



วรรณคดีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบอาวุโส มีผู้สนใจทำการค้นคว้าไว้มากมาย แม้ว่าสังคมไทย มีขนบธรรมเนียมในการเคารพผู้อาวุโสมาแต่โบราณ และค่านิยมในเรื่องระบบอาวุโสนี้ ได้รับความกระทบกระเทือนจากวัฒนธรรมตะวันตกอยู่ในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้มาก ถ้าจะพิจารณาจากคำจำกัดความที่เขียนไว้โดย ไพฑูรย์ เครือแก้ว¹ ที่ว่า "ผู้ใหญ่ (Seniority) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในฐานะทางสังคม หรือราชการสูง หมายถึงผู้ที่สูงอายุและหมายถึงผู้ที่มีอายุราชการ ทำงานเฉพาะอย่างมานาน" ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นว่าการนิยมนระบบอาวุโส หรือความนึกคิดในการเคารพอาวุโสนี้ มีอยู่ในระบบราชการเช่นกัน เนื่องจากสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้น้อยกับผู้อาวุโส หรือเด็กกับผู้ใหญ่ มีลักษณะเด่นชัดมาก โดยเฉพาะความคิด ความเชื่อ ผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟัง เกรงใจ ยกย่องผู้ใหญ่ และมักจะไม่วัดคำนการกระทำต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็น สาเหตุหนึ่งที่เกิดขนบธรรมเนียมในการเคารพความมีอาวุโสนั้น เนื่องจากครอบครัวไทย มีลักษณะเป็นครอบครัวใหญ่ ความสัมพันธ์ในระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นไปอย่างแน่นแฟ้นตามหลักอาวุโส มีหัวหน้าครอบครัวเป็นหลัก² ซึ่งจากลักษณะนี้ นอกจากจะทำให้ยึดถือในเรื่องของอาวุโสเป็นที่ตั้ง ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ยังก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ด้วย

¹ไพฑูรย์ เครือแก้ว, เรื่องเดิม, หน้า 94.

²ไพฑูรย์ ช่างเรียง, ลักษณะสังคมและการปกครองไทย, อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ "ค่านิยมในระบบอาวุโสของข้าราชการจังหวัดและรองข้าราชการจังหวัด ในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2516), หน้า 15.

ลักษณะของระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นลักษณะที่เกือบจะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ดังนั้นการพิจารณาความหมายจะรวมถึงระบบชুবเลี้ยง (Spoil System) ระบบเลินพวก (Nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) ด้วย ความหมายของระบบอุปถัมภ์ก็คือ "การปฏิบัติกรในประการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งในทางการเมือง และทางการบริหารของพรรคการเมืองที่มีชัยในการเลือกตั้ง เพื่อให้ลูกพรรคหรือผู้ที่ช่วยเหลือสนับสนุนในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งได้รับผลตอบแทนเป็นสินน้ำใจ" ปฏิบัติกรต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบอุปถัมภ์มีลักษณะต่าง ๆ กัน มีใช้ในทุกระดับในเกือบทุกประเทศ แตกต่างกันไปเพียงแต่การที่จะนำมาใช้มากน้อยเพียงใด³

ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีระบบการบริหารงานเก่าแก่ และเชื่อกันว่าเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ เพราะการรับราชการในประเทศจีนนั้นมี 3 วิธี คือ

ก. ระบบสืบสายโลหิต คือ บิดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใด บุตรชายคนโตจะได้ตำแหน่งที่บิดาคำรงอยู่ และยังชักจูงวงศ์ญาติเข้ามารับราชการ อีกด้วย

ข. ระบบแลกเปลี่ยน คือ ถ้าบุคคลใดนำข้าวสารมาให้รัฐบาลจำนวน 600 สักจิ้น หรือสิ่งของในราคาเดียวกัน จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำ

ค. ระบบอุปถัมภ์ คือ ถ้าหากบุคคลใดมีความดีความชอบ หรือรับใช้ใกล้ชิดพระมหากษัตริย์ ย่อมได้รับแต่งตั้งเป็นขุนนาง⁴

ถ้าพิจารณาตามประวัติศาสตร์ จะเห็นว่า ประเทศจีน และประเทศไทย มีการติดต่อสัมพันธ์กันมาตั้งแต่สมัยโบราณ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ไทยอาจรับเอาระบบอุปถัมภ์

³ ชุม กาญจนประกร, "ระบบอุปถัมภ์," การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. เรียบเรียงโดย อมร รัชศาสตร์ และ โสรัจ สุจริตกุล (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2505), หน้า 127.

