ กทม.เขต๗ ต โทร. ๑๑๑๑๗๑๑. ๒๐๑๐๐๒๒

ปริญญานิพนธ์

ของ


ยุพธนา พูนทอง

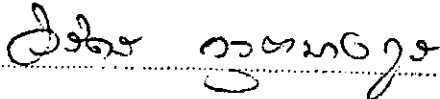
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม ๒๕๒๑

- ๗ ส.ธ. ๒๕๒๑

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต ใ้พิจารณาหาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใ้


..... ประธาน


..... กรรมการ

3 มีนาคม 2521

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็เนื่องจากได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ทั้งได้รับคำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ลินธิ์วี ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วรุตบางกูร กรรมการผู้วิจัยมีความศรัทธา ซาบซึ้งในพระคุณ และน้ำใจของท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. พนม พงษ์ไพบูลย์ หัวหน้ากองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ให้คำแนะนำคำนำคานสถิตีเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณกรรมการฝึกหัดครู อธิการและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกในการ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์สุรพล นาควานิช อาจารย์เสนีย์ สุวิวัฒน์ อาจารย์กิริกุล ผลิศักดิ์ อาจารย์พินิจ พันธุ์ชื่น อาจารย์จรรย์ สวนกระต่าย อาจารย์อัจนรา ชานี-ประศาสน์ อาจารย์เอกราช อุตระ อาจารย์สายชล พงศ์กระวี อาจารย์อวยชัย วิยสุวรรณ อาจารย์พูนศักดิ์ ประถมบุตร อาจารย์ภาณุเดช หงษ์วงษ์ อาจารย์สุภัทรา สุทธิลักษณ์ อาจารย์ฉติเทพ พิทักษานุรัตน์ อาจารย์สมชาย สังข์ศรี อาจารย์เอื้อนจิตร จันจตุรพันธ์ และอาจารย์สุมา ศรีมณฑล ที่ได้กรุณาช่วยเหลือในการ เก็บและรวบรวมแบบสอบถาม จากวิทยาลัยครูต่าง ๆ

ขอขอบคุณคุณมาดเพ ภาณีทวีไลธรรม คุณเจียม ไทยยิ่ง และคุณสุวิมล พูนทอง ที่หวังใย ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้ผู้วิจัยมีความอดทนจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

บุษนา พูนทอง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	คำนำ	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	6
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	6
	ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	7
2	เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	17
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	17
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	19
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	19
	ลักษณะของเครื่องมือ.....	20
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
	ลำดับขั้นของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
	การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2	33

บท	หน้า
5 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	39
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	39
กลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
สรุปผลการวิจัย	40
อภิปรายผล	43
ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	60

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามเขตวิทยาลัยครู.....	18
2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและแบบสอบถามที่ไ้รับคืน.....	21
3 จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์.....	22
4 การกระจายของเพศของผู้บริหารและอาจารย์.....	27
5 การกระจายของอายุของผู้บริหารและอาจารย์.....	27
6 การกระจายของอายุราชการของผู้บริหารและอาจารย์.....	28
7 การกระจายวุฒิของผู้บริหารและอาจารย์.....	28
8 การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารและอาจารย์.....	29
9 การเขียนบทความทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์.....	30
10 การเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์.....	31
11 เปรียบเทียบคะแนนรวม คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารและ อาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยม คุณวุฒิ ประสิทธิภาพและตำแหน่งหน้าที่.....	32
12 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยม.....	33
13 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยม.....	34
14 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่าน ประสิทธิภาพ.....	35
15 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่าน ตำแหน่งหน้าที่.....	36
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่า t ของทัศนคติของผู้บริหารต่อระบบอาวุโส.....	37
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่า t ของทัศนคติของอาจารย์ต่อระบบอาวุโส.....	38

คำนำ

ภูมิหลัง

สภาพของสังคมไทยแต่เดิมมานั้น เป็นสังคมแบบเกษตรกรรมที่ใช้วิธีการผลิตแบบดั้งเดิม คือ ต้องพึ่งพาอาศัยธรรมชาติเป็นหลักและดำเนินอาชีพตามแบบอย่างของบรรพบุรุษ สมาชิกของสังคมต่างก็มีความผูกพันอยู่กับญาติพี่น้องและถิ่นกำเนิดอย่างมาก ประกอบกับการปกครองแต่เดิมมานั้น อยู่ในระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ และชนบทรอบน้อม ประเพณี ความเป็นอยู่ ความเชื่อ ตลอดจนทัศนคติของสมาชิกของสังคม เป็นอีกแบบหนึ่ง

ปัจจุบันสังคมได้วิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก มีการนำเอาวิชาความรู้ และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การศึกษา ตลอดจนในด้านการปกครอง มีการนำเอาระบบประชาธิปไตยมาใช้ ทำให้บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการกระทำ อันเป็นผลให้ความเชื่อ พฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปควย อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 แล้ว ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ พระมหากษัตริย์และขุนนางถูกลดอำนาจลง ทำให้เกิดช่องว่างอำนาจขึ้น ซึ่งไม่อาจแทนที่ได้โดยสถาบันการเมืองอื่น จะมีอยู่ก็คือ สถาบันข้าราชการซึ่งมีสมาชิกที่เคารพในระเบียบแบบแผนและปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด สถาบันนี้ได้เข้ามามีบทบาทในการวางนโยบายและการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ ประกอบกับระบอบประชาธิปไตยที่ใช้ในการปกครองประเทศนั้น ล้มลุกคลุกคลานมาตลอด มีการปฏิวัติรัฐประหารหลายต่อหลายครั้ง ดังนั้นระบบราชการจึงมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารประเทศ ถึงกับมีการกล่าวหาว่าประเทศไทย คือ รัฐข้าราชการ (Bureaucratic Polity) (ลิขิต วีระเวทิน, 2519 : 125)

ระบบราชการของไทยนั้น เป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะต่อต้านอุดมการณ์ที่มีลักษณะ เป็นเสรีนิยม หรือ อภิวัตน์นิยม (Revolutionary) เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะระบบราชการ เป็นแหล่งประกอบอาชีพที่ใหญ่ที่สุดในสังคมไทย สภาพแวดล้อมของระบบราชการไทยที่ย่ำระเหยแบบแผนและระบบอาวุโส เป็นพลังต้านทานอุดมการณ์ทางการเมืองที่ไม่ใช่นุรักษ์นิยม (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2515 : 52)

โดยเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่างก็เป็นข้าราชการ และเป็นสมาชิกของสังคมไทย ย่อมจะตกอยู่ในสภาพแวดล้อมคู่เดียวกัน สุจิต บุญบงการ (สุจิต บุญบงการ, 2515 : 99) ซึ่งได้เห็นถึงธรรมชาติโดยทั่วไปของคนไทยว่า ยังยึดมั่นอยู่กับประเพณีนิยมที่มีมาแต่โบราณ เช่น การยอมรับนับถือผู้ใหญ่ หรือการสนใจสิ่งแวดลอมแคบ ๆ ใกล้ตัว ตลอดจนอิทธิพลของความสัมพันธ์ในครอบครัว และวงศาคณาญาติ ยังมีอิทธิพลอยู่อย่างเห็นได้ชัดเจนในสังคมไทยในปัจจุบัน

ลักษณะที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในสังคมไทย ซึ่งกลายเป็นค่านิยมทางสังคม ฝังอยู่ในจิตใจของคนไทยมาช้านาน คือ นิยมการมีเกียรติและยกย่องการเป็นเจ้านายคน ลักษณะของการยกย่องหรือนิยมความเป็น "เจ้านาย" ของคนไทย ทำให้สังคมไทยมีการวินิจฉัยสั่งการทำงานจากเบื้องบน ประชาชนทั่วไปและผู้น้อยที่อยู่เบื้องล่างมีโอกาสคัดค้านน้อยมาก และมักถูกอบรมสั่งสอนไม่ให้ออกความคิดเห็น หรือออกเสียงในการบริหารงาน ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ ๆ จากความสัมพันธ์ระหว่างผู้น้อยกับผู้ใหญ่ ระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต่ำกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ระหว่างประชาชนกับข้าราชการ ระหว่างสมาชิกของครอบครัวกับหัวหน้าครอบครัว เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังกล่าวแล้ว ทำให้ฝ่ายหนึ่งต้องเป็นฝ่ายเชื่อฟังและมีความเกรงกลัวอีกฝ่ายหนึ่งอยู่ตลอดเวลา ฝ่ายที่มีตำแหน่งหน้าที่หรือฐานะทางสังคมเหนือกว่า จึงเป็นฝ่ายที่ถืออำนาจ คือ เป็นฝ่ายที่ออกความคิดเห็นและคำสั่งแก่ฝ่ายเดียว โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องยอมรับฟังแล้วทำตามเสมอ เขาทำนองที่ว่าผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ผู้ใหญ่ทำอะไรก็ไม่ผิด ผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟัง และถ้าพิจารณาถึงการให้เกียรติ รางวัล หรือความดีความชอบในทางราชการ ทางสังคม จะพบว่า มีการพิจารณากันตามอาวุโส หรือยึดมั่นในระบบอาวุโสในการปฏิบัติงาน (สุทธิชัย ไกรคุณากร และคณะ, 2517 : 15 - 20)

การยอมรับและยึดมั่นในระบบอาวุโส นั้น ใกล้เคียงกับ เป็นค่านิยมของสังคมมาเป็นเวลาหลายชั่วอายุคน ซึ่งอาจจะเหมาะสมและเป็นประโยชน์สำหรับสภาพสังคมในระยะเวลานี้ ถ้าจะพิจารณาถึงระบบอาวุโสอย่างละเอียดจะพบว่า มีสิ่งที่คล้ายประการซ้อนเร้นอยู่ เช่น การยอมรับในค่านิยมคุณวุฒิและประสบการณ์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะของระบบคุณความดี หรือระบบคุณธรรมอันเป็นประโยชน์ในการบริหาร (ธงชัย ทรงประศาสน์, 2505 : 102 - 103)

นอกจากนี้ อนุช อภาภิรม (อนุช อภาภิรม, 2517 : 177 - 182) ให้ความหมายของระบบอาวุโสว่า หมายถึง "การกตชื่ออย่างหนึ่ง แต่เป็นการกตชื่อแบบพี่น้องที่มีความสมยอมกัน ซึ่งทำให้คนไม่สามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างเต็มที่ หรือไม่ก็เป็นเครื่องกีดขวาง ความก้าวหน้าทางความคิดและสติปัญญา" ซึ่งแสดงว่า ผู้ที่ยึดมั่นในระบบอาวุโส มีโอกาสที่จะเลือกยึดถือปฏิบัติในส่วนที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับว่าดีก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง แต่ในทางกลับกัน ถ้าบางคนยึดมั่นในองค์ประกอบที่ไม่ถูกต้อง ควบเหตุผลในการพิจารณาความมีอาวุโสของบุคคล ย่อมจะมีผลเสียได้ดังกล่าวแล้ว

หากพิจารณาในวงการการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการฝึกหัดครู ซึ่งมีวิทยาลัยครู 36 แห่งทั่วประเทศที่มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร และระดับปริญญาตรี จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่างก็มีฐานะเป็นข้าราชการประจำ ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบ ขนบธรรมเนียม และประเพณีของทางราชการอย่างเคร่งครัด บทบาทของครูอาจารย์ในฐานะข้าราชการและในฐานะสมาชิกของสังคมไทย จึงหนีการครอบงำจากอิทธิพลด้านต่าง ๆ ของระบบราชการและสังคมไม่พ้น (เวศ ศรีละมุล, 2519 : 85) ดังนั้น อิทธิพลที่ครูอาจารย์ได้รับย่อมจะมีผลต่อการอบรมสั่งสอนนักศึกษาในวิทยาลัยครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยครูเป็นแกนกลางที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมต่าง ๆ ได้ (สุพล วุฒิสเสน, 2518 : 65)

ในอีกด้านหนึ่ง เมื่อพิจารณาถึงนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัยครูแล้ว ยังมีลักษณะแห่งผู้นำน้อยไป ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง แม้ปัญหาตนเองไม่ค่อยจะได้ (อำนาจ อุเทศ, 2517 : 348) ซึ่งก็คงจะเป็นผลของการฝึกอบรมจากวิทยาลัยครูโดยตรง หาก

พิจารณาถึงบทบาทของครูแล้ว จะเห็นว่ามีความสำคัญในการกำหนดอนาคตของบ้านเมือง
 ยิ่งผู้ที่ทำหน้าที่ผลิตครู ควบแล้ว ยิ่งต้องมีความรับผิดชอบเป็นทวีคูณ (บุญถิ่น อัตถากร, 2515 : 308)
 อย่างไรก็ตามก็ หลักวิชาครูยัง เน้นความสำคัญของการ เรียนการสอนในวิทยาลัยครู (ฉกริมย์
 ณ นคร, 2515 : 247) ทว่า

"... หลักวิชาครูกับความพยายามที่จะสอนครู และอบรมผู้ที่จะเป็นครู ให้สอนเด็กให้มีความ
 คิคริ เริ่มสร้างสรรค์ ให้สอนเพื่อการศึกษารวมเหตุและผล ให้สอนเพื่อให้คนเรียนค้นคว้า
 แแต่ครูที่สอนครูหรือครูเองนั้น เคยทำอะไรในชีวิตส่วนตนที่แสดงว่า เป็นผู้มีความคิคริ เริ่ม
 สร้างสรรค์ หรือคิคริอะไรที่เป็นการศึกษาเหตุและผล..."

แต่ลักษณะที่เป็นไปในวิทยาลัยครู อาจารย์ก็ไม่สามารถดำรงความเป็นแบบอย่างได้ การ
 สอนก็สอนให้เชื่อในระบบอาวุโสมากกว่าเหตุผล ไม่ได้แย้งกับผู้บังคับบัญชา แม้มีเหตุผล (วิเคราะห์
 รัชนีประชา (นางแดง), 2519 : 101) ในทางที่ถูกต้อง ครูจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเอง
 ให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพในการสร้างสรรค์เสียก่อน มิฉะนั้นจะสอนให้เด็กเกิดความคิดแบบสร้างสรรค์
 ไม่ได้ (กฤษณี คำชาย, 2519 : 10) สิ่งที่น่าคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ปรากฏในวิทยาลัยครูว่า ปัญหา
 ต่าง ๆ อาจารย์ไม่มีโอกาสรวมแก้ไขอย่างมากเป็นเพียงผู้รับ เช่น ความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง
 บุคคลากร ตลอดจนปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีใครกล้าพูดกล้าทำ เพราะกลัวจะถูกหาว่า
 หัวแข็ง หัวรุนแรง (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2519 : 47)

อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ที่เห็นปัญหาที่กล่าวแล้ว และพยายามที่จะแก้ไขขอบบพรองให้ดีขึ้น
 โดยทางกรมการฝึกหัดครูต้องการให้วิทยาลัยครูกล้าคิด กล้าเสนอแนะแก่กรม โดยไม่ต้องเกรงไปว่า
 จะถูกหาว่าสู้ ไม่รู้จักที่ค่าที่สูง ซึ่งมักจะเป็นความรู้ลึกของคนไทยโดยทั่วไป ลักษณะดังกล่าว
 เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน (ประสิทธิ์ สุนทรโรทก, 2519 : 3) นอกจากนี้ยังมีข้อที่นำ
 พิจารณาอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ระบบวุฒิ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นกับระบบราชการของไทย
 การฝึกหัดครูก็เป็นไปเช่นเดียวกัน

ไม่ว่าการที่ราคาความสามารถ การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ระบบ
วุฒิป็นปัจจัยที่สำคัญในวิชาชีพครู (เจริญ มลิินทร์, 2519 : 9 - 10)

จากลักษณะดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่า อิทธิพลของระบบอาวุโสเป็นอุปสรรคต่อ
ความเจริญก้าวหน้าทางการบริหารวิทยาลัยครู และขัดกับหลักประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม การแต่งตั้งบุคลากร การปูนบำเหน็จ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และการคัดสรรใจ
ในกรณีต่าง ๆ ที่ยึดมั่นในระบบอาวุโส การไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือ
ถ้ามีก็จะถูกหาว่าเป็นคนหัวแข็งหัวรุนแรง จะเป็นผลให้บุคลากรเสียขวัญและขาดกำลังใจ
ในการทำงาน การที่วิทยาลัยครูมีปัญหาดังกล่าว ก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคในการบริหาร
ความขัดแย้งระหว่างผู้ที่ยึดมั่นในระบบอาวุโส กับผู้ที่ยึดมั่นในระบบคุณธรรมที่มีองค์ประกอบ
ที่สำคัญ คือ มีหลักของความเสมอภาค หลักของความสามารถ และหลักความมั่นคงใน
หน้าที่การงาน. (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 118 - 123) ความขัดแย้งดังกล่าวเป็น
ภาระของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความสามารถในการประสานแนวคิดให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย
และในขณะเดียวกันจะต้องให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูด้วย
ผู้บริหารจะบริหารงานบุคลากร ได้ดีก็ต่อเมื่อสามารถเข้าใจพื้นฐานความคิด ความเชื่อ
และทัศนคติของผู้ร่วมงานทุก ๆ ฝ่าย ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทัศนคติของผู้
บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือระบบอาวุโส จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหาร-
งานของวิทยาลัยครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบ
อาวุโส
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบ
อาวุโสในค่านิยม วุฒิ คุณวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์

สมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้

1. ทักษะคติครองระบบอาวุโสของผู้บริหารและอาจารย์ในแต่ละท่านแตกต่างกัน
2. ทักษะคติครองระบบอาวุโส คำนวณวุฒิ คุณวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ ทั้งของผู้บริหารและอาจารย์มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้

ทักษะคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่มีครองระบบอาวุโส จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบรรจุแต่งตั้งบุคคลในระดับหัวหน้างานของวิทยาลัยครูให้เป็นที่ถูกต้องตามความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครู อันมีส่วนที่จะทำให้การบริหารกิจการต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติครองระบบอาวุโสในหน่วยงานต่าง ๆ ให้ลึกซึ้งต่อไป

ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้

1. ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะกระทำกับผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครู 10 แห่ง ที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ได้แก่ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูอุตรธานี วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูยะลา
2. ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งหน้าที่ในการงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าสำนักงานอธิการ กับตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครู
3. ตัวแปรตาม คือ ทักษะคติครองระบบอาวุโส 4 ด้าน คือ คำนวณวุฒิ คุณวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ทักษะคติ หมายถึง ทว่าที่ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะนิมาน (Positive) คือ ความสนใจ ความพอใจ ความสนับสนุน ความเห็นใจ และนิเสธ (Negative) คือ ความเบื่อบ่น ไม่พอใจ ซัดแย้ง ไม่ร่วมมือ หรือปฏิบัติตาม หรือมีทัศนคติกลาง ๆ คือ รู้สึกเฉย ๆ ไม่ถึงกับชอบหรือไม่ชอบ
2. ระบบอาวุโส หมายถึง ระบบที่แสดงความยึดถือ หรือ เชื่อถือเกี่ยวกับลักษณะของวัยวุฒิ คุณวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ของบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือมีหลาย ๆ ลักษณะที่มากกว่า คือกว่า แก่กว่า หรือสูงกว่า
 - 2.1 วัยวุฒิ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้น ๆ มีอายุมากกว่า หรือเป็นผู้ที่เกิดก่อน
 - 2.2 คุณวุฒิ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้ทางวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขาวิชา และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชานั้น ๆ หรือเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง ๆ
 - 2.3 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้น ๆ มีตำแหน่งที่สูงกว่า คือ เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเป็นหัวหน้า ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการใด ๆ ก็ตาม
 - 2.4 ประสบการณ์ หมายถึง สภาพที่บุคคลนั้น ๆ เคยทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดมาก่อน เคยทำงานหรือทำงานมามากกว่า นานกว่า หรือมีความชำนาญเกี่ยวกับงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาก่อน
3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะ หรือหัวหน้าสำนักงานอธิการในวิทยาลัยครู
4. อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนที่เป็นข้าราชการประจำ และกำลังสอนอยู่ในวิทยาลัยครู โดยมีได้ดำรงตำแหน่งค้ำบริหาร
5. วิทยาลัยครู หมายถึง วิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สังคมไทยใควัดนาการมาเป็นลำดับ จากลักษณะ สังคมดั้งเดิมแห่งกรอบธรรมเนียม (สมพงษ์ เหมสัน, 2515 : 12) และเป็นสังคมระบบชนชั้น (ไพฑูริย์ ช่างเรียน; 2514 : 3) ซึ่งสภาพสังคมดังกล่าวมีค่านิยมของสังคม คือ การยกย่องอำนาจ ความเป็นอาวุโส และนิยมยกย่องการเป็นเจ้านายคน แต่โดยสภาพการณ์ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งประเสริฐ แยมกลิ่นพุง (ประเสริฐ แยมกลิ่นพุง, 2515 : 487) กล่าววา

"... ลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของสังคม คือการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาไม่มีสังคมใดหยุดอยู่กับที่โดยแท้จริง ทุกขณะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเสมอ การเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ ภายในวงเขตจำกัด และไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในระยะสั้น แต่อย่างไร หรืออาจจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีขอบเขตกว้างขวาง และส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ของสังคม ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ และผลประโยชน์ของคนทั่วไปถูกกระทบกระเทือน..."

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่สำคัญที่เกิดขึ้นในสังคมไทย คือการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ. ศ. 2475 และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในเดือนตุลาคม พ. ศ. 2516 ซึ่งมีผลต่อบุคคลในสังคมเป็นอย่างมาก แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้ทำให้ค่านิยมของสังคมเปลี่ยนแปลงไปมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบอาวุโสในสังคมไทย

ได้มีผู้ศึกษาคนควาเรื่อง "ระบบอาวุโส" และให้ความหมายของคำว่า "อาวุโส" แตกต่างกันไปตามความนึกเห็นของแต่ละบุคคล เช่น อภิญา จรุงพร (อภิญา จรุงพร, 2515 : 187) ให้ความหมายวา

"... ระบบอาวุโส หมายถึง การจัดตำแหน่ง ชัน ยศ ตามอายุ หรือตามความยาวนานของการให้บริการ หรือการใช้ประโยชน์ในส่วนเกี่ยวกับการจ้างงาน ระบบอาวุโสที่พิจารณาจากความยาวนานของการให้บริการนั้น จะเป็นรากฐานสำคัญของการเลื่อนชั้น ตำแหน่งความคุ้ไปกับการพิจารณาผลงานด้วย และเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องลดแรงงานลง คนที่มีอาวุโสในการทำงานน้อยที่สุด จะเป็นผู้ถูกออกเป็นอันดับแรก..."

ลักษณะสังคมที่เป็นเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค ซึ่ง ชัยอนันต์ สมุทวณิช (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2515 : 49) กล่าวว่า ลักษณะ สังคมไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการยึดมั่นถือมั่นของอุทุมการ อีกอย่างหนึ่งคือ การยึดมั่นในตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ซึ่งก็ตรงกับความคิดเห็นของ สมปราชญ์ จอมเทศ (สมปราชญ์ จอมเทศ, 2515 : 24) ที่กล่าวว่า

"... การบริหารที่ยึดตัวบุคคลมากกว่าหลักการ สังคมไทยยึดตัวบุคคล โดยเฉพาะเจาะจง (Particularism) คือ ครอบคลุมบุคคลที่รวมกันอยู่โดยอาศัยความสัมพันธ์ใจเป็นหลัก และไม่มีกฎเกณฑ์แห่งความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ จึงไม่มีลักษณะ เป็นสมาคม แต่เป็น กลุ่มบุคคลที่รวมกันอยู่ตามธรรมชาติแบบครอบครัวในระดัขชาติทั้งชาติ จึงมีลักษณะ เป็นการปกครอง ของครอบครัวใหญ่ ที่มีใคกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เป็นการแนนอน เคนซึกเป็นอย่างๆ ไป แต่สลับสับเปลี่ยนกันหลายอย่าง เเลยเลื่อนลางไปทุกอย่าง แต่ในเวลาเดียวกัน แต่ละครอบครัวก็มีประโยชน์ เป็นการเฉพาะ ของแต่ละครอบครัว การให้ความรู้ความชอบ การยกย่องฐานะ การแต่งตั้งข้าราชการ การวินิจฉัยกรณีพิพาท ฯลฯ มักเป็นไปตามผลประโยชน์แห่งฐานะและวงศ์าคณาญาติ..."

ถ้าพิจารณาถึง สภาพของการ เปลี่ยนแปลงของสังคมนั้น อย่างน้อยที่สุดการศึกษาหาความรู้ ของประชาชน ย่อมจะมีส่วนทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่ง พัทยา สายหู (พัทยา สายหู, 2515 : 603) กล่าวว่า ลักษณะที่วัฒนธรรมของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่งจะช่วยให้การ เปลี่ยนแปลง ได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้ ความคึกอ่านที่เป็นสมบัติเดิมของวัฒนธรรมนั้น ถ้ามีอยู่มากก็ เป็นปัจจัยให้คนส่วนมากสามารถและเข้าใจความคึกความอ่านใหม่ ๆ ได้ง่ายขึ้น และการคาดหวัง ให้มีการ เปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่คนในสังคมนั้นต้องการอยากเห็นความเปลี่ยนแปลงตามกาล เวลาที่เปลี่ยนไป ไม่พอใจอยู่กับของเก่าตลอดไป ช่วยให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงได้ง่าย และเสรีภาพ ของผู้น้อยที่จะ คึกเสนอความคิดได้โดยไม่ถูกบีบบังคับในกรอบบังคับของผู้ใหญ่ และ ของผู้มีอำนาจ ตลอดเวลา ช่วยให้การ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นเอง

การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยนั้น ในปัจจุบันนี้กำลังคลี่คลายจากสังคมเกษตรกรรม เข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม แต่สังคมส่วนใหญ่ยังคงมีสภาพเป็นสังคมเกษตรกรรม การ เปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นเพียงแต่ส่งผลสะท้อน แต่ยังไม่มียผลเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบค่านิยมที่เคยเป็นมาในอดีต (อภิลักษณ์ วิเชียรเจริญ, 2515 : 139 - 164) ดังนั้น วัฒนธรรมต่าง ๆ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี ที่บรรพบุรุษยึดถือและปฏิบัติ ก็ได้รับการถ่ายทอดคสุมาริขของสถาบันครอบครัว ซึ่งตรงกับความคิดของ โรแลนด์ (Roland, 1964 : 37) ในแง่ที่ว่า "ลักษณะนิสัยของคนในครอบครัวย่อมมีความโน้มเอียงที่จะถอดยความพฤติกรรมของครอบครัวที่ใหญ่กว่า" บุคคลที่เข้ามาสู่ระบบราชการ ย่อมจะต้องมีทัศนคติและค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดจากครอบครัวมาสู่วงราชการ จนเป็นสถาบันใหญ่ที่มีอำนาจหน้าที่กว้างขวาง ซึ่งเราจะพบเห็นลักษณะต่าง ๆ เสมอ ชุม กาญจนประกร (ชุม กาญจนประกร, 2515 : 211) สนับสนุนว่า "ในระบบราชการต่าง ๆ นั้น ย่อมจะเห็นลักษณะญาติมิตรว่า อยู่ร่วมกับแนวคิดในการบริหารด้วย จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติราชการและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญกับผู้ผู้น้อยนั้น ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์ในลักษณะ เครือญาติ ซึ่งมีน้ำหนักมาก" ลักษณะดังกล่าวตรงกับความคิดของ โกวิทย์ บุรพชานินทร์ (โกวิทย์ บุรพชานินทร์, 2519 : 39) ที่ว่า

"... ลักษณะ สังคมไทยยังยกย่องบุคคลเป็นการ เฉพาะตัว ลักษณะ เช่นนี้จะปรากฏในตัว ข้าราชการประจำด้วย ระบบเก่าจะยังอยู่ในแนวความคิดของ ข้าราชการประจำอยู่ และ หากข้าราชการผู้ใหญ่ที่ทัศนคติแบบเก่าแล้วมักจะมีความคิดเห็น ไปในทางที่นิยมรักษาของเดิม..."

