

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการศึกษาในบทนี้ เป็นการพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทยผ่านในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเอง ซึ่งใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกัน

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทยเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษา จากสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวนทั้งหมด 235 คน แล้วส่งให้กลุ่มดังกล่าวทำการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ มาจัดการลงรหัส ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ และ χ^2 - test ทั้งนี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวในรูปตาราง ส่วนในเชิงคุณภาพนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับค่านิยมการทำงาน แล้วทำการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับสมาชิกฯ ในแต่ละสาขาอาชีพ จำนวนทั้งหมด 7 คน และใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวในส่วนนี้ จะนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาความตามลำดับประเด็นคำถาม

4.1 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการ ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 3 ครั้ง ให้กับกลุ่มประชากร ที่เป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 235 ชุด (ไม่นับรวมกับบุคคลที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 7 ท่าน) โดยได้รับกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 119 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 50.63 โดยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าว จะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 119 ท่าน เป็นชายถึงร้อยละ 89.1 เป็นหญิงเพียง ร้อยละ 10.9 มีอายุเฉลี่ย 59 ปี อายุต่ำสุด 41 ปี

อายุสูงสุด 88 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ อยู่ในช่วง 56-60 ปี ร้อยละ 45.4 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง อายุ มากกว่า 60 ปี ร้อยละ 33.6 ส่วนในช่วงอายุ 51- 55 ปี และ 50 ปีลงมา มีเพียงร้อยละ 11.8 และ 9.2 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ สมาชิก มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 88.2 รองลงมา คือ เป็นโสด ร้อยละ 10.1 และ ม่าย/หย่าร้าง ร้อยละ 1.7 ศาสนา ที่นับถือส่วนใหญ่ นั้นเป็น ศาสนาพุทธ ถึงร้อยละ 89.1 มีศาสนาอื่น ๆ (คริสต์,อิสลาม) เพียงร้อยละ 10.9 ในด้าน การศึกษานั้น สมาชิกครึ่งหนึ่ง จบปริญญาโท ร้อยละ 50.4 รองลงมา จบปริญญาตรี ร้อยละ 34.5 และ จบปริญญาเอก ร้อยละ 15.1 สมาชิก ส่วนใหญ่นั้นอาศัยอยู่ในเขตเมือง หรือเขต เทศบาล ร้อยละ 82.4 อยู่นอกเขตเทศบาลเพียง ร้อยละ 17.6 อาชีพ ที่ทำเกือบครึ่งของ ประชากร เป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 46.2 รองลงมา อาชีพธุรกิจเอกชน ร้อยละ 24.4 อาชีพข้าราชการทหาร/ตำรวจ ร้อยละ 22.7 และ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 6.7 โดยมีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 66.4 รองลงมา มีตำแหน่งระดับบริหาร ร้อยละ 26.2 และ มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 8.4 มีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 34.4 ปี มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำสุด 13 ปี ประสบการณ์ทำงานสูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 30 ปี ลง มา คือ ร้อยละ 28.6 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 36-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 21.0 สำหรับเรื่องรายได้ต่อเดือนนั้นพบว่าสมาชิก มีรายได้โดยเฉลี่ย 151,954 บาทมีรายได้สูงสุด 1,000,000 บาท รายได้ต่ำสุดที่ 18,000 บาท ส่วนใหญ่นั้นมีรายได้ได้อยู่ในช่วง 60,001- 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือมีรายได้ได้อยู่ในช่วง 100,001-200,000 บาท และ 60,000 บาท หรือต่ำกว่า ร้อยละ 25.2 และ ร้อยละ 20.2 ตามลำดับ น้อยสุดคือสมาชิก ที่รายได้ได้อยู่ในช่วง 200,001ขึ้นไป ซึ่งมีเพียงร้อยละ 17.6 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	89.1
หญิง	13	10.9
รวม	119	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
50 ลงมา	11	9.2
51-55	14	11.8
56-60	54	45.4
มากกว่า 60	40	33.6
รวม	119	100.0
$\bar{X} = 59.6$ S.D = 7.28 Min = 41 ปี Max = 88 ปี		
สถานภาพ		
โสด	12	10.1
สมรส	105	88.2
หย่าร้าง/ม่าย	2	1.7
รวม	119	100.0
ศาสนา		
พุทธ	106	89.1
คริสต์	5	4.2
อิสลาม	8	6.7
รวม	119	100.0
การศึกษา		
ปริญญาตรี	41	34.5
ปริญญาโท	60	50.4
ปริญญาเอก	18	15.1
รวม	119	100.0
ภูมิลำเนา		
ในเขตเทศบาล/ในเขตเมือง	98	82.4
นอกเขตเทศบาล	21	17.6
รวม	119	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	55	46.2
ข้าราชการทหารและตำรวจ	22	22.7
ธุรกิจ/เอกชน	29	24.4
อื่นๆ	8	6.7
รวม	119	100.0
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติกร	10	8.4
บริหาร	30	26.2
ผู้บริหารระดับสูง	79	66.4
รวม	119	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
30 ลงมา	34	28.6
31-35	30	26.2
36-40	25	21.0
40 ขึ้นไป	25	21.0
รวม	114	96.8
$\bar{X} = 34.4$ S.D = 7.30 Min = 13 ปี Max = 58 ปี		
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
60,000 หรือต่ำกว่า	24	20.2
60,001-100,000	35	29.4
100,001-200,000	30	25.2
200,001 ขึ้นไป	21	17.6
รวม	110	92.4
$\bar{X} = 151,954$ บาท S.D = 148,576		
Min = 18,000 บาท Max = 1,000,000 บาท		

4.2 ค่านิยมการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และ ค่านิยมการทำงานที่สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติยึดถือในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ถามถึงค่านิยมในการทำงานของตัวสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเอง และ ค่านิยมในการทำงานของคนไทยโดยทั่วไปด้วย ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.2.1 ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก ลักษณะการที่บุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล มากกว่า ความสามารถที่มีหรือปรากฏในการทำงาน โดยยึดมั่นว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง ผู้มีวัยวุฒิสูง อันได้แก่ การมีอายุที่มากกว่า การมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้มากกว่าบุคคลที่ขาดองค์ประกอบในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่า

4.2.1.1 ค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูปของคนไทยในทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่าคนไทยยังมีความเชื่อว่าผู้มีการศึกษาสูงจะสามารถทำงานได้ดีกว่า ร้อยละ 75.6 รองลงมา ยังเห็นว่า คนไทยยังให้ความสำคัญในเรื่องของประสบการณ์ในงาน ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 71.4 และ ร้อยละ 57.1 ยังมี ทัศนะต่อคนไทยว่า คนไทยไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ ดังตารางที่ 4.2

จากคำถามโดยสรุป สมาชิกส่วนใหญ่ มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูปอยู่มากถึง ร้อยละ 64.7 มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.7 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 5 และ ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูปของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
คนไทยเชื่อว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง จะสามารถทำงานได้ดีกว่า	13.4	62.2	18.5	3.4	2.5	100.0 (119)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
คนไทยให้ความสำคัญในเรื่อง ประสบการณ์ในการทำงานเป็นลำดับ แรก ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	10.1	61.3	22.7	1.7	4.2	100.0 (119)
	71.4					
คนไทยยังเชื่อว่าการแสดงความ คิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่ ไม่เหมาะสม	5.9	51.3	32.8	8.4	1.7	100.0 (119)
	57.1					

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบ
ยึดถือฐานานุรูปของคนไทยโดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูปของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	77	64.7
ปานกลาง	33	27.7
น้อย	6	5.0
ไม่เลย	3	2.5
รวม	119	100.0

4.2.1.2 ค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูปของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานที่มีประสบการณ์ในงานที่สูงนั้น จะมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าถึง ร้อยละ 89.9 รองลงมา เชื่อว่าการสำเร็จการศึกษาระดับสูงนั้นจะทำให้ก้าวหน้าในงานได้ ร้อยละ 86.6 และ การทำงานจำเป็นต้องปรึกษาจากผู้ใหญ่ก่อน ร้อยละ 61.6 ส่วนในเรื่องของการแต่งตั้งให้บุคคลระดับสูงขององค์กร ควรมียุโรปประมาณ 50 ปีขึ้นไปนั้น สมาชิกฯ เห็นด้วยเพียง ร้อยละ 29.4 ดังตารางที่ 4.4

จากคำถามโดยสรุป สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เกินครึ่งยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป ในระดับมาก ถึงร้อยละ 58.0 ยึดถือในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.6

และยึดถือในระดับน้อย และไม่มีค่านิยมนี้เลย เพียงร้อยละ 5.0 และ 3.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูป ของสมาชิกสภานิติบัญญัติ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
เมื่อข้าพเจ้ามีประสบการณ์สูง จึงมี โอกาสได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า	31.9	58.0	6.7	0.8	2.5	100.0 (119)
	89.9					
การสำเร็จการศึกษาในระดับสูงทำ ให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าในงาน	32.8	53.8	10.9	0.8	1.7	100.0 (119)
	86.6					
ในการทำงาน หากท่านริเริ่มสิ่งใด ต้องปรึกษาหารือจากผู้อยู่มาก่อน	3.4	58.8	33.6	1.7	3.4	100.0 (119)
	61.4					
บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำงาน ในระดับสูงขององค์กรควรมีอายุ ประมาณ 50 ปีขึ้นไป	6.7	22.7	59.7	8.4	2.5	100.0 (119)
	29.4					

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูปของสมาชิกสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูป	จำนวน	ร้อยละ
มาก	69	58.0
ปานกลาง	40	33.6
น้อย	6	5.0
ไม่เลย	4	3.4
รวม	119	100.0

4.2.2 ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

ในการศึกษาคั้งนี้วัดจากลักษณะ แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสัมพันธต่างตอบแทนระหว่างตนเองกับบุคคลที่มีบุญคุณต่อกัน รวมไปถึงการให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับพวกพ้องเครือญาติ ที่มีความคุ้นเคย หรือรู้จักกัน ในการพิจารณาเข้าทำงานหรือ

มอบหมายงาน โดยเชื่อว่า การมีพรรคพวกเพื่อนฝูง คนรู้จักจำนวนมาก จะเป็นปัจจัยช่วยสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่า

4.2.2.1 ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของคนไทยในทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่าในการทำงานของคนไทยนั้นยังยึดหลักที่ว่า หากผู้ใดเป็นผู้มีพระคุณ จำเป็นต้องตอบแทนบุญคุณนั้น ร้อยละ 87.4 รองลงมา ยังเห็นว่า คนไทยนั้นยังมีความเชื่อว่า การประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นส่วนหนึ่งต้องมาจากการสนับสนุนของพวกพ้องอยู่ถึง ร้อยละ 84.9 และ สมาชิก ร้อยละ 79.8 ยังมีทัศนะต่อคนไทยว่า ในการทำงานของคนไทยนั้นยังให้มุ่งเน้นเรื่องของการทำความรู้จักใกล้ชิดกับผู้ใหญ่ ผู้บริหารอยู่ ดังตารางที่ 4.6

จากคำถามโดยสรุป สมาชิกส่วนใหญ่ มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมากถึง ร้อยละ 66.4 มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.4 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 3.4 และ ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	รวม
การทำงานของคนไทยมักยึดหลักที่ว่า หากผู้ใดเป็นผู้มีพระคุณ จำเป็นต้องตอบแทนบุญคุณนั้น	14.3	73.1	7.6	2.5	2.5	100.0 (119)
	87.4					
คนไทยเชื่อว่า การประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนหนึ่งต้องมาจากการสนับสนุนของพวกพ้อง	16.0	68.9	10.9	3.4	0.8	100.0 (119)
	84.9					
คนไทยเชื่อว่า การทำความรู้จักใกล้ชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้บริหารระดับสูงจำนวนมากจะส่งผลให้หน้าที่การงานก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว	16.8	63.0	13.4	5.0	1.7	100.0 (119)
	79.8					

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบ
ถือสัมพันธส่วนตัวของคนไทยโดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	79	66.4
ปานกลาง	35	29.4
น้อย	4	3.4
ไม่เลย	1	1.0
รวม	119	100.0

4.2.2.2 ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่มองว่าในการทำงานนั้น หากเป็นกรณีที่เป็นงานที่มีความสำคัญ ยังจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่ไว้วางใจมาทำงานร่วมกันอยู่ ถึงร้อยละ 95.5 ลำดับถัดมา สมาชิกฯ ยังเชื่อว่าการรู้จักกับคนมากมายในหลายสาขาอาชีพย่อมจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ร้อยละ 89.1 และ สมาชิกฯ ร้อยละ 70.6 ยังเห็นว่าหากได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใหญ่ จำเป็นต้องตอบแทนอยู่ ในประเด็นสุดท้าย แม้จะเป็นสัดส่วนที่น้อย ถ้าเทียบกับ 3 ประเด็นแรก แต่ สมาชิกฯ เกินกว่าครึ่ง ร้อยละ 65.5 ยังเชื่อว่าการที่บุคคลไม่มีพวกพ้อง ยังเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังตารางที่ 4.8

จากคำถามโดยสรุป พบว่าสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มากกว่าครึ่งยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว ในระดับมาก ถึงร้อยละ 55.5 ยึดถือในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.3 และยึดถือในระดับน้อย และไม่มีค่านิยมนี้เลย เพียงร้อยละ 2.5 และ 1.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของสมาชิกสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็น	ไม่เห็น	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
	อย่างยิ่ง		ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง	
ในการทำงานหากเป็นงานที่มีความสำคัญข้าพเจ้าต้องอาศัยบุคคลที่สามารถไว้วางใจได้มาทำงานร่วมกัน	30.3	64.7	5.0	-	-	100.0 (119)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
การรู้จักผู้คนมากมายในอาชีพของ ข้าพเจ้า ทำให้งานของข้าพเจ้าสำเร็จ ตามเป้าหมายได้	25.2	63.9	9.2	-	1.7	100.0 (119)
	89.1					
เมื่อได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ใหญ่ ข้าพเจ้าต้องตอบ แทน	11.8	58.8	21.8	2.5	5.0	100.0 (119)
	70.6					
การที่บุคคลธรรมดาไม่มีพรรคพวก เพื่อนพ้อง ยากที่จะสามารถประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	10.9	54.6	26.9	4.2	3.4	100.0 (119)
	65.5					

ตารางที่ 4.9 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของสมาชิกสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
มาก	66	55.5
ปานกลาง	48	40.3
น้อย	3	2.5
ไม่เลย	2	1.7
รวม	119	100.0

4.2.3 ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ)

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก แบบแผนการทำงานของที่บุคคลให้ความสำคัญกับความอิสระ
ทั้งในแง่ของการตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ไม่ชอบอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อื่น และไม่
ชอบบังคับจิตใจผู้อื่น โดยจะเน้นความเป็นตัวเองในการทำงาน รวมไปถึง การรักษาเกียรติยศ
และศักดิ์ศรี ของตนเองไม่ยอมให้ใครมาดูถูกตนเอง จากการวิจัยพบว่า

4.2.3.1 ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ของคนไทยในทัศนะสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะต่อคนไทยว่า คนไทยนั้นไม่ชอบการทำงานที่ต้องรักษากฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 80.6 รองลงมา ยังเห็นว่า คนไทยนั้นมีลักษณะที่ชอบลักษณะการทำงานที่สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ร้อยละ 71.4 และ สมาชิก ร้อยละ 70.6 ยังมีทัศนะต่อคนไทยว่า การทำงานยังเป็นสิ่งที่ยากสำหรับคนไทยอยู่ ดังตารางที่ 4.10

จากการถามคำถามโดยสรุป พบว่าสมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มีทัศนะต่อคนไทยว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกชนมากถึง ร้อยละ 47.1 มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.7 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 5.9 และ ร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10 ร้อยละของทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
คนไทยไม่ชอบการทำงานที่รักษา กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	10.9	69.7	16.8	1.7	0.8	100.0 (119)
	80.6					
คนไทยชอบทำงานที่สามารถเลือก วิธีการปฏิบัติและตัดสินใจได้เอง	5.0	66.4	18.5	3.4	6.7	100.0 (119)
	71.4					
การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่อง ยากลำบากสำหรับคนไทย	10.9	59.7	26.9	0.8	1.7	100.0 (119)
	70.6					

ตารางที่ 4.11 ร้อยละของทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของคนไทย โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	56	47.1
ปานกลาง	52	43.7
น้อย	7	5.9
ไม่เลย	4	3.4
รวม	119	100.0

4.2.3.2 ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.2 ชอบทำงานที่สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเสรี รองลงมา ในการทำงานนั้นๆ สมาชิกฯ จะแสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานเห็นว่ามีความเป็นตัวของตัวเองร้อยละ 79.8 ในทางตรงกันข้ามนั้น สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ กลับมองว่าในการทำงานจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนความเป็นตัวเองให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ และ ยังเชื่อมั่นในเรื่องของการทำงานเป็นทีมอยู่ ดังจะเห็นได้จาก คำถามที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าทำงานโดยใช้ความเป็นตัวเองของตัวเองสูงไม่ต้องปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้เหมาะกับงานที่ทำอยู่ และ ข้าพเจ้าพบว่าการทำงานเป็นทีมไม่สามารถทำงานร่วมกันได้นาน ที่มีผู้เห็นด้วยเพียง ร้อยละ 22.7 (ในจำนวนที่เท่ากัน) ดังตารางที่ 4.12

จากคำถามโดยสรุป เราพบว่า สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มากกว่าครึ่ง ยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ในระดับมาก ถึงร้อยละ 56.3 ยึดถือในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.0 และยึดถือในระดับน้อย เพียงร้อยละ 1.7 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.12 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเสรี	10.9	72.3	14.3	-	2.5	100.0 (119)
	83.2					
ท่านแสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง สูง	13.4	66.4	16.0	0.8	3.4	100.0 (119)
	79.8					
ข้าพเจ้าทำงานโดยใช้ความเป็นตัวเอง ตัวเองสูงไม่ต้องปรับเปลี่ยน บุคลิกภาพให้เหมาะกับงานที่ทำอยู่	-	22.7	68.9	7.6	0.8	100.0 (119)
	22.7					
ข้าพเจ้าพบว่าการทำงานเป็นทีมไม่ สามารถทำงานร่วมกันได้นาน	3.4	19.3	68.1	5.9	3.4	100.0 (119)
	22.7					

ตารางที่ 4.13