

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมอยู่พอสมควรทั้งในส่วนของทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน ฯลฯ และเพื่อให้การศึกษาประเด็นนี้มีความชัดเจนขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อในการศึกษา และทบทวนวรรณกรรมดังต่อไปนี้คือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติ

2.1.1 ความหมายของคำว่าค่านิยมและลักษณะค่านิยม

2.1.2 ความสำคัญของค่านิยมและกระบวนการ การเกิดค่านิยม

2.1.3 ความหมายและความสำคัญของทัศนคติ

2.1.4 ความแตกต่างระหว่างค่านิยม และทัศนคติ กับคำศัพท์อื่น ๆ

2.1.5 แนวคิดเรื่องการวัดค่านิยม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

2.2.2 การจำแนกประเภทค่านิยมในการทำงาน ตามแบบนักวิชาการต่างประเทศ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมไทยและค่านิยมในการทำงานของคนไทย

2.3.1 แนวคิดเรื่องลักษณะค่านิยมไทยและค่านิยมในการทำงานของคนไทย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยด้านอาชีพ และรายได้ ที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานของคนไทย

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติ

2.1.1 ความหมายของค่านิยมและลักษณะของค่านิยม

การศึกษาเกี่ยวกับค่านิยม (Value) เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายทั้งในหมู่ของนักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยา นักการศึกษา และนักบริหารงานองค์การด้วยความ

เชื่อว่าค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อ การแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ในสังคม ค่านิยมยังเป็นเสมือนเครื่องชี้วัดให้เห็นถึงสภาพความเป็นอยู่ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ วัฒนธรรมและวิธีการปฏิบัติของคนในสังคมนั้นอีกด้วย การศึกษาเรื่องค่านิยมจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2516: 5)

ในด้านของความหมายเกี่ยวกับค่านิยม นั้น ได้มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ค่านิยม อยู่มากมายหลายคนด้วยกันค่านิยมในที่นี้ มีทั้งที่มองค่านิยมในความหมายในแนวกว้างที่เน้นว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่ต้องเกี่ยวพันกับสังคม และในแนวแคบเฉพาะเจาะจงที่เน้นในเรื่องปัจเจกบุคคลเป็นหลัก กลุ่มที่นิยามค่านิยมในความหมายกว้างได้แก่ การมองว่าค่านิยมเป็นแนวทางหรือแนวคิดเพื่อให้บุคคลได้ใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลได้สามารถตัดสินใจในการกระทำของตน (Kluckhohn and Murray, 1953: 204) นอกเหนือจากนี้ค่านิยมยังใช้เป็นเครื่องบอกแก่บุคคลว่าจุดมุ่งหมายของชีวิตคืออะไรหรือสิ่งที่น่าปรารถนาในชีวิตคืออะไร ตามความหมายนี้ ค่านิยมจึงทำหน้าที่เปรียบเสมือน เครื่องชี้แนวทางแก่บุคคลในการใช้ดำรงชีวิตในสังคม หรือสิ่งใดเป็นสิ่งที่ปรารถนาในชีวิตของเขา นักวิชาการที่นิยามความหมายของค่านิยมที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ พน์ส หันนาคินท์ (2523 :13) สุกัตรา สุภาพ (2543: 26) อมรา พงศาพิชญ์ (2547: 96) Rokeach (1977: 5) รวมไปถึง Sharrock, Hughes and Martin (2003: 6) ส่วนในแนวแคบนั้น ค่านิยมเป็นเพียงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคคล และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งในการดำรงชีวิตประจำวันของเขา นักวิชาการที่เห็นพ้องกับความหมายเหล่านี้ เช่น Gail (1972: 204) Scotson (1975: 3) Frankle (1977: 8) Hofstede (1984: 18) อรุณ รักธรรม (2530: 113) จำนง อติวัฒน์สินธุ์ (2548: 58) และ วันชัย มีชาติ (2548: 61) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่พยายามนิยามความหมายของค่านิยมที่แตกต่างไปจากนี้เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2533: 17) ได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ สองทางคือ หนึ่งในทางสังคมวิทยา ค่านิยมอาจหมายถึง ลักษณะของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ทศนคติ ความสนใจ รวมทั้งความอยากรู้อยากเห็นความต้องการของบุคคล สองในทางจิตวิทยา ค่านิยมนั้นหมายถึง ลักษณะทางสังคม ที่มีไว้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งใกล้เคียงกับการให้ความหมายค่านิยมของตนัย ไชยโยธา (2546: 12) ที่กล่าวว่า ค่านิยมควรมี ความหมายในสองระดับคือ หนึ่งระดับส่วนบุคคลค่านิยมหมายถึง ข้อคิดเห็นของบุคคลในเรื่องที่ปรารถนา หรือสิ่งที่ควรจะเป็น สองระดับสังคม ค่านิยมก็ควรจะหมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่มหาชนเลือกยึดถือปฏิบัติ

ไม่ว่าจะมองด้วยด้วยแนวกว้างแนวแคบและตามแนวทางอื่น ๆ ค่านิยมก็คือแนวปฏิบัติที่บุคคลในสังคมยึดถือ และใช้เป็นแนวทางในการในการดำรงชีวิตของตนในสังคมนั้นเอง จากความหมายดังกล่าวเมื่อเราลองพิจารณาถึงลักษณะของค่านิยมเราก็จะพบว่า ค่านิยมจะมีลักษณะสำคัญๆดังนี้คือ ประการแรก ค่านิยมจะมีลักษณะที่ถาวร (Completely Stable) เมื่อเกิดขึ้นใน

บุคคลหนึ่งแล้วย่อมจะอยู่กับบุคคลจนตราบเท่าชีวิตของเขา เพราะเหตุว่าค่านิยมจะเป็นส่วนที่ทำหน้าที่ส่งผ่านลักษณะเด่นของสังคมในแต่ละสังคมจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมประจำกลุ่มหรือประจำชาตินั้น แต่ก็มีได้หมายความว่าค่านิยมนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เลย ทั้งนี้ค่านิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ช่วงชีวิตของแต่ละคน แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงในลักษณะชั่วครู่ชั่วยามตามอารมณ์มนุษย์ ประการที่สอง ค่านิยมมีลักษณะของการเปรียบเทียบความสำคัญ (Relative Concretion) เมื่อบุคคลโตขึ้นผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) บุคคลได้พบกับค่านิยมใหม่นอกเหนือจากค่านิยมที่รับทราบปลูกฝังจากครอบครัว หรือพบว่าคนกลุ่มอื่นให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้น ๆ มากกว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะจัดลำดับค่านิยมโดยให้ความสำคัญเหลือมล้ำต่ำสูงตามที่เขารู้สึก แต่อย่างไรก็ยังไม่แตกต่างจากกลุ่มในสังคมนั้นมากนัก ประการสุดท้ายคือ ค่านิยมยังมีลักษณะที่เป็นความเชื่อแบบพรรณนากำหนด ที่บ่งบอกถึงเป็นวิธีการปฏิบัติ ของตนเองในสังคมนั้น (Means of Action) หรือ จุดหมายปลายทาง (End of Action) อันปรารถนาของบุคคลในการบรรลุผลนั้นด้วย (Rokeach, 1968 อ้างถึงใน สุนทรื โคมิน และสนิท สัมครการ, 2522: 13- 17; เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และ อ้อมเดือน สุตมณี, 2529: 17)

2.1.2 ความสำคัญของค่านิยมและกระบวนการเกิดค่านิยม

ค่านิยมถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและเครื่องชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตของคนในสังคม (ตันย โสโยธา, 2546: 18) จึงถือเป็นสิ่งที่มีความมากสำหรับบุคคล ค่านิยมมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standards) ในการใช้กำหนด การตัดสินใจในแทบทุกเรื่องของบุคคลและสังคม ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ ประการที่สอง ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนของชีวิต (Blueprint) ให้แก่บุคคล โดยที่ค่านิยมทั้งหมดที่บุคคลยึดถืออยู่จะช่วยบอกให้บุคคลทราบว่าควรจะดำเนินชีวิตไปเช่นไร ประการที่สาม ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เช่น บุคคลที่มีค่านิยมแบบวัตถุนิยมสูงก็จะมีความพยายามอย่างขยันแข็งเพื่อได้มาซึ่งเงินทอง และวัตถุ เป็นต้น ประการที่สี่ ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเครื่องคุ้มกันมิให้บุคคลประพฤตินอกระเบียบของสังคม หรือทำหน้าที่ด้านการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั่นเอง (Hofstede, 1984: 18-19; สุนทรื โคมิน และสนิท สัมครการ, 2522: 13- 17; เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และ อ้อมเดือน สุตมณี, 2529: 19) เนื่องจากค่านิยมมีความสำคัญอย่างมากต่อบุคคล หากมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในระบบค่านิยมจึงอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในทางปฏิบัติของการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมักเกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของคนในสังคมนั้น ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากค่านิยมอาจไม่สามารถแสดงบทบาททั้งสี่ประการข้างต้นได้นั้นเอง ตัวอย่างเช่น หากค่านิยมทางสังคมมีค่านิยมในเรื่องของการยกย่องบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน แต่บุคคลในสังคมนั้นยังยึด

ค่านิยมแบบเดิมคือมุ่งเน้นเรื่องค่านิยมถือสัมพันธส่วนตัว พฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยมของบุคคลนั้นย่อมไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม และเกิดปัญหาในที่สุด ค่านิยมจึงเป็นสิ่งสำคัญของบุคคลและสังคมในทุกระดับ (ทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค)

หากเราพิจารณาถึงการเกิดของและการพัฒนาค่านิยม เราพบว่า การเกิดขึ้นของค่านิยม นั้นต้องได้รับการถ่ายทอด พัฒนามาอย่างยาวนาน มิได้เกิดขึ้นโดยปัจจุบันทันด่วน ทั้งนี้จะเป็นหน้าของสถาบันทางสังคมและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมช่วยขัดเกลาค่านิยมดังกล่าวขึ้น จึงเป็นที่แน่นอนว่าค่านิยมจะต้องผ่านกระบวนการก่อรูปขึ้นมาอย่างซับซ้อนหลายกระบวนการ ทั้งนี้จากการทบทวนแนวคิดเรื่องกระบวนการเกิดค่านิยม ที่มาของค่านิยมจากนักวิชาการในหลายสาขาเราอาจสรุปได้ดังนี้ กลุ่มแรก มองว่ากระบวนการเกิดค่านิยมนั้นเกิดจากความจำเป็นและความต้องการของบุคคลก่อนแล้วจึงค่อยพัฒนามาเป็นค่านิยมซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในที่สุด กลุ่มนี้จะมองลักษณะการเกิดค่านิยมที่เน้นในเรื่องทางกายภาพ และทางจิตใจ (สาโรจน์ บัวศรี, 2526: 22-26) ส่วนกลุ่มที่สองนั้น จะเป็นกลุ่มที่เน้นในเรื่องของการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม และ มองว่าค่านิยมเป็นเสมือนผลผลิตของวัฒนธรรม โดยเชื่อว่า ค่านิยมมีจุดกำเนิดมาจากความเชื่อ ประสบการณ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่ต้องเผชิญ และ แรงผลักดันส่วนบุคคล (ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากสถาบันทางสังคม) ก่อให้เกิดโลกทัศน์ในการมองโลก ค่านิยมของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกทางทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆที่ต้องเผชิญอยู่เสมอ (Eysenck, 1958: 45-55 ; สนิท สมัครการ, ทิตยา สุวรรณชฎ และเจลิยา บุรีภักดี, 2523: 34-35 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 63) ทั้งนี้ ค่านิยมของบุคคลที่เกิดมานั้นจะมีการพัฒนาเพียงใดนั้น ก็มักจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการคือ หนึ่ง สภาพจิตใจและร่างกายที่ได้มาโดยธรรมชาติ อันได้แก่เรื่องของ อุปนิสัย พรสวรรค์ เพศ วัย พันธุกรรม สองคือเรื่องของ การเลี้ยงดู การจงใจ การเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและ ธรรมชาติ (เสาวภาคย์ ชำรึกษา, 2539: 11) เป็นสำคัญ

ทั้งนี้โดยสรุป เราอาจกล่าวได้ว่าค่านิยมนั้นเป็นเสมือนผลผลิตของวัฒนธรรมทางสังคมที่ได้รับอิทธิพลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อที่ได้รับมาจากสถาบันทางสังคม สิ่งแวดล้อม พร้อมกับผสมผสานความคิดของตนเองที่เกิดภายใน โดยผ่านการประเมินด้วยตนเองว่าเป็นสิ่งดี ควรยึดถือ จึงแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ การกระทำพฤติกรรมในที่สุด

2.1.3 ความหมายและความสำคัญของทัศนคติ

ทัศนคติ หรือ ทัศนนะ(Attitude) เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากเมื่อมีการศึกษาเรื่องค่านิยมก็มักจะมี การศึกษาในเรื่องของทัศนคติตามมาด้วยเสมอ ทั้งนี้หากพิจารณาถึงความหมายของคำว่า ทัศนคติหรือ ทัศนนะ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน จะพบว่าส่วนใหญ่นั้นได้ให้ความหมายของ คำว่า ทัศนคติ ไว้ในแนวทางใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมทางด้าน ความคิด จิตใจ ความรู้สึก ของบุคคลซึ่งสภาวะดังกล่าวจะ

แสดงออก หรือมีอิทธิพลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย (Allport, 1937: 810 ; Rokeach, 1968: 112 ; Oskamp, 1977: 8 ; Schermerhorn, 2000: 75 ; สนิท สมัคการ และสุนทรีย์ โคมิน, 2522: 145 ;ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2524: 4) ทักษะคิดเป็นผลมาจากทั้งประสบการณ์ของบุคคลที่เคยเผชิญ และ ความเชื่อของบุคคลที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ เมื่อมีสิ่งเร้า บุคคลก็จะแสดงทัศนคติที่มีอยู่ออกมาทางพฤติกรรมด้วย ทักษะคิดมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะ หนึ่ง ทักษะคิดเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัว (Adjustment function) เข้าหาสิ่งที่ทำให้ได้รับความพึงพอใจ หรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาได้ สอง ทักษะคิดเป็นเสมือนสิ่งๆ ที่ช่วยในการปกป้องภาพลักษณ์ของตนเอง (Ego or Self image) ต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในจิตใจ โดยจะแสดงออกมาในการสร้างความนิยมนับถือตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่พอใจเพื่อรักษาหน้า สาม ทักษะคิดเป็นสิ่งที่ช่วยบุคคลในการแสดงออกซึ่งค่านิยม (Value expressive function) ค่านิยมของบุคคลจะแสดงออกมาในแง่ของทัศนคติเสมอเพราะฉะนั้นจะเห็นว่าหากบุคคลมีค่านิยมเช่นใดก็ย่อมมีทัศนคติเช่นนั้นเสมอ สี่ ทักษะคิดเป็นสิ่งที่ช่วยบุคคลให้แสดงออกถึงความรู้ (Knowledge function) บุคคลจะใช้ทัศนคติในการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม และเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบ หรือเป็นขอบเขตแนวทางสำหรับอ้างอิงเพื่อทำความเข้าใจ ให้สามารถเข้าใจโลกและสิ่งแวดล้อมได้ง่ายขึ้น เพราะบุคคลเมื่อได้รับรู้แล้วครั้งหนึ่งก็จะเก็บประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาเป็นกรอบในการอ้างอิงว่าสิ่งใดควรรับรู้ สิ่งใดควรหลีกเลี่ยง (Katz อ้างถึงใน Loudon, Bitta and Albert, 1993: 425) ทักษะคิดจึงเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคคลเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวเรา โดยเราสามารถตีความ หรือประเมินค่าสิ่งที่อยู่รอบตัวเราได้ในที่สุด จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทั้งค่านิยมและทัศนคติต่าง ก็เป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อ ที่เป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ และการถ่ายทอดทางสังคมของคนเรานั้นเอง

2.1.4 ความแตกต่างระหว่างค่านิยม และทัศนคติ กับคำศัพท์อื่นๆ

ค่านิยมมีลักษณะที่ความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน กับคำต่างๆ อย่างมากมาย เช่น ทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม (Social norm) ความต้องการ (Need) ลักษณะนิสัย (Trait) จนหลายครั้งอาจสับสนในเรื่องของการใช้ (Rokeach, 1977: 128) เพื่อให้เข้าใจในเรื่องของค่านิยมได้ดีขึ้นนั้นในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงได้พยายามสรุปความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับคำศัพท์อื่นดังนี้คือ

2.1.4.1 ค่านิยมกับทัศนคติ มีความแตกต่างกันในหลายประการ คือ ประการแรก ค่านิยมหนึ่งๆ เป็นความเชื่อเดียว แต่ทัศนคติ เป็นที่รวมของหลายความเชื่อที่มีต่อที่ใดที่หนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ ประการที่ 2 ค่านิยมแสดงออกได้ต่อทั้งที่หมายและสถานการณ์หลายๆ อย่างในขณะที่เดียวกัน ส่วนทัศนคติเป็นความรู้สึกที่มีต่อที่จุดหมายหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ ความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับทัศนคติ ประการที่ 3 คือ ค่านิยม