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสภาพแวดล้อมในสังคมไทย เป็นไปตามลักษณะที่กล่าวแล้วแต่ก็มีการพยายามที่จะนำความคิดใหม่มาสู่การพัฒนาาระบบต่าง ๆ ในสังคม แต่ปัญหาตัวบุคคลนั้น ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาในคานระบบหรือวิธีการแบบตะวันตกที่นำมาใช้ แต่สิ่งเหล่านี้หาได้ควบคู่ไปกับความเจริญของบุคคล หรือข้าราชการประจำซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารไม่ (โกวิทย์ บุรพชานินทร์, 2519 : 34)

ถ้าพิจารณาถึง ข้าราชการด้วยกัน จะพบว่ายังยึดมั่นในระบบอาวุโสอย่างยิ่ง ซึ่งตรงกับความคิดของ ไพบูลย์ ช่างเขียน (ไพบูลย์ ช่างเขียน, 2517 : 169) ที่สนับสนุนว่า

"...ในบรรดาข้าราชการด้วยกัน ยังมีความรู้สึกเหลื่อมล้ำสูงต่ำตามตำแหน่งอยู่
 ข้าราชการชั้นผู้น้อยจะต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่อย่างเคร่งครัด แม้นแต่อกเวลาราชการ
 ข้าราชการชั้นผู้น้อยก็ยังงอกราบเรียนบนอบเสมอไป เขาทำนองว่า ข้าราชการไทย
 ไปถึงไหน ก็ต้องยกเกาอี้ทำงานติดกันไปถึงที่นั่น จึงทำให้ความเป็นกันเองระหว่าง
 ข้าราชการชั้นผู้น้อยกับชั้นผู้ใหญ่ เป็นไปไม่สนิทสนมมากนักจนทราบเท่าทุกวันนี้ และจะ
 ยังคงเป็นไปอีกนาน ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของประวัติศาสตร์การปกครองสืบเนื่องจาก
 อคติกันเอง..."

ความคิดที่สอดคล้องกับเรื่องดังกล่าวนี้ ใ้แก่ความคิดของ คึกฤทธิ์ ปราโมช (คึกฤทธิ์
 ปราโมช, 2517 : 125) ที่ยืนยันอย่างหนักแน่นว่า วัฒนธรรมไทยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง
 บุคคลที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงก็ดูเหมือนจะมียุขอย่างเดียวกัน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อย
 ในวงราชการเคยมีอยู่อย่างไรมีอยู่อย่างนั้น ผู้ใหญ่จะวาอะไร จะต้องเป็นสิทธิ์ขาด ไม่มีใคร
 กล้าเถียง ผู้น้อยจะต้องก้มประนมกรอยู่เสมอไป

จากการวิจัยของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (คณะอาจารย์
 ผู้ทำการวิจัย, 2515 : 1 - 54) ได้สรุปลักษณะของสังคมไทยว่า ในสังคมไทยสถาบันบาง
 สถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานของ
 สังคมไทย สถาบันเหล่านี้มีอิทธิพลและมีบทบาทในการปลูกฝังลักษณะนิสัยของบุคคลตั้งแต่เด็กจน
 กระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ทักษะคติของครอบครัวไทยถือว่า ผู้มีอาวุโสเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด ผู้มีอาวุโสรอง
 ลงมาจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม ผู้น้อยจะต้องรอคอยผู้ใหญ่ จะขัดแย้งโต้เถียงมิได้ ดัง
 จะเห็นจากคำพังเพยของไทยที่ว่า "เกินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด" ความมีอำนาจเด็ดขาด
 (Absolute Power) ของผู้มีอาวุโส นั้นจะมีประวัติสืบเนื่องมาจากลัทธิเจ้าขุนมูลนาย
 (Feudalism) ของไทยเราแต่โบราณ

จากการวิจัยทัศนคติและความคิดที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและความเคารพเชื่อถือผู้มีอาวุโส
 หรือผู้ใหญ่กว่า พบว่ามีแนวโน้มที่ลดลงและหาเป็นจริงเสมอไปไม่ และมีแนวโน้มจะเป็นไปในลักษณะ
 ที่เห็นว่า เป็นการไม่สมควรที่จะเคารพผู้ใหญ่เสมอไปมากขึ้น เช่นการศึกษาของ ไพฑูรย์ เก่งสกุล

(ไพฑูริย์ เก่งสกุล, 2501 : 1 - 51) ที่กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ได้นำวิทยาการใหม่ ๆ แปลก ๆ มาใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการได้เปลี่ยนทัศนคติแบบแข็ง เค็มที่ล่าช้าลงมาใช้วิธีทำงานที่เหมาะสมกับกาลสมัยและความเจริญของประเทศ ซึ่งการบริหารแบบเค็มแข็งเน้นหนักไปในด้านตัวบุคคล โดยที่ไม่ได้พิจารณาถึงที่ผลงาน และหลักการ

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้น้อยกับผู้ใหญ่ในสังคมไทย มีลักษณะที่เด่นชัด คือการเชื่อฟังของผู้น้อยต่อยุใหญ่ หรือการปฏิบัติตนของผู้มีอาวุโสต่อยุผู้มีอาวุโสมาก มักจะเคารพยกย่อง และให้เกียรติต่อยุใหญ่ หรือผู้มีอาวุโสมากกว่า ซึ่ง โมเซล (MoseL, 1959 : 290) กล่าวว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่อกันในแนวดิ่ง (Vertical Orientation) อย่างเคร่งครัด มีการเคารพนบยอมและเชื่อฟังกันเป็นทอด ๆ ลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ" แต่สมปราชญ์ จอมเทศ (สมปราชญ์ จอมเทศ, 2516 : 87) กล่าวว่า "พฤติกรรมในการบริหารราชการจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์แบบพ่อกับลูกที่พอเป็นหัวหน้าครอบครัว ก็นำมาเป็นหลักในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับหัวหน้างานในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างมาก"

นอกจากนี้ จากการศึกษาของซัทตัน (Sutton, 1962 : 28 - 30) ได้วิเคราะห์ว่า พฤติกรรมการบริหารของไทยนั้น เป็นการกระทบจากจริยธรรมทางพุทธศาสนา (Buddhist Ethic) และอุดมการณ์คอประมหากษัตริย์ (Monarchical Ideology) ว่ามีส่วนทำให้ข้าราชการยังมีความรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชามีสมบูรณาญาสิทธิ (Absolutism) เหนือตน เป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะ เป็นแนวดิ่งจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่าง ทำให้ข้าราชการไม่สู้จะมีความคิดริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการดำเนินการอย่างเชื่องช้า หรือเพียงเปลี่ยนแปลงโดยปรกตวิสัย หรือโดยการริเริ่มของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

ดิซิท ซีระเวคิน (ดิซิท ซีระเวคิน, 2519 : 136) ได้ศึกษาลักษณะทั่วไปของข้าราชการชั้นผู้นำของไทย จากข้าราชการชั้นพิเศษในข้าราชการตุลาการ และข้าราชการพลเรือน จำนวน 2,160 คน ปรากฏว่า ข้าราชการจึงกล่าวเป็นลูกของข้าราชการร้อยละ 40.98

ลูกของพ่อควารอยละ 31.44 และลูกของชวานาชาวไร่ร้อยละ 5.60 การที่มีจำนวนลูกของ
 ชวานาการสูงกว่า แสดงว่าระบบตัวตายตัวแทน (Inbreeding) มีอยู่มากในระบบราชการ
 และปรากฏอีกว่า ชวานาการผู้นำต่าง ๆ ที่มีอายุตั้งแต่ 50 - 54 ปี มีบุตรร้อยละ 27.92
 อายุตั้งแต่ 55 - 59 ปี มีบุตรร้อยละ 24.86 และอายุ 60 ปี มีบุตรร้อยละ 6.02 ซึ่งรวมได้ถึง
 ร้อยละ 58.80 ทั้งนี้เพราะระบบราชการเป็นระบบที่ใช้อาวุโสเป็นเกณฑ์ ซึ่งถ้าผู้นำของประ-
 เทศใต้อายุสูงอายุเป็นส่วนใหญ่ ก็จะวิเคราะห์ได้ว่า ประการแรก ระบบการปกครอง
 นั้น เป็นระบบชนาภาพนิยม ซึ่งหมายความว่า การเลื่อนตำแหน่งใช้ความอาวุโสเป็นเกณฑ์ มาก
 กว่าการใช้ความสามารถหรือทักษะ ประการที่สองผู้อยู่ในอำนาจจึงกล่าว จะเป็นนักอนุรักษนิยม
 เพราะคนเรายังสูงอายุนิ่งจะเป็นนักอนุรักษนิยม หรือเป็นคนหัวโบราณมากขึ้น ไม่ออกฉันทอความ
 กิดที่แตกต่าง ชอบรักษาสภาพคงที่ รักษาเสถียรภาพและสวัสดิการ

จากการศึกษาของ สถิตา วิเลิศปรีชาตระกูล (สถิตา วิเลิศปรีชาตระกูล, 2515 :
 65) เกี่ยวกับความเข้าใจกับคำว่า "มีอาวุโส" ในสังคมไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 96 คน ซึ่ง
 ประกอบด้วยข้าราชการจากทุก ๆ กระทรวง นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และนักธุรกิจ
 จากบริษัทต่าง ๆ กลุ่มละ 32 คน ปรากฏว่า ความมีอาวุโสในสังคมไทยนั้นมีลักษณะดังนี้ คือ
 มีวัยสูงกว่าร้อยละ 31.11 มีตำแหน่งสูงกว่าร้อยละ 23.17 มีประสบการณ์มากกว่าร้อยละ
 21.55 มีวุฒิทางวิชาการสูงกว่าร้อยละ 12.60 เคยมีอุปการคุณร้อยละ 8.94 มีอิทธิพลร้อยละ
 0.81 มีสกุลสูงกว่าร้อยละ 0.41 และมีฐานะทางการเงินสูงกว่าร้อยละ 0.41

จากการศึกษาค้างกล่าว จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เลือกตอบในความเข้าใจ
 หรือ ความรู้สึกเกี่ยวกับระบบอาวุโสนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าใจว่ามีองค์ประกอบใน
 เรื่องวัยวุฒิมีมากที่สุด และองค์ประกอบที่รอง ๆ ลงไป คือการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงกว่า มีประสม-
 การมากกว่า และมีวุฒิทางวิชาการสูงกว่าตามลำดับ

การวิจัยของ วัลลภ พุ่มพวง (วัลลภ พุ่มพวง, 2514 : 83 - 84) โดยใช้กลุ่ม
 ตัวอย่างในจังหวัดมหาสารคาม จากบุคคลที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยมีได้ศึกษาอยู่ในชั้นที่สูงขึ้น

และมีอายุ 20 - 21 ปี จำนวน 100 คน เป็นชาย 50 คน หญิง 50 คน เกี่ยวกับค่านิยมในการเคารพในระบบอาวุโส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลือกบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านพบว่าคนไทยในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40 ยังคงให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่หรือผู้มีอาวุโส ร้อยละ 38 มีความคิดเห็นว่า ไม่ควรคำนึงถึงอายุ ร้อยละ 21 มีความเห็นว่าควรเป็นคนหนุ่ม และร้อยละ 1 มีความเห็นว่าควรเป็นกณมีอายุปานกลาง และข้อสังเกตอย่างหนึ่งที่ถาม ถ้าพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่เลือกบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านโดยถือเกณฑ์ว่า ไม่ควรคำนึงถึงอายุนั้นจะพบว่า จะเลือกบุคคลที่มีความชำนาญต่าง ๆ ถึงร้อยละ 73.67 เลือกคนที่มีความรู้สูงหรือมีจิตใจดีร้อยละ 21.05 และเลือกคนที่ร่างกายแข็งแรงและมีความรู้อยู่ร้อยละ 5.28 แสดงให้เห็นว่าคนไทยในกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะเลือกคนหนุ่มเป็นผู้นำมีจำนวนมากพอสมควร

ส่วน สุวัทนา เอี่ยมวรพรรณ (สุวัทนา เอี่ยมวรพรรณ, 2514 : 31) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสในสังคมไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 360 คน จากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ คือ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ โดยเลือกจากคนที่มีความอายุ 60 ปี 40 ปี และ 20 ปี และวัดค่านิยมความมีอาวุโสโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะความมีอาวุโส 8 ประการ คือ ตำแหน่งหน้าที่ ชาติตระกูล ประสบการณ์ อิทธิพล วิทยุคุณวุฒิ ฐานะ และอุปการคุณ พบว่าคนที่มีความอายุ 60 ปี ค่านิยมความมีอาวุโสมากกว่าคนรุ่นอายุ 40 ปี และ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคนรุ่นอายุ 40 ปี มีค่านิยมความมีอาวุโสมากกว่าคนรุ่นอายุ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ค่านิยมในระบบอาวุโสใน 3 ช่วงคนนี้มีแนวโน้มต่ำลง

สำหรับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2516 : 24 - 78) ได้ศึกษาค่านิยมในระบบอาวุโสของข้าราชการจังหวัด 53 จังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด 12 จังหวัด ปรากฏว่าผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดมีความคิดเห็นในการเลือกองค์ประกอบลักษณะของระบบอาวุโสเกี่ยวกับประสบการณ์สูงสุด รองลงมาเป็นความรู้และวุฒิทางการศึกษา และเกี่ยวกับชาติตระกูลมีความสำคัญน้อยที่สุด และทั้งผู้ว่าราชการจังหวัด

และรองผู้ว่าราชการจังหวัดยังมีค่านิยมในระบบอาวุโสในเกณฑ์สูงพอสมควร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 66.63 และรองผู้ว่าราชการจังหวัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 69.25

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบอาวุโส มีแนวโน้มที่แสดงว่าบุคคลรุ่นใหม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป คือ อาจไม่เชื่อถือหรือยอมรับในคำขวัญหรือทำหน้าที่แต่ยอมรับในคำคุณวุฒิ และประสบการณ์ การศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโส จึงน่าจะมีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified-Random Sampling) จากวิทยาลัยครูแต่ละเขต ดังนี้

วิทยาลัยครูเขตกรุงเทพมหานคร 3 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูจันทน์เกษม และวิทยาลัยครูพระนคร

วิทยาลัยครูเขตภาคกลาง 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูนครสวรรค์

วิทยาลัยครูเขตภาคเหนือ 1 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูเชียงใหม่

วิทยาลัยครูเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูอุดรธานี และวิทยาลัยครูนครราชสีมา

วิทยาลัยครูเขตภาคใต้ 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูยะลา

รวม 10 วิทยาลัย แต่ละวิทยาลัยมีผู้บริหาร 8 คน รวมจำนวนผู้บริหารที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 80 คน และอาจารย์วิทยาลัยละ 25 คน เลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อของอาจารย์ของแต่ละวิทยาลัย จำนวนทั้งหมด 250 คน ก็รายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามเขตวิทยาลัยครู

เขต	วิทยาลัยครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	อาจารย์
กรุงเทพมหานคร	บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	8	25
	จันทรมงคล	8	25
	พระนคร	8	25
ภาคกลาง	พระนครศรีอยุธยา	8	25
	นครสวรรค์	8	25
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	8	25
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	อุดรธานี	8	25
	นครราชสีมา	8	25
ภาคใต้	สงขลา	8	25
	ยะลา	8	25
รวม	10	80	250

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะอาวุโธในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยของ สลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล (สลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล, 2515 : 65)

1.2 ศึกษารูปแบบของแบบสอบถามชนิดต่าง ๆ เช่น แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความมีอาวุโธในสังคมไทย ของ สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ (สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ, 2514 : 85 - 87) แบบสอบถามของอุทัย บุญประเสริฐ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2516 : 84) และแบบสอบถามของ เชิดศักดิ์ โขवासินธุ์ (เชิดศักดิ์ โขवासินธุ์, 2516 : 69-76)

1.3 นำข้อมูลที่ได้อจากการศึกษาทั้งหมดมาเรียบเรียงจัดเป็นหมวดหมู่ แล้วสร้างคำถามแบบลิเคอร์ท (Likert Scales) นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

1.4 เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงค่านเนื้อหาและโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และได้ปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองสอบ (Pre-test) กับผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูชนบุรี และวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลัย จำนวน 62 คน โดยมีผู้บริหารวิทยาลัยละ 4 คน รวม 8 คน และอาจารย์วิทยาลัยละ 27 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร Kuder - Richardson ได้ค่าความเชื่อมั่น .59

2. ลักษณะของ เครื่องมือ

2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบอาวุโส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กาน คือ กานวิจัย คุณวุฒิ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ กานละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบอย่างหนึ่งอย่างใดจาก 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ผู้ใหญเห็นโลกมากอนยอมทำ อะไรนิศพลาคนอยกว่า					

- 2.2 การแปลความหมาย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน
 เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน
 ปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการวิจัยต่ออธิบดี
 กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทาง
 ไปรษณีย์ ให้เพื่อนอาจารย์ที่ทำงานในวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามให้ แต่การ

เก็บข้อมูลในวิทยาลัยครู เขตกรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัย
 ได้ไปเก็บด้วยตนเอง ทั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามไปตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2520 แต่
 เนื่องจากระยะเวลาดังกล่าวเป็นเวลาสอบปลายภาคของนักศึกษา ทำให้ไม่สามารถจะ
 เก็บข้อมูลได้ทันตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามครบทุก ๆ วิทยาลัยในวันที่
 10 กรกฎาคม 2520 ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และแบบสอบถามที่ได้รับคืน

กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยครู	แบบสอบถามที่ส่งไป		แบบสอบถามที่ได้รับคืน			
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	ร้อยละ	อาจารย์	ร้อยละ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	8	25	7	87.50	24	96.00
จันทรเกษม	8	25	8	100.00	23	92.00
พระนคร	8	25	6	75.00	25	100.00
พระนครศรีอยุธยา	8	25	8	100.00	24	96.00
นครสวรรค์	8	25	7	87.50	25	100.00
เชียงใหม่	8	25	6	75.00	20	80.00
อุตรธานี	8	25	7	87.50	25	100.00
นครราชสีมา	8	25	7	87.50	24	96.00
สงขลา	8	25	8	100.00	24	96.00
ยะลา	8	25	6	75.00	25	100.00
รวม	80	250	70	87.50	239	95.60

จากตาราง 2 แสดงว่าจำนวนแบบสอบถามของผู้บริหารและอาจารย์ได้รับคืน
 มาร้อยละ 87.50 และ 95.60 ตามลำดับ จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนพบว่าแบบสอบถาม
 ของผู้บริหารวิทยาลัยครูจันทรเกษม วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูสงขลา
 ได้รับคืนครบทุกฉบับและแบบสอบถามของอาจารย์วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูนครสวรรค์
 วิทยาลัยครูอุตรธานี และวิทยาลัยครูยะลา ได้รับคืนครบทุกฉบับ

ตาราง 3 จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยครู	แบบสอบถามที่สมบูรณ์			
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	อาจารย์	ร้อยละ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	7	87.50	21	84.00
จันทรเกษม	8	100.00	23	92.00
พระนคร	6	75.00	24	96.00
พระนครศรีอยุธยา	8	100.00	22	88.00
นครสวรรค์	7	87.50	25	100.00
เชียงใหม่	6	75.00	20	80.00
อุตรธานี	7	87.50	25	100.00
นครราชสีมา	7	87.50	23	92.00
สงขลา	8	100.00	22	88.00
ยะลา	6	75.00	25	100.00
รวม	70	87.50	230	92.00

จากตาราง 3 แสดงว่าจำนวนแบบสอบถามของผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในเกณฑ์สูง คือ มีผู้ร้อยละ 87.50 และ 92.00 ตามลำดับ ถ้าพิจารณาแต่ละวิทยาลัยครูพบว่า ผู้บริหารตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ คือผู้บริหารของวิทยาลัยครูจันทรเกษม พระนครศรีอยุธยา และสงขลา ส่วนอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ คืออาจารย์ของวิทยาลัยครูนครสวรรค์ อุตรธานี และยะลา

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แยกแบบสอบถามของแต่ละวิทยาลัย ออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามของ
ผู้บริหารและแบบสอบถามของอาจารย์
2. หาคะแนนรวม คะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา คันศิริคานานนท์, 2515 : 51)

2. หาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

เมื่อ s^2 แทนความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทนจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา คันศิริคานานนท์, 2515 : 100)

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทนจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
 (ดูน สายยศ และอังคณา คันกิริ์ทนานนท์, 2515 : 100)

✓ 4. หาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ t - test โดยใช้สูตร

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{S^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ t แทน t - distribution
 X_1, X_2 แทนคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 S_1^2, S_2^2 แทนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 n_1, n_2 แทนจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
 (ดูน สายยศ และอังคณา คันกิริ์ทนานนท์, 2515 : 215)

5. หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้สูตร

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ N แทนจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum Y$ แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 2
 $\sum X^2$ แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 1 แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 2 แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣXY	แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 1 และชุดที่ 2 คูณกันแต่ละคู่
$(\Sigma X)^2$	แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง
$(\Sigma Y)^2$	แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

(ลวน สายยศ และอังคณา คันศิริคานานนท์, 2515 : 168)

6. ทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์ โคลย์โซสุกร

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

เมื่อ	t	แทนค่า t - distribution
	r	แทนสัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์
	N	แทนจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

(ลวน สายยศ และอังคณา คันศิริคานานนท์, 2515 : 226)

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โคลย์โซสุกร Kuder-Richardson

$$r_{\text{สุกร}} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{n \Sigma Q^2 - \Sigma T^2}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \right)$$

เมื่อ	K	แทนจำนวนข้อของแบบสอบถาม
	n	แทนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
	ΣQ^2	แทนผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคน
	ΣT^2	แทนผลรวมของกำลังสองของคะแนนรวมทั้งหมคนในแต่ละข้อ
	ΣX^2	แทนผลรวมของกำลังสองของคะแนนรวมแต่ละคน
	ΣX	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละคน

(Ebel, 1965 : 328)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน t - distribution
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนน
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S_E	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์

ลำดับขั้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย โดยจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร และจำแนกตามกลุ่มอาจารย์

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทัศนคติต่อระบบอาวุโสของกลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ โดยใช้ t - test

ตอนที่ 3 ทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ r - correlation

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ด้านภาพส่วนตัว

ตาราง 4 การกระจายของเพศของผู้บริหารและอาจารย์

เพศ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	13	18.57	120	52.17
ชาย	57	81.43	110	47.83
รวม	70	100.00	230	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารส่วนมากเป็นเพศชาย คือมีผู้ร้อยละ 81.43 ส่วนอาจารย์นั้นเป็นผู้เพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือมีผู้ร้อยละ 52.17 และ 47.83 ตามลำดับ

ตาราง 5 การกระจายของอายุของผู้บริหารและอาจารย์

อายุ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	12	17.14	158	68.70
35 - 45 ปี	37	52.86	61	26.52
46 ปีขึ้นไป	21	30.00	11	4.78
รวม	70	100.00	230	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารมีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี เป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ ร้อยละ 52.86 และรองลงมามีอายุ 45 ปีขึ้นไป คือมีอยู่ร้อยละ 30 ส่วนอาจารย์นั้นมีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 68.70 รองลงไประหว่าง 35 - 45 ปี คือ มีอยู่ร้อยละ 26.52

ตาราง 6 การกระจายของอายุราชการของผู้บริหารและอาจารย์

อายุราชการ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	—	—	59	25.65
5 - 10 ปี	12	17.14	97	42.17
11 ปีขึ้นไป	58	82.86	74	32.18
รวม	70	100.00	230	100.00

จากตาราง 6 พบว่าผู้บริหารมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไปเป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 82.86 รองลงมาก็คือมีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีอยู่ร้อยละ 17.14 ส่วนอาจารย์มีอายุราชการระหว่าง 5 - 10 ปี เป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 42.17 รองลงมามีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 32.18 และ 25.65 ตามลำดับ

ตาราง 7 การกระจายวุฒิของผู้บริหารและอาจารย์

วุฒิ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.43	10	4.35
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	16	22.86	122	53.04
สูงกว่าปริญญาตรี	53	75.71	98	42.61
รวม	70	100.00	230	100.00

จากตาราง 7 พบว่าผู้บริหารมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 75.71 และรองลงมาคือ มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คือมีอยู่ร้อยละ 22.86 ส่วนอาจารย์มีวุฒิระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าเป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 53.04 และรองลงมา คือมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 42.61

ตาราง 8 การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารและอาจารย์

กลุ่มตัวอย่าง	โดยการเลือกตั้ง		โดยการแต่งตั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร :				
อธิการ	—	—	8	100.00
รองอธิการฝ่ายบริหาร	2	25.00	6	75.00
รองอธิการฝ่ายวิชาการ	2	22.22	7	77.78
รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา	2	22.22	7	77.78
หัวหน้าคณะ	26	96.30	1	3.70
หัวหน้าสำนักงานอธิการ	1	11.11	8	88.89
อาจารย์*	—	—	—	—
รวม	33	47.14	37	52.86

*อาจารย์ทุกคนดำรงตำแหน่ง โดยการสอบคัดเลือกตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบริหาร โดยการแต่งตั้ง คือมีอยู่ร้อยละ 52.86 และดำรงตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งมีอยู่ร้อยละ 47.14 และถ้าพิจารณาในรายละเอียดของผู้บริหาร พบว่าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ รองอธิการฝ่าย-