⁴ จิตรศักดิ์ มุทิตาภรณ์, "การวิวัฒนาการของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการฝ่ายพลเรือนของจีน" (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, 2510), หน้า 12.

ในการบริหารงานมาจากเงินด้วยส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งนั้นเนื่องมาจากลักษณะสังคมและวัฒนธรรมของไทยเองดังกล่าวนั้นแล้วในบทที่ 1

ผลดีผลเสียของระบบอุปถัมภ์ อาจจำแนกพิจารณาได้ดังนี้ คือ

1. ผลดีของระบบอุปถัมภ์

004302

ก. ระบบอุปถัมภ์ ช่วยเสริมสร้างระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์เป็นที่ยอมรับกันว่าระบบคุณธรรมเป็นระบบที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย แต่ในประเทศไทย การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเริ่มจากตำแหน่งชั้นล่าง ๆ ก่อน แล้วจึงเลื่อนชั้นให้สูงขึ้นตาม ในลักษณะนี้จะขาดแคลนนักบริหารชั้นสูงที่จะมาทำการคัดเลือก จึงต้องใช้ระบบอุปถัมภ์เข้าช่วยและถ้าไม่ศึกษาถึงระบบอุปถัมภ์เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ ความซาบซึ้งในระบบคุณธรรมอาจจะค่อยลงไป ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าระบบอุปถัมภ์มีประโยชน์ในการแก้ปัญหาคือ การศึกษาระบบคุณธรรม

ข. ระบบอุปถัมภ์ ช่วยในการบริหารงานประจำ ถ้าพิจารณาจากสายการบังคับบัญชาจะเห็นว่า ช่องว่างระหว่างการเมืองกับการบริหารนั้นมีอยู่ ผู้ที่เป็นสะพานเชื่อมคือข้าราชการประจำ เพราะนำเอานโยบายการบริหาร ซึ่งข้าราชการการเมืองเป็นผู้วางไว้ไปปฏิบัติ ถ้าการแต่งตั้งข้าราชการการเมือง ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์เกินขอบเขต ก็น่าจะอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานมาก

การที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้งทางการเมืองนั้น ก็เพื่อที่จะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี มีความร่วมมือและสะดวกรวดเร็วในการวินิจฉัยสั่งการ เพราะมีความคิดไปในแนวเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน มิฉะนั้นจะมีแต่การขัดแย้ง ไม่อาจวินิจฉัยเป็นที่ยุติได้

2. ผลเสียของระบบอุปถัมภ์

ก. จากการที่ทราบอยู่แล้วว่าระบบอุปถัมภ์ มีลักษณะเกือบตรงข้ามกับระบบคุณธรรม ดังนั้นการนำเอาระบบอุปถัมภ์ มาใช้ในการบริหารงาน จึงเป็นการบ่อนทำลายระบบคุณธรรม

ข. การใช้ระบบอุปถัมภ์เกินขอบเขต อันตรายของระบบอุปถัมภ์ที่มีต่อการบริหารคือ ในการบรรจุแต่งตั้ง หรือการบริหารราชการ เช่น ใช้ระบบอุปถัมภ์แต่งตั้งบุคคลทางการเมืองเข้าไปสอดแทรกในตำแหน่งข้าราชการประจำ ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดการขัดแย้งและ

ไม่ร่วมมือประสานงานกันแล้ว ขวัญของข้าราชการประจำยังตกต่ำลง ซึ่งทำให้เกิดผลเสียมากในการบริหารราชการ

ค. การใช้ระบบอุปถัมภ์นอกวงราชการมาก ๆ ก็อาจทำให้เป็นบ่อเกิดของคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบการบริหาร และการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นอย่างยิ่ง

การนำเอาระบบอุปถัมภ์มาใช้ร่วมกับระบบคุณธรรม โดยพยายามจำกัดขอบเขตของระบบอุปถัมภ์ เฉพาะที่เป็นประโยชน์กับการบริหาร ก็น่าจะเกิดผลดี แต่เป็นการยากลำบากมาก ในการที่จะตั้งมาตรการที่จะนำระบบทั้ง 2 มาใช้ร่วมกันในการบริหาร และผู้ที่พยายามนำมาใช้ร่วมกันก็มักจะประสบความล้มเหลวในที่สุด โดยเฉพาะค่านิยมสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ฉะนั้นการที่จะกำหนดมาตรฐานให้แน่ชัดว่างานชนิดใดจึงควรใช้ระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้งบุคคลนั้น ย่อมทำไม่ได้เสมอไป ทำได้แต่เพียงกำหนดว่า งานที่จะบรรจุบุคคลโดยระบบอุปถัมภ์นั้น ควรจะเป็นงานด้านที่ค้าจุนการ เมือง แต่ถ้ามักเกินไปก็จะทำให้นักการเมืองกลายเป็นนายหรือตัวโกง (Corrupter) ขององค์การที่จะเข้าไปเบียดบังสังคมในรูปต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาทำให้มองเห็นว่า การใช้ระบบอุปถัมภ์ ในการบริหารงานนั้นก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี⁵

จากข้อเขียนต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้มีผู้สนใจทำการค้นคว้า วิจัย และศึกษาเกี่ยวกับระบบอาวุโส ดังนี้ ในปี พ.ศ. 2501 กรมวิชาการ⁶ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการวิจัย เรื่อง เยาวชนปัจจุบันกับเยาวชนรุ่นก่อน ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบเยาวชนรุ่นก่อนกับปัจจุบันในเรื่องขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับเรื่องของศีลธรรม ขนบประเพณี และความเคารวักต่อผู้ใหญ่ เป็นต้น โดยการสอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการ ผู้จัดการ

⁵สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดิม, หน้า 126 - 129.

⁶กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เยาวชนปัจจุบันกับรุ่นก่อน, เอกสารการวิจัยของกรมวิชาการ แผนกศึกษานิตเทศวิ กระทรวงศึกษาธิการ, 2501.

ครู และคหบดี จำนวน 2,606 คน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า เยาวชนรุ่นก่อนมีความเคารพผู้ใหญ่ดีกว่าเยาวชนรุ่นปัจจุบัน เกี่ยวกับการวิจัยในแนวเดียวกันนี้ ภูมิเรียง อริยกะบุตร⁷ ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงจารีตประเพณีของบุคคลต่างรุ่น และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมต่างกัน ในปี พ.ศ. 2512 โดยใช้แบบสอบถาม แบบ Semantic Differential ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 120 คน ทั้งในเมืองหลวงและในชนบท และนำมาแยกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มสูงอายุ กลุ่มกลางคน และกลุ่มวัยรุ่น ผลการวิจัยส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นว่าในเรื่องของการ เชื้อพียงความคิดเห็นของผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอายุมากกว่านั้น ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องนี้เหมือนกัน และในกลุ่มของเด็กวัยรุ่นในชนบทมีทัศนคติที่ดีกว่ากลุ่มวัยรุ่นในเมือง

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เด็กในปัจจุบันส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของค่านิยมในระบบอาวุโสน้อย และมีแนวโน้มที่จะต่ำลงไป และจะเห็นได้ว่าในที่สุดมีความเจริญทางด้านวัตถุมากขึ้น เช่นในกรุงเทพฯ นั้น ความสำคัญของระบบอาวุโสจะลดน้อยลงกว่าในชนบทซึ่งความเจริญทางด้านวัตถุและวัฒนธรรมตะวันตกยังเข้าไปไม่ถึง ระบบอาวุโสนอกจากจะพบในลักษณะดังกล่าวแล้ว ก็จะมีพบได้มากในการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน วัลภา พุ่มพวง⁸ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของคนไทยเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดี ในส่วนที่เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในปี พ.ศ. 2514 พบว่า คนไทยร้อยละ 40 ยังให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่หรือผู้มีอาวุโสในการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน และมีผู้ร้อยละ 30 ที่คำนึงถึงอาวุโส และความชำนาญของบุคคลประกอบกัน และ

⁷ภูมิเรียง อริยกะบุตร, "การเปลี่ยนแปลงจารีตประเพณีของบุคคลต่างรุ่น และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมต่างกัน" (วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512), หน้า 124.

⁸วัลภา พุ่มพวง, "ความคิดเห็นของคนไทยเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดี" (วิทยานิพนธ์คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 175.

