

สรุปผลการวิจัยและขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเบื้องต้นเพื่อศึกษาถึงมโนภาพเกี่ยวกับความมีอาวุโส จากคณะบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ (1) ศึกษาถึงมโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจที่มีต่อบุคลิกภาพประชากรทั้งหมด (2) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า (3) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้ที่ขัดแย้งควบคู่กับที่ไม่ขัดแย้ง (4) ศึกษาถึงมโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่า (5) ศึกษาถึงมโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้ที่ขัดแย้งกับที่ไม่ขัดแย้ง (6) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้ง แล้วเปรียบเทียบมโนภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนความมุ่งหมายของการวิจัยขั้นรองลงไปคือ ศึกษาสาเหตุของการขัดแย้งระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่า วิธี การแก้ปัญหาการขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตลอดจนความเข้าใจความหมายของคำว่า "ผู้มีอาวุโส" ของคณะบุคคลดังกล่าว

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีสุ่ม (Random Sampling) ตัวอย่าง จากคณะบุคคล 3 ประเภท คือ ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ โดยที่ข้าราชการ สุ่มจากบุคคลที่ทำงานในกระทรวง 12 กระทรวง นักวิชาการสุ่มจากบุคคลที่ทำงานใน มหาวิทยาลัย 5 แห่ง และนักธุรกิจสุ่มจากบุคคลที่ทำงานตามบริษัทต่าง ๆ สุ่มมาประเภท ละ 32 คน รวมตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ 96 คน

การรวบรวมข้อมูล รวบรวมด้วยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบซีแมนติก ดิฟเฟอเรนเชียล (Semantic Differential) เพื่อศึกษาถึงบุคลิกภาพของผู้นี อาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้ง โดยยึดลักษณะทางบุคลิกภาพ 10 ลักษณะของกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมน (Guilford & Zimmerman) เป็นหลักในการ

ศึกษาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสดังกล่าว ตัวประกอบทางบุคลิกภาพ 10 ลักษณะ ได้แก่

(1) กิจกรรมทั่วไป (General Activity) (2) การควบคุมตน (Restraint)
 (3) ความเหนือกว่าผู้อื่น (Ascendance) (4) การสมาคม (Sociability)
 (5) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) (6) ความเป็นปรนัย
 (Objectivity) (7) ความเป็นมิตร (Friendliness) (8) ความถี่ความคิด
 (Thoughtfulness) (9) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Personal Relations)
 (10) ความมีรสนิยมผู้ชาย (Masculinity) จากการนำแบบสัมภาษณ์ไปดองใช้
 ปรากฏว่า โคคาสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงตรง 4 ค่า ดังนี้คือ 0.92 0.97 0.93
 และ 0.89 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของข้อ 2.4 3.4 4.4 และ 5.4
 ในแบบสัมภาษณ์ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีตัวประกอบ 3
 ตัว (3 x 2 x 2 Factorial Design) ถ้าตัวประกอบใดมีนัยสำคัญก็จะทดสอบความมี
 นัยสำคัญของตัวประกอบนั้นด้วยวิธีการของคันแดน (Duncan's New Multiple Range
 test) ส่วนการวิเคราะห์สาเหตุของการขัดแย้ง วิธีแก้ปัญหาคือการขัดแย้ง และ
 ความเข้าใจความหมายคำว่า "ผู้มีอาวุโส" ของคณะบุคคลต่าง ๆ ใช้การคำนวณเป็น
 ตารางระยะ แลวทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าที่ได้ด้วยการทดสอบไคร้ แสควร์ (X^2)

ชอคนพบ

การเปรียบเทียบด้วยการทดสอบความแตกต่างไคชอคนพบต่อไปนี้ในระดับ
 ความมีนัยสำคัญ 1%

1. มโนภาพของข้าราชการ กับมโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อบุคลิกภาพประชา
 กรทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน
2. มโนภาพของนักวิชาการ กับมโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อบุคลิกภาพประชากร
 ทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน

3. มโนภาพของข้าราชการ กับ มโนภาพของนักธุรกิจ ที่มีต่อบุคลิกภาพ
ประชากรทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน
4. บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่
แตกต่างกัน
5. บุคลิกภาพของผู้ที่ซัดแย้งควบคู่กับบุคลิกภาพของผู้ที่ไม่ซัดแย้ง แตกต่างกัน
6. มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่
แตกต่างกัน
7. มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่
แตกต่างกัน
8. มโนภาพของนักธุรกิจที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่
แตกต่างกัน
9. มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการ
ที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่แตกต่างกัน
10. มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่
มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่แตกต่างกัน
11. มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่
มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ไม่แตกต่างกัน
12. มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการ
ที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน
13. มโนภาพของนักวิชาการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่
มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน
14. มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับมโนภาพของนักธุรกิจที่
มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน
15. มโนภาพของข้าราชการที่มีต่อผู้มีอาวุโสต่ำกว่ากับมโนภาพของนักวิชาการ
ที่มีต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน



42. มีปฏิกริยารวมระหว่างระดับความมีอาวุโสกับความขัดแย้งในตัวประกอบที่เกี่ยวกับกิจกรรมทั่วไป คือ ความแตกต่างของคะแนนผู้ขัดแย้งควยในแต่ละระดับ. ความมีอาวุโส มีลักษณะแตกต่างกัน เนื่องจากคะแนนของผู้ที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งมีการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นที่แน่นอนในทำนองเดียวกันกับระดับความมีอาวุโส นั่นคือ ผู้อาวุโสต่ำและไม่ขัดแย้ง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสสูงและไม่ขัดแย้ง แต่ผู้มีอาวุโสสูงและขัดแย้งจะมีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสต่ำและขัดแย้ง

43. มีปฏิกริยารวมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับความขัดแย้งในตัวประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความแตกต่างของคะแนนโนภภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ ในแต่ละระดับความขัดแย้ง มีการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นที่แน่นอนในทำนองเดียวกันกับคะแนนโนภภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ นั่นคือ นักวิชาการมีบุคลิกภาพดีกว่าข้าราชการและนักธุรกิจในระดับที่ไม่ขัดแย้ง แต่จะมีบุคลิกภาพต่ำกว่าข้าราชการ และนักธุรกิจในระดับที่ขัดแย้ง ในขณะที่ข้าราชการและนักธุรกิจมีบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงในทำนองเดียวกันทุกลักษณะ จึงทำให้มีปฏิกริยารวมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับความขัดแย้ง

44. ผู้มีอาวุโสทั้งสูงและต่ำที่ไม่ขัดแย้ง จะมีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสทั้งสูงและต่ำที่ขัดแย้งทุกลักษณะ ยกเว้นลักษณะที่ 3 คือ ความเห็นอกว่าผู้อื่น ผู้มีอาวุโสที่ไม่ขัดแย้งจะมีความเห็นอกว่าผู้อื่นน้อย ตรงกันข้ามกับผู้มีอาวุโสที่ขัดแย้ง จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความเห็นอกว่าผู้อื่นมาก

45. สาเหตุของการขัดแย้งที่เกิดขึ้นมากที่สุดระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสสูงกว่า คือ มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน และการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่า ล่องลงมาเป็นเพราะอุปนิสัยและเรื่องส่วนตัวเป็นสาเหตุ

46. สาเหตุของการขัดแย้งที่เกิดขึ้นมากที่สุดระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า คือ การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ล่องลงมาเป็นเพราะเรื่องส่วนตัวและความเห็นไม่ตรงกัน อันดับสุดท้ายคือ อุปนิสัยของผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

47. วิธีที่คนะบุคคลต่าง ๆ ไขแก้ปัญหามากที่สุดเมื่อเกิดการขัดแย้งกับผู้มี
อาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่า คือ การชี้แจงเหตุผลให้เข้าใจ

48. คนะบุคคลต่าง ๆ มีความเข้าใจถึงความหมายคำว่า "ผู้มีอาวุโสหรือ
ผู้ใหญ่" ว่า หมายถึง ผู้ที่วัยสูงกว่า ผู้ที่ตำแหน่งสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า
ผู้ที่มีวิชาการสูงกว่า และผู้ที่เคยมีอุปการคุณ

49. ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 10 ลักษณะนั้น ผู้ใดได้คะแนนสูงในลักษณะกิจ
กรรมทั่วไป การควบคุมตน การสมาคม ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นปรนัย
ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมีรสนิยมผู้ชาย
จะเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ไม่ขัดแย้งกับบุคคลอื่น ถ้าผู้ใดได้คะแนนสูงในลักษณะความเห็น
กว่าผู้อื่น จะเป็นผู้มีบุคลิกภาพต่ำและขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้อาจเห็นว่า บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มีอาวุโส
ต่ำกว่าไม่แตกต่างกันทุกลักษณะ แต่บุคลิกภาพของผู้ที่ขัดแย้งควยกับผู้ที่ไม่ขัดแย้งแตกต่าง
กันอยู่ลักษณะเดียว จึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขัดแย้ง
ระหว่างคนะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่า ถ้าผู้มีอาวุโสทั้งสูงและต่ำ
กว่ามีบุคลิกภาพที่ดี บุคคลส่วนใหญ่จะไม่ขัดแย้งควย แต่ถ้าผู้มีอาวุโสทั้งสูงและต่ำกว่า
มีบุคลิกภาพที่ไม่ดี ก็ทำให้เกิดการขัดแย้งขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพจะรวมถึง ผลรวม
ของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นเอกลักษณ์บุคคลซึ่งปรากฏออกทางกิริยามารยาท
อารมณ์ นิสัย การเผชิญปัญหาต่าง ๆ ปรัชญาชีวิต ความคิดเห็น ทักษะคติ ความสนใจ
และรูปภาพทั้งหมด ฉะนั้น ถ้าผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่ามีลักษณะทางบุคลิกภาพอย่าง
ใดอย่างหนึ่งที่ไม่ดี ก็อาจทำให้เกิดการขัดแย้งต่าง ๆ ขึ้นได้ เช่น มีความคิดเห็นและ
ทักษะคติขัดแย้งกับผู้อื่น มีอารมณ์ไม่มั่นคง มีกิริยามารยาทที่ไม่สุภาพ สิ่งต่าง ๆ เหล่า
นี้ก่อให้เกิดการขัดแย้งกับบุคคลอื่น ๆ ได้ทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจึงจะไม่เกิดการ

ชั้ดแย้งกับบุคคลอื่น ้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่า บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและผู้มี
 อาวุโสต่ำกว่าไม่แตกต่างกัน แต่บุคลิกภาพของผู้ที่ชั้ดแย้งกับผู้ที่ไม่ชั้ดแย้งแตกต่างกัน
 นอกจากนี้ การที่ผู้มีอาวุโสที่ไม่ชั้ดแย้งมีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสที่ชั้ดแย้ง
 9 ลักษณะ ยกเว้นลักษณะที่ 3 คือ ความเห็นอกว้าผู้อื่นนั้น ผู้มีอาวุโสที่ไม่ชั้ดแย้งจะ
 มีลักษณะความเห็นอกว้าผู้อื่นต่ำกว่าผู้มีอาวุโสที่ชั้ดแย้ง อาจอธิบายได้ว่า เนื่องมา
 จากผู้วิจัยนำลักษณะทางบุคลิกภาพของกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมน (Guilford and
 Zimmerman) ซึ่งเป็นของประเทศตะวันตกมาใช้ในสังคมไทย ลักษณะความหมาย
 ของศัพท์ที่ใช้ในภาษาอังกฤษนั้นประการในสังคมไทยอาจจะเข้าใจความหมายของ
 ศัพท์ไม่ตรงกับที่ใช้ในต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น คำว่า "ลักษณะผู้นำ" (Leadership)
 ซึ่งเป็นตัวประกอบในลักษณะความเห็นอกว้าผู้อื่น ชาวต่างประเทศเข้าใจความ
 หมายของศัพท์คำนี้ในแง่ของผู้นำที่มีจิตใโอบอบอารี เป็นผู้ที่มีความสามารถ เขม
 แข็ง และเสแสร้งหาสิ่งต่าง ๆ มาเพื่อสนองความต้องการของผู้ตาม ลักษณะผู้นำ
 แบบนี้ยอมเป็นลักษณะที่ด และผู้คนปรารถนา ยกย่อง ฉะนั้น ความหมายของศัพท์คำ
 นี้จึงอยู่ในลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพดีในทัศนะของชาวต่างประเทศ แต่ความหมายของ
 คำ "ลักษณะผู้นำ" ที่เข้าใจกันในสังคมไทยนั้น มักจะเข้าใจว่า ผู้นำ คือ ผู้บังคับ
 บัญชาเผด็จการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในแง่ต่าง ๆ และ
 เป็นผู้ที่ตรงระเบียบวินัย ซึ่งลักษณะผู้นำเช่นนี้ ยอมไม่เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลใน
 สังคมแน่นอน ฉะนั้นผู้ที่ชั้ดแย้งในสังคมไทยจึงเป็นผู้ที่มีคะแนนสูงในลักษณะความเห็น
 อกว้าผู้อื่น คือเป็นผู้ที่ขอมคยยกตน มีลักษณะผู้นำ เป็นคนชอบพุดในทีสาธารณะ และรู้จัก
 ปองกันตัวเอง ส่วนผู้ที่ไม่ชั้ดแย้งจะมีคะแนนต่ำในลักษณะนี้ คือ เป็นผู้ทีถอมตัว ไม่มี
 ลักษณะผู้นำ เป็นคนเงี้ยบ และเป็นคนขอมผู้อื่น ฉะนั้น การนำลักษณะทางบุคลิกภาพ
 10 ลักษณะของกิลฟอร์ดและซิมเมอร์แมนมาใช้ในสังคมไทย จึงน่าจะสังเกตว่า ลักษณะ
 ทางบุคลิกภาพ 9 ลักษณะ คือ กิจกรรรมทั่วไป การควบคุมตน การสมาคม ความมั่นคง
 ทางอารมณ์ ความเป็นปรนัย ความมีความคิด ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมีริศ

นิยมดูชายนั้น ประชากรในสังคมไทยมีความเข้าใจตรงกับความเข้าใจของชาวต่างประเทศ เป็นลักษณะที่นำมาใช้กับบุคลิกภาพของคนไทยได้ นอกจากลักษณะที่ 3 คือ ความเห็นอกว่าผู้อื่นนั้น ประชากรไทยเห็นว่าเป็นลักษณะที่ไม่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับชาวต่างประเทศ ถือว่าบุคคลที่มีลักษณะเห็นอกว่าผู้อื่น เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี

สรุปและขอเสนอแนะ

ถ้าถือว่ามโนภาพที่คณะบุคคลมีอยู่ต่อตัวอย่างประชากรกลุ่มใดเป็นบุคลิกภาพของประชากรกลุ่มนั้นแล้ว ก็จะได้เห็นได้จากข้อค้นพบทั้งสิ้น 41 เรื่องข้างต้นว่ามีจำนวน 14 เรื่องที่แตกต่างกัน และ 27 เรื่องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 1% เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 14 เรื่องแล้ว ปรากฏว่าทั้ง 14 เรื่องมีตัวประกอบร่วมที่สำคัญ คือ ความขัดแย้งและไม่ขัดแย้งอยู่ ส่วน 27 เรื่องที่ไม่มีความแตกต่างกันนั้นไม่มีตัวประกอบความขัดแย้งและไม่ขัดแย้งเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย จึงน่าจะสรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นสาเหตุหนึ่งของการขัดแย้งไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคล แต่ไม่ใช่ความมีอาวุโสสูงหรือต่ำ และไม่ใช่ว่าเพราะลักษณะอาชีพที่แตกต่างกัน

ขอเสนอแนะ

1. ควรจะได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธีประกอบกัน คือ อาจจะใช้ทั้งแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับและผลการวิจัยมีความเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น เพราะแบบสอบถามผู้ตอบไม่ต้องลงชื่อ
2. ควรจะได้ศึกษาถึงมโนภาพของควมมีอาวุโสจากคณะบุคคลที่มีอาชีพอื่น ๆ นอกเหนือไปจาก ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ
3. การวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเกี่ยวกับควมมีอาวุโสในสังคมไทย ในความควบคุมของศาสตราจารย์ ดร. ประชุม สุข อาชาวอรัญ คณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยนี้ ฉะนั้นผู้ที่สนใจเกี่ยวกับควมมีอาวุโสจะศึกษาเพิ่มเติมได้จากวิทยานิพนธ์การศึกษาระดับมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2514 ของสุวิธนา เอี่ยมอรพรรณ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับควมมีอาวุโสในสังคมไทย