

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือเป็นปัจจัยที่ห้าของมนุษย์ เพราะเป็นกิจกรรมที่ทำให้มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการในด้านวัตถุ คือ สามารถให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค (Neff , 1968 อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 :20) อีกทั้งการทำงานยังถือเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม จิตใจของมนุษย์ เพราะในกิจกรรมดังกล่าวต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในสังคม ดังนั้น สถานที่ทำงานจึงเปรียบเหมือน สถานที่ที่เปิดโอกาสให้บุคคลแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ และผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย (ทั้งในด้านจิตใจและด้านวัตถุ)

การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ส่วนใหญ่ของสังคมต้องปฏิบัติ ในแทบทั้งชีวิตมนุษย์ (Steer, 1977: 57) ซึ่งการทำงานถือเป็นกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานของสังคม เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และยังเป็นกลไกที่ช่วยในการผลักดันสังคมให้มีการพัฒนา ด้วยความสำคัญดังกล่าวของการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากคนในสังคมใด มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ชยันหมั่นเพียรมีความซื่อสัตย์ รักในการทำงาน ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดความก้าวหน้าทุกด้านอย่างรวดเร็ว ในทางกลับกัน หากสังคมใด คนในสังคมมีพฤติกรรมการทำงานที่หลีกเลี่ยงการทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องาน ไม่ชอบการทำงานหนัก ไม่มีความขยัน รวมทั้งยึดมั่นยึดถือในตัวเองเกินไป ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดปัญหา และอาจทำให้สังคมพัฒนาต่อไปอย่างล่าช้าด้วยเช่นกัน

ประเด็นดังกล่าวนำไปสู่ความสงสัย และนำค้นหาว่ามีปัจจัยใดที่ผลักดันให้คนในสังคมมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันไป จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และนักจิตวิทยาสังคมมองว่าปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญมากต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์คือ ค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นเหมือนตัวตัดสิน กำหนด หรือผลักดันให้พฤติกรรมโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ อิทธิพลของค่านิยมนี้เป็นที่ยอมรับอยู่เสมอ (Maslow, 1970; Hardy , 1970; Rokeach, 1973 อ้างถึงใน สุนทรื โคมิน และสนิท สมัครการ, 2522 : 1) ประกอบกับ จากการศึกษาความหมายของ

คำว่า ค่านิยม ที่มีนักวิชาการทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาให้ไว้หลายท่านก็ยังคงความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ค่านิยม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือแผนงานที่ช่วยชี้นำหรือผลักดัน พฤติกรรมของคนที่อยู่ในสังคม ให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมของตนเองและสังคมนั้น ๆ (สนิท สมัครงการ, 2530: 35; สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2545: 10; อมรา พงศาพิชญ์, 2547: 96) ทั้งนี้ ค่านิยมสามารถจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมวิถีปฏิบัติ เป็นต้น โดยค่านิยมในแต่ละประเภทจะทำหน้าที่เป็นหลักเกณฑ์ที่ชี้นำพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละสังคม แต่ละชาติจะมีรูปแบบค่านิยมที่แตกต่างกันไป ค่านิยมการทำงาน ถือเป็นประเภทหนึ่งของค่านิยมที่มีความสำคัญต่อบุคคลเพราะค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การและสังคม ตามค่านิยมที่ตนมีอยู่เพื่อให้สังคมเกิดการยอมรับและตนเองเกิดความรู้สึกพึงพอใจ (บุคคลจึงมักเลือกปฏิบัติและตัดสินใจพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของเขาเป็นสำคัญ) และด้วย ความหมายและความสำคัญที่กล่าวมาว่าการทำงานเป็นสิ่งที่กำหนดความก้าวหน้าของสังคม ดังนั้นหากเราจะมองว่าค่านิยมการทำงาน เป็นเสมือนสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าหรือล้าหลังของการพัฒนาในแต่ละสังคม ก็คงไม่ผิดนัก

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงได้มีการพยายามศึกษาเรื่องของค่านิยมในการทำงาน ในมิติต่าง ๆ อย่างมากมายทั้ง มิติในเชิงจิตวิทยา มิติเชิงสังคมวิทยา มานุษยวิทยา มิติทางด้านองค์การ ฯลฯ โดยเชื่อว่าการศึกษาดังกล่าวจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานในการแสดงออกพฤติกรรม การตัดสินใจ การบริหารงาน ของแต่ละสังคม อันจะนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการทำงาน การบริหารงานที่เหมาะสมกับสังคมนั้น ๆ ได้ นักวิชาการ นักวิจัยในหลายประเทศ จึงได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเรื่องค่านิยมการทำงานอย่างกว้างขวาง แพร่หลายไปในทุกประเทศในประเทศไทยก็เช่นกันมีการพยายามศึกษาระบบโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม พฤติกรรมของคนไทย ตั้งแต่ในอดีต [ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาของนักวิชาการชาวตะวันตก เช่น Benedict (1952), Embree (1950), Riggs (1961), Ayal (1978), Jacob (1971), Philips (1965) ] เพื่อที่จะทำความเข้าใจปัญหาเรื่องการพัฒนาที่ล่าช้าของสังคมไทย ทั้งนี้สังคมไทยมักได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ว่า เป็นสังคมที่มีปัญหาในเรื่องของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การทำงาน รวมไปถึง การมีค่านิยม ความเชื่อในการทำงานที่ส่งผลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความเชื่อที่ว่าการทำงานหนักเป็นสิ่งที่ไม่ดี (ถือว่าคนที่ทำงานหนักเป็นคนมีกรรม) ซึ่งทำให้คนไทยส่วนใหญ่รักที่จะทำงานแบบสบาย สบาย ไม่ชอบงานหนัก หรือชอบที่ทำงานแบบที่เป็นเจ้าขุนมูลนาย (ข้าราชการ) ซึ่งขัดกับสังคมตะวันตกที่ยกย่องผู้ที่ทำงานหนัก การมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ที่ทำให้คนไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานร่วมกับคนในองค์การหรือสังคมได้ดี ขาดเรื่องของการมีระเบียบวินัย ยึดตัวเองเป็นสำคัญ หรือจะเป็นการมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในการทำงาน ที่ส่งผลให้คนไทยเองมีลักษณะของการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานน้อย ไม่

จริงจังกับการทำงาน ไม่มีลักษณะของงานที่ต้องทำงานหนักและต่อเนื่อง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การมุ่งเน้นในการบริโภคในปัจจุบัน รวมไปถึงการมีค่านิยมการทำงานแบบปฏิบัตินิยม และการยึดถือสัมพันธส่วนตัว ที่ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ แบบเครือญาติพวกพ้องในทุกกระดับทุกองค์การของสังคม จนนำไปสู่การทำงานแบบพวกพ้องเครือญาตินิยม การคอร์รัปชันอย่างหลากหลายรูปแบบนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างรวดเร็วในตลอดระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา แต่หากลองสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย กลับปรากฏว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ยังเป็นปัญหาแบบเดิม ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เกิดขึ้นมาจาก ระบบค่านิยมในการทำงานของคนไทยที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงแทบทั้งหมด ไม่ว่าจะปัญหา จากการที่คนไทยยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว และค่านิยมการทำงานแบบปฏิบัตินิยมอยู่ที่ปรากฏอย่างมากก็เป็นในเรื่องการคอร์รัปชันในการทำงานที่พบว่าประเทศไทยยังได้รับการจัดอันดับว่ายังเป็นประเทศที่มีการคอร์รัปชัน ในระดับที่สูงมากอยู่ (ได้รับการให้คะแนนดัชนีคอร์รัปชันเท่ากับ 3.6 คะแนน จากคะแนนเต็มทั้งหมด 10 คะแนน หมายถึงมีคอร์รัปชันน้อยที่สุด) (Transparency International Organization, 2006) ยิ่งร้ายไปกว่านั้นจากการสำรวจทัศนคติความคิดเห็นของเด็กและเยาวชนในปี 2548 ยังพบว่าเด็กประมาณเกือบครึ่ง (ร้อยละ 45 ) เริ่มยอมรับพฤติกรรมการทำงานที่มีการคอร์รัปชัน ได้โดยเห็นว่าเป็นเรื่องปกติของสังคมไทย (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2548: 8) สิ่งเหล่านี้เป็นเสมือนเครื่องยืนยันว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาอย่างมากในเรื่องวิกฤตปัญหาทางสังคม และเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทย ซึ่งหากไม่รีบแก้ไขหรือทำการศึกษาลึกซึ้งซึ่งอาจส่งผลเสียต่อประเทศไทยในระยะยาวได้ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นน่าจึงเป็นการสมควรที่จะมีการวิจัยเรื่อง “ค่านิยมการทำงานของคนไทย” เพื่อจะได้ทราบถึง ค่านิยมในการทำงานของคนไทยในปัจจุบัน ตลอดจนได้ทราบถึง ทิศทางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงานของคนไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน อีกทั้ง ยังจะเป็นการช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับรากฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน การบริหารงาน ของคนไทยในทุกกระดับของสังคมไทยได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ การกำหนดแนวทางการทำงาน วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคนไทยและบริบทของสังคมไทยต่อไปได้ (ภายใต้การเข้ามาของ วิทยาการ เทคนิคการการทำงาน การบริหารงาน ของแนวความคิดแบบตะวันตก ที่เป็นเสมือนแพ้นั้นทางการบริหาร) สำหรับในประเทศไทยเท่าที่ทำการสำรวจ มาพบว่า ยังไม่มีการศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทย ในกลุ่มของผู้นำผู้บริหารทางการเมือง (สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ) อย่างชัดเจน งานที่ศึกษาส่วนใหญ่ก็จะเป็นการศึกษา ค่านิยมทางสังคม ซึ่งก็มักจะทำการศึกษากับกลุ่มชาชนบท หรือ ประชาชนโดยทั่วไป หรือไม่ก็เป็นศึกษาค่านิยมการทำงานตามแนวทางของนักวิชาการทางจิตวิทยาของต่างประเทศ ที่มีจุดเน้นเพื่อเป็นการทดสอบความถนัดในการทำงานเสียส่วนใหญ่ อีกทั้งการแบ่งประเภทค่านิยมการทำงานบางประเภทยังไม่

เหมาะกับการศึกษาในบริบทของสังคมไทย (มโนคติทางวัฒนธรรม) จากปัญหาดังกล่าวงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงได้พยายามที่จะแก้ปัญหา โดยได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทย ที่ปรากฏในบริบทสังคมไทยอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามสังเคราะห์ จำแนก แนวคิดจากวรรณกรรมที่ปรากฏเกี่ยวกับค่านิยมไทย ค่านิยมการทำงานแบบไทย เพื่อจะนำไปสู่การสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานของคนไทย (ในบริบทแบบไทย) และสามารถนำไปใช้ในการวัดค่านิยมในการทำงานของคนไทย ทั้งในส่วนที่เป็นทัศนคติสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ และในส่วนค่านิยมในการทำงานของที่ปรากฏในตัวสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติได้ทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในการวิจัยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทยจากทัศนคติของ สมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้วยเหตุผลที่ว่า กลุ่มดังกล่าวถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน (ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง และการก่อรูปรัฐธรรมนูญใหม่) โดยได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทั้งในส่วนของการเป็นสภาผู้แทนราษฎรที่ให้ความเห็นชอบ ในร่างกฎหมาย การกำหนดกรอบในการพิจารณาในเรื่องต่างๆที่มีความสำคัญระดับประเทศ และ การทำหน้าที่เป็นวุฒิสภาที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการบริหารงานของรัฐบาล ดังนั้น การตัดสินใจ หรือการทำงานในแต่ละเรื่องของกลุ่มสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อทุกส่วนของสังคมไทย (เพราะเป็นนโยบายสาธารณะระดับชาติ) ด้วยเหตุนี้ การทำความเข้าใจค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ถือเป็นรากฐานที่มาของพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคนดังกล่าวย่อมสามารถทำให้เข้าใจแนวทางการทำงาน และความเป็นไปของสังคมไทย รวมไปถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสังคมไทยได้ตีมากขึ้น นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาลักษณะ องค์ประกอบ สัดส่วน ที่มาของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาตินั้นก็จะพบว่า สมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ ล้วนแล้วแต่มีที่มาในแต่ละอาชีพที่หลากหลายทั้งในส่วนอง ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม ภาควิชาการ ทั้งหมด เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในส่วนงานของตน และผ่านประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ผู้วิจัยเชื่อว่า มุมมอง หรือ ทัศนคติของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก น่าจะมีนัยยะ ที่จะสะท้อนภาพเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานของคนไทย โดยรวมของสังคมไทยได้ ดังนั้น การศึกษาทัศนคติของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติในเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทย จึงเป็นประเด็นอีกประเด็นหนึ่งที่งานวิจัยฉบับนี้ได้มุ่งเน้นที่จะศึกษา ทั้งนี้การศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทยตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ทั้งในการศึกษาในเชิงวิชาการ และการปฏิบัติอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาสังคม การปรับปรุงวิธีการทำงาน การบริหารงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับ ค่านิยมในการทำงานและค่านิยมทางสังคมของสังคมไทยต่อไปได้ในระยะยาวต่อไปได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภูมิหลัง (ด้านอาชีพ การศึกษา และรายได้) ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

## 1.3 ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประเมินค่านิยมในการทำงานของคนไทย ผ่านทัศนคติของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
2. ประเมินลักษณะค่านิยมในการทำงานของสมาชิกของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
3. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่ สมาชิกของสภาสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ได้รับคัดเลือกตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 จำนวน 242 คน

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
2. ทำให้ทราบถึงค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนภูมิหลังที่ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานของ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับใช้ รูปแบบเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ ของตะวันตก ให้สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของคนไทยต่อไป

## 1.5 การเรียบเรียงบท

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอสาระสำคัญ 5 บทด้วยกันดังนี้

บทที่ 1 เป็นบทนำ จะกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการศึกษาวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยใน ครั้งนี้รวมไปถึงเรื่องของการเรียบเรียงบทในการนำเสนอ

บทที่ 2 จะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง กับ ค่านิยมในการทำงานของคน ไทย ทั้งหมด ซึ่งจะประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติ แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมใน การทำงาน ลักษณะค่านิยมไทย ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ที่มาที่ทำให้เกิดค่านิยมไทยและ ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ กรอบแนวคิดในการทำ วิจัย และส่วนสุดท้ายคือ สมมติฐานในการวิจัย

บทที่ 3 จะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย โดยจะครอบคลุมหัวข้อ ดังต่อไปนี้คือ วิธีวิจัยที่จะใช้ในการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 จะนำเสนอผลของการศึกษาวิจัย โดยในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้แบ่งการนำเสนอเป็นสี่ ส่วน คือ หนึ่ง เป็นการพรรณนาปัจจัยเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มประชากรเพื่อให้ทราบถึงภาพรวม ของการศึกษาเบื้องต้นก่อน สอง เป็นการพรรณนาทัศนคติของกลุ่มประชากร (สมาชิกสภานิติ บัญญัติแห่งชาติ) ที่มีต่อค่านิยมในการทำงานของคนไทย และ ค่านิยมในการทำงานที่พบในการ ทำงานของสมาชิกเอง สาม เป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์ต่อค่านิยมในการ ทำงานของตัวสมาชิกฯ เอง ซึ่งจะเป็นการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย และ สุดท้ายผู้วิจัยจะ นำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับค่านิยมการทำงานของคนไทยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ท่าน โดยการพรรณนาความ

บทที่ 5 เป็นส่วนสุดท้ายของการสรุปผลการวิจัย ซึ่งส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอในเรื่องของ บทสรุป อภิปรายผลการศึกษา รวมทั้งเรื่องของประโยชน์เชิงวิชาการที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของคนไทยต่อไปใน อนาคต