เกี่ยวกับการปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ นั้น มีอยู่ร้อยละ 50 ที่ยอมรับนับถือผู้ใหญ่มากที่สุด

ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล⁹ ได้ศึกษาถึงมโนภาพของควมมีอาวุโสในสังคมไทย ในปี พ.ศ. 2515 โดยใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบ Semantic Differential ไปสัมภาษณ์ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ จำนวน 96 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่าการขัดแย้งไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากเรื่องของอาวุโส หรือการแตกต่างกันของอาชีพ แต่สาเหตุของการขัดแย้งไม่ลงรอยกันนั้นเกิดจากบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่า และจากการที่ศึกษาถึงมโนภาพเกี่ยวกับความหมายของคำว่า อาวุโส นั้นได้ผลดังนี้ คือ องค์ประกอบของการมีวัยสูงหรืออายุสูง ได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ 32.11% ที่ได้รับการพิจารณารองลงมาตามลำดับคือ ในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ 23.17% ประสิทธิภาพ 21.55% และเรื่องความรู้คือ 12.60% อันดับสุดท้ายเป็นเรื่องของชาติสกุลซึ่งมีเพียง 10.57% จากการวิจัยนี้ยืนยันว่า ความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับระบบอาวุโสในสังคมไทยนั้น ยึดถือในเรื่องขององค์ประกอบเกี่ยวกับวัยและตำแหน่งหน้าที่มาก ซึ่งถ้ายึดองค์ประกอบทั้งสองนี้โดยไม่พิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยแล้วจะทำให้การบริหารงานมีอุปสรรคมาก

สุวचना เอี่ยมอรพรรณ¹⁰ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับควมมีอาวุโสในสังคมไทย ในปี 2515 โดยใช้สัมภาษณ์ประชากร 3 อาชีพ คือ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ จำนวนทั้งหมด 360 คน โดยแบ่งประชากรออกเป็น

⁹ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล, "มโนภาพของควมมีอาวุโสในสังคมไทย" (วิทยานิพนธ์คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 65.

¹⁰สุวचना เอี่ยมอรพรรณ, "การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสในสังคมไทย" (วิทยานิพนธ์คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 29, 43.

3 รุ่น คือ รุ่นอายุเฉลี่ย 60 ปี รุ่นอายุเฉลี่ย 40 ปี และรุ่นอายุเฉลี่ย 20 ปี พบว่าข้าราชการ มีค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสมากที่สุด มากกว่านักวิชาการและนักธุรกิจ หรือกล่าวได้ว่านักธุรกิจมีค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสน้อยที่สุด และพบว่าค่านิยมในระบบอาวุโสของสังคมไทย มีแนวโน้มลดต่ำลง ในช่วงเวลาที่ผ่านมา 3 ชั่วคน

จากการสัมภาษณ์ที่แสดงว่ายอมรับค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสพบว่า มีผู้ยอมรับนับถือความมีอาวุโสในแง่ของวัย ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่มากกว่าครึ่ง ส่วนคุณวุฒิ อนุเคราะห์คุณ ชาติสกุล อิทธิพล และฐานะ มีผู้ยอมรับนับถือน้อย ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ดังนั้น ถ้านำข้อคิดเห็นจากการค้นพบในการศึกษาวิจัยของ ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล และของสุวัฒนา เอี่ยมอรพพรณ มาพิจารณาที่อาจกล่าวได้ว่า ในสังคมไทยนั้น มีการพิจารณาบุคคลเกี่ยวกับความมีอาวุโสด้วย วัย และตำแหน่งหน้าที่ มากที่สุด ส่วนเรื่องของความรู้ ความสามารถนั้น อยู่ในอันดับรองลงมา และอันดับสุดท้ายคือเรื่องชาติตระกูล จะเห็นได้ว่า ค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโส มีอิทธิพลค่อนข้างมากในระบบราชการของไทย ดังนั้นจึงได้ ยินยอมเสนอในเรื่องของอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และความบกพร่องต่าง ๆ ในระบบราชการไทย อันเนื่องมาจากระบบอาวุโส

อุทัย บุญประเสริฐ¹¹ ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในระบบอาวุโส ของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทยทั่วราชอาณาจักร ในปี พ.ศ. 2516 เพื่อค้นหาระดับค่านิยมในระบบอาวุโสของข้าราชการทั้งสองระดับนี้ โดยส่งแบบสอบถามไปยังจังหวัดต่าง ๆ ได้ประชากรทั้งหมด 64 คน เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด 52 คน และรองผู้ว่าราชการจังหวัด 12 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ

¹¹อุทัย บุญประเสริฐ, "ค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2516), หน้า 75 - 78.

ผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งระดับค่านิยม และการกำหนดลักษณะขององค์ประกอบ ลักษณะที่ต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของ ระดับการศึกษา และอาชีพของบิดา ไม่ทำให้ค่านิยมและการกำหนดลักษณะขององค์ประกอบ แตกต่างกันในเรื่องของระดับค่านิยมนั้น พบว่า มีค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสสูง แต่เน้นหนักไปทางค่านองค์ประกอบที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร คือค่านองค์ประสมการณมีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาเป็นเรื่องของความรู้และวุฒิ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นเรื่องเกี่ยวกับชาติตระกูล ซึ่งจะเห็นได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่ซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบของระบบคุณธรรม บางประการ คือ เรื่องประสมการณ ความรู้และวุฒิทางวิชาการ

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในวงการบริหาร พยาบาล ยังไม่มีผู้ใดได้ทำการวิจัยมาก่อนเลย แต่มีการวิจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับระบบ อาวุโส เป็นต้นว่า การวิจัยของ สุภาณี เสนาคิสัย¹² ได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับความไม่ พึงพอใจในงาน เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งและขาดโอกาสที่จะศึกษาต่อ ซึ่งตรงกับการ วิจัยของ ลองเจส¹³ (Longest) ซึ่งได้ทำการศึกษาคความพอใจในงานของพยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลต้องการความก้าวหน้า (Advance- ment) ในอัตราที่สูงที่สุด เกี่ยวกับเรื่องนี้ คูเปอร์¹⁴ (Cooper) ได้เขียนไว้ในขั้นตอน ของการพัฒนาคตนเองว่า "โอกาสในการศึกษาไม่ว่าจะเป็นในคานวิชาชีพ เกี่ยวกับบุคคล หรือชุมชนที่เราอาศัยอยู่ ไม่มีจุดจบ... แต่บุคคลมักจะมีมองไม่เห็นโอกาสด้วยตนเอง จึง ต้องมีการวางแผนจัดโปรแกรมการพัฒนาคตนเอง เพื่อช่วยให้เขาทราบถึงแหล่งที่เขาใช้ เพื่อพัฒนาคตนเองได้ ทั้งยังช่วยเหลือในการเลือกที่เหมาระสมควรด้วย" ในเรื่องของการ -

¹²สุภาณี เสนาคิสัย, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹³Longest, op. cit., p. 51.

¹⁴Signe S. Cooper, "Steps in Self Development," Journal of Nursing Administration (May - June, 1974), p. 53.

เลื่อนตำแหน่งและโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอาวุโสอยู่มากคงได้กล่าวแล้วในตอนต้น ดังนั้นความไม่พอใจในงานอาจมีผลเนื่องมาจากระบบอาวุโสเป็นเบื้องต้นก็ได้

วุฒิทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบอาวุโสนั้น ในด้านการศึกษาพยาบาลในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมานี้ มีพัฒนาการก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะในระดับวิชาชีพพยาบาล จะเริ่มต้นตั้งแต่ประกาศนียบัตรพยาบาลไปจนถึงพยาบาลมหาบัณฑิต ซึ่งหลาย ๆ สถาบันกำลังจัดตั้งหลักสูตรนี้ในสาขาต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ในปัจจุบัน โดยทั่วไปแล้ว ก็จะมีวุฒิประกาศนียบัตรและอนุปริญญาบัตรเป็นส่วนใหญ่ มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาไทย และความนิยมของคนไทยในเรื่องของวุฒิทางการศึกษา สิ่งนี้อาจมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในวงการบริหารการพยาบาลได้เช่นกัน จะเห็นได้จากการวิจัยของ ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล¹⁵ พบว่า เรื่องของความรู้ได้รับการพิจารณาให้เป็นองค์ประกอบของระบบอาวุโสเป็นอันดับสี่ในห้าอันดับที่ได้จัดองค์ประกอบของระบบอาวุโสไว้

ในระบบการศึกษาของพยาบาลนั้น ผู้ที่เข้าศึกษาส่วนใหญ่มักอยู่ในหอพักของโรงเรียนพยาบาล ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียนพยาบาลของประเทศไทยหรือในต่างประเทศ จึงมักจะได้รับการอบรมหรือจัดการปกครองในลักษณะของครอบครัว ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดระบบอาวุโสได้ประการหนึ่ง ในการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นในระบบอาวุโสของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่เก่าแก่แห่งหนึ่งในประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารการพยาบาล

¹⁵ลลิตา วิเลิศปรีชาตระกูล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.