เป็นมาตรฐานสำหรับปฏิบัติ ส่วนทัศนคติไม่ใช่มาตรฐาน ทั้งนี้ทัศนคติทั้งหลายที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ จะแสดงออกมาเป็นความพอใจหรือไม่พอใจ มากกว่าและ อาจมาจากรากฐานของค่านิยมก็ได้ ในประเด็นนี้ ฮีระพร อุวรรณโณ (2537: 62) กล่าวไว้ สรุปได้ว่า ค่านิยมนั้นมักจะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นเกี่ยวกับการเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ขณะที่ทัศนคติอาจเป็นได้ตั้งแต่เรื่องที่ไม่มีความสำคัญ และอาจไม่เกี่ยวข้อง กับแนวทางการดำเนินชีวิตของบุคคลเลยก็ได้ ประการที่ 4 แต่ละบุคคลมีจำนวนทัศนคติมากกว่าจำนวนค่านิยม กล่าวคือ ทัศนคติมีจำนวนเท่ากับจุดหมายหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้ประสบ ขณะที่ค่านิยมมีจำนวนเท่ากับความเชื่อที่บุคคลได้เรียนรู้มาเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติ กับจุดหมายปลายทางของชีวิตที่น่าปรารถนา ประการที่ 5 ค่านิยมเป็นเสมือนแกนกลางของบุคลิภาพ และระบบความรู้สึก มากกว่าทัศนคติ ค่านิยมจึงเป็นตัวกำหนดทั้งทัศนคติและพฤติกรรม ทั้ง Allport (1960) Watson (1966) และ Woodruff (1942 อ้างถึงใน Rokeach, 1977: 135) ยอมรับประเด็นนี้ โดยถือว่าทัศนคติขึ้นอยู่กับค่านิยมทางสังคมที่มีอยู่ก่อนแล้ว เป็นการแสดงออกของค่านิยม และเป็นหน้าที่ของค่านิยม ตามลำดับ ในแง่ของคุณสมบัติความเป็นเครื่องมือ นั้น จุดหมายของทัศนคติบางเรื่องเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การบรรลุค่านิยม อย่างไรก็ตาม สุนทรী โคมิน และสนิธ สมัครการ (2522: 18-22) กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า การเปลี่ยนค่านิยมจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่านิยม ซึ่งประเด็นนี้ ฮีระพร อุวรรณโณ (2537: 38) ได้กล่าวถึงและสรุปโดยรวมว่า บุคลิภาพเป็นการจัดระบบของ ความเชื่อ ทัศนคติและค่านิยม ทุกส่วนมีความสัมพันธ์กัน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่วนใด ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อส่วนอื่นด้วย ถ้าส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นจุดศูนย์กลางมากเท่าใด ก็ยิ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น การที่ค่านิยมเป็นเสมือนโน้ตัมที่มีพลวัตมากกว่าทัศนคติ จึงน่าจะหมายถึงการส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ มากกว่า เพราะค่านิยมเป็นแกนกลางของบุคลิภาพมากกว่านั่นเอง นอกจากนี้ค่านิยมยังมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ขณะที่ทัศนคติไม่ได้เป็นปัจจัยนำไปสู่พื้นฐานของพฤติกรรม แต่มีความสำคัญเป็นที่สองรองจากลักษณะส่วนบุคคล

2.1.4.2 ค่านิยมกับบรรทัดฐานทางสังคม มีความแตกต่างกัน คือ ประการแรก ค่านิยมเป็นทั้งจุดหมายปลายทางของชีวิต และพฤติกรรมวิถีปฏิบัติ แต่บรรทัดฐานเป็นเพียงพฤติกรรมวิถีปฏิบัติของสังคมเท่านั้น ประการที่ 2 ค่านิยมเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือสถานการณ์เฉพาะต่างๆ ขณะที่บรรทัดฐานทางสังคมเป็นข้อกำหนดหรือข้อห้ามที่สังคมกำหนดไว้ว่า ในสถานการณ์เฉพาะหนึ่ง ๆ จะต้องปฏิบัติตนอย่างไร ประการที่ 3 ค่านิยมมีลักษณะเป็นส่วนตัว และเป็นเรื่องภายในตัวบุคคลมากกว่า ส่วนบรรทัดฐานทางสังคมเป็นเรื่องที่ได้รับการรับรองโดยทั่วไป และอยู่ภายนอกตัวบุคคล

2.1.4.3 ค่านิยมกับความต้องการ มีความแตกต่างกันคือ ค่านิยมจะสามารถแสดงออกมาเป็นสัญลักษณ์ทางการรู้คิดที่มนุษย์สามารถระลึกได้ ส่วนความต้องการมักจะ

แสดงออกในแง่ของพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว อีกทั้ง ค่านิยมส่วนใหญ่เป็นผลมาจากอิทธิพลจากสังคม ของสถาบันทางสังคมต่างๆ ได้รับการถ่ายทอดสิ่งที่สังคมเห็นว่าดี เป็นสิ่งที่น่าปรารถนา ให้แก่บุคคล จนทำให้บุคคลต้องแสดงออกมาในรูปที่สังคมยอมรับได้ ส่วนความต้องการมักจะถูกผลักดันมาจากความต้องการทางกายภาพเป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่น ความต้องการทางเพศ ความต้องการอาหาร เป็นต้น

2.1.4.4 ค่านิยมกับลักษณะบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีลักษณะของความคงที่ ไม่ค่อยยืดหยุ่น ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ที่ต่างกัน มักจะฝังอยู่ในตัวบุคคลมาอย่างยาวนาน และเปลี่ยนแปลงได้ยาก อาจมีสาเหตุมาจากพันธุกรรมส่วนหนึ่ง แต่ค่านิยมส่วนใหญ่เป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมแทบทั้งหมด อีกทั้งยังสามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้แต่ต้องอาศัยระยะเวลา

2.1.4.5 ค่านิยมกับความสนใจ มีความแตกต่างกันคือ ค่านิยมจะมีจำนวนน้อยกว่าความสนใจ และสามารถจัดเข้าเป็นกลุ่ม ที่เราเรียกว่า ระบบค่านิยม ได้ ซึ่งบุคคลจะใช้เป็นแบบแผนสำหรับการกระทำ การตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมนั้น ส่วนความสนใจนั้น เป็นการแสดงออกในแง่มุมหนึ่งของค่านิยมเท่านั้น และความสนใจของมนุษย์มีจำนวนมากกว่าค่านิยม และไม่สามารถจัดกลุ่มเข้าเป็นระบบ อีกทั้งไม่ได้มีลักษณะเป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติในสังคม

2.1.4.6 ค่านิยมกับความเชื่อ ความเชื่อ มีลักษณะความคิดเชิงนามธรรมมากกว่า ส่วนค่านิยมทั้งมีลักษณะของทั้งรูปธรรมและนามธรรมของการปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อเช่นนั้น ไม่ได้หมายถึงบุคคลจะปฏิบัติตามความเชื่อของตนบุคคลจะสามารถเลือกไม่ทำตามความเชื่อนั้นก็ได้อ ซึ่งแตกต่างจากค่านิยม ที่มักปรากฏว่าเมื่อมีค่านิยมเช่นนั้นแล้วบุคคลส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนเองมีหรือสังคมมี เป็นต้น (Kluckhohn and Strodtbeck, 1961 อ้างถึงใน Rokeach, 1977: 89)

2.1.4.7 ค่านิยมกับความคิดเห็น ในส่วนของความคิดเห็นนั้นจัดเป็นความเชื่อของบุคคลที่ผ่านการไตร่ตรองมาแล้วระดับหนึ่ง อาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ ความคิดเห็นนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ความคิดเห็นอาจมีผลต่อพฤติกรรมได้ แต่ต้องขึ้นกับโอกาสและเงื่อนไขทางสังคมด้วย (ชาญชัย อินทประวัตติ ,2533: 45) ซึ่งก็ใกล้เคียงกับ Rokeach (1977 : 132) ที่เห็นว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงคำพูดแสดงความเชื่อ เจตคติ หรือค่านิยม ความคิดเห็น จึงเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นจุดยืนของค่านิยมได้ ซึ่งแตกต่างจากค่านิยม มีลักษณะ ที่เปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความคิดเห็น มีผลต่อพฤติกรรมในลักษณะที่เป็นแบบแผนการกระทำของบุคคล ไม่ได้ขึ้นกับโอกาสและเงื่อนไขทางสังคมมากเท่ากับความคิดเห็น เป็นต้น

2.1.5 แนวคิดเรื่องการวัดค่านิยม

ด้วยลักษณะของค่านิยม ที่มีลักษณะของความเป็นนามธรรมสูง โดยปกติแล้วจะไม่สามารถสังเกตเห็นค่านิยมได้โดยตรง แต่ในเบื้องต้นนั้นหลักฐานที่สามารถทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีค่านิยมนั้นเป็นอย่างไรได้นั้น สามารถสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ค่านิยม (Value – Indicators) ดังต่อไปนี้ เราสามารถดูได้จากทิศทางความสนใจ ทศนคติของบุคคลในสังคมไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงาน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การใช้ชีวิตครอบครัว ฯลฯ นอกจากนี้แล้ว เรายังสามารถสังเกตได้จาก ความคิด ความเห็นที่ได้แสดงออกเป็นคำพูด การปฏิบัติของบุคคล การสนทนา ตลอดจนไปถึงเรื่องกิจกรรมที่แสดงออกในชีวิตของบุคคลนั้น เป็นต้น (ไพฑูริย์ เครือแก้ว, 2518: 89-90; สุนทรื โคมิน และสนิท สมัครการ, 2522: 8) ทั้งนี้เพื่อความชัดเจน ที่เที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของการวัดค่านิยม เพื่อจะนำไปสู่การศึกษาตามแนวทางต่าง ๆ นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการพัฒนาเครื่องมือ และแบบวัดค่านิยม ซึ่งหลาย ๆ เครื่องมือเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้จนถึงปัจจุบัน ซึ่งทำการแบ่งกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

2.1.5.1 กลุ่มที่ใช้เครื่องมือวัดที่ใช้การอนุมาน (Infer) ค่านิยมจากพฤติกรรมที่คนแสดงออกในสถานการณ์นั้น ๆ ในสังคม กลุ่มนี้มักใช้ การสัมภาษณ์ทั้งแบบมีโครงสร้าง และไม่มี โครงสร้าง รวมไปถึงการสังเกตเพื่อวิเคราะห์ค่านิยมที่ปรากฏเป็นสำคัญ งานวิจัยที่ใช้เครื่องมือวัดเช่นนี้ เช่นงานวิจัยของ กลุ่มนักวิจัยเชิงสังคมวิทยา มานุษยวิทยาวัฒนธรรม อันได้แก่ Potter (1976) Hanks (1962) เป็นต้น งานของไทยวิจัยที่ใช้แนวทางเช่นนี้ได้แก่ งานวิจัยของ วิชาญ รังสิวรรณธนะ (2546) ฯลฯ

2.1.5.2 กลุ่มเครื่องมือวัดที่เน้นทางปรากฏการณ์ (Phenomenological Approach) การวัดในแนวนี้ จะเน้นให้ผู้ตอบบอกเล่าค่านิยมเกี่ยวกับตนเอง (ที่มักแสดงออกในรูปแบบทัศนคติ) โดยผ่านสถานการณ์ ข้อความที่สร้างขึ้นในแบบวัดทัศนคติที่ส่วนใหญ่จะใช้มาตรวัดแบบ Rating Scales หลาย ๆ แบบทั้งในส่วนของ Likert Scales, Osgood Scales จะเห็นได้ว่าทั้งสองวิธีข้างต้น มักมีจุดอ่อนอยู่ วิธีของกลุ่มแรก แม้จะมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์มาก แต่มักจะใช้ตัวอย่างน้อย จึงยากที่จะทำการตีความและทำให้เป็นกฎเกณฑ์ ทัวไปได้ (Generalization) ฉะนั้นการตีความจึงเสี่ยงต่อการเกิดอคติ (Bias) ของผู้ตีความเองในขณะที่ของกลุ่มที่สองกลับมีปัญหาเรื่องของความเที่ยงตรง (Validity) คือ ความเที่ยงตรงของข้อมูลขึ้นอยู่กับเหตุจูงใจของผู้ตอบขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ตอบที่จะให้ความร่วมมือหรือไม่ด้วย งานวิจัยของไทยที่ใช้แนวทางเช่นนี้ได้แก่ งานวิจัยของ อ้อมเดือน สุตมณี และ เพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2529) ปานจิตร รูปเทียนรัตน์ (2543) เป็นต้น

2.5.1.3 กลุ่มเครื่องมือวัดที่ได้จากการคิดค้นและพัฒนาเครื่องมือการวัดค่านิยม กลุ่มนี้ได้แก่ นักวิชาการที่มีชื่อเสียงเช่น Allport (1937) Super (1970) Rokeach (1977) สนิท สมัครการ และสุนทรื โคมิน (2522) เครื่องมือที่ทำการวัดแบบนี้ส่วนใหญ่ก็มี

ลักษณะใกล้เคียงกับการวัดทัศนคติมาก มีการให้คะแนนและปรับใช้เครื่องมือแบบ Rating Scales เช่นกัน ทั้งนี้การวัดค่านิยมแบบนี้ จะทำให้สามารถดำเนินการวัดค่านิยมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมากกว่ากลุ่มเครื่องมืออย่างอื่นเพราะการวัดในแต่ละเรื่องนั้นผ่านการทดสอบและการใช้ของนักวิชาการเป็นอย่างดีแล้ว ข้อควรระวัง ก็คือ เครื่องมือวัดค่านิยมบางเครื่องบางอย่างไม่เหมาะกับบริบทของสังคมที่จะเข้าไปศึกษา จึงต้องมีการปรับเครื่องมือก่อนนำไปใช้เสมอ (ในกรณีที่เป็นเครื่องมือวัดค่านิยมของนักวิชาการต่างประเทศ)

2.5.1.4 กลุ่มเครื่องมือวัดที่ได้ประโยชน์ จากการพัฒนาการและปรับใช้ เครื่องมือของนักวิชาการที่มีชื่อเสียง เช่น งานของ ศรีสุรางค์ บรรหาร (2524) ประพนม ใจสนิท (2524) ที่ทำการการปรับใช้เครื่องมือการวัดค่านิยมที่เกี่ยวกับงานของ Super (1970) มา ทำการศึกษาจากเยาวชนไทย และ งานของ ศิริวรรณ ทองมิตร (2525) อัมพา ชยธวัช (2529) ที่ปรับใช้เครื่องมือการวัดค่านิยมของ Allport (1960) เป็นต้น การปรับใช้ดังกล่าวจะช่วยให้การ เก็บข้อมูลมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อถือได้ (reliability) มีความเที่ยงตรง และสอดคล้องกับบริบท ของสังคมมากขึ้น อย่างไรก็ตามการปรับใช้เครื่องมือส่วนใหญ่ จะพบว่านักวิจัยมักจะทำการสร้าง แนวคิด และปรับใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อใช้ในการค่านิยมเฉพาะอย่างขึ้นมาด้วยเช่น ค่านิยม เกี่ยวกับโรงเรียน เกี่ยวกับการออม ค่านิยมเกี่ยวกับการโน้มเอียงทางการเมือง เป็นต้น

จากข้างต้นเราจะพบว่า แนวทางการวัดและเลือกใช้เครื่องมือการวัดค่านิยมมี หลายวิธีแตกต่างกันไป นักวิชาการแต่ละด้านก็มักจะเลือกใช้วิธีการศึกษา และวัดค่านิยมตาม วัตถุประสงค์ และความเหมาะสม ของสาขาวิชานั้น ๆ ดังนั้นเพื่อความครอบคลุมในการศึกษา ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ซึ่งมีลักษณะความเป็นสาขาวิทยาการ (Interdisciplinary) ค่อนข้างสูง และเกี่ยวข้องทั้งทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา เพื่อความเชื่อมั่นและ ความเที่ยงตรงในการวัดและวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงาน งานวิจัยนี้จึง เลือกใช้แนวทางการวัด ค่านิยมเป็น 3 แบบด้วยกัน คือ

1) วิธีการรายงานค่านิยมของตนเอง (Self- Report Test) โดยใช้ เครื่องมือที่เน้นปรากฏการณ์ โดยสร้างข้อความที่เป็นสิ่งเร้าในรูปของประสบการณ์ วิธีปฏิบัติ ความเชื่อและหลักการที่ยึดถือกันมา เพื่อให้ผู้ตอบพิจารณาและประเมินค่าแบบ Rating Scales เพื่อแสดงถึงระดับและน้ำหนัก (Intensity) ที่มีต่อข้อความดังกล่าว (อุทัย บุญประเสริฐ, 2516: 22) โดยประยุกต์ Scales การวัดทัศนคติ แบบ Likert Scales มาใช้ให้นำหนักข้อความแต่ ปรับใช้ วิธีการให้คะแนนดังนี้ 0 = ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ 1= ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3= เห็น ด้วย 4= เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบค่านิยมของบุคคลที่แฝงอยู่ในรูปของทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรม

2) วิธีการศึกษาค่านิยมจาก ทักษะหรือความเห็นจากบุคคลอื่น เป็นการถามบุคคลอื่นที่มีประสบการณ์ว่า ลักษณะของบุคคลในสังคมที่ตนอยู่นั้นมีลักษณะเป็นเช่นไร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดค่านิยม เช่นเดียวกับ ข้อ 1

3) วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิธีการวัดเชิงอนุมาน เพื่อค้นหาค่านิยมในตัวบุคคล และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ต่อค่านิยมของบุคคลในสังคมโดยรวมว่าเป็นอย่างไร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อมากำหนดเป็นข้อคำถาม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมทางสังคมที่ถูกแยกย่อยออกมาเพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบของการทำงานของบุคคลแต่ละบุคคล จุดประสงค์ของการศึกษาค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่ก็จะเป็นการพยายามของการค้นหาพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้ค่านิยมการทำงานนั้น ๆ และการหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมในการทำงานที่บุคคลนั้นมี รวมไปถึงการพยายามสร้างค่านิยมการทำงานที่เหมาะสม สำหรับบุคคลในองค์การหรือสังคมนั้น ๆ เป็นหลัก ค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่ของสังคมจะมักมีความสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคมเสมอ (Super, 1970: 6-10) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าค่านิยมในการทำงานไว้อย่างหลากหลายตามแต่ลักษณะแนวทางที่ศึกษา แต่จากค่านิยมเหล่านั้น เราอาจสามารถ จำแนก ความหมายของคำว่า ค่านิยมในการทำงาน ได้สองกลุ่มคือ กลุ่มแรก จะให้นิยามคำว่าค่านิยมในการทำงาน ว่าเป็นลักษณะของ ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ที่แสดงออกในการทำงาน การปฏิบัติงาน หรือในอาชีพนั้น ๆ เป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกปฏิบัติงานนั้นในทิศทางใด ส่วนมากแล้วบุคคลมักจะเลือกปฏิบัติงานหรือเลือกแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของตน (Super , 1970: 9; Wollack , 1971: 331-338; England, 1975: 122 ; George and Jones, 1999: 71; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2531: 11) ส่วนกลุ่มที่สองนั้นจะเน้นการให้ค่านิยมคำว่าค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่เป็นความปรารถนา จุดมุ่งหมายปลายทางของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การตระหนักถึงแนวทางในการเลือกปฏิบัติงานนั้น ซึ่งแตกต่างจากนิยามแรกที่มีมุ่งเน้นเรื่องของพฤติกรรมในการทำงาน (Knoop ,1994: 683)

สำหรับผู้วิจัยแล้วแม้ว่านักวิชาการจะให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานแตกต่างกันบ้างแต่หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว เราอาจเห็นลักษณะของความคล้ายคลึงกันของทั้งสองกลุ่ม ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ทัศนคติ อุดมการณ์ แบบแผน ที่บุคคลเชื่อว่ามีคุณค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อเหล่านี้บุคคลจะใช้เป็นเกณฑ์

และแบบแผนในการปฏิบัติ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมดตั้งแต่การเลือกงาน การปฏิบัติงาน การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมในงาน รวมไปถึงการตัดสินใจออกจากงาน น่าจะเป็นคำนิยามที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทในงานวิจัยฉบับนี้

2.2.2 การจำแนกประเภทค่านิยมในการทำงาน ตามแบบนักวิชาการต่างประเทศ

จากแนวคิดการแบ่งประเภทค่านิยมในการทำงานของนักวิชาการทั้งหมดเราจะพบว่า นักวิชาการได้พยายามทำการจำแนกค่านิยมในการทำงานไว้อย่างหลากหลายประเภท เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาตามแต่ละสาขาวิชา ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการศึกษา เช่น การศึกษาในเชิงจิตวิทยาก็จะมีจุดมุ่งเน้นในเรื่องของตัวบุคคล และพยายามแยกองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานเพื่อหางานที่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของบุคคล ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร เป็นหลัก จึงมีลักษณะของจำแนกประเภทค่านิยมในการทำงานที่ปรากฏในตัวบุคคลไว้ค่อนข้างมาก และหลากหลายประเภท ซึ่งอาจมีมากถึง 10-15 ด้าน ที่เป็นที่ยอมรับศึกษากัน อันได้แก่ การแบ่งค่านิยมในการทำงานของ Super (1970: 8-10) ซึ่งได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็นถึง 15 ด้าน อันประกอบไปด้วย 1.ค่านิยมในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2. ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ (Aesthetics) 3. ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4. ค่านิยม ในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Simulate) 5. ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับ 6. ค่านิยมในการทำงานด้านความอิสระ (Independence) 7. ค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) 8. ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารจัดการ (Management) 9. ค่านิยมในการทำงานด้านการตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) 10. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) 11. ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) 12. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relation) 13. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานตามความชอบ โดยเน้นในส่วนขอระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า 14. ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต (Way of Life) และ 15. ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายในงาน (Variety) นอกจากการจำแนกค่านิยมในการทำงานของ Super (1970) การจำแนกค่านิยมประเภทนี้ยังปรากฏในงานของทั้ง Wollack (1971) และ O'Coner and Kinnane (1964) เป็นต้น หรือ ในกรณีถ้าเป็นการศึกษาค่านิยมในการทำงานเชิงข้ามวัฒนธรรม (Cross-Culture) ส่วนใหญ่จะมีจุดประสงค์ในการแสวงหาความรู้ เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่านิยมในการทำงานของคนในแต่ละชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน และการเจรจาระหว่างประเทศ การจำแนกค่านิยมในการทำงานแนวนี้จึงไม่แบ่งให้มีหลายประเภทนัก ด้วยเหตุที่ว่า จะ

เป็นการยากในการศึกษา เพราะต้องใช้กลุ่มประชากรที่มากมายเพื่อทำการเปรียบเทียบกัน การศึกษาในแนวนี้นี้จึงจะมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะค่านิยมที่โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของชาตินั้นจริงๆ เช่นงานของ Hofstede (1984: 65) ที่ได้จำแนกค่านิยมในลักษณะที่เกี่ยวกับงานเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมในการใช้อำนาจ (Power Distance) ค่านิยมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ค่านิยมความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม (Individualism - Collectivism) ค่านิยมลักษณะของความเป็นเพศหญิง เพศชาย (Masculinity - Feminist) และ ค่านิยมการคิดระยะยาวหรือระยะสั้น (Long - Term Short Term Orientation) เป็นต้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยยังพบต่อไปอีกว่า แม้ว่าการศึกษาและแบ่งแยกค่านิยมการทำงานจะมีแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ที่แตกต่างกัน แต่เราก็จะสังเกตเห็นจุดร่วม และข้อโต้แย้งบางประการ ดังเช่น

หนึ่ง ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่ มักจะมีจุดประสงค์ร่วมกัน คือ การที่จะต้องการอธิบายถึงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากค่านิยมการทำงาน แทบทั้งหมด (ทั้ง การศึกษาวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยาและ การศึกษาในเชิงข้ามวัฒนธรรม)

สอง การแบ่งประเภทค่านิยมในการทำงานของนักวิชาการส่วนใหญ่ จะมีลักษณะการศึกษาภายใต้บริบทของสังคมตะวันตก (ยกเว้นงานของ Hofstede ที่ใกล้เคียงกับค่านิยมที่ปรากฏในสังคมไทยบ้าง) ดังจะเห็นได้จาก ประเภทของค่านิยมในการทำงานบางเรื่องอาจเข้าใจได้ยากในสังคมไทย เช่น ค่านิยมการทำงานแบบสุนทรียะ (Super, 1970) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดความสับสนถ้าเราใช้แนวทางการศึกษาและจำแนกค่านิยมการทำงานแบบดังกล่าวไปศึกษาในสังคมไทย

เพื่อให้การศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทย มีความสอดคล้องบริบทของสังคมไทย และสามารถวัดค่านิยมการทำงานของคนไทยได้อย่างแท้จริงและเที่ยงตรง การศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทยจึงต้องคำนึงระบบค่านิยมแบบไทย และ ค่านิยมการทำงานของคนที่เกิดในสังคมไทยอย่างแท้จริงเพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้การศึกษาระบบค่านิยม และค่านิยมการทำงานของคนไทย ผู้วิจัยจะกล่าวในส่วนของการทบทวนวรรณกรรมในส่วนต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของคนไทย

ประชากรที่อาศัยอยู่ในสังคมรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งย่อมมีลักษณะนิสัย ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในลักษณะที่สอดคล้องกับรูปแบบสังคมที่เขาอาศัยอยู่ (เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม และ อ้อมเดือน สุตมณี, 2529: 21) ด้วยเหตุผลที่ว่าสังคมแต่ละสังคมย่อมมีวิธีการหลอมคนที่อยู่ในสังคมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับเรื่องค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานก็มักจะมีลักษณะที่

สอดคล้องกับค่านิยมหลักของสังคมเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุที่ว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นเสมือนพฤติกรรมทางวัฒนธรรม ซึ่งก็เป็นผลจากการถ่ายทอดบรมสั่งสอนขัดเกลาทางสังคมเช่นกัน

หากพิจารณาถึงความก้าวหน้าหรือล้าหลังของประเทศ เราจะพบว่า ประเทศกลุ่มตะวันตก กลุ่มประเทศอุตสาหกรรม และกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ประเทศเหล่านั้นสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องของความพร้อมทางด้านทรัพยากรทางธรรมชาติและ เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่หากขึ้นอยู่กับเรื่องของคุณภาพของประชากร และค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานของคนในสังคมด้วย ดังเห็นได้จาก เราพบว่าคนอเมริกัน และประเทศตะวันตกจะมีส่วนประกอบของค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ อันได้แก่ การมีความเชื่อที่ว่าการทำงานหนักจะเป็นการช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางด้านฐานะ ด้านสังคม ทางความคิด ของตนเอง และจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวมด้วย การมีลักษณะค่านิยมแบบมุ่งเน้นในเรื่องของความเอาใจจริงเอาใจในงานเพื่อการประสบความสำเร็จในชีวิต ค่านิยมเน้นในเรื่องของการรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยต่อตนเอง ต่อการดำเนินชีวิต และการคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมอีกตัวอย่างหนึ่งก็คือ ประเทศญี่ปุ่น แม้ว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศเล็กที่มีทรัพยากรธรรมชาติค่อนข้างน้อย ต้องเผชิญหน้ากับภัยธรรมชาติอยู่เสมอ และตกอยู่ในฐานะที่เป็นผู้แพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 ก็ยังสามารถพัฒนาเป็นประเทศที่อยู่ในกลุ่มพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งก็เป็นผลมาจากการที่ลักษณะของคนประเทศญี่ปุ่น เป็นคนที่มีความจริงจัง และมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางสังคมและกฎหมายเป็นไปอย่างเคร่งครัด (ประเสริฐ แยมกลิ่นพุง, 2512: 51) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Benedict (1948 อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์, 2525: 78) ที่พบว่า คนญี่ปุ่นจะมี ค่านิยมแบบที่เน้นในเรื่องของการทำงาน มีความถนัดเรื่องของการร่วมมือกันเป็นทีม การรวมกลุ่มเพื่อรักษามลประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ ลักษณะที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเอื้ออำนวยให้ประเทศญี่ปุ่นสามารถก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วหาใช่ ปาฏิหาริย์ หรือ สิ่งอัศจรรย์ไม่

ในทางกลับกันสำหรับกลุ่มประเทศล้าหลัง และประเทศด้อยพัฒนานั้น เรากลับพบว่า แม้ว่าจะมีเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ เหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศแต่กลับพัฒนาได้ด้อยล้ำช้ากว่า ประเทศเล็ก ๆ หลายประเทศ สาเหตุสำคัญก็คงเป็นผลมาจากเรื่องของการขาดค่านิยมการทำงานที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ อันได้แก่เรื่องของการมีลักษณะพฤติกรรมค่านิยมที่รักความสนุกสนาน คำนึงถึงเรื่องที่จะก่อให้เกิดความสุขในปัจจุบัน ฟุ้งเฟ้อ การไม่รู้จักคุณค่าของเวลา การมีลักษณะของปัจเจกชน ทำให้ขาดระเบียบวินัยทางสังคมและการทำงาน การมุ่งเน้นในเรื่องของผลประโยชน์เฉพาะหน้าของตนไม่สนใจส่วนรวม ซึ่งรวมไปถึงเรื่องของการถือพวกพ้อง ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลักในการทำงานด้วย ลักษณะของค่านิยมดังกล่าวจึงส่งผลให้การพัฒนาการของประเทศเหล่านี้เป็นไปอย่างล่าช้า มาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น ค่านิยมในการทำงาน

จึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในทุกสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่จะสามารถกำหนดความก้าวหน้าของสังคมของทุกสังคมก็ว่าได้

สำหรับประเทศไทยเอง เป็นประเทศที่ถือว่าเป็นกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา ทั้ง ๆ ที่ในอดีตประเทศไทยมีความพร้อมทางด้านทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน ฯลฯ และถือว่ามีพัฒนาการใกล้เคียงกันในหลายเรื่อง เช่นประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น แต่ปัจจุบันกลับล้าหลังกว่าประเทศ ทั้ง 2 ประเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการพยายามที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้ประเทศในกลุ่มเอเชียพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน ปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้น้ำหนักเป็นอย่างมากก็คือเรื่อง ของระบบค่านิยม ค่านิยมการทำงานของไทย ที่มีหลักฐานทางเชิงประจักษ์ของการศึกษาอย่างมากมายที่พิจารณาและให้ความเห็นที่สอดคล้องกันในทำนองว่าคนไทยมีค่านิยมการทำงานที่มีปัญหา และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้จากข้อเขียนบทความ งานวิจัย และการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย เราอาจสามารถสรุปลักษณะค่านิยมในการทำงานที่โดดเด่นของคนไทยไว้ได้เป็น 8 รูปแบบดังนี้ คือ

2.3.1 ค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูป

ลักษณะค่านิยมการทำงานแบบนี้ส่วนใหญ่พบในประเทศที่มีลักษณะเป็นสังคมเกษตรกรรม ซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมแล้วก็ตาม ค่านิยมการถือฐานานุรูป หมายถึง การที่คนในสังคมนั้น ถือว่าการที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงาน การก้าวหน้าในงานนั้นเป็นไปตามฐานานุรูป ตามฐานะ การศึกษาของบุคคล ตามกำเนิดของบุคคล ฐานานุรูปจะนี้ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมของบุคคลของบุคคลในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น การที่บุคคลในสังคมเกษตร หรือสังคมที่มีพื้นฐานจากสังคมเกษตร เข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ ไม่ใช่เพราะว่ามีความสามารถอย่างนั้น หรือเพราะว่าได้ทำงานสำเร็จมาก่อน แต่หากเพราะว่าผู้นั้นมีฐานะอันควรแก่ตำแหน่งนั้น ๆ เสียมากกว่า ซึ่งต่างจากประเทศสังคมอุตสาหกรรม การที่ใครจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานหรือมีหน้าที่รับผิดชอบสิ่งใดต้องเป็นไปตามความสามารถของบุคคลเท่านั้น (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 158; สุพิศรา สุภาพ, 2518: 150; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2525:126) เพราะถือหลักความสามารถไม่ใช่ถือฐานานุรูปเป็นมาตรฐานการตัดสิน ค่านิยมถือฐานานุรูปที่ปรากฏในการทำงานของคนไทยแทบทุกองค์การ จะปรากฏอยู่ในสองลักษณะคือ การมุ่งเน้นในเรื่องการถืออาวุโสทั้งในงานและอายุ และสองคือการเชื่อในเรื่องของฐานะทางการศึกษาของบุคคล โดยเชื่อว่าบุคคลที่มีในเรื่องดังกล่าวย่อมสามารถประสบความสำเร็จหรือรับผิดชอบงานได้อย่างดี

ค่านิยมเช่นนี้ถูกยึดเป็นหลักสำคัญในการทำงานของคนไทยอยู่เสมอ ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506: 11-27) กล่าวว่า ลักษณะค่านิยมการถือฐานานุรูปที่พบของคนไทยทั่วไปมักจะเป็นลักษณะการยอมรับอย่างย่องยกการมีอาวุโสในงาน คือทั้งมีตำแหน่งทางสังคมที่สูง มีอายุที่สูง และ

อายุราชการที่สูงบุคคลที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะได้รับการยกย่อง ให้ได้รับพิจารณาเรื่องของการดำรงตำแหน่งเป็นอันดับแรกสุด เรื่องของความสามารถหรือ ผลงานไม่ใช่เป็นสิ่งสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้ที่มีความอาวุโสมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่สูง มีเชี่ยวชาญในงาน มีประสบการณ์ในชีวิตมามาก ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่มีความฉลาดผู้ที่มีความรอบรู้ สุขุมเข้าใจโลกอย่างมากกว่า จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ค่านิยมการทำงานเช่นนี้พบอย่างมากในระบบราชการดังจะเห็นในเรื่องของการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเกณฑ์ในการพิจารณาหาความเหมาะสมมักจะเน้นในเรื่องของความอาวุโสในงานมาเป็นอันดับแรก ในแง่ของการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน การทำงานในระบบราชการเราจะพบว่ามีการยึดถือเรื่องการยึดถือฐานานุรูปเรื่องอาวุโส เด็กหรือผู้น้อยจะทำอะไรก็ต้องเกรงใจ เคารพนอบน้อม ทำไปตามแบบแผนพิธี และปรึกษาผู้ใหญ่เสมอ(ประเสริฐ แยมกลิ่นพุ่ม, 2512: 37) หากมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกับผู้ใหญ่ผู้น้อยจะไม่แสดงออกซึ่งความคิดเห็นนั้น เพราะกลัวจะเป็นการทำให้ผู้ใหญ่ไม่สบายใจ แม้ว่า การโต้แย้งนั้นจะเป็นด้วยเหตุผลที่ถูกต้องก็ตาม จึงทำให้การทำงานและการตัดสินใจเป็นเรื่องของผู้ใหญ่เสมอ ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ใหญ่ ซึ่งบางครั้งอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและก่อให้เกิดการคอร์รัปชันในการทำงานอยู่เสมอ อีกประเด็นในเรื่องของค่านิยมแบบถือฐานานุรูปที่คนไทยถือว่าเป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับงานนั้นก็คือเรื่องของการยึดถือในเรื่องของระดับการศึกษา คนไทยจะมีความเชื่ออย่างสนิทใจว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง (จบปริญญาตรี โท หรือ เอก) จะมีความรู้และมีความสามารถทำงานได้ดีในทุกเรื่อง จนปัจจุบันเราก็ยังได้สามารถเห็นค่านิยมเช่นนี้ได้จาก ทั้งในการปฏิบัติงานในองค์การส่วนใหญ่ที่พบว่าผู้ที่มิระดับการศึกษาสูงจะได้รับผิดชอบการทำงานและรับการพิจารณาสู่ระดับสูงขึ้นได้รวดเร็วกว่าผู้ที่มิระดับการศึกษาหรือผ่านการอบรมมาน้อยกว่า จึงเป็นที่มาของการพยายามศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ พนักงานในทุกองค์การ (ทัศนีย์ ทองสว่าง, 2537: 72) เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีวุฒิการศึกษาเป็นใบเบิกทาง ความสามารถจึงกลายเป็นเรื่องรองไปสำหรับบางองค์การ หากพิจารณาถึงที่ที่มาของค่านิยมนี้เราจะพบว่า เป็นผลมาจากสังคมไทยในอดีตที่เชื่อในเรื่องของความสัมพันธ์เชิงระดับ (Hierarchical relationship) ที่สังคมจะทำการสั่งสอนอยู่เสมอให้เด็กมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่ ผู้อาวุโส ผู้มีการศึกษา ข้าราชการระดับสูง ฯลฯ ในฐานะที่บุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผ่านโลกมาก่อน โดยไม่ได้อธิบายถึงเรื่อง ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม ที่เขามีอยู่จริงเลย กระบวนการขัดเกลาทางสังคมเช่นนี้ส่งผลให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมที่ละเลยลักษณะแก่นแท้ในแต่ละเรื่อง รวมไปถึงเรื่องความสามารถ หรือความเหมาะสม ในในแง่ของการทำงานไป (จิตยา สุวรรณชฎ, 2527, 103-109; อรุณ วัชรธรรม, 2524: 11-13)

กล่าวโดยสรุป เราจะพบว่า ค่านิยมในการทำงานของคนไทยแบบฐานานุรูปนั้นจะแฝงอยู่ในแทบทุกส่วนของการทำงานของคนไทย ทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแล้วเป็นผลมาจากความเชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ในเชิงระดับที่ปลูกฝังโดยครอบครัว และสังคมไทย โดยลักษณะ

ค่านิยมการถือฐานานุรูปของคนไทยจะสามารถแบ่งออกเป็นความเชื่อย่อย ๆ อันได้แก่ ความเชื่อที่ว่าผู้อาวุโสทั้งวัยวุฒิ และประสบการณ์ในงาน จะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ดี ความเชื่อที่ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า เป็นต้น

2.3.2 ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

ในสังคมวัฒนธรรมแบบไทย ความผูกพันระหว่างครอบครัว เครือญาติ เพื่อนฝูง และผู้มีพระคุณเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเข้มแข็งเป็นอย่างมากเป็นเสมือนรากฐานสำคัญในการยึดโยงสังคมไทยให้มีการซึมซับเรื่อง ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือ ระบบของการยึดถือพวกพ้อง ไปใช้ในทุกส่วน ทุกกระบวนการในสังคมตั้งจะเห็นได้จาก ผลการศึกษาของ สุนทร โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 15-16) ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ แทบทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ ยังให้ความสำคัญกับค่านิยม และทัศนคติในเรื่องของการยึดถือในเรื่องของความสัมพันธ แบบเครือญาติ พวกพ้อง ในระดับสูงกว่าค่านิยมในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาถึงที่มาของค่านิยม ความเชื่อ ดังกล่าวนั้นเราพบว่าสาเหตุ ที่ทำให้เกิดระบบนี้เป็นผลต่อเนื่อง จากการที่อดีตสังคมไทยมีลักษณะเป็นสังคมเกษตร ที่มีระบบการปฏิสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมาอย่างสม่ำเสมอ เน้นในเรื่องของความผูกพันทางใจ อยู่กันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ญาติพี่น้อง ในชุมชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ คนที่เป็นเครือญาติเป็นบุคคลที่สามารถไว้วางใจได้ การตอบแทนบุญคุณเป็นหลักสำคัญของ สังคมเช่นนี้ Jacobs (1971: 89) เรียกว่าเป็นรูปแบบของ สังคมแบบบิตรอุปถัมภ์ ที่บุคคลจะเน้นเรื่องของความสัมพันธ์บุคคลมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ซึ่งจะมีลักษณะของความสัมพันธ์แบบที่เน้นเรื่องการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันทั้งระหว่างทางตั้ง ระหว่างผู้มีอำนาจหรือผู้ที่มีความสามารถมากกว่ากับผู้น้อย และทางทางราบระหว่างคนในชุมชนด้วยกันเอง (เป็นองค์การแบบไม่เป็นทางการ) (Phillips, 1965: 39) โดยเชื่อว่าการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวจะทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานได้ จนส่งผลให้ความเชื่อดังกล่าวได้ถูกปลูกฝังจนกลายเป็นค่านิยมหลักของสังคมไทยในปัจจุบัน

หากลองสังเกตเราจะพบว่าในสังคมไทย เรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัว มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาให้คนเข้าทำงานหรือมอบหมายงาน ผู้ที่รู้จักมักคุ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นญาติ และผู้ที่พวกพ้อง ผู้มีพระคุณฝากฝังจะได้รับการพิจารณายิ่งกว่าบุคคลที่ไม่คุ้นเคย หรือไม่ใช้พรรคพวก (ไพฑูรย์ เครือแก้ว, 2506: 11; อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 159; สุพัตรา สุภาพ, 2518: 149; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2532: 25) แม้ว่าบุคคลภายนอกเหล่านั้นจะมีคุณวุฒิ คุณสมบัติที่เหมาะสม หรือสูงกว่าก็ตาม ในการประเมินผล พิจารณาโทษทางวินัย หรือการปูนบำเหน็จความชอบก็ตาม แม้จะมีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับขององค์การอยู่ ผู้บังคับบัญชาก็มักจะถือเอาความสัมพันธ์ส่วนตัวมาเป็นข้อพิจารณา ในด้านของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ค่านิยมนี้ก็ส่งผลให้บุคคลเลือกทำงาน ให้กับ ผู้บังคับบัญชา ที่ตนเป็นผู้รู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับตนในฐานะใด

ฐานะหนึ่ง การทำงานมีลักษณะเป็นการทำงานกับผู้ใหญ่ หรือบุคคลที่ตนรู้จัก มากกว่าทำงานกับหน่วยงานนั้น เป็นลักษณะของการต่างตอบแทนและผูกพันกันอย่างไม่มีการสิ้นสุด ค่านิยมเช่นนี้มีผลทำให้ความสัมพันธ์ การร้องขอ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว จะได้รับการเอาใจใส่และปฏิบัติตามยิ่งกว่ากฎ ข้อบังคับ และกฎระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน ซึ่งขัดกับหลักความเป็นธรรมทางกฎหมาย อำนาจและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลจึงเป็นเรื่องที่อยู่เหนือหลักการ ซึ่งปรากฏอยู่ทั่วไปของการบริหารงาน การทำงาน แบบไทย จนมีคำกล่าวที่สามารถสรุปเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยได้เป็นอย่างดี ีที่ว่า “ในสังคมไทยคนที่มุ่งเน้นแต่การทำงานเพียงอย่างเดียว แม้ผลจะดีเลิศเพียงใด หากไม่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นได้ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต” (สนิท สมัครการ, 2522: 38)

หลักเรื่องความกตัญญูและความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทน (ภายใต้ระบบบุญคุณ) เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่เป็นส่วนสนับสนุนให้ค่านิยมของแบบการถือสัมพันธส่วนตัวของคนไทย มีความเข้มแข็งขึ้น ด้วยลักษณะของคนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อถือเรื่องของความผูกพันระยะยาว เน้นในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณ สังคมไทยจึงคาดหวังว่า หากมีบุคคลที่ทำความประโยชน์แก่ตัวเราโดยตรงแล้วนั้นถือเป็นผู้มีพระคุณ ผู้มีพระคุณนั้นจำเป็นต้องได้รับการตอบแทนจากผู้ที่ได้รับบุญคุณไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ซึ่งคนไทยถือเป็นการทางใจที่ต้องตอบแทน (หิตยา สุวรรณชฎ, 2527: 153; เอกวิทย์ ณ กลาง, 2535: 9-13) ตัวอย่างรูปธรรมของความเชื่อนี้ ได้แก่ เรื่องของระบบเด็กฝากในโรงเรียน ในที่ทำงาน การให้อภิสิทธิ์เหนือกว่าคนอื่นในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษให้กับบุคคลผู้มีพระคุณ ผู้ที่เป็นเครือญาติ ฯลฯ หรือ ที่เราเรียกว่า การปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน (Double Standard) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลพวงจากความเชื่อเรื่องบุญคุณ ที่แฝงอยู่ในค่านิยมแบบถือสัมพันธส่วนตัวทั้งสิ้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาอย่างมากมายในสังคมไทย ทั้งในเรื่องของ ระบบการถือรุ้น ถือสี ถือเส้นสายในองค์กร การทำลายระบบการบริหาร กฎเกณฑ์ขององค์กร การขาดประสิทธิภาพในการบริหาร เพราะกลายเป็นว่า มูลเหตุจูงใจของการทำงานให้สำเร็จไม่ได้อยู่ที่ความสามารถและผลงานที่สร้างขึ้นเองของบุคคลแล้ว แต่กลับไปเป็นเรื่องของพวกพ้อง ผู้มีพระคุณ และการวิ่งเต้นไป

กล่าวโดยสรุปนั้น ลักษณะของค่านิยมการถือสัมพันธส่วนตัวในการทำงานของคนไทยจะแสดงออกในรูปแบบ ลักษณะของการที่บุคคลให้ความสำคัญในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณและเรื่องของความสัมพันธ์เครือญาติบุคคล พวกพ้อง เพื่อนฝูง รวมไปถึงผู้ที่มีพระคุณ โดยเชื่อว่าการยึดถือหรือปฏิบัติตามลักษณะดังกล่าวจะสามารถประสบความสำเร็จในงานได้ดีกว่าผู้ที่ขาดในเรื่องดังกล่าว

2.3.3 ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ)

ค่านิยมแบบปัจเจกบุคคล (Individualism) หรือค่านิยมแบบรักอิสระ เป็นค่านิยมที่ฝัง

ลึกอยู่ในจิตใจของคนไทยอยู่เสมอ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่คนไทยมีลักษณะที่ไม่ต้องการยุ่งเกี่ยวกับใครและไม่อยากให้มีใครมายุ่งเกี่ยว หากไม่มีความจำเป็น การไม่ชอบอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบุคคลอื่น การไม่ชอบการถูกควบคุมให้อยู่ในกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด การรักความเป็นอิสระและการยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 139; ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, 2512: 36) ด้วยความเป็นปัจเจกชนนี้ทำให้คนไทยและสังคมไทยได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมาก ในทำนองที่ว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ไร้ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขาดความมีระเบียบวินัย เป็นสังคมแบบตัวใครตัวมัน ไม่สามารถยึดโยงให้บุคคลปฏิบัติตามแบบแผนที่พึงในสังคมได้ ดังความคิดเห็นของ Embree (1950: 242) ที่กล่าวว่าสังคมไทยมีโครงสร้างแบบหลวม เป็นต้น

ผลจากการมีค่านิยม โครงสร้างสังคมในรูปแบบดังกล่าวทำให้สังคมไทยจึงมักประสบปัญหาในเรื่องปัญหาความเสียหายต่อส่วนรวมในหลายๆเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ กฎหมาย และข้อบังคับของสังคมไทยที่พบว่า สังคมไทยไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพได้เหมือนกับประเทศต่างๆ ดังตัวอย่างที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพกฎจราจร ที่พบว่าคนไทยส่วนใหญ่แทบไม่เคารพกฎจราจรเลย เราจะพบสม่าเสมอว่ามีการขับรถฝ่าไฟแดง ขับรถแซงในที่ห้ามแซง และจอดรถในที่ห้ามจอดเสมอ จนทำให้การจราจรติดขัดและเกิดอุบัติเหตุตามมาอยู่บ่อยครั้ง

ในแง่การทำงานค่านิยมแบบปัจเจกชนก็ได้เข้าไปมีอิทธิพลในหลายๆเรื่อง ดังจะเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นของนักวิชาการ เช่น ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (2512: 36-37) ให้ความเห็นว่า ในการทำงานของนั้นถ้าเลือกได้คนไทยไม่ต้องการการทำงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้อื่น (Mole, 1978: 77-79) ไม่ชอบงานที่มีลักษณะที่ควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด ไม่ชอบการกดขี่หรือให้คนอื่นเข้ามายุ่งเกี่ยวกับการทำงาน เช่นเดียวกับ สนิท สมัครการ (2525: 32) ที่ให้ความเห็นในทำนองที่ว่า คนไทยมีลักษณะของค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกชนนิยมค่อนข้างสูง ถ้าเทียบกับประเทศญี่ปุ่น และเวียดนาม อันจะเห็นได้จากพฤติกรรม ที่ขาดความสม่าเสมอ ขาดระเบียบวินัยโดยตั้งใจ การไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น และลักษณะของการถือตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งจะแสดงออกพฤติกรรมในการที่คนไทยไม่ค่อยมีผูกพันกับบทบาท (Role) กลุ่ม (Collective) หรือสถาบัน (Institute) โดยไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขาดความผูกพันต่อสังคมและองค์การ (Thiravet Pramuanratkran, 1977: 90; Ayal, 1978: 546; Gannon, 2004: 22-26) การที่มีลักษณะของการมุ่งสนองความต้องการของตนเป็นสำคัญ โดยไม่มีการเคารพ ระเบียบ กฎเกณฑ์ขององค์การ และกฎหมายบ้านเมืองเท่าที่ควร สนิท สมัครการ ได้แสดงความเห็นต่อไปว่า ลักษณะปัจเจกบุคคลของคนไทยถ้าจะพิจารณาอย่างลึกซึ้ง จะเห็นได้ว่าเป็นลักษณะที่จะสนองความสำคัญทางใจของตน (Ego-Centrism) ที่เน้นในเรื่องของการที่แต่ละคนจะคิดทำอะไรได้ตามที่ตนเห็นดีเห็นชอบมากกว่าจะเน้นในเรื่องของการที่จะผูกพันกับกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่ง

แตกต่างจากลักษณะความเป็นปัจเจกแบบตะวันตกที่เน้นในเรื่องของการแสดงออกและผูกพันกับกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ (ทิตยา สุวรรณชฎ, 2527: 29)

Kraiyudth Dhiratayakinant (1975: 91) ยังกล่าวต่อไปอีกว่าในการทำงานของคนไทยเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย คนไทยจะทำงานโดยให้แตกต่างไปจากแบบแผนที่กำหนดไว้ด้วยวิธีของตนเอง (very individualistic at work) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตัวเองและงานไปพร้อมกัน แต่ลักษณะดังกล่าวมักกลายกลายเป็นการทำลายวินัยขององค์การไปซึ่งใกล้เคียงกับทัศนคติของอดุลย์ วิเชียรเจริญที่สะท้อนลักษณะปัจเจกของคนไทยเกี่ยวกับงานว่า คนไทยจะเลือกทำงานที่สอดคล้องกับความเป็นตัวเองเท่านั้น หากงานใด แม้จะมีค่าตอบแทนในการทำงานสูงถ้าทำให้เสียความเป็นตัวของตัวเองคนไทย ก็จะไม่ทำงานนั้นเลย (Piker, 1983: 131)

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้นนั้นสอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์ของ สนิท สมัคร-การ (2510: 1-19) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของชาวแม่ปิ้งเก่าเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ของรัฐ ที่พบว่าชาวแม่ปิ้งเก่ามีวิถีแก้ปัญหาในการทำงานต่าง ๆ ตามลำพัง การรวมกลุ่มเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักประสบความสำเร็จ ดั่งจะเห็นได้จากกลุ่มต่างๆ ที่รัฐเข้าไปช่วยเหลือจัดตั้งให้ขึ้นเมื่อรัฐถอนตัวออกมาก็มักจะสลายตัวในที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Piker (1964 อ้างถึงใน ยศ สันตสมบัติ, 2544: 218) ที่ทำการศึกษาบุคลิกภาพคนไทยในจังหวัดอยุธยาที่ปรากฏว่า คนไทยมีลักษณะของความเป็นปัจเจกชนและหลีกเลี่ยงพันธะทางสังคมระดับสูงในแทบทุกกิจกรรมของคนไทย

อย่างไรก็ตามแม้จะมีผู้ให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางที่มองว่าคนไทยมีลักษณะค่านิยมแบบปัจเจกชนค่อนข้างสูงแต่ในทางกลับกันก็มีผู้ให้ความเห็นแย้งเกี่ยวกับค่านิยม พฤติกรรมแบบปัจเจกชนเช่นเดียวกัน เช่น การศึกษาของ Potter (1976: 56) ที่ได้ทำการศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโครงสร้างหลวมและทำการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับชาวชนบทในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าคนไทยในจังหวัดเชียงใหม่กลับไม่ได้มีลักษณะปัจเจกชนสูงแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามชาวบ้านกลับมีลักษณะของการรวมกลุ่มช่วยเหลืองานส่วนรวม ของวัดและชุมชนอย่างแข็งขัน เสียมากกว่า ซึ่งเรื่องนี้ก็เป็นข้อถกเถียงมาจนถึงปัจจุบันและยังรอผลการศึกษาเชิงประจักษ์มายืนยันเพิ่มเติมอยู่อีก

แต่โดยภาพรวมแล้ว เราจะพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่าคนไทยมีลักษณะของการยึดถือค่านิยมแบบปัจเจกชนเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ค่านิยมดังกล่าวได้รับการปลูกฝังสำคัญจากคำสอนทางพุทธศาสนาที่เชื่อในหลักของกรรม การสอนเรื่องหลักการแบบตนเป็นที่พึ่งแห่งตน การมีค่านิยมในลักษณะดังกล่าวทำให้สังคมเกิดปัญหาเรื่องระเบียบวินัยของสังคมในทุกส่วน ในลักษณะของการทำงานของคนไทยก็ได้รับอิทธิพลจากค่านิยมเช่นนี้ดังจะเห็นได้จากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของคนไทยทั้งในเรื่องของการชอบงานที่มีลักษณะของความอิสระในการตัดสินใจ การต้องการเป็นตัวเองในงาน การถือความชอบตนเองเป็นหลักในการ

เลือกงาน การขาดความสามารถทำงานรวมกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นในสังคม เป็นสำคัญ

2.3.4 ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ค่านิยมที่เด่นชัดอีกประการหนึ่งของคนไทยคือ ค่านิยมแบบเล็งผลปฏิบัติ (Pragmatism) กล่าวคือ คนไทยส่วนใหญ่จะไม่ยึดมั่นในเรื่องราว และไม่ถือหรือปฏิบัติที่สิ่งที่ไม่เห็นผล ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของตน โดยจะเน้นเรื่องผลประโยชน์เฉพาะหน้าของตนมากกว่าผลประโยชน์ระยะยาวที่จะเกิดขึ้นกับสังคมหรือองค์กร (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 148; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539: 41; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 9-13) ค่านิยมนี้มีความสอดคล้องกับค่านิยมในเรื่องของความเป็นปัจเจกชนของคนไทยเป็นอย่างยิ่งแต่ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ ค่านิยมนี้ จุดมุ่งหมายที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานนั้นจะเน้นในเรื่องของผลประโยชน์เป็นสำคัญ ดังตัวอย่างที่กล่าวว่า “คนไทยจะไม่ปฏิเสธว่าอุดมการณ์ หลักการทางสังคม และกฎหมาย กฎเกณฑ์ ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แต่การปฏิบัติตามหรือไม่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง เค้าอาจไม่ปฏิบัติถ้าหากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัวของเค้า หรือหากสิ่งนั้นจะทำให้เค้าเสียความเป็นตัวเอง เค้าก็จะไม่ทำ”

ค่านิยมเช่นนี้นอกจากจะทำให้คนไทยมีลักษณะของการไม่ถือหลักการแล้ว ยังพบว่ายังทำให้คนไทยมีลักษณะของการเป็นผู้ที่ไม่ถนัดในเรื่องของการคิดเรื่องที่เป็น ระบบหรือนามธรรม ด้วยเหตุนี้เราจึงจะมองหาคำ นักคิด ของไทยในความหมายที่ชาวตะวันตกใช้ (Abstract thinker) คือเป็นผู้ตั้งลัทธิหรือทฤษฎีต่าง ๆ แบบนักปรัชญาชาวตะวันตก เราจะหาไม่พบ นักคิดไทยส่วนใหญ่มักจะแสดงความคิดในแง่ของการจับต้องได้ เห็นได้ เกี่ยวพันกับเหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์ ตัวอย่างเช่น สุนทรภู่เป็นนักคิด แต่สิ่งที่ท่านคิดเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ง่าย ดังนั้นเราจึงเข้าใจและจำได้ เช่น “รู้อะไรก็ไม่สู้รู้อวิชา รู้อริชตาตัวรอดเป็นยอดดี” เป็นต้น แต่เราไม่ชอบคิดในเรื่องที่มีลักษณะแบบนามธรรม เช่น “นิพพาน” “กรรม” “บุญ” “บาป” ซึ่งเรารู้สึกเลื่อนลอย ในการทำความเข้าใจกับนามธรรมเหล่านี้ คนไทยเราจึงเอาไปผูกกับรูปธรรม โดยเฉพาะกับตนเอง เราจึงจะเห็นได้ชัดเจนขึ้น ด้วยเหตุนี้เองคนไทย ถึงแม้จะเรียนรู้แนวคิด ลัทธิ หรือ หลักการต่าง ๆ ก็จะเป็นแค่เฉพาะลักษณะของการเรียนรู้เท่านั้น เมื่อรับเอาหลักการหรือลัทธิใดมายึดถือความศรัทธาต่อลัทธินั้น ๆ ก็มีไม่มากพอที่จะทำให้รักตัวเองน้อยลงจนเราสามารถตายเพื่ออุดมการณ์หรือเพื่อลัทธินั้นได้ ดังนั้นการชักชวนให้คนไทยเข้าร่วมพรรคหรือขบวนการทางการเมืองนั้นถ้าจะอาศัยเพียงศรัทธาในอุดมการณ์เป็นเหตุจูงใจ เห็นจะยากถึงแม้จะมีก็ถือเป็นส่วนน้อย ถ้าจะทำให้สำเร็จก็ต้องให้ประโยชน์หรือชี้ให้เห็นได้ว่า การไปร่วมขบวนการนั้นเป็นการทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และหากจะชักจูงให้คนไทยไม่ไปร่วมขบวนการใด ก็จะต้องทำในทำนองเดียวกัน (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 149)

ค่านิยมปฏิบัตินิยมได้แทรกไปในทุกส่วนของการดำเนินชีวิตของคนไทย ซึ่งรวมไปถึงเรื่องของการทำงานของคนไทยด้วย ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่โดดเด่นในสังคมไทย หลายประการ อันได้แก่ การที่คนไทยรู้จักเลือกเฟ้นและปรับตัวเองให้เข้ากับโอกาส จังหวะ สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเรื่องของการเปลี่ยนแปลงสิ่งอื่นเข้ากับตนเอง การเอาตัวรอดเก่ง รู้จักประสานประโยชน์ (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 149 ; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 12; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2532: 33; วริยา ศิวะศรียานนท์ และ ทวีวัฒน์ ปุณทรวิวัฒน์, 2523: 3) การหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง การเลือกปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่ที่ส่งผลดีต่อตนเองมากที่สุด (มุ่งผลประโยชน์เฉพาะหน้า) ไม่ทำงานที่ต้องเสี่ยงหรืองานที่ได้ผลตอบแทนน้อย แม้งานนั้นจะเป็นที่จะทำให้เกิดต่อส่วนรวมหรือสังคม (Bennett, 1999: 60 ; Ayal , 1978, 3-52 ; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539: 41) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรী โคมิน และสนิท สมัครการ (2523: 16) ที่พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่านิยมเรื่องของการปรับตัวเข้ากับโอกาสในระดับสูง และมีทัศนคติที่ยกย่องว่า ผู้ใดที่สามารถเลี่ยงกฎกติกาได้เป็นคนที่มีฝีมือ ส่วนคนที่ซื่อตรงต่อกฎเกณฑ์เป็นคนที่ไม่ฉลาดในการปรับตัว (Mole, 1978: 99) ค่านิยมเช่นนี้จะปรากฏในส่วนของการข้าราชการ และชาวเมืองมากกว่าชาวชนบท (Potter, 1976: 58; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2525: 28) และแนวโน้มที่คนไทยยุคใหม่จะมีค่านิยมแบบนี้สูงขึ้น

หากพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของค่านิยมปฏิบัตินิยมจะพบว่า ค่านิยมการทำงานแบบนี้ อาจมีส่วนดีอยู่บ้างที่ว่าทำให้คนไทยรู้จักเลือกเฟ้น และรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับงาน องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น แต่ในทางกลับกันกลับพบว่า ค่านิยมในการทำงาน เช่นนี้ก็กลับมีส่วนช่วยในการส่งเสริมการทุจริตคอร์รัปชัน การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ในหน่วยงาน และระดับสังคม อีกทั้งยังทำให้เกิดลักษณะของการเห็นแก่ตัวของคนในสังคม ไม่สนใจผู้อื่นและส่วนรวม ขาดจิตสาธารณะ (Public Mind) ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสังคมได้ในระยะยาว หากไม่รีบแก้ไข

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมแบบปฏิบัตินิยมของคนไทยที่มักจะแสดงออกในเรื่องของการเห็นแก่เรื่องผลประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นค่านิยมที่ได้รับอิทธิพลสำคัญมาจากพุทธศาสนา ที่มีจุดเน้นในเรื่องของการปฏิบัติ สำหรับพฤติกรรมการทำงานที่คนไทยแสดงออกภายใต้ค่านิยมในเรื่องนี้ที่เรามักจะพบเห็นได้คือเรื่อง การรู้จักปรับตัวในการทำงาน กับสถานการณ์ของคนไทย การมุ่งเน้นในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัวสูงสุดการขาดการละเลยเรื่องของส่วนรวมและองค์กร เป็นสำคัญ

2.3.5 ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ด้วยเหตุผลที่ว่า คนไทยมักจะมีทัศนคติเกี่ยวกับความขัดแย้งในเชิงลบโดยมองว่าความขัดแย้งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กร (สนิท สมัครการ, ทิตยา

สุวรรณขุ และ เฉลียว บุรีภักดิ์, 2523: 40) การแสดงออกทางสังคม ทางการทำงานของคนไทย ก็มักจะปรากฏค่านิยมในเรื่องของการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Conflict Avoidance) การรักษาความสัมพันธ์แบบราบรื่น (Smooth Interpersonal Relationship) ของคนในสังคมและองค์กร ซึ่งมีจุดเน้นในเรื่องของจิตใจเป็นหลักต่างจากสังคมตะวันตกที่เน้นในเรื่องของการกระทำ (ทิตยา สุวรรณขุ, 2527: 103) หากเกิดความขัดแย้ง หรือ มีความเห็นที่แตกต่างคนไทยจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นศัตรูอย่างโจ่งแจ้ง แม้จะเป็นเรื่องที่รุนแรงเพียงใดก็ตาม คนไทยจะยึดหลักปฏิบัติตาม สุภาษิตที่ว่า น้ำขุ่นอยู่ใน น้ำใสไว้นอก โดยจะแสดงออกในลักษณะของ การใช้หลักความสุภาพ (Affability) อ่อนน้อมถ่อมตน การมีความเป็นกันเอง อยู่เสมอ (Piker, 1983: 59 ; Suntaree Komin, 1990a: 689) การแสดงออกเช่นนี้ของ คนไทย สอดคล้องกับการศึกษาของ Phillips (1965: 145) ที่ได้ทำการศึกษาลักษณะพฤติกรรม คนไทยในหมู่บ้านบางชั้น แล้วพบว่า คนไทยนั้นไม่ชอบที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา มักนิยม ใช้วิธีการทางอ้อมต่างๆ ในการแก้ปัญหาและตอบโต้ เช่นลักษณะของการปฏิเสธ การควบคุม อารมณ์ ทั้งนี้การแสดงออกดังกล่าว

ไม่ได้หมายความว่าคนไทยไม่มีความรู้สึก แต่เป็นลักษณะของการเก็บอารมณ์ไม่พอใจ กัดต้นซ่อน ไว้ภายในจิตใจมากกว่า ถ้าโกรธหรือ ไม่สามารถเก็บกริยาอาการไว้ไม่อยู่จริงๆ คนไทยก็จะแสดงออกในลักษณะพฤติกรรม เป็นแบบเฉยเมย ไม่พอใจ หรือ เขาอาจหาทางออก โดยการแสดงออกในรูปแบบของ “การเอาทางพระเข้าข่ม” ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ Phillips เรียกว่าเป็น ลักษณะ “Social Cosmetics” หรือเครื่องปรุงแต่งทางสังคมของคนไทย เพื่อให้บุคคลนั้นดูดี น่าสนใจในสายตาผู้อื่นในสังคมอยู่เสมอ (ลักษณะสังคมไทยจึงมีความสัมพันธ์แบบจบบจวย ปรุงแต่งเข้าหากัน พฤติกรรมที่แสดงออกของคนไทยจะมีลักษณะ เชื่อถือไม่ได้ ทำนายไม่ได้)

ดังนั้นเราจึงแทบจะไม่เห็น การที่คนไทยมี การแสดงอาการโกรธอย่างรุนแรง การทะเลาะวิวาท และเผชิญหน้ากันแบบแตกหัก ในสังคมไทยเลย (Benedict, 1962: 12-15; เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2535: 12) การทำงานของคนไทยก็เช่นกัน ค่านิยมนี้ได้แฝงไปกับวิถีการปฏิบัติงานของคนไทยไปอยู่เสมอ เราพบว่า คนไทยส่วนใหญ่ ในแทบทุกอาชีพ ล้วนยึดค่านิยมค่านิยมในการทำงาน แบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ประณีประนอม (อรุณ รักธรรม, 2530: 9) เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงานขึ้นคนไทยมักจะอ้อมๆ ไปเสียเพื่อความราบรื่นในการทำงาน คนไทยจะไม่พยายามตอบโต้กันอย่างรุนแรง หรือ พยายามหาข้อพิสูจน์ว่าฝ่ายใดผิดหรือถูก เพราะเชื่อว่าการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจทวีความรุนแรงมากกว่าเดิมก็ได้ คนไทยจึงยึดใจเขาใจเราเป็นหลักสำคัญในการแก้ความขัดแย้ง หากพิจารณาถึงผลดีผลเสียของค่านิยมดังกล่าว เราจะพบว่า การมีค่านิยมแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย จะมีข้อดี คือ ค่านิยมนี้ทำให้คนไทย เป็นบุคคลที่มีมารยาททางสังคมเป็นอย่างมาก รู้จักกาลเทศะ การเคารพผู้ใหญ่ รู้จักปรับตัวเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างรุนแรง และ

ลระดับขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในองค์การได้ (ในระยะสั้น) สำหรับผลเสียนั้น การพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอยู่เสมอของคนไทยนั้น ส่งผลให้คนไทยส่วนใหญ่มีลักษณะที่ไม่ค่อยมั่นใจใน การเผชิญปัญหา และความขัดแย้ง ด้วยตนเอง (สนิท สมัครการ, ทิตยา สุวรรณชฎ และเฉลียว บุรีภักดิ์, 2523: 32) เรื่องดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยและองค์การแบบไทยเสมอมา

โดยสรุป เราอาจกล่าวได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะมองว่า ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย จะแสดงออกในแง่ของ การให้น้ำหนักในเรื่องของสัมพันธภาพของบุคคลในการทำงาน การหวาดกลัวความขัดแย้งโดยมองว่าความขัดแย้งจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในงาน รวมไปถึงเรื่องของการมีลักษณะของการประนีประนอมต่อปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งมันอาจไม่ใช่วิธีการแก้ไขความขัดแย้งในระยะยาวเลย

2.3.6 ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม

ลักษณะที่โดดเด่นของค่านิยมของคนไทยที่ปรากฏในการทำงานอีกประการหนึ่งคือเรื่องของการยึดถืออำนาจ ซึ่งเราอาจเห็นได้เป็นปกติไม่ว่าจะเป็นลักษณะของการนับถือหรือการให้ความเคารพผู้นำ เราพบว่าคนไทยเวลาจะเลือกนับถือผู้ใดนั้นมักจะมองในแง่ของอำนาจ (Authority) หรือตำแหน่ง ชัยยศ ที่เขามี โดยการให้ความเคารพนั้นมักจะไม่นับถึงความชอบธรรมของบุคคลที่มีตำแหน่งนั้นเลย (แสง รัตนมงคล, 2543: 16; เอกวิทย์ ณ กลาง, 2535: 13 ; Mole, 1978: 77) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของคนไทย ของทั้ง สนิท สมัครการ (2545: 98) และ Potter (1976: 56) ที่พบว่า บุคลิกภาพของคนไทย นั้นมีทัศนคติต่อผู้มีอำนาจว่าเป็น “เจ้านาย” (Attitudes toward Authority) ยอมรับอำนาจที่มีจากตำแหน่งนั้นอย่างเคร่งครัด โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบของการอ่อนน้อม ปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลและความถูกต้อง ซึ่ง Phillips เรียกความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวว่า Super ordination and Subordination (ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครอง)ด้วยการมีลักษณะความเชื่อดังกล่าวส่งผลให้คนไทยมีความนิยมในเรื่องของ การแสวงหาอำนาจด้วยซึ่งก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของค่านิยมแบบอำนาจนิยมที่พบในการทำงานของคนไทย ทั้งนี้เราพบว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวโน้ม ที่จะแสวงหาอำนาจอยู่เสมอ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2525: 58) ด้วยความเชื่อที่ว่าหากตนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นสังคมจะให้การยอมรับ ผู้คนจะให้ความเคารพนับถือ และสามารถควบคุมหรือสั่งการในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้น จึงทำให้อาชีพ ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ฯลฯ เป็นที่นิยมอยู่เสมอในสังคมไทย ด้วยความเชื่อที่ว่าตำแหน่งนั้นจะนำมาซึ่งอำนาจ ค่านิยมดังกล่าวยังปรากฏอยู่ตลอดมาภายใต้บริบทของสังคมแบบเกษตร และ ในระบบข้าราชการของไทย (สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ, 2522: 16; สุพัตรา สุภาพ, 2518: 12)

หากพิจารณาถึงที่มาของค่านิยมอำนาจนิยมของคนไทย จะพบว่า ค่านิยมนี้เป็นผลมาจากพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่ในอดีตสังคมไทยมีลักษณะของสังคมเกษตร จึงมีการยึดถือเรื่องของระบบศักดินา คนส่วนใหญ่ของสังคมที่เป็นไพร่ต้องทำการสังกัดเจ้าขุนมูลนายเพื่อให้ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งมีข้อแลกเปลี่ยนที่สำคัญคือไพร่จะต้องรับใช้นาย อ่อนน้อมและยอมจำนนต่ออำนาจ ของต้นสังกัดอยู่ตลอด (Coleman อ้างถึงใน มนูญ ศิริวรรณ, 2519: 40) ประกอบกับความเชื่อในเรื่องของกรรมเก่า ชนชั้นไพร่จึงยอมรับโดยดีว่าการที่ตนต้องเกิดมาลำบากในชาตินี้เป็นผลมาจากการทำกรรมดีหรือทำบุญมาน้อยกว่า คนที่เป็นเจ้าขุน มูลนายจึงจำเป็นต้องรับใช้เจ้านายเพื่อรับใช้กรรมและเพื่อเป็นการทำบุญทำกุศลเพื่อชาติหน้าตนจะได้มีชีวิตที่ดีขึ้น (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2536: 49) แม้เวลาจะมีการเปลี่ยนแปลงไป ฐานความเชื่อเรื่องอำนาจนิยมของคนไทยนั้นยังคงอยู่ได้ อาจเป็นด้วยเพราะลักษณะทางสังคมไทยเอง ที่เป็นสังคมแบบปริมาตร (Prismatic Society) คือเป็น สังคมที่มีส่วนผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบเก่า (ที่เป็นวัฒนธรรมแบบเกษตร คนส่วนใหญ่ของสังคมยังเป็นคนที่ทำอาชีพ เกษตรกรรม ได้รับการศึกษาน้อย จึงเน้น การยึดถืออำนาจ จากตำแหน่ง เรื่องของกรรมแต่ชาติก่อน) และวัฒนธรรมแบบใหม่ (ที่เป็นวัฒนธรรมแบบอุตสาหกรรมที่มีเพียงคนส่วนน้อย ส่วนใหญ่มีการศึกษา เครื่องครัด ส่วนใหญ่เชื่อในเรื่องของความสามารถ) ที่หน้าที่ยังร่วมกัน โดยวัฒนธรรมเก่าสามารถดำรงสถานะ (Status quo) ได้ดีและเข้มแข็งกว่าวัฒนธรรมใหม่ (Riggs, 1961: 87) จึงเป็นสาเหตุให้เราสามารถพบค่านิยมแบบในอำนาจนิยมได้ทุกส่วนของสังคมไทย

กล่าวโดยสรุปแล้วนั้น ค่านิยมแบบอำนาจนิยมที่ปรากฏในการการทำงานของคนไทยสามารถแยกได้เป็นสองมิติคือ หนึ่ง การที่บุคคลมีค่านิยมเชื่อว่าอำนาจแท้จริงแล้วนั้นเกิดจากตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคคลนั้นพยายามแสวงหาอำนาจ (ตำแหน่ง) โดยคาดหวังอำนาจที่ได้มาจากตำแหน่งนั้น จะสามารถควบคุมสั่งการ ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ตามคำสั่ง สอง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะยอมรับอำนาจ พร้อมเชื่อฟังคำสั่ง และปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องฟังเหตุผลหรือ ความชอบธรรมในคำสั่งนั้น

2.3.7 ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก

คนไทยนิยมที่จะแสวงหาความสนุกให้แก่ชีวิตด้วยความสนุกสนานอย่างเต็มที่ และเชื่อว่าการทำงานหนักและเต็มที่ตลอดเวลาถือเป็นความทุกข์หรือ เคราะห์กรรมที่เกิดขึ้นจากอดีตชาติ ทำให้คนไทยพยายามหาทางหลีกเลี่ยงไปจากความทุกข์ยากลำบากทั้งปวง ซึ่งแนวคิดนี้ก็เป็นผลสำคัญมาจากคำสอนทางพุทธศาสนาที่แฝงด้วย ปรัชญาแบบ "Fatalism" ซึ่งมีความหมายถึง การยอมรับรู้ว่าในชีวิตนี้จะต้องตายแน่นอนเพราะเป็นธรรมชาติ เป็นอนิจจัง เมื่อเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงธรรมชาติได้ก็ต้องแสวงหาความสุขก่อนตายให้เต็มที่ (สนิท สมัยการ, หิตยา สุวรรณชฎ และเฉลียว บุรีภักดิ์., 2523: 39; ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง, 2515: 35; Phillips, 1965:

144) การหาความสนุกสนาน ความรื่นเริง บันเทิงต่าง ๆ จึงเป็นเสมือน “กำไร” ของชีวิตของคนไทย สำหรับค่านิยมการทำงานที่เน้นในเรื่องการรักสนุก นั้นมีผู้แสดงความคิดเห็นไว้หลายลักษณะ Embree (1969: 12) ได้กล่าวว่า คนไทยเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ความดี เป็นผลกรรมที่เราได้ทำไว้จากชาติปางก่อนเพราะงานเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความพยายามและแรงกาย คนไทยส่วนใหญ่จึงปรารถนาที่จะไม่ทำงานเลยหรือ อยากร่างกายที่สบายที่สุด ความเชื่อดังกล่าว เห็นได้จากการที่คนไทยมักขึ้นชมคนรวย หรือ คนที่ไม่ต้องทำงานว่าเป็นคนมีบุญและอยากเป็นเช่นนั้นด้วย ส่งผลให้คนไทยมักจะให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความสนุกสนานในการทำงาน แนวคิดเช่นนี้แตกต่างไปจากชาติอื่น เช่น คนในประเทศญี่ปุ่นยอมรับว่าการทำงานเป็นคุณความดี (Virtue) (คนที่ได้ทำงานเป็นบุคคลที่มีความสามารถ) ด้วยเหตุนี้คนญี่ปุ่นจึงมีความขยันทำงาน ไม่เลือกงาน ในขณะที่เดียวกันยังพบว่า คนไทยยังมีความรู้สึกว่าการสนุกนั้นควรจะต้องได้รับการส่งเสริมมากกว่าจะควบคุม แม้จะในเวลาทำงานก็ตาม หากสามารถทำงานไปด้วยพร้อมกับสามารถหาความสนุกไปด้วยเป็นเรื่องที่สมควรทำเป็นอย่างยิ่ง (Moore, 1974: 8) ตั้งสิ่งที่ปรากฏ ในการทำงานของคนไทย คนไทยมักจะสอดแทรกความสนุกในกิจกรรม การทำงานต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น การลงแขกเกี่ยวข้าวของชาวนาในอดีตก็จะพบเรื่องขบ การเดินกำรำเคียว การร้องเพลงเกี่ยวข้าว จะเป็นกิจกรรมที่ควบคู่กันไปเสมอ แม้กระทั่งในงานศพ (เฉพาะในชนบท) ก็จะมีการจัดมหรสพอย่างมากมาย ทั้งลิเก ภาพยนตร์ ลำตัด ฯลฯ ดังคำกล่าวที่ว่าคนไทยมีลักษณะ “งานทำเป็นเล่น แต่เล่นกลับทำเป็นงาน” (Work at Play and Play at Work) (Mole, 1978: 99; สุพัตรา สุภาพ, 2518: 152; อานนท์ อาภาภิรม, 2525: 20; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 12) ความคิด ความเชื่อในลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้คนไทยขาดความจริงจังในการทำงาน ไม่มีความรักในการทำงาน และไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้หนักเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น หรือ เพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นเลย (Boonsanong Punyodayan, 1969: 100) ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Phillips (1965: 154) ที่พบ คนไทยส่วนใหญ่ที่มีความเห็นว่าการละเล่นกับงานสามารถรวมอยู่หน่วยเดียวได้ ซึ่งแตกต่างจากชาวตะวันตกที่เห็นว่าการทำงานกับการละเล่นควรแยกออกจากกัน เพราะงานเป็นเรื่องของความจริงจัง คนไทยจึงไม่ได้คาดหวังความสำเร็จที่เกิดจากงานเท่าใดนัก มองว่างานก็คือ กิจกรรมที่เป็นส่วนสร้างความสนุกอีกรูปแบบหนึ่งของชีวิต (Sharp and Rapaport, 1966: 33-34 อ้างถึงในไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524: 49-50)

ลักษณะของค่านิยมสนุกในงานของคนไทยที่แสดงออกอีกเรื่องหนึ่งก็คือ การพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และต่อเนื่องตลอดเวลา (สนิทสมักรการ, 2522: 42-43; Ayal, 1978: 546; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2535: 30) คนไทยอาจหยุดทำงานนั้นเมื่อไหร่ก็ได้ หากงานนั้นไม่ทำให้เกิดความพอใจหรือสนุกสนาน ดังตัวอย่าง ในเรื่องของ การทำงานของข้าราชการไทย ในการปฏิบัติหน้าที่ในโครงการต่าง ๆ ที่พบว่า ข้าราชการจะกระตือรือร้น รับผิดชอบปฏิบัติงานต่องานโครงการต่าง ๆ เพียงระยะแรก (กำลังรู้สึกสนุก)

เท่านั้น หากปรากฏว่างานนั้นมีแนวโน้มที่จะต้องมีภาระความรับผิดชอบสูงขึ้น หรือไม่มีกรอบระยะเวลาที่แน่นอนในการสิ้นสุดโครงการ ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบของข้าราชการก็จะน้อยลง จนเป็นผลให้รัฐบาลต้องยกเลิกโครงการในที่สุด (Moore, 1974: 185) เป็นต้น

สำหรับ เรื่องค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกของคนไทยนั้น เราอาจสรุปได้ว่า ค่านิยมนี้จะแสดงออกในลักษณะของ การที่คนไทยมีความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับงาน ว่า งาน หรือการทำงานเป็นสิ่งเลวร้าย (เป็นกรรม) ที่บุคคลต้องเผชิญ ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากการกระทำในอดีต (อดีตชาติ) บุคคลที่ไม่ต้องทำงาน หรือ ทำงานโดยไม่ต้องใช้แรงกาย ทำงานแบบสบาย ๆ (อยู่บนกองเงินกองทอง) เป็นบุคคลที่มีบุญ หรือวาสนา (ที่สร้างมาแต่อดีตชาติ) คนไทยจึงมีลักษณะที่ไม่ชอบการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบที่สูง และพยายามสร้างความสนุก ร่วมกับการทำงาน เพื่อเป็นกำไรให้กับชีวิตของตน

2.3.8 ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง

คำว่า การดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) คงจะเป็นคำที่คุ้นหูสำหรับคนในสังคมไทย ด้วยเหตุที่ว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท (ลิขิต อีร์เวคิน, 2548: 85) ที่ปลูกฝังเรื่องของหลักความเชื่อ เรื่องความเป็นอนิจจังของโลกมนุษย์ ทุกสิ่งย่อมมีเกิดและดับสลายไป กรรมและผลบุญย่อมเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง (Mole, 1978: 78) ดังนั้นการใช้ชีวิตให้มีความสุข ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ คือ ดำเนินชีวิตไม่ตั้งหรือหย่อนจนเกินไป (ความอยากทำให้เกิดกิเลส) ต้องดำเนินชีวิตอย่างทางสายกลาง และสันโดษจึงจะเกิดความสุข ความเชื่อดังกล่าวได้ปลูกฝังอย่างยาวนานจนก่อให้เกิดค่านิยมแบบทางสายกลางที่เป็นเอกลักษณ์ที่พบในคนไทย ดังสิ่งที่แสดงออก ในเรื่องของ การที่คนไทยส่วนใหญ่มักจะยึดหลักการดำรงชีวิตแบบสันโดษพอใจในสิ่งที่ตนเองมี ไม่ทะเยอทะยาน ไม่เห็นด้วยกับการกระทำที่เป็นแบบสุดขั้ว สุดขีด เป็นต้น (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, 2512: 37; เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2534: 15) ในขณะเดียวกันค่านิยมในเรื่องของทางสายกลางก็ได้เข้าไปมีอิทธิพลต่อเรื่องของการทำงานอย่างมากมายเช่นกัน ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง(2512: 36-39) มองว่าด้วยลักษณะค่านิยมแบบทางสายกลาง ความสันโดษของคนไทย ทำให้ คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ชอบการแข่งขัน ขาดแรงจูงใจในการทำงานหนัก เพื่อทำให้ตำแหน่งสูงขึ้น การประสบความสำเร็จในการทำงานว่าไม่ใช่สิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตหรือก่อให้เกิดความสุขได้ ความสุขเป็นเรื่องภายในใจ (Boonsanong Punyodyana, 1969: 100) คนที่อยากประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมจะต้องเผชิญกับความยากลำบากทั้งทางกายและใจ ฉะนั้น แม้จะเป็นงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงหากต้องแลกกับการทำงานอย่างหนัก และต่อเนื้องคนไทยก็มักจะไม่เลือกทำงานนั้น (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 157-158; Phillips, 1965: 56) การแสดงออกค่านิยมนี้ของคนไทยจะเป็นไปในลักษณะของ การเฉื่อยชา ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ไม่กระตือรือร้นในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

สถานะ สภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองและองค์กรให้มีการพัฒนา เป็นผลให้องค์การส่วนใหญ่ของไทยค่อนข้างที่ประสบปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาที่ล่าช้า โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรภาครัฐ

กล่าวโดยสรุปนั้น เราจะพบว่า ค่านิยมการในทำงานของคนไทยจะแสดงออกในลักษณะของการที่บุคคลให้ความสำคัญกับเรื่อง ความสันโดษ ความรู้จักพอใจในการทำงานสถานะงานที่บุคคลมีอยู่ การไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อองค์กรทั้งทางบวกทำให้ไม่เกิดสภาวะของการแข่งขันในการทำงาน (ช่วยลดความเครียดในการทำงานของบุคคล) ส่วนทางลบนั้นการมีค่านิยมเช่นนี้อาจส่งผลให้องค์การประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทยทั้งหมดนั้นเราอาจสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปวรรณกรรมแนวคิดที่กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานของคนไทยในด้านต่างๆ

ค่านิยมในการทำงาน	แนวคิด	นักวิชาการ/นักคิด
1. ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป	1.1 การเชื่อว่าบุคคลที่มีการศึกษาในระดับสูงจะปฏิบัติงานได้ดี	ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506) อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515) สุพัตรา สุภาพ (2518) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525) ประเสริฐ แยมกลินฟูง (2512) ทัศนีย์ ทองสว่าง (2537) Suntaree Komin (1990)
	1.2 การเชื่อว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะปฏิบัติงานได้ดี	ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535) Gannon (2004)
	1.3 การเชื่อว่าผู้มีประสบการณ์ในงานมากกว่าจะสามารถทำงานได้ดี	ทิตยา สุวรรณะชฎ (2527)
2. ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว	2.1 การทำงานที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ต่างตอบแทน (ความกตัญญู)	Potter (1977) ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506) อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515) ทิตยา สุวรรณะชฎ (2527) Juree Vichit-Vadakarn (1989)
	2.2 การทำงานที่เน้นความสัมพันธ์พรรคพวก เพื่อนฝูง เครือญาติ	Phillips (1965) สุพัตรา สุภาพ (2518) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535) เอกวิทย์ ณ ถลาง(2535) Jacobs (1971) Mole (1978) Mulder (1977) Suntaree Komin (1990) สุนทรী โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522)
3. ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล(รักอิสระ)	3.1 การชอบงานที่มีอิสระในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง (เน้นด้านจิตใจ)	ประเสริฐ แยมกลินฟูง (2512) อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515) สุพัตรา สุภาพ(2518) สนิท สมัครการ(2523) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525) อานนท์ อากาภิรม (2525) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535) Suntaree Komin (1990) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535) Kraiyudt (1975) Embree (1950) Ayal (1978) Phillips (1965) Mole (1978) Moore (1974) Fieg (1989) Gannon (2004)
4. ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ	5.1 การทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ	สนิท สมัครการ (2519) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525) อานนท์ อากา-ภิรม (2527) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2535) Ayal (1978) Phillips (1965) Mole (1978)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	แนวคิด	นักวิชาการ/นักคิด
5. ค่านิยมการทำงานแบบ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	4.1 การพยายามรักษาสัมพันธภาพที่ดีใน การทำงาน	Embree (1969) Phillips (1965) Suntaree Komin (1990) เอกวิทย์ ณ ถลาง(2535) สนิท สมัครการ (2523) ทิตยา สุวรรณะชญ (2527) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2545)
6. ค่านิยมการทำงาน แบบอำนาจนิยม	6.1 การเชื่อว่าอำนาจในการทำงานเกิดจาก ตำแหน่งงาน	สุพัตรา สุภาพ (2518) ประเสริฐ แยมกิ้นฟุง(2512) Scott (1976) Gannon (2004) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2545) Hank (1972)
	6.2 การยอมปฏิบัติตามอาจหรือคำสั่งโดย ไม่มีเหตุผล	Mole (1978) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535) Potter (1977) Phillips(1965) Riggs(1961)
7. ค่านิยมการทำงาน แบบรักสนุก	7.1 การมองว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่ดี การพยายามสร้างความสนุกควบคู่กับการ ทำงาน	ประเสริฐ แยมกิ้นฟุง (2512) สุพัตรา สุภาพ (2518) สนิท สมัครการ (2523) อานนท์ อากาศิรม (2525) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535) Embree (1969) Boonsanong Punyodayana (1969) Suntree Komin (1990) Phillips (1965) Fieg (1989)
	7.2 การไม่ชอบงานหนัก หรือไม่ชอบงาน ที่ต้องรับผิดชอบระยะยาว	Ayal, 1969: 546; วิรัช วิรัชนิการารณ (2535) Moore (1974) Fieg(1989)
8. ค่านิยมการทำงาน แบบทางสายกลาง	8.1 การทำงานที่มุ่งเน้นเรื่อง ความพอใจ ในสิ่งที่ตนมี ความสันโดษในงาน	ประเสริฐ แยมกิ้นฟุง (2512) อุดลย์ วิเชียรเจริญ (2515) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2520) อานนท์ อากาศิรม (2525) สนิท สมัครการ (2523) ลิขิต ธีระเวคิน (2548) Ayal (1978) Wit (1968) Boonsanong Punyodayana (1969) Phillips (1965) Hanks (1972) Moore (1974) Mole (1978) Mulder (1979)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย

จากการศึกษา ทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย จากงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่าค่อนข้างที่จะพบที่มีความหลากหลายในการศึกษาเป็นอย่างมาก ตั้งแต่ในแง่ของการศึกษา ประชากร ตัวอย่าง ฯลฯ แต่เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดในการศึกษาแบ่งแยกรูปแบบค่านิยม การวิเคราะห์ผลงานวิจัยเหล่านั้น กลับพบว่าข้อค้นพบส่วนใหญ่ของงานวิจัยที่มีร่วมกันคือ การที่คนไทยส่วนใหญ่จะมีค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน เป็น 8 ด้านได้แก่ ค่านิยมแบบถือฐานานุกรม ค่านิยมแบบถือสัมพันธส่วนตัว ค่านิยมแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมแบบอำนาจนิยม ค่านิยมแบบรักสนุก และ ค่านิยมแบบทางสายกลางที่มุ่งเน้นสันโดษ โดยมีรายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม

อุทัย บุญประเสริฐ (2516: 74- 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองให้ความสำคัญกับค่านิยมแบบอาวุโส ถือฐานานุกรม ทั้งในเรื่องของประสบการณ์ในงาน อายุ ในเรื่องการให้ความสำคัญกับพื้นฐานด้านศึกษา ในระดับสูงมาก

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2543: 1-35) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ โดยศึกษาจากองค์กรและผู้บริหารชาวไทยที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 20 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า หนึ่งในแปดลักษณะเด่นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย คือเรื่องของการยึดถือในเรื่องการถือฐานานุกรม การเน้นเรื่องเคารพระบบอาวุโสในองค์การโดยทุกองค์กรของไทยถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เราจะพบระบบดังกล่าวแทบทุกองค์กรของไทย

นวลจันทร์ ศรีประเสริฐภาพ (2545: 28-45) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการวัฒนธรรมการทำงานในบริษัทข้ามชาติประเทศญี่ปุ่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ของ 2 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบไทยและญี่ปุ่นมีความเหมือนกันในด้านการถือฐานานุกรม ให้ความสำคัญเคารพผู้อาวุโส เป็นหลัก

2.4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

สุนทร โคมิน และสนิท สมัครการ (2522: 56-113) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมของคนไทย โดยใช้แนวคิดค่านิยมของโรคีส (Rokeach, 1973) ทำการศึกษาโดยเก็บตัวอย่างจากคนไทยจำนวน 2,469 คนทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่า คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมวิถีปฏิบัติในเรื่องของการเน้นเรื่องของความกตัญญู การถือเรื่องพวกพ้องในลำดับต้น ๆ (ลำดับที่ 4) ของค่านิยมทั้งหมด 23 ค่านิยม

ผดุง ขาวสำอางค์ (2524: 50-66) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความแตกต่างทางค่านิยมของชาวนาในเขตท้องที่และนอกท้องที่โครงการชลประทานห้วยหลวง อำเภอเมือง จ.อุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ชาวนาทั้งในและนอกเขตชลประทานนั้นต่างให้ความสำคัญกับค่านิยมวิถีปฏิบัติเรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัว (เรื่องการเน้นการพึ่งพาอาศัย การเน้นเรื่องความกตัญญูรู้คุณ) เป็นค่านิยม 2 อันดับแรก

นืออน กลิ่นรัตน์ (2526: 1-30) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมของอาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ในระบบค่านิยมของอาจารย์นั้น ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมเรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัว หรือเรื่องสัมพันธภาพถูกจัดให้เป็นค่านิยมที่มีความสำคัญในระดับสูง ในส่วนของนักศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ก็ยังมีระบบค่านิยมที่เน้นเรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัวบุคคลมากเช่นกัน

วิไล จิระพรพาณิชย์ (2545: 23-52) ได้ศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย และชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมที่พนักงานชาวไทยมีสูงกว่าและมีความแตกต่างจากพนักงานชาวอเมริกัน คือเรื่องของ ค่านิยมของการถือสัมพันธส่วนตัว การให้การอุปถัมภ์เกื้อกูลกับพี่น้อง

เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2548: 36-40) ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบพฤติกรรม อันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับกลาง ชาวไทยในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ค่านิยมเรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัว การรักษา การถือผลประโยชน์ของพวกพ้อง เป็น หนึ่งในค่านิยมที่มีความเป็นไปได้สูงมากที่จะเป็นค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับกลางชาวไทยอีกทั้งยังพบว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานส่วนใหญ่แล้วเป็นผลมาจากค่านิยมแบบยึดถือพวกพ้อง กลุ่มและสังคมเป็นส่วนใหญ่ (เป็นลำดับแรก)

วิชาญ รังสิวรรธนะ (2546: 120-122) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเทศบาล จ.ราชบุรี โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พนักงานเทศบาลจำนวน 18 คน ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงสถิติ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลยังมีวัฒนธรรมองค์การแบบที่มุ่งเน้นเรื่องพวกพ้องการถือสัมพันธส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

สมภาพ ขุนทอง (2548: 150-155) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการครู ศึกษาเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคสตุล จังหวัดสตุล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการครูยังเน้นในเรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัวเป็นหลัก โดยยังมีความเชื่อที่ว่า การที่จะทำงานสำเร็จหรือก้าวหน้าต้องเข้าหาผู้ใหญ่

2.4.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล

สุนทร โคมิน และสนธิ สมัครการ (2522: 56-113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมไทย พร้อมทั้งได้ทำการศึกษาค่านิยมของคนไทยร่วมกันไป โดยได้ทำการแบ่งค่านิยมเป็นสองประเภทคือ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ และค่านิยมจุดหมายปลายทาง ผลการวิจัยปรากฏว่า ในส่วนค่านิยมที่เป็นวิถีปฏิบัตินั้นคนไทยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องของค่านิยม ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งก็สอดคล้องกับค่านิยมจุดหมายปลายทางที่พบว่าคนไทยส่วนใหญ่จะเลือกค่านิยมที่มุ่งเรื่องของชีวิตส่วนบุคคล แทบทั้งสิ้น

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 103-179) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย โดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ควบคู่กับการเก็บแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับสูง คือ ต้องการงานที่มีความเป็นอิสระไม่ต้องถูกควบคุม มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานแบบเดี่ยวมากกว่าสมรรถภาพในการทำงานกลุ่ม

นีออน กลิ่นรัตน์ (2526: 1-30) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมของอาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่าระบบค่านิยมของทั้งอาจารย์และนักศึกษานั้นมีลักษณะของค่านิยมที่เน้นในเรื่องของความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับที่สูงกว่าค่านิยมเรื่องอื่น (ทั้งค่านิยมวิถีปฏิบัติ และค่านิยมจุดหมายปลายทาง)

อรดา ศุภทรัพย์ (2536: 123-128) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและลูกจ้างธุรกิจเอกชน ผลปรากฏว่า ภาพรวมของวัฒนธรรมค่านิยมในการทำงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน คือ มีลักษณะค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ต้องการงานที่มีความอิสระ และสามารถตัดสินใจได้เองด้วย

วิชาญ ริงสิวรรณนะ (2546: 120-122) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเทศบาล จ.ราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งเน้นเรื่องปัจเจกบุคคลทางด้านความคิด ยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก แต่กลับมีความชอบที่จะทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับผู้อื่น

Norlan, E. M (1973: 119-153) ศึกษาเรื่องค่านิยมจุดหมายปลายทางหลังการจบการศึกษาของชาวต่างชาติ กรณีศึกษานักเรียนไทยในมหาวิทยาลัยยูท่าห์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาไทยที่ผ่านการศึกษามากกว่าประเทศอื่น มีลักษณะให้ความสำคัญกับค่านิยมในเรื่องของความเป็นปัจเจกชน (ปัจเจกบุคคล) และเล็งผลปฏิบัติมากกว่านักศึกษาชาติอื่น

Phongpan Yuprasert (1976: 134) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาที่เข้าศึกษาใหม่ชาวไทยกับชาวอเมริกัน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาไทยจะมีลักษณะค่านิยมแบบปัจเจกบุคคล เน้นในเรื่องความอิสระทางใจ ในการทำงาน มักเลือกทำงานตามสิ่งตนเองปรารถนาเป็นหลัก

Hofstede, G (1984: 65-210) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมค่านิยมที่เกี่ยวกับงานใน 40 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คนในประเทศไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับงานด้าน ความเป็นปัจเจกชนในระดับต่ำ คือ คนไทยจะไม่ค่อยยกย่องที่แสดงออก โดยส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ของกลุ่มมากกว่า ความสำเร็จของคนคนเดียว

2.4.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบเชิงผลปฏิบัติ

สุนทรี โคมิน และสนิท สมัครการ (2522: 56-113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เครื่องมือและการวัดระบบค่านิยมคนไทย ผลจากการศึกษาปรากฏว่า คนไทยให้ความสำคัญ ค่านิยมแบบจุดหมายปลายทาง ที่เน้นในเรื่องของกลุ่มค่านิยมที่มุ่งเพื่อชีวิตส่วนตัว หรือส่วนบุคคล (ค่านิยมความสุขในครอบครัว ค่านิยมความสำเร็จในชีวิต ค่านิยมความภูมิใจในตัวเอง) มากกว่ากลุ่มค่านิยมที่เน้นในเรื่องของสังคมโดยรวม (Social-Centered) ซึ่งสะท้อนให้เห็นคนไทยส่วนใหญ่ยังมุ่งในเรื่องของผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ทั้งนี้การเลือกหรือไม่เลือกกระทำการใด นั้นมักจะเลือกพิจารณาที่เกิดกับตนเองเสมอ

วริยา ศิวะศรียานนท์ และทวีวัฒน์ ปุณฺทริกววัฒน์ (2523: 3) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกลักษณะของคนไทยในสายตาชาวตะวันตก สมัยอยุธยา- 2475 โดยทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า คนไทยในทัศนะของชาวต่างชาติมีลักษณะปฏิบัตินิยมสูงมากโดยเห็นได้จาก พฤติกรรมเรื่องของการคำนึงเรื่องผลประโยชน์เฉพาะหน้าของตนเอง การเอาตัวรอดในเรื่องต่างๆได้แก่ เป็นต้น

นืออน กลิ่นรัตน์ (2526: 1-30) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ค่านิยมและระบบค่านิยมของอาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า ทั้งในส่วนขอระบบค่านิยมของอาจารย์และนักศึกษานั้น ค่านิยมที่นักศึกษาและอาจารย์เลือกใน 3 อันดับแรกแล้วแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนบุคคลทั้งสิ้น เช่นเรื่องของ ค่านิยมความสุขในครอบครัว ค่านิยมความสำเร็จในชีวิต ค่านิยมความภูมิใจในตัวเอง เป็นต้น

ยศ สันตสมบัติ (2527: 16- 21) ได้ศึกษาถึงโครงสร้างบุคลิกภาพของคนกลุ่มต่างๆในสังคมไทย ผลจากการสำรวจพบว่า หนึ่งในลักษณะบุคลิกภาพที่โดดเด่นของคนไทยก็คือ เรื่องของการรู้จักปรับตัว เปลี่ยนแปลงอารมณ์ ความคิดและเหตุผลให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดีเมื่อเผชิญกับเรื่องที่เป็นประโยชน์หรืออันตรายต่อตนเอง

เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2548: 36- 40) ได้ทำการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับกลางชาวไทยในเขต กรุงเทพฯพบว่าพนักงานระดับกลางมีพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมเรื่องของการมุ่งผลประโยชน์ เน้นทำสิ่งประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน อยู่ในระดับสองพฤติกรรมทั้งหมดสิบสองพฤติกรรม

Norlan, E. M (1973: 119-153) ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมจุดหมายปลายทางหลังจบการศึกษาของชาวต่างชาติของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยท่าห์ ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาไทยที่ผ่านการจบการศึกษาจากต่างประเทศนั้นจะมีลักษณะค่านิยม แบบมุ่งเน้นเรื่องของเล็งผลปฏิบัติมุ่งความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง มากกว่านักศึกษาในชาติอื่น

2.4.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ยศ สันตสมบัติ (2527: 16-21) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงสร้างบุคลิกภาพของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมไทย : การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า คนไทยมีลักษณะบุคลิกภาพ แบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มักจะเก็บความรู้สึกไม่พอใจไว้ภายในไม่แสดงออกมาภายนอก เพราะเป็นการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้อื่น ต้องการให้ความสัมพันธ์ราบรื่น และในขณะที่เดียวกันก็ยังคำนึงถึงการหน้าตาศักดิ์ศรีภาพพจน์ของตนเป็นอย่างมากด้วย

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2543: 1-35) ทำการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ปรากฏว่า ลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยก็คือคนไทยมักจะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยวิธีประนีประนอม ไม่กล้าเผชิญหน้ากับเรื่องขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นโดยตรงมักจะมีวิธีการแบบวิธีไม่เป็นทางการในการแก้ไขความขัดแย้งในระบอบอยู่เสมอแทบทุกองค์การ

Phongpan Yuprasert (1976: 134) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาที่เข้าศึกษาใหม่ชาวไทยกับชาวอเมริกัน พบว่าในเรื่องค่านิยมของการทำงานของนักศึกษาไทยนั้น นักศึกษาไทยมีแนวโน้มที่จะคำนึงถึงเรื่องจิตใจ ความราบรื่นของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่านักศึกษาอเมริกาจึงทำให้นักศึกษาไทยมีลักษณะพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ไม่แสดงออกตามความคิดของตนเองเพราะเกรงว่าจะไปขัดแย้งกับผู้อื่นซึ่งต่างจากนักศึกษาชาวอเมริกันที่มีลักษณะกล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้งมากกว่า

Hofstede, G. (1984: 65-210) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานในลักษณะเปรียบเทียบกับคนในประเทศต่าง ๆ 40 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่า คนไทยมีค่านิยมด้านการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และความไม่แน่นอนทางสังคม อยู่ในระดับกลาง ๆ เมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานและคนประเทศอื่น ๆ

Soipetch Resanond (2002: 111-119) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานและค่านิยมวัฒนธรรม : ศึกษาข้ามวัฒนธรรมระหว่างผู้จัดการชาวญี่ปุ่นและผู้จัดการชาวไทยในบริษัท

ข้ามชาติในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการชาวไทยมีลักษณะ ของวัฒนธรรมการ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การเน้นเรื่องความประนีประนอมในงาน สูงกว่าผู้จัดการชาวญี่ปุ่น

2.4.1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

เทพฤทธิ์ วิษณุศิริ (2548: 36- 40) ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบพฤติกรรมอัน เนื่องมาจากการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขต กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมเรื่อง ของการแสวงหาอำนาจ อำนาจนิยม เป็นค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับกลาง ค่อนข้างมาก

ประภัสร์ เมธีพงศ์ชัย (2541: 74- 76) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมอำนาจนิยมของชน ชั้นกลางในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะของวัฒนธรรม อำนาจนิยมค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่โน้มเอียงไปทางวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตย แต่จากการ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไปยังพบว่า ในเรื่องของการทำงานการปฏิสัมพันธ์ยังมีลักษณะของทั้งสอง วัฒนธรรมแฝงกันอยู่

สำราญ แสนยศ (2543: 75-84) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมไทยที่ส่งผล กระทบต่อการบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน เขตพระนคร กรุงเทพฯ ผลปรากฏว่า ข้าราชการพนักงานในองค์กรได้รับผลกระทบจากวัฒนธรรมอำนาจนิยม ขององค์กรค่อนข้างสูงโดยเฉพาะข้าราชการที่อยู่ในระดับสูงและระดับกลาง

วิชัย รูปชาติ และ สังคม คุณคนณากรสกุล (2544: 35-75) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมค่านิยมไทยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมที่เป็น ปัญหาต่อข้าราชการและควรได้รับการแก้ไขในลำดับแรกคือ ค่านิยมแบบอำนาจนิยม พบว่ามีการ ใช้ระบบอำนาจนิยมในระบบการทำงานแทบทุกส่วน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหารระดับกลางในองค์กรยังมีลักษณะการใช้อำนาจนิยมสูงกว่าผู้บริหารระดับล่างอีกด้วย

Hofstede, G. (1984: 65-210) ได้ทำการวิจัยในเชิงข้ามวัฒนธรรมเกี่ยวกับ ค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในลักษณะเปรียบเทียบกับคนในประเทศต่าง ๆ 40 ประเทศ พบว่าคนไทยมี ลักษณะของการยอมรับเรื่องอำนาจนิยม (Power Distance) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือคนไทยมี ลักษณะของการยอมรับปฏิบัติตามอำนาจอย่างไม่มีข้อโต้แย้งทั้งในการทำงานและลักษณะเชิงสังคม เปรียบเทียบกับคนประเทศอื่น

2.4.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

สุนทรী โคมิน และสนิท สมัครการ (2522: 56-113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เครื่องมือและการวัดระบบค่านิยมคนไทย ผลการศึกษาพบว่าจากการเปิดโอกาสให้เลือกรายการ ค่านิยม เรื่องของ ความสนุกสนานในงาน อยู่ในลำดับท้าย ๆ ของระบบค่านิยมไทยทั้งหมด

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 103-179) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า คนไทยมีความเชื่อว่าการทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ การทำงานที่เคร่งเครียด รับผิดชอบ ตลอดเวลาไม่เหมาะสมกับการทำงานของคนไทย

ยศ สันตสมบัติ (2527: 16- 21) ได้ศึกษาถึงโครงสร้างบุคลิกภาพของคนกลุ่มต่างๆ ในสังคมไทย ผลจากการสำรวจพบว่า พฤติกรรมที่โดดเด่นอีกหนึ่งพฤติกรรมของคนไทยคือ ลักษณะของการเป็นบุคคลที่ชอบออกสังคม ชอบการพบปะพูดคุยกับคนอื่น มีลักษณะของการรักสนุกทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต ชอบความสะอาดสบาย ไม่ชอบผูกติดกับพันธะทางสังคมหรือองค์กร

อรดา ศุภทรัพย์ (2536: 123-128) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย โดยได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานภาครัฐมีความเชื่อ ทศนะ พฤติกรรม ในเรื่องการทำงานไม่แตกต่างกัน คือทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อ และค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก โดยส่วนใหญ่มองว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่ดี การทำงานกับความสุขสามารถทำร่วมกันได้ ไม่ชอบงานที่มีลักษณะที่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เพราะกลัวความยุ่งยากที่จะเกิดขึ้น

2.4.1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

สุนทร โคมิน และสนิท สมัครการ (2522: 56-113) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบค่านิยมของคนไทย พร้อมทั้งได้ทำการค้นหาค่านิยมของคนไทย ผลการศึกษาพบว่า คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ ค่านิยมเรื่องความทะเยอทะยาน การทำงานหนักเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายชีวิต ในอันดับท้ายสุดของค่านิยมทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าคนไทยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องการดำเนินชีวิตและการมีค่านิยมแบบทางสายกลาง ยกเว้นในกลุ่มของคนไทยเชื้อสายจีน และกลุ่มนักธุรกิจที่ยัง มีค่านิยมความทะเยอทะยานในลำดับที่สูง (ค่านิยมทางสายกลางต่ำ)

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523: 93- 95) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมกับความคาดหวังของเยาวชนไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า เยาวชนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในเรื่องของทางสายกลาง ความสันโดษ มัธยัสถ์ ค่อนข้างต่ำ ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครอบครั้ว และเรื่องวัตถุเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย

ชื่อผู้วิจัย	เรื่อง	ค่านิยม/ ค่านิยมในการทำงาน							
		ฐานานุกรม	สัมพันธ ส่วนตัว	ปัจเจก บุคคล	เสถียร ปฏิบัติ	หลีกเลี่ยง ความ ขัดแย้ง	อำนาจ นิยม	รักสนุก	ทาง สาย กลาง
อุทัย บุญประเสริฐ	ค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่า ราชการจังหวัดและรองผู้ว่า ราชการจังหวัด	✓							
นิสดารักษ์ เวชยานนท์ นวลจันทร์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ ไทย ๆ	✓				✓			
ศรีประเสริฐภาพ สุรพล โพพิศ	การจัดการวัฒนธรรมการทำงาน ในบริษัทข้ามชาติประเทศญี่ปุ่น การเปรียบเทียบค่านิยมทางสังคม ของนักศึกษาไทยพุทธและ นักศึกษาไทยอิสลามที่ศึกษาอยู่ใน วิทยาลัยครูยะลา	✓	✓						
สุนทรี โคมิน และ สนิท สัมครการ ผดุง ชาวสำอางค์	ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด การศึกษาความแตกต่างทาง ค่านิยมของชาวนาในท้องที่ โครงการ และนอกเขตนั้นที่ โครงการชลประทานห้วยหลวง อำเภอเมือง จ.อุดรธานี		✓	✓	✓			x	✓
น้ออน กลิ่นรัตน์	ค่านิยมและระบบค่านิยมของ อาจารย์และนักศึกษาใน มหาวิทยาลัย		✓	✓		✓			
วิไล จระพรพาณิชย์	ค่านิยมในการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ชาวไทย และชาวอเมริกันใน ประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัท ในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี		✓						

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	เรื่อง	ค่านิยม/ ค่านิยมในการทำงาน						
		ฐานานุกรม	สัมพันธ์ส่วนตัว	ปัจเจกบุคคล	สิ่งแวดล้อมปฏิบัติ	หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	อำนาจนิยม	รักสนุก
สำราญ แสนยศ	วัฒนธรรมไทยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในองค์กร ภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงาน เขตพระนคร กรุงเทพฯ						✓	
วิชัย รูปขำดี และ สังคม คุณคณากรสกุล	วัฒนธรรมค่านิยมไทยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ภาครัฐ						✓	
ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	ค่านิยมกับความคาดหวังของ เยาวชนไทย							✗

- หมายเหตุ: ✓ = มีค่านิยม ค่านิยมการทำงานในระดับสูง ในลำดับแรก ๆ
✗ = มีค่านิยม ค่านิยมการทำงานเรื่องดังกล่าวในระดับต่ำ หรือค่อนข้างน้อย
☒ = มีค่านิยม ค่านิยมการทำงานเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงาน

ในอดีตมีการศึกษาเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อค่านิยม ค่านิยมการทำงานค่อนข้างน้อย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ก็มักจะมีจุดเน้นที่พยายามค้นหาค่านิยมที่ปรากฏในสังคมและในงาน เป็นหลัก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการค้นหาในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมอาจมีความยุ่งยากซับซ้อนในการกำหนดตัวแปรและการใช้สถิติในการวิเคราะห์ การศึกษาในเรื่องปัจจัยจึงไม่เป็นที่นิยมในการศึกษาวิจัยทางสังคมวิทยาเชิงปริมาณ แต่กลับพบมากในงานประเภทของการวิจัยเชิงคุณภาพ และทางจิตวิทยาสังคม ซึ่งสามารถหาหลักฐานในเชิงคุณภาพ และทฤษฎีทางจิตวิทยาอธิบายได้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะของการศึกษานำร่อง ในเชิงสหวิทยาการ (Inter-discipline pilot project studies) ข้อค้นพบต่าง ๆ จึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดทั้งในเชิงการบริหาร งานวิจัยนี้มุ่งที่จะการศึกษาปัจจัยภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานของตัวสมาชิกสถานิติบัญญัติด้วย จากการศึกษางานทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับงานวิจัย เรื่อง ค่านิยม

ค่านิยมในการทำงาน ปรากฏว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งประเด็นการค้นหาคำนิยามความสัมพันธ์ในเรื่อง ปัจจัยภูมิหลังของบุคคลต่อค่านิยมในการทำงานเสียเกือบทั้งหมด (ทั้งในเรื่องของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อาชีพ ตำแหน่งในองค์การ รายได้ ฯลฯ) แต่ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากร (สมาชิกสมาชิกรัฐบาลแห่งชาติ) มีลักษณะค่อนข้างจะมีปัจจัยส่วนบุคคล ใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการสำรวจเบื้องต้นก็พบว่ามีเพียงปัจจัยในเรื่องของ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เท่านั้นที่มีลักษณะค่อนข้างกระจาย และมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้การ วิจัยครั้งนี้จึงเลือกศึกษาปัจจัยภูมิหลังของ สมาชิกฯเพียง 3 ตัวแปรนี้เป็นหลัก (ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้) ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยข้างต้น ได้ดังนี้

2.4.2.1 ระดับการศึกษา

ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนี้ ได้แก่งานวิจัยของ สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522: 56-89) ที่ทำการศึกษาคำนิยามและระบบค่านิยมของคนไทย : เครื่องมือในการสำรวจวัด โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากคนไทยที่มีลักษณะแตกต่างกันจำนวน 2,469 คน ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยเรื่องระดับ การศึกษาพบว่าผู้มีการศึกษาแตกต่างกันมีค่านิยม (ด้านวิถีปฏิบัติ) ที่แตกต่างกัน ในหลายด้าน ทั้งนี้พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะให้ลำดับความสำคัญเรื่องของ ค่านิยมในกลุ่มที่เกี่ยวกับการถือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว เรื่องความกตัญญู การรักษาน้ำใจ การพึ่งพาอาศัย น้อยกว่าผู้ที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นต่อไปว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่ำนั้นจะมีลักษณะ ค่านิยมในกลุ่มความเป็นปัจเจกนิยม (เรื่องความรับผิดชอบ การเป็นตัวของตัวเอง เรื่องการนิยม ในการศึกษา ความคิดสร้างสรรค์) ค่อนข้างต่ำกว่าผู้มีการศึกษาสูงด้วยเช่นกัน และงานวิจัย ของ ประภัสร์ เมธีพงษ์ชัย (2541: 74- 76) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมอำนาจนิยมของชนชั้น กลางในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่านั้นจะมี ลักษณะวัฒนธรรมอำนาจนิยมสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าเช่นกัน

2.4.2.2 อาชีพ

อาชีพก็เป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญและก็มีการศึกษาอยู่อย่างสม่ำเสมอตัวแปรนี้ จะมีความสัมพันธ์กับค่านิยมหรือไม่ในลักษณะใด ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่ที่ ทำการศึกษาจะพบว่า อาชีพเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลให้บุคคลในสังคม ในองค์การมีค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่าเนื่องจากในแต่ละอาชีพมีลักษณะของกระบวนการ เรียนรู้ที่แตกต่างกัน การเรียนรู้จากลักษณะงานองค์การ การปลูกฝังจากหัวหน้างานผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมเพื่อนฝูง ที่ต้องเผชิญอย่างสม่ำเสมอย่อมก่อให้เกิดบุคคลในแต่ละอาชีพนั้นมีค่านิยมที่ แตกต่างกันไป (งานเป็นส่วนหนึ่งของการขัดเกลาและสร้างค่านิยมทางสังคมและค่านิยมในการ ทำงาน) ผลการวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับการกำหนดตัวแปรนี้ ได้แก่ งานวิจัยของ สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการ

สำรวจวัด ในปี 2522 ที่พบว่า อาชีพเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างแต่ละค่านิยม เช่น จากผลการวิจัยพบว่า คนที่มีอาชีพข้าราชการมีลักษณะค่านิยมแบบถือสัมพันธส่วนตัว การรักษาไมตรีจิต มากกว่า อาชีพอื่น ๆ เช่น พ่อค้า นักศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์การรัฐบาลกับพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ของ พัชรา เกาตระกูล (2543: 36-58) ที่พบว่า ข้าราชการ พนักงานของรัฐ กับ พนักงานในบริษัทเอกชนมีค่านิยมในการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาที่ขัดแย้งกันอยู่ด้วยเช่นกัน เช่น การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย: ที่ทำการศึกษาศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการกับลูกจ้างเอกชน ของ อรดา ศุภทรัพย์ (2536: 123-128) ที่พบว่า ข้าราชการกับลูกจ้างเอกชนมีวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเลย มีลักษณะค่านิยมวัฒนธรรมการทำงานใกล้เคียงกันทั้งในเรื่องของ การเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่ไม่ดี การรักสนุกในงาน การมีค่านิยมแบบปัจเจกบุคคล เป็นต้น

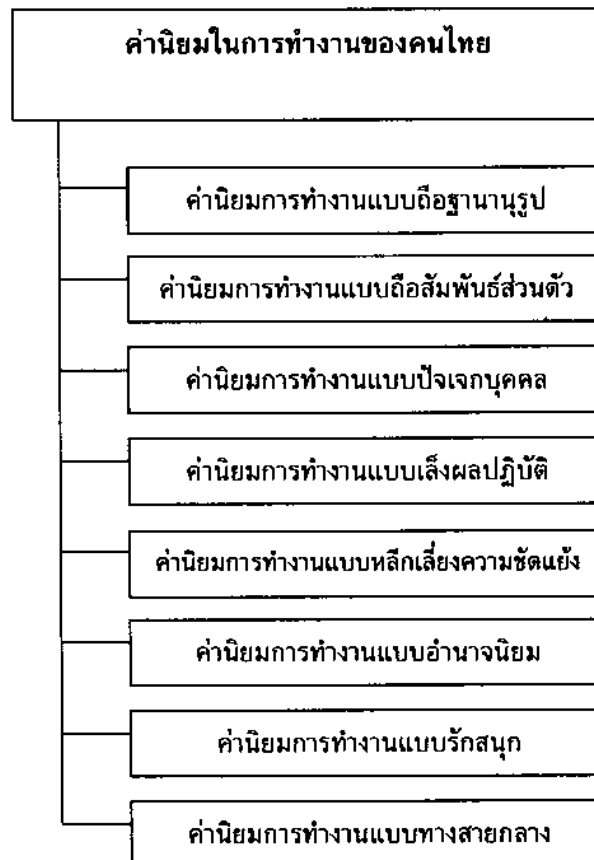
2.4.2.3 รายได้

สำหรับเรื่องรายได้นั้นงานวิจัยทางด้านค่านิยมหลายงานพบว่ารายได้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย เช่น งานวิจัยของ ปิ่นสุวรรณ เตสยานนท์ (2526:36-45) เรื่อง ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่พบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับความคิดรวบยอดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ พัชรา เกาตระกูล (2543: 36-58) ที่ได้ทำการศึกษาศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมการทำงานระหว่างพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รายได้ของทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประภัสร์ เมธีพงศ์ชัย (2541: 74- 76) ที่ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมอำนาจนิยมของชนชั้นกลางในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูงจะมีค่านิยมอำนาจนิยมต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

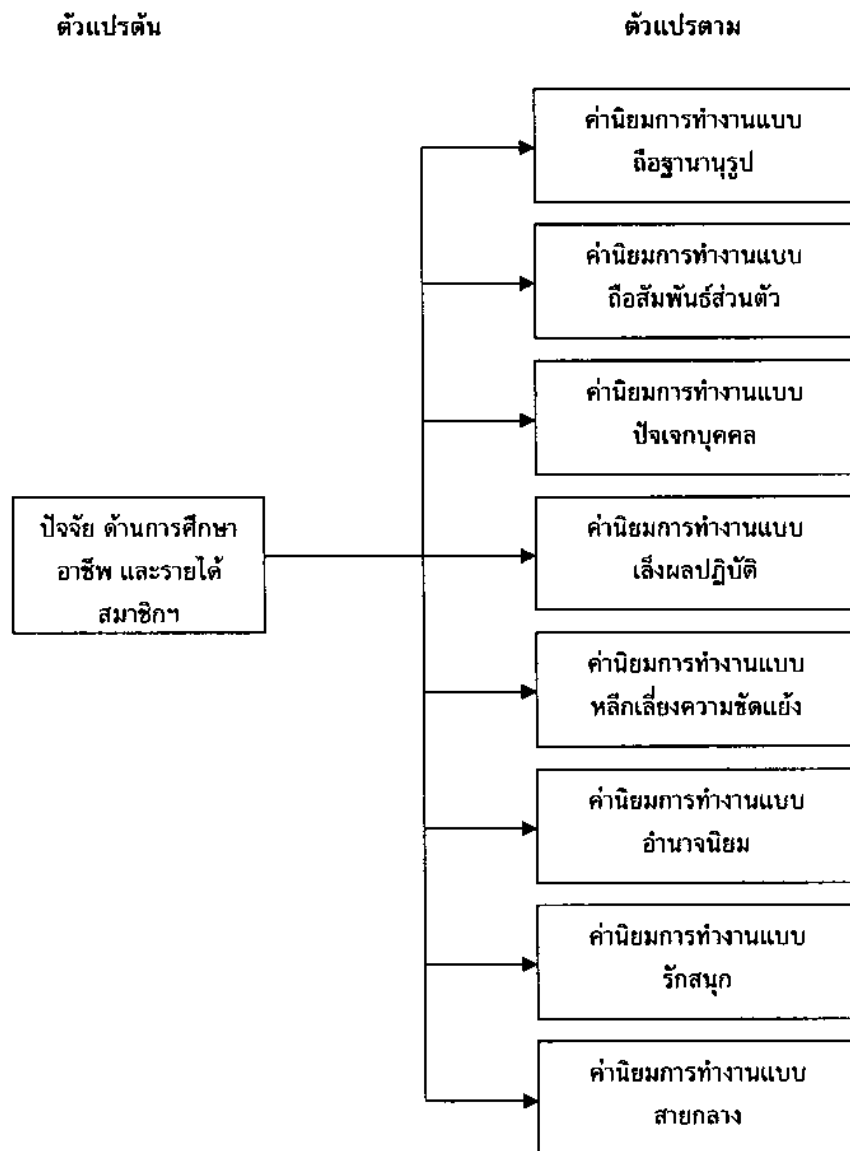
จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง ค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ของนักวิชาการทั้งชาวไทยและ ชาวต่างประเทศ ตลอดจนผลงานวิจัยข้างต้นดังกล่าวเมื่อนำมา บูรณาการร่วมกันจนสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบในการวิจัยได้ 2 ส่วน ดังนี้คือ

2.5.1 เป็นส่วนของ ทักษะ มุมมองของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีต่อเรื่องค่านิยม ในการทำงานของคนไทยภาพรวม สามารถกำหนดกรอบได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในส่วนของทักษะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีต่อค่านิยมในการทำงานของคนไทย

2.5.2 เป็นส่วนของการวัดค่านิยมในการทำงาน และหาปัจจัยภูมิหลังที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยส่วนของค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

2.6 สมมติฐานในการวิจัย

2.6.1 สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานที่แตกต่างกัน

1. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป แตกต่างกัน
2. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว แตกต่างกัน
3. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน
4. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ แตกต่างกัน
5. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แตกต่างกัน
6. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม แตกต่างกัน
7. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก แตกต่างกัน
8. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีปัจจัยภูมิหลังอันได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ที่แตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง แตกต่างกัน