วิชาการ รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา และรองอธิการฝ่ายบริหาร ค่าตอบแทน โดยการ
 แยกตั้ง ร้อยละ 100.00, 88.89, 77.78, 77.78, และ 75.00 ตามลำดับ และผู้ที่ดำรง
 ตำแหน่งหัวหน้าคณะ ค่าตอบแทน โดยการเลือกตั้งเป็นจำนวนสูงถึงร้อยละ 96.30 ส่วนผู้
 ดำรงตำแหน่งรองอธิการฝ่ายบริหาร รองอธิการฝ่ายวิชาการ และรองอธิการฝ่ายกิจการ-
 นักศึกษา ค่าตอบแทน โดยการเลือกตั้ง ร้อยละ 25.00, 22.22 และ 22.22 ตามลำดับ

ตาราง 9 การเขียนบทความทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์

รายการ	คุณลักษณะ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บ่อย ๆ		3	4.29	12	5.22
นาน ๆ ครั้ง		44	62.87	82	35.65
ไม่เคยเขียน		23	32.84	136	59.13
รวม		70	100.00	230	100.00

จากตาราง 9 พบว่าผู้บริหารจำนวน 44 คน หรือร้อยละ 62.87 ระบุว่า เขียน
 บทความทางวิชาการลงในหนังสือพิมพ์ หรือวารสารต่าง ๆ นาน ๆ ครั้งและที่ระบุว่าไม่เคย
 เขียนบทความทางวิชาการเลยมีร้อยละ 32.84 มีเพียงร้อยละ 4.29 เท่านั้นที่ระบุว่าเขียน
 บทความทางวิชาการบ่อย ๆ ส่วนอาจารย์นั้นเป็นที่น่าสนใจกว่า ไม่เคยเขียนบทความทางวิชา-
 การเลยมีถึงร้อยละ 59.13 และที่ระบุว่าเขียนบทความทางวิชาการบ่อย ๆ และนาน ๆ ครั้ง
 เพียงร้อยละ 5.22 และ 35.65 ตามลำดับ

ตาราง 10 การเขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์

รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคยเขียน		27	38.57	41	17.85
ไม่เคยเขียน		43	61.43	189	82.17
รวม		70	100.00	230	100.00

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหารจำนวน 43 คน หรือร้อยละ 61.43 ระบุว่าไม่เคยเขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการเลย มีเพียงร้อยละ 38.57 ที่ระบุว่าเคยเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการ ส่วนอาจารย์นั้น ไม่เคยเขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการ มีอยู่ถึงร้อยละ 82.17 และที่ระบุว่าเคยเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการมีเพียงร้อยละ 17.83 เท่านั้น

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโส

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนรวม คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในด้านวิทยุติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย
ด้านวิทยุติ	985	14.09	3,322	13.18
ด้านคุณวุฒิ	1,427	20.39	4,560	19.83
ด้านประสบการณ์	1,173	16.76	3,688	16.03
ด้านตำแหน่งหน้าที่	1,052	15.03	3,033	13.18
รวม	4,637	66.27	4,313	62.22

จากตาราง 11 พบว่าผู้บริหารมีทัศนคติต่อระบบอาวุโส ในด้านต่าง ๆ สูงกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน แต่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยในด้านคุณวุฒิสูงสุดคือมีคะแนนเฉลี่ย 20.39 และ 19.83 ตามลำดับ อันดับรอง ๆ ลงไป คือ ด้านประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่และวิทยุติ ตามลำดับ

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2

สมมุติฐานข้อที่ 1 แยกเป็น 4 ซ้อย่อย คือ

- 1.1 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยมแตกต่างกัน
- 1.2 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยมแตกต่างกัน
- 1.3 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยมประสมการัน

แตกต่างกัน

- 1.4 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยมทำหน้าที่

แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทักษะของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยม ค่านิยม ประสมการัน และทำหน้าที่ ปรากฏในตาราง 12 - 15

ตาราง 12 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร และอาจารย์ ต่อระบบอาวุโสในค่านิยม

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{X}	S	S_E	t
ผู้บริหาร	70	14.09	2.31	.3349	2.70
อาจารย์	230	13.18	2.49		
รวม	300				

$t_{.01} (298) = 2.57$ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 12 ปรากฏว่า ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยม เช่น การปรึกษาหารือกับข้าราชการผู้ใหญ่ การพิจารณาความดีความชอบ และการยอมรับในความสามารถของผู้ใหญ่ที่มีอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1.1 ที่ว่า ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยมแตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบทัศนคติของ ผู้บริหาร และอาจารย์ต่อระบบ
อาวุโสในค่านิยม

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{x}	S	SE	t
ผู้บริหาร	70	20.39	2.22	0.3298	1.70
อาจารย์	230	19.83	2.47		
รวม	300				

$$t_{.05} (298) = 1.96$$

จากตาราง 13 ปรากฏว่าทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโส
ค่านิยม เช่น ยอมรับว่าผู้ที่มีคุณวุฒิสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงควย การแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งอธิการควรพิจารณาคุณวุฒิมากกว่าค่านิยมอื่น การปรึกษากับผู้ทรง
คุณวุฒิยังมีความจำเป็นและผู้ที่มีคุณวุฒิสูงมักจะปฏิบัติงานได้ดี และเป็นที่ยอมรับนับถือมาก
กว่า ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใดซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1.2 ที่ว่า ทัศนคติของ
ผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านิยมแตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร และอาจารย์ต่อระบบอาวุโส
ในด้านประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{X}	S	S _E	t
ผู้บริหาร	70	16.76	2.71	0.3258	2.22
อาจารย์	230	16.03	2.28		
รวม	300				

$$t_{.05} (298) = 1.96$$

ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 14 ปรากฏว่าทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโส
ด้านประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดง
ว่าทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสด้านประสบการณ์ มีความแตกต่างกัน
ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1.3 ที่ว่าทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสใน
ด้านประสบการณ์แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโส
ในตำแหน่งหน้าที่

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{X}	S	SE	t
ผู้บริหาร	70	15.03	2.99	0.3742	4.93*
อาจารย์	230	13.18	2.66		
รวม	300				

t .01 (298) = 2.57

* ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 15 ปรากฏว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 แสดงว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.4 ที่ว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโส ในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ทดสอบค่าสหสัมพันธ์

สมมติฐานข้อที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ข้อย่อย คือ

- 2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อระบบอาวุโส
- 2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอาจารย์ต่อระบบอาวุโส

ผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ ต่อระบบอาวุโสในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้ง 4 ตำแหน่ง ปรากฏในตาราง 16 - 17

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า t ของทัศนคติของผู้บริหารต่อระบบอาวุโส

ทัศนคติก้านต่าง ๆ	r	t
วัยวุฒิ กับคุณวุฒิ	0.160	1.355 °
วัยวุฒิ กับประสบการณ์	0.224	1.920 °
วัยวุฒิ กับตำแหน่งหน้าที่	0.393	3.565 °
คุณวุฒิ กับประสบการณ์	0.289	2.521 °
คุณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่	0.240	2.065 °
ประสบการณ์ กับตำแหน่งหน้าที่	0.431	3.984 °

$$t_{.05(68)} = 0.23$$

ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 16 ปรากฏว่าทัศนคติของผู้บริหารต่อระบบอาวุโสทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 แต่ค่าสหสัมพันธ์ทั้งหมด คือ มีค่าอยู่ในพิสัย 0.16 - 0.43 เท่านั้น นั่นคือ ทัศนคติของผู้บริหารต่อระบบอาวุโสในค่านึง ๆ มีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ทัศนคติต่อระบบอาวุโสทุกด้านของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า t ของทัศนคติของอาจารย์
ต่อระบบอาวุโส

ทัศนคติด้านต่าง ๆ	r	t
วิจัย กับคุณวุฒิ	0.098	1.493 *
วิจัย กับประสบการณ์	0.373	6.091 *
วิจัย กับตำแหน่งหน้าที่	0.422	7.052 *
คุณวุฒิ กับประสบการณ์	0.229	3.565 *
คุณวุฒิ กับตำแหน่งหน้าที่	0.133	2.035 *
ประสบการณ์ กับตำแหน่งหน้าที่	0.291	4.611 *

$$t_{.05} (228) = 0.195$$

* ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 17 ปรากฏว่าทัศนคติของอาจารย์ต่อระบบอาวุโส ในทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 แต่ค่าสหสัมพันธ์ที่พบค่า คือมีค่าอยู่ในพิสัย 0.098 - 0.422 เท่านั้น นั่นคือ ทัศนคติของอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในค่านึง ๆ มีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าทัศนคติต่อระบบอาวุโสทุกด้านของอาจารย์มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทอระบบอาวุโส
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูทอระบบอาวุโสในค่านิยม ค่านิยม ประสิทธิภาพ และตำแหน่งหน้าที่

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูทอระบบอาวุโส ไคแกผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 330 คน โดยเลือกสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้นจากวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 จากเขตต่าง ๆ ทั่วประเทศ 10 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูอุตรธานี วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูยะลา
2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร เลือกสุ่มอย่างง่ายจากผู้ที่ทำรงตำแหน่งบริหารจากวิทยาลัย ดังกล่าวแล้ว วิทยาลัยละ 8 คน รวมผู้บริหาร 80 คน ส่วนอาจารย์ เลือกสุ่มวิทยาลัยละ 25 คน รวม 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

- เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งมี 2 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบอาวุโส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ค่าน คือ ค่านิยม ค่านิยม ประสิทธิภาพ และตำแหน่งหน้าที่ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งแบ่งน้ำหนักออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือในการวิจัยต่ออธิบดีกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และมีเพื่อนอาจารย์คอยรวบรวมแบบสอบถามให้จากแต่ละวิทยาลัย แต่สำหรับวิทยาลัยครูในเขตกรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ไปเก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีลักษณะสมบูรณ์ทั้งหมด 300 ฉบับ เป็นร้อยละ 90.90

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ใช้วิธีการทางสถิติ คำนวณหาสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. หาค่าร้อยละ
2. คะแนนเฉลี่ย
3. ความแปรปรวน
4. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. ใช้ t - test ทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม
6. ค่าสหสัมพันธ์ของทัศนคติต่อระบบอาวุโสทั้ง 4 ด้านของทั้ง 2 กลุ่ม
7. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพภาพส่วนตัว

1. เกี่ยวกับอายุและอายุราชการของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 52.86 และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไปเป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 82.86 ส่วนอาจารย์นั้นส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 68.70 และมีอายุราชการ 5 - 10 ปีเป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 42.17

2. เกี่ยวกับวุฒิของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารมีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 75.71 และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 22.86 ส่วนอาจารย์นั้น มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

เป็นอัตราสูงสุด คือมีอยู่ร้อยละ 53.04 และอันที่จริงลงไปคือมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 42.61

3. การเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการศึกษาบังคับบัญชาแต่งตั้ง คือ มีอยู่ร้อยละ 52.86 และเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกตั้งร้อยละ 47.14 ส่วนอาจารย์นั้น การดำรงตำแหน่งอาจารย์ในวิทยาลัยครู เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน

4. การเขียนบทความทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารมีโอกาสเขียนบทความทางวิชาการนาน ๆ ครั้ง เป็นอัตราสูงสุด คือ มีอยู่ร้อยละ 62.87 ส่วนอาจารย์ยังไม่ใคร่สนใจในการเขียนบทความทางวิชาการเท่าไรนัก คือมีอยู่ร้อยละ 35.65 และถ้าพิจารณาถึงผู้ที่ไม่เคยเขียนบทความทางวิชาการเลยพบว่า ผู้บริหารมีอยู่ร้อยละ 32.84 และอาจารย์มีอยู่ร้อยละ 59.13

5. นอกเหนือจากนี้ถ้าพิจารณาถึงการเขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่ไม่เคยเขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการเลยมีอยู่ถึงร้อยละ 61.43 และ 82.17 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในคณาวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสิทธิภาพและตำแหน่งหน้าที่พบว่า

1. ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในคณาวัยวุฒิ ซึ่งได้แก่เรื่องเกี่ยวกับการได้รับประโยชน์จากการปรึกษาหารือกับข้าราชการผู้ใหญ่ การพิจารณาความดีความชอบ—พิจารณาถึงผู้มีอายุมาก การยอมรับในความสามารถของผู้ใหญ่ที่มีอายุ และการยอมรับว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่เห็นโลกมาก่อนย่อมทำอะไรผิดพลาดน้อยกว่า พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ ต่อระบบอาวุโสในคณาวัยวุฒิแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ ต่อระบบอาวุโสในคณาวัยวุฒิแตกต่างกัน

2. ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในคณาคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับว่าผู้ที่มีคุณวุฒิสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงกว่า การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการ ควรพิจารณาคณคุณวุฒิมากกว่าคณาวัยวุฒิ การปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิยังมีความจำเป็นและ ผู้ที่มีคุณวุฒิสูงมักจะปฏิบัติงานได้ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่า พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารและ

อาจารย์ คอระบอบอาวุโสในค่านคุณวุฒิไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่าทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ คอระบอบอาวุโสในค่านคุณวุฒิแตกต่างกัน

3. ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์คอระบอบอาวุโสในค่านประสบการณ์ ซึ่งได้แก่เรื่อง ที่เกี่ยวกับการยอมรับว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ย่อมทำงานได้ดีกว่าหัวหน้างานที่ไม่มีประสบการณ์ ผู้ที่ได้รับการอบรมในค่านใดค่านหนึ่งย่อมมีความรอบรู้นอกกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม การยอมรับและเชื่อในคำแนะนำของผู้ที่มีความชำนาญ พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์คอระบอบอาวุโสในค่านประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ คอระบอบอาวุโสในค่านประสบการณ์แตกต่างกัน

4. ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ คอระบอบอาวุโสในค่านตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งได้แก่ เรื่องการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ตำแหน่งสูง หรือผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชา การโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้ร่วมงานควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์คอระบอบอาวุโสในค่านตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์คอระบอบอาวุโสในค่านตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 คำสัมพันธ์ สหสัมพันธ์ คอระบอบอาวุโสของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารคอระบอบอาวุโสในค่านวิทยุกับคุณวุฒิ วิทยุกับประสบการณ์ วิทยุกับตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิกับประสบการณ์ คุณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์กับตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ที่พบค่า ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่าความสัมพันธ์ของทัศนคติคอระบอบอาวุโสของผู้บริหารในค่านต่างๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของอาจารย์คอระบอบอาวุโสในค่านวิทยุกับคุณวุฒิ วิทยุกับประสบการณ์ วิทยุกับตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิกับประสบการณ์ คุณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์กับตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่าความสัมพันธ์ของทัศนคติคอระบอบอาวุโสของอาจารย์ในค่านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อภิปรายผล

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารและอาจารย์

1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 52.86 และส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คือมีอยู่ร้อยละ 82.86 แต่อาจารย์นั้นส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 66.70 และมีอายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี เป็นจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 42.17 ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อก่อนวิทยาลัยครูเปิดสอนนักศึกษาภาคคนอกเวลาใน พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา กรมการฝึกหัดครูได้บรรจุอาจารย์ใหม่ ๆ เป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนมากอายุยังน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมชาย วงศ์เกษม (สมชาย วงศ์เกษม, 2519 : 35) และสอดคล้องกับการวิจัยของ ชอว์และชว้าง บัวศรี, (ชอว์ และชว้าง บัวศรี, 2511 : 65) ซึ่งวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่อายุยังน้อย คือมีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีอยู่ร้อยละ 64.00

1.2 วุฒิของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารมีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีอยู่เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 75.71 ส่วนอาจารย์นั้นส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คือมีอยู่ร้อยละ 53.04 ซึ่งตรงกับข้อมูลของกรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู, 2518 : 14 - 15) ที่รวบรวมสถิติเกี่ยวกับวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คือมีอยู่ร้อยละ 72.39 อย่างไรก็ตามถ้าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2519 : 17 - 18) ซึ่งจะต้องมีอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในอัตราส่วน 3.5 : 5.0 : 1.5 ตามลำดับ จะพบว่าวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูยังต่ำกว่าเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว

1.3 การเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยการแต่งตั้ง คือมีอยู่ร้อยละ 52.86 ซึ่งในวงการฝึกหัดครู ก็มีเสียง

สนับสนุนให้มีการคัดเลือกผู้บริหารโดยการเลือกตั้ง (ประกอบ ระกิติ, 2519 : 6 - 7) ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญของงานในทุก ๆ ด้าน ภายในสถาบันอย่างมีเอกภาพ การที่มีผู้บริหารทุกระดับที่มาจาก การเลือกตั้ง ย่อมจะส่งผลถึงความคล่องตัวในการบริหาร เนื่องจากมีฐานของคณาจารย์ใหญ่สนับสนุน

1.4 การเขียนบทความทางวิชาการ และการเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการ พบว่าผู้บริหารมีโอกาสเขียนบทความ นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการเลยเมื่อถึงร้อยละ 61.43 ส่วนอาจารย์นั้นยังไม่ใครจะสนใจในการเขียนบทความทางวิชาการ คือไม่เคยเขียนเลยเมื่อร้อยละ 59.13 และที่ไม่เคยเขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการเลยเมื่อเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 82.17 แสดงว่ายังอยู่ในเกณฑ์ค่ามาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของกรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู, 2520 : 1) ที่เสนอหลักการและเหตุผลในโครงการผลิตคณาจารย์ วิทยาลัยครูอยู่ในระยะเริ่มต้นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงขาดแคลนตำรา บทความ ของวิทยาลัยครูยังไม่มีการเขียนตำราหรือรวมมือกันเขียนตำราอย่างจริงจัง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์ ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้วิทยาลัยครูเพิ่งจะเริ่มจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา ๒5๑๘ เป็นต้นมา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มต้นเท่านั้น

2. ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบอบอาวุโสในคณาจารย์

2.1 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบอบอาวุโสในคณาจารย์ ปรากฏว่าแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารมีคะแนนคณาจารย์เฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นมีอาวุโสคณาจารย์สูงกว่าอาจารย์ จากการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี ในขณะที่อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีอายุมากให้ความสำคัญและยอมรับในเรื่องวัยวุฒิ ทั้งนี้อาจมีความลำเอียงในการให้ความสำคัญตามสภาพของตนเอง หรืออาจจะเกิดจากประสบการณ์ของตนเอง ประสบพอกได้ ผู้บริหารจึงเล็งเห็นว่า งานบริหารเป็นภาระหนักและยุ่งยากมาก จึงต้องการบุคคลที่มีวุฒิภาวะ (Maturity) เป็นคนหนักแน่น สุขุมรอบคอบ

ก็จะเห็นได้จากการศึกษาของลิซิท ซีระเวคิน (ลิซิท ซีระเวคิน, 2519 : 138) ที่พบว่า ผู้นำหรือผู้ที่มีความสูง มักจะยึดถืออาวุโสสถานวัยวุฒิสูงเป็นเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของสตอกคิลล์ (Stogdill, 1975 : 35 - 167) พบว่า อายุของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ

2.2 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสสถานประสมการณ
ปรากฏว่าแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ประสมการณมีความสำคัญมากกว่า ทั้งนี้ถ้าพิจารณาถึงสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารและอาจารย์พบว่า ผู้บริหารมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 82.86 ส่วนอาจารย์มีอายุราชการในระหว่าง 5 - 10 ปี เป็นจำนวนมาก คือมีอยู่ร้อยละ 42.17 จึงทำให้ผู้บริหารอาจมองเห็นว่า ประสมการณมีความสำคัญต่อการทำงานมาก เพราะผู้ที่ประสมการณยอมทำงานได้ก็ดีกว่าผู้ที่ไม่มีประสมการณ ซึ่งอาจเป็นเพราะพิจารณาตลอดตามประสมการณของตนเป็นเกณฑ์ เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2516 : 77 - 78) ที่พบว่า ผู้บริหารระดับผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องประสมการณเป็นอย่างมาก

2.3 ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อระบบอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่
ปรากฏว่าแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารนั้นกว่าจะไ้เข้าสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน อยู่ในระบบราชการมานาน มีความเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งก็ตรงกับความเชื่อ ค่านิยม และลักษณะนิสัยของคนไทยที่เป็นอยู่ในสังคมไทย ที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ไพบูลย์ ช่างเรียน (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2517 : 169) ที่ว่า ในบรรดาข้าราชการด้วยกัน ยังมีความรู้สึกเหลื่อมล้ำค่าสูงตามตำแหน่งอยู่ ข้าราชการทองเชื้อพังและเคารพผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และตำแหน่งของข้าราชการไทยจะติดตัวไปเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกเวลาราชการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ โมเชล

(Mose1, 1959 : 290) ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุ๋มกับบัญชาทัมผู้ใค้บงคัมบัญชาทัมค้อ
กันในแนวคึง มีการเชือฟงกันเป็นทอค ๆ ลคหค้ลนลงมาตามล้าคัม จะเห็นใค้วาลค้ณะค้-
กลว้าเป็นค้านิยมอย่างหนึ่งของสังคัมไทย นอกเหนือจากการค้เกว้าค้กลว้าแล้ว จะพบอ้อกว่า
การวิเคราะห์พฤค้กรรมการบริหารของไทยของซัทตัน (Sutton, 1962 : 28 - 30)
จะตรงค้กับการวิจัยค้ครั้งนี้ ที่กลว้าว่า พฤค้กรรมการบริหารของไทยนั้น ข้าราชการยังมีความ
รู้ส้กว้า บัญคัมบัญชาทัมอ้านาจเหนือคน ส่วนทค้คค้ของอาจารย์ค้อระบบอวูโสค้กันค้ำแห่ง
หน้าท้ มีค้คะแนนเจลล้นนอยกว่าผู้บริหาร แสดงว้าอาจารย์ใค้ความส้าค้ยค้อค้ำแห่งหน้าท้ของ
บุคคลนอยกว่าผู้บริหาร ผลการวิจัยน้สอคค้ลองค้กับผลการวิจัยของ สู้ว้ชณา เอี่ยมอรพรรณ
(สู้ว้ชณา เอี่ยมอรพรรณ, 2514 : 31) ที่ว่า ทค้คค้ค้อระบบอวูโสในสังคัมไทยของคน
รุนใหม่มีแนวในค้ำล้ง ค้อ คนท้มีอายุ 60 ปี มีค้านิยมความมีอวูโสมากกว่าคนรุนท้มีอายุ
40 ปี และ 20 ปี คัมล้าคัมและกลุ่มคนท้มีอายุ 40 ปี มีค้านิยมความอวูโสมากกว่าคนรุน
ท้มีอายุ 20 ปี อย่างมีความเชือมน้ทางสค้ค้

2.4 ทค้คค้ค้อผู้บริหารและอาจารย์ค้อระบบอวูโสค้กันคู้คู้ช้ ปรากฏว้า
ไม่แตกค้างกันแสดงใค้เห็นว่า ท้ผู้บริหารและอาจารย์ค้างก้ยอมรับและใค้ความส้าค้ยค้อระบบ
อวูโสค้กันคู้คู้ช้เหมือน ๆ กัน ค้อ ยอมรับว้าบุคคลท้มีคู้คู้ช้สูงยอมมีความสามารถสูง ค้าง
การค้างค้ก้ผู้ค้วรค้ำแห่งอค้การค้วรค้ก้ผู้ท้มีคู้คู้ช้สูง การปรค้ษาห่าร้อผู้ท้รงคู้คู้ช้เป็น
ล้จ้วเป็น ผู้ท้มีคู้คู้ช้สูงยอมท้างงานในหน้าท้ใค้ค้ และผู้บริหารท้มีคู้คู้ช้ใค้รับการยอมรับน้บค้อ
มากกว่า ซ้งสอคค้ลองค้กับความค้ค้ของ จรุงญ มลลนท้ (จรุงญ มลลนท้, 2519 : 9 - 10)
ที่ว้า การป้กทค้ครุของไทยมีความผูกพันค้กับคู้คู้ช้ค้อลค้มา การค้ราคาความสามารถการ
บรรจुक้างค้ก้ การเปล้ยนค้ล้นค้ำแห่งก้ยค้ค้อคู้คู้ช้เป็นค้ค้ และนอกจากน้ยังสอคค้ลอง
ค้กับการวิเคราะห์ของ สค้อกค้ลล (Stogdill, 1975 : 63 - 167) ซ้งวิเคราะห์ว้า
จากการค้เกว้าวิจัย และล้ารวจคว้า 15 ฉบัป ใค้ยืนยันว้า ผู้นำหรือผู้บริหารค้วรจะเห็นอ้อกว่า
ผู้รวมงานในเรือ่ง เช่าวบ้ญญา (Intelligent) ความเป็นน้กวิชาการ (Scholarship)

และความรู้ความสามารถทางวิชาการ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับการศึกษาของ ไวท์ (White, 1954 : 306) ที่ว่าการบริหารงานบุคคลจะต้องคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ (Merit Principles) และหลักการฝึกอบรมที่ดี (Career Based on Training) ทั้งนี้ การที่ผู้บริหาร และอาจารย์มีทัศนคติต่อระบบอาวุโสในสถานคุณวุฒิ ไม่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่เหมาะสมอย่างยิ่ง

3. ค่าสัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์ของทัศนคติต่อระบบอาวุโสของผู้บริหารและอาจารย์ระหว่าง คำนวณวุฒิกับคุณวุฒิ วุฒิจำกับประสบการณ์ คุณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์กับตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทัศนคติต่อระบบอาวุโสของผู้บริหาร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์ระหว่าง คำนวณประสบการณ์กับตำแหน่งหน้าที่ และ คำนวณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันสูงกว่าค่านอื่น ๆ ($r = .431$ และ $.393$ ตามลำดับ) นั่นคือ ผู้บริหารเห็นว่าประสบการณ์ตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งแตกต่างจากอาจารย์ ที่พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์ระหว่าง คำนวณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิกับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = .422$ และ $.373$ ตามลำดับ) แสดงว่า ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในแต่ละสถาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่ค่าสหสัมพันธ์ที่พบค่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 กวดยเหตุที่คุณวุฒิของผู้บริหารและอาจารย์บางคนยังต่ำอยู่ ผู้วิจัยจึงเสนอว่า สถานการณ์ที่ควรและกรมการฝึกหัดครูควรดำเนินการส่งเสริมให้ผู้บริหารและอาจารย์มีการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เช่นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและอาจารย์ลาศึกษาต่อให้มากขึ้น แม้จะไม่เท่ากับอัตราส่วนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด ที่กำหนดว่า สัดส่วนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ควรจะมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 1.5 : 5.0 : 3.5 นั้น แต่ก็น่าจะลดจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีลง

แล้วเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท และปริญญาเอกให้มากขึ้น และควรจะหยุดรับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี หรือถ้าจำเป็นก็ให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ สภาการฝึกหัดครู และกรมการฝึกหัดครูควรจัดการอบรมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งอาจจะจัดในระยะก่อนเปิดภาคเรียนในแต่ละปีการศึกษา นอกจากนี้ควรจะทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในการที่จะส่งอาจารย์ไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นครั้งคราวในบางสาขาวิชาที่มีความจำเป็นต่อการฝึกหัดครู หรืออาจจะจัดทัศนศึกษาและดูงาน เพื่อเพิ่มเติมคุณภาพอาจารย์และผู้บริหารให้มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

1.2 ภัยเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีทัศนคติต่อระบบอาวุโสในสถานคุณวุฒิเหมือนกัน คือ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็ยอมรับในเรื่องคุณวุฒิ ดังนั้นการแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารในวิทยาลัยครู จึงควรแต่งตั้งจากผู้ที่มิใช่คุณวุฒิสอง ทั้งนี้เพื่อที่จะให้เหมาะสมกับทัศนคติของทั้งฝ่ายบริหารและอาจารย์ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของผูรรวมงานทุก ๆ คน

1.3 ภัยเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์ ไม่ค่อยได้เขียนบทความทางวิชาการ เขียนตำรา หรือเอกสารทางวิชาการ ทั้ง ๆ ที่เป็นหน้าที่หรือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของสถาบันคุณศึกษา สภาการฝึกหัดครูและกรมการฝึกหัดครูควรกำหนดมาตรการที่แน่นอน เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ เช่น การศึกษา ค้นคว้า การแต่งตำรา การวิจัยและควร เป็นโอกาสให้อาจารย์ได้ลาราชการ เพื่อค้นคว้าทางวิชาการ เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ลาได้ครั้งละ 1 ภาคศึกษา เป็นต้น

อย่างไรก็ตามกรมการฝึกหัดครู และสภาการฝึกหัดครูควร สนับสนุนให้แต่ละวิทยาลัยครู หรือแต่ละคณะในวิทยาลัยครู มีจุดสาร วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ แล้วสนับสนุนให้อาจารย์ช่วยกันเขียนผลงานทางวิชาการของตนลงในจุดสาร วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ นั้น ๆ ผลงานดังกล่าวแล้ว อาจจะใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ หรือในการสัมมนาทางวิชาการ อาจจะมอบหมายให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการประกอบการสัมมนานั้น ๆ นอกเหนือจากการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร่วมกันเขียนบทความทางวิชาการ ลงใน -

วารสารประจำวิทยาลัยแล้วก็ควรจะสนับสนุนให้อาจารย์ได้แสดงผลงานในวารสารของสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย ซึ่งการเปิดโอกาสและสนับสนุนดังกล่าวแล้ว จะทำให้ผลงานของผู้บริหารและอาจารย์ได้เผยแพร่ออกไปสู่สังคมภายนอกมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ควรพิจารณาผลงานทางวิชาการประกอบด้วย ทั้งนี้จะเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงคุณภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

1.4 เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เช่น อธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ รองอธิการฝ่ายวิชาการ รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา และรองอธิการฝ่ายบริหาร ส่วนมากมาจากการแต่งตั้ง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ตำแหน่งหัวหน้าคณะ ส่วนมากมาจากการเลือกตั้ง (ร้อยละ 96.30) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานในระดับหัวหน้าคณะ อาจารย์แต่ละคนมีสิทธิ์มีเสียงอย่างเต็มที่ในการเลือกผู้นำของตน การบริหารงานในระดับคณะซึ่งไม่ค่อยจะมีปัญหาหรือข้อขัดแย้ง เหมือนอย่างการบริหารงานในระดับวิทยาลัย ที่เกิดปัญหาขึ้นบ่อย ๆ เช่น ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น ถ้าเปิดโอกาสให้อาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยครูได้เลือกผู้บริหารเอง และผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งบริหารตามวาระ ก็สามารถลดความขัดแย้งได้ และเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจักว่าเป็นแรงจูงใจที่ดี ทำให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในการศึกษาหาความรู้ มีกำลังใจและขยันดี และผู้บริหารก็จะทำงานได้อย่างดี เนื่องจากมีฐานของคนส่วนใหญ่สนับสนุน ทำให้การบริหารงานของวิทยาลัยครูนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีอาวุโสทั้ง 4 คำนับกับผู้บริหารที่มีอาวุโสทั้ง 4 คำน้อย ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

2.2 การศึกษาเรื่องทัศนคติต่อระบบอาวุธใต้น้ำในค่านิยม คุณวุฒิ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ ควรจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดอันดับความสำคัญของระบบอาวุธใต้น้ำในใจที่มีความสำคัญที่สุด ท่านใดมีความสำคัญรอง ๆ ลงไป

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบอาวุธใต้น้ำ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น จากนักศึกษาในวิทยาลัยครู และจากครูประจำการอื่น ๆ เป็นต้น

ননরকরনরন

บรรณานุกรม

กอ สวัสดิ์พานิช "ปัญหาการศึกษาไทยในปัจจุบัน" ขอมติฝึกหัดครูจากการสัมมนา สอ.
โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, หน้า 213 - 219.

การฝึกหัดครู, กรม กระทรวงศึกษาธิการ โครงการผลิตตำรา กรมการฝึกหัดครู
2520, 3 หน้า. (อัครสำเนา)

_____ สถิติการศึกษา กรมการฝึกหัดครู โรงพิมพ์กรมการศาสนา 2518, 67 หน้า.

เกษินี หงสนันท์ "ข้าราชการในสังคมประชาธิปไตย" นิตยสาร 16 โรงพิมพ์คุรุสภา
2517, หน้า 16 - 23.

_____ "แนววิเคราะห์การบริหารราชการกับปัญหาการบริหารราชการไทย" รัฐศาสตร์-
สาร 1(5) : 35 - 49 กรกฎาคม - สิงหาคม 2516.

บุญศรี คำชาย "แนวการสอนเพื่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์" วารสารทางวิชาการ
วิทยาลัยครูเพชรบุรี หัตถโกศลการพิมพ์ 2519, หน้า 6 - 10.

โกวิทย์ บุรพพานินทร์ "ข้าราชการประจำกับการพัฒนาบริหาร" การพัฒนาการเมือง
โรงพิมพ์แพร่พิทยา 2519, หน้า 35 - 96.

คึกฤทธิ์ ปราโมช, ม. ร. ว. "การศึกษากับการสืบทอดและเสริมสร้างวัฒนธรรม"
ชุมนุมทางวิชาการ : บทเรียนการจัดการศึกษาในรอบร้อยปีที่ผ่านมา โรงพิมพ์
คุรุสภา 2517, หน้า 119 - 135.

จัญญ มิสินทร์ "ระบบวุฒิในวงการฝึกหัดครู" คุรุปริทัศน์ 1(1) : 9 - 13
มกราคม 2519.

ฉัตรทิพย์ นางดิสฎา อุดมการกับสังคมไทย โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย
2515, 267 หน้า.

ซอร์, อาซิมบอลด์ บี และธำรง บัวศรี การวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการอาจารย์
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ไทยวัฒนาพานิช 2511, 166 หน้า.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช "อุดมการทางการเมืองของไทย" อุดมการกับสังคมไทย
โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย 2515, หน้า 13 - 54.

ชัย กาญจนประกร "การบริหารพัฒนาการตามวิธีศึกษาของวิกส์" ทฤษฎีและแนวคิดใน
การพัฒนาประเทศ โรงพิมพ์สหกรณ์การชายและการซื้อแห่งประเทศไทย 2515,
หน้า 197 - 231.

เชิดศักดิ์ ไชวาสินธุ์ การศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคคลิกภาพแบบอนุรักษนิยม
ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
2516, 64 หน้า.

คืน ปรัชญาพฤทธิ และ อีสระ สุวรรณผล ปทานุกรมบริหาร โรงพิมพ์สมาคมสังคม-
ศาสตร์แห่งประเทศไทย 2514, 287 หน้า.

ธงชัย ทรงประศาสน์ "ระบบอุปถัมภ์กับระบบคุณความดี" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์
3(1) : 86 - 108 กรกฎาคม 2505.

ธีรศักดิ์ อัครนवर "สภาวะอาจารย์: รุปลักษณะของประชาธิปไตยในวิทยาลัยครู"
ครูปริทัศน์ 1(3) : 46 - 49 มีนาคม 2519.

นิสิตเกาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สมาคม ปัจจุบันและอนาคตของสังคมไทย โรงพิมพ์
อักษรสัมพันธ์ 2514, 339 หน้า.

บุญถิ่น อัครถาวร คำปราศรัยและคำบรรยายของนายบุญถิ่น อัครถาวร โรงพิมพ์คุรุสภา
2515, 525 หน้า.

ประกอบ ระกิติ "บทนำ : ความมั่นคงของผู้บริหารในสถาบัน" คุรุปริทัศน์ 1(5) :
4 - 7 พฤษภาคม 2519.

ประสิทธิ์ สุนทรโรทก "คำปราศรัยของอธิบดีกรมการฝึกหัดครู" คุรุปริทัศน์ 1(1) :
มกราคม 2519.

ประเสริฐ แยมกลิ่นพุ่ม "การเปลี่ยนแปลงทางสังคม" ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนา -
ประเทศไทย โรงพิมพ์สหกรณ์การชายและการซื้อแห่งประเทศไทย 2515,
หน้า 487 - 553.

ปราณี ฐิติวัฒนา สังคมวิทยาเบื้องต้น กรุงเทพมหานครพิมพ์ 2517, 134 หน้า.

ปราโมทย์ นาคกรทรพ "โครงสร้างอำนาจในระเบียบสังคมไทย" รัฐศาสตร์นิเทศ
6 (1) : 46 - 58 กุมภาพันธ์ 2514.

พิทยา สายหู "การเปลี่ยนแปลงสังคมตามแผน" ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนา -
ประเทศไทย โรงพิมพ์สหกรณ์การชายและการซื้อแห่งประเทศไทย 2515,
หน้า 583 - 621.

ไพฑูริย์ เก่งสกุล การวิจัยทางสังคมศาสตร์เกี่ยวกับการบริหาร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
2510, 66 หน้า.

ไพฑูริย์ เครือแก้ว ลักษณะสังคมไทย โรงพิมพ์พิช 2518, 313 หน้า.

ไพบุลย์ ช่างเรียน ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย ไทยวัฒนาพานิช 2517,
218 หน้า.

ไพบลีย์ ชุง เรียน สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา โรงพิมพ์แพรววิทยา 2516, 200 หน้า.

มหาวิทยาลัยของรัฐ, ทมวง, รายงานการสัมมนา เรื่องแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 4
หน่วยพิมพ์เอกสารมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 139 หน้า.

ลลิตา วิเลิศปริชาตระกูล มโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2515, 107 หน้า.

ลิขิต ธีระเวคิน "ลักษณะทั่วไปของข้าราชการชั้นผู้นำของไทย : การศึกษาคุณลักษณะทาง
สังคมวิทยาและการศึกษา และแบบกระสวนของการเลื่อนชั้น" รักเมืองไทย
เล่ม 1 ไทวันวัฒนาพานิช 2519, หน้า 125 - 156.

เมืองไทยกับประชาธิปไตย โรงพิมพ์พิมพ์เนต 2516, 188 หน้า.

ฉวน สายยศ และ อังคณา ถนอมรัตนานนท์ สถิติวิทยาทางการศึกษา วัฒนาพานิช 2515,
280 หน้า.

วัลลภ พุ่มพวง ความคิดเห็นของคนไทยเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดี วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 270 หน้า.

วิเคราะห์ รัปไช้ประชา (นามแฝง) "ก้าวใหม่ในวิทยาลัยครู" วิทยาลัยครูอุตรธานี
2519, หน้า 101.

วิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สำนัก วิทยาศาสตร์สังคม โรงพิมพ์คุรุสภา 2517,
300 หน้า.

วีระยุทธ วิเชียรโชติ "การวิเคราะห์ปัญหาสังคมในทัศนะของนักจิตวิทยาสังคม" รายงาน
การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาสังคมในแง่สังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2515, หน้า 57 - 85.

- เวศ ศรีละมุล "ทวนคิดที่ว่าท่านเป็นครูประเภทใด" ครูปริทัศน์ 1(5) : 51 - 58
พฤษภาคม 2519.
- สนิท สัมครการ "บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคคลิกภาพของคนไทย" รักเมืองไทย
เล่ม 1 ไทยวัฒนาพานิช 2519, หน้า 1 - 36.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ การพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย โรงพิมพ์แพรวพินา 2514,
227 หน้า.
- สรศักดิ์ สร้อยสอาด "ภาระหน้าที่ของข้าราชการกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสังคม"
นิตยสารท้องถิ่น 9(9) : 49 - 56 กันยายน 2512.
- สมชาย วงศ์เกษม บทบาททางการสอน การวิจัยและการบริการสังคมของวิทยาลัยครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญาทิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 135 หน้า.
- สมปราษฎ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 178 หน้า.
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2515, 531 หน้า.
การปกครองของไทย ไทยวัฒนาพานิช 2515, 202 หน้า.
- สุจิต บุญองการ "อุดมการณ์กับสังคมไทยปัจจุบัน" อุดมการณ์กับสังคมไทย โรงพิมพ์
สมาคมสังคมนักข่าวแห่งประเทศไทย 2515, หน้า 98 - 116.
- สุพล วุฒิสาน "สรุปการอภิปรายพิเศษ : แนวคิดใหม่ในการฝึกหัดครู" การฝึกหัดครูกับ
การวิจัยสังคม เจริญวิทย์การพิมพ์ 2518, หน้า 65.
- สุรพันธ์ ยืนคันทอง และเฉลิม อยู่เวียงชัย ข้อคิดฝึกหัดครูจากการสัมมนา สอ. โรงพิมพ์
คุรุสภา 2517, 410 หน้า.

สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับความมีอาวุโสในสังคมไทย
วิทยานพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 87 หน้า.

สุทธิชัย ไกรคุณากร และคณะ สังคมไทยกับการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2517, 53 หน้า.

อดุลย์ วิเชียรเจริญ "ค่านิยมของสังคมไทย" วารสารธรรมศาสตร์ 2 (1) :
138 - 162 มิถุนายน - ตุลาคม 2515.

อนุช อภาภิรม หนุ่มสาวคือชีวิต สำนักพิมพ์วรรณศิลป์ 2517, 185 หน้า.

อภิรมย์ ณ นคร "ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจกับการบริหารการศึกษาไทยในปัจจุบัน"
ปัจจุบันและอนาคตของสังคมไทย โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ 2515, หน้า 232 -
254.

อภิญญา จรุงพร ศัพท์และความหมายทางการบริหาร โรงพิมพ์แพร่พิทยา 2515,
300 หน้า.

อมร รักษาสิทธิ์ "การพัฒนาการบริหารกับแผนพัฒนาประเทศ" วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์
9(1) : 182 - 226 เมษายน 2512.

_____ และชัคคิยา กรรณสูตร ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การชายและการ์ช้อแห่งประเทศไทย 2515, 1032 หน้า.

_____ และ โสรัจ สุจริตกุล "ความน่า" การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2505, หน้า 7 - 8.

อาจารย์ผู้ทำการวิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะ รายงานผลการวิจัย
เรื่อง ลักษณะบางประการของสถาบันสังคมไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตย กรุงเทพมหานคร 2515, 189 หน้า.

อิสระ สุวรรณผล "นักบริหารส่วนภูมิภาค : การศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา" วารสารสังคมศาสตร์ ฉบับพิเศษ 77 - 101 กรกฎาคม
2514.

อำพล สิงห์โกวิท "การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ" รัฐศาสตร์นิเทศ 4 (1) : 110 -
118 กรกฎาคม - กันยายน 2511.

อำนาจ อุเทศ "สรุปข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนครูที่สำเร็จการสถาบันฝึกหัดครู" ข้อคิด
ฝึกหัดครูจากการสัมมนา สอ. โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, หน้า 348 - 350.

อุทัย บุญประเสริฐ คานิยมในระบบอาวุโสของข้าราชการจังหวัดและรองข้าราชการ
จังหวัดในประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ศึกษานิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประ-
ศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2516, 84 หน้า.

Ebel, Robert L., Measuring Educational Achievement, Prentice -
Hall of India Private Ltd., New Delhi, 1965, 481 pp.

Guilford, J.P., Psychometric Methods, McGraw-Hill Book Co.,
New York, 1957, 579 pp.

Mosel, James A., "Thai Administrative Behavior" in Siffin,
William J., (ed.) Toward the Comparative Study of Public
Administration, Indiana University Press, Bloomington,
1959, pp. 278 - 331.

Rokeach, Milton, The Nature of Human Values, The Free Press
Co., New York, 1973, 438 pp.

- Roland, Warren L., The Community in America, Rand Macnally Co.,
New York, 1964, 214 pp.
- Siffin, William J., The Thai Bureaucratic : Institutional
Change and Development, East - West Centre Press,
Honolulu, 1966, 291 pp.
- Stogdill, Ralph M., Handbook of Leadership : a Survey of
Theory and Research, The Free Press Inc., New York,
1975, 613 pp.
- Sutton, Joseph L., Problems of Politics and Administration in
Thailand, Institution of Training for Public Service,
Indiana University, Blomington, 1962, 205 pp.
- White, Leonard D., Introduction to Study of Public Administra-
tion, The McMilland Company, New York, 1954, 428 pp.

การคำนวณ

(สำเนา)

(1)

กรม

ที่ ศษ.0301/287

กรมการฝึกหัดครู

10 มกราคม 2520.

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำการวิจัย

เรียน อธิการวิทยาลัยครู

ควายนายยุทธนา พูนทอง ข้าราชการกรมการฝึกหัดครู ซึ่งกำลังศึกษาวิชา
อุดมศึกษาและการฝึกหัดครู ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
จะทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบ
อาวุโส" โดยมีความประสงค์จะเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษา
แห่งนี้ ซึ่งกรมการฝึกหัดครูพิจารณาแล้วเห็นว่า การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จะเป็น
ประโยชน์ต่องานของวิทยาลัยครูอย่างยิ่ง จึงเห็นควรสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ความร่วมมือพร้อมทั้ง
อำนวยความสะดวกให้ข้าราชการดังกล่าวควย จะขอบคุณเป็นอย่างมาก

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

พะนอม แก้วกำเนิด

(นายพะนอม แก้วกำเนิด)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. 2820849

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

27 กุมภาพันธ์ 2520

เรื่อง ขอลความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ที่เคารพ

กระผมกำลังศึกษาวิชาอุดมศึกษาและการฝึกหัดครูในระดับปริญญาโท ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และรับราชการอยู่ที่วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูระบบอาวุโส" กระผมใคร่ขอความร่วมมือจากท่านอาจารย์ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกับจดหมายนี้ คำตอบที่เป็นจริงของท่านมีคุณค่ามากสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพราะจะทำให้การวิจัยนี้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงแก่การศึกษาคนคว้าเรื่องระบบอาวุโสในสังคมไทย และเป็นแนวทางประกอบการบริหารงานในสถาบันฝึกหัดครู

อโง่ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กระผมขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านอาจารย์แต่ประการใด กระผมขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ ร่วมใจของท่านอาจารย์มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง



(นายบุษหนา พุนทอง)

นิสิตปริญญาโท วิชาอุดมศึกษาและการฝึกหัดครู

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโส

แบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อการวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายที่จะรวบรวมความคิดเห็นของท่านที่มีต่อระบบอาวุโส ซึ่งถือกันว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในสังคมไทย ระบบอาวุโสนับได้ว่าเป็นมรดกตกทอดจากบรรพบุรุษมาสู่สังคมไทยเป็นเวลายาวนาน แบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นของท่านโดยเฉพาะ ซึ่งไม่มีคำตอบใดหรือข้อความใดที่แสดงว่าผิดหรือถูก และคำตอบของท่านไม่จำเป็นที่จะถูกต้องตามหลักการ ทฤษฎี หรือระเบียบใด ๆ การวิจัยครั้งนี้ได้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบแต่ละคำตอบเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียด คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น โปรดใส่เครื่องหมาย X และเติมข้อความให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง

1. ท่านมีอายุ ปี
2. เพศ เพศหญิง เพศชาย
3. วุฒิต่างการศึกษา (ชั้นสูงสุด)
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 - สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุราชการของท่าน ปี
5. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน
 - อธิการ
 - หัวหน้าสำนักงานอธิการ
 - หัวหน้าคณะ

- รองอธิการฝ่ายวิชาการ
- รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา
- รองอธิการฝ่ายบริหาร
- อาจารย์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบันนี้โดย

- ได้รับการเลือกตั้ง
- ไม่มีการเลือกตั้ง แต่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) /

7. ท่านเคยเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารต่าง ๆ หรือหนังสือพิมพ์

ต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

- บ่อย ๆ
- นาน ๆ ครั้ง
- ไม่เคยเขียน

8. ท่านเคยแต่งตำรา หรือเอกสารทางวิชาการหรือไม่

- เคยแต่ง
- ไม่เคยแต่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบอาวุโส

ในแบบสอบถามต่อไปนี้ มี คำตอบไว้ให้ท่านเลือกท้ายข้อความแต่ละข้อ ขอให้ท่านเลือกเพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น ความหมายของคำตอบแต่ละข้อจะเป็นดังนี้

1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง ซึ่งในการปฏิบัติใด ๆ ท่าน "จะต้อง" นำมาปฏิบัติ หรือประกอบการพิจารณาด้วยเสมอ
2. เห็นด้วย หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ซึ่งในการปฏิบัติใด ๆ "ควรจะ" นำมาประกอบการพิจารณาด้วย
3. ปานกลาง หมายความว่า ท่านตัดสินใจให้เด็ดขาดลงไปไม่ได้ว่า ท่านเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
4. ไม่เห็นด้วย หมายความว่า ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ซึ่งในการปฏิบัติใด ๆ "ไม่ควร" นำมาประกอบการพิจารณา
5. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายความว่า ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในการปฏิบัติใด ๆ "ต้องไม่" นำมาประกอบการพิจารณา

โปรดกาเครื่องหมาย ในช่องที่ท่านเลือกเพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

แบบสอบถามที่ท่านเลือกตอบ

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าได้รับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากการปรึกษาหารือกับข้าราชการผู้ใหญ่.					
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ที่มีคุณวุฒิสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย					
3. หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ย่อมทำงานได้ดีกว่าหัวหน้างานที่ไม่มีประสบการณ์					
4. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับเพื่อนอาจารย์ที่จะมอบของขวัญสักชิ้นใหญ่บังคับบัญชาของเราเนื่องในวันปีใหม่.					
5. การพิจารณาความดีความชอบควรนึกถึงผู้ที่มีอายุมากก่อนคนรุ่นใหม่ ๆ.					
6. การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครูข้าพเจ้าต้องการให้พิจารณาค่านคุณวุฒิมากกว่าค่านวิทยุติ					
7. ข้าพเจ้านั้นใจว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะย่อมมีความรอบรู้มากกว่าผู้ที่มิได้รับการฝึกอบรม.					

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. ข้าพเจาศึกษาการอำนวยความสะดวก สะดวกให้แก่ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า หรือผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องจำเป็น แม้ว่าจะขัดต่อระเบียบบาง.				/	
9. ผู้ใหญ่เห็นโลกมากอนยอมทำอะไร ผิดพลาดน้อยกว่า					
10. ในการวางแผนงาน ข้าพเจ้าเห็น ว่า การปรึกษาหารือหรือทรงคุณวุฒิ ยังมีความจำเป็น.					
11. ข้าพเจายอมรับและเชื่อคำแนะนำ ของผู้ที่มีความชำนาญและมีประสพ การณ์มากกว่าข้าพเจ้า.					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็น ข้าราชการผู้น้อยโต้แย้งกับผู้ บังคับบัญชา.					
13. เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา ข้าพเจ้าพอ ใจจะปรึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุมาก กว่าคนรุ่นใหม่.					
14. ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำ มักจะปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ดีกว่าผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำ					
15. ผู้ที่มีประสบการณ์มากยอมจะให้ คำแนะนำที่มีประโยชน์.					

	เห็นควย อย่างยิ่ง	เห็นควย	ปานกลาง	ไม่เห็น ควย	ไม่เห็นควย อย่างยิ่ง
16. แมวจะไม่เห็นควย ผู้ร่วมงาน ควรปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา อย่างเคร่งครัด.					
17. ไม่ควรมอบหมายงานยาก ๆ ให้ อาจารย์ที่มีอายุมาก เพราะอาจ ทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร.					
18. ข้าพเจาสั่งเกตเห็นว่าผู้บริหารที่มี วุฒิสูงจะได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ.					
19. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำ งานอย่างหนึ่งย่อมจะทำงานอย่าง นั้นได้ดีกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบ- การณ่มาก่อน.					
20. ข้าพเจ้าควรทำความเคารพเพื่อน รุ่นเดียวกันกับข้าพเจ้าซึ่งมีตำแหน่ง สูงกว่า.					

ขอขอบพระคุณอย่างสูง.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ทรงพิจารณาความเหมาะสม
ด้านเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม

1. ศาสตราจารย์ ดร.ประสาท หล้าศิลา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภรณ์ ศรีพหล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุศยางกูร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ล้วน สายยศ
5. อาจารย์ ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์

ค่าอำนาจจำแนก (t - test) ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสองกลุ่ม

ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	\bar{X}	s^2	\bar{X}	s^2	
1	3.1	0.641	1.6	0.589	4.876
2	2.9	0.910	1.6	0.589	3.828
3	3.5	0.396	2.4	0.667	5.670
4	2.5	1.269	1.4	1.269	2.489
5	3.7	0.364	3.0	1.500	4.881
6	3.8	0.372	2.5	0.740	6.587
7	3.2	1.358	4.0	1.910	3.182
8	3.4	0.269	2.2	1.192	10.677
9	3.3	0.447	2.0	0.482	7.778
10	3.6	0.923	2.6	1.897	4.609
11	3.3	0.722	2.2	0.340	5.847
12	4.1	0.576	3.3	1.089	6.246
13	3.7	0.424	1.8	0.510	10.777
14	3.8	0.212	2.3	0.867	8.480
15	3.2	0.525	1.9	0.910	11.777
16	4.0	0.166	2.8	1.974	7.289
17	3.5	0.435	2.6	1.423	6.297
18	2.9	0.576	1.6	0.564	4.389
19	3.2	1.358	4.0	1.910	3.182
20	4.1	0.243	3.8	1.307	2.516

คะแนนเฉลี่ยของระบบอาวุโสต่าง ๆ แต่ละขอ

ของ

ผู้บริหารและอาจารย์

ด้านวิจัย	ข้อ	ผู้บริหาร	อาจารย์
	1	4.03	3.67
	5	1.76	1.59
	9	2.76	2.41
	13	2.86	2.90
	17	2.69	2.57
ด้านคุณวุฒิ	2	4.46	4.16
	6	4.07	3.91
	10	3.96	3.93
	14	4.00	3.84
	18	3.90	3.93
ด้านประสบการณ์	3	2.68	2.41
	7	3.42	3.43
	11	4.16	3.94
	15	2.75	2.57
	19	3.62	3.55
ด้านตำแหน่งหน้าที่	4	2.67	2.41
	8	2.43	2.20
	12	2.62	2.26
	16	3.51	3.14
	20	3.55	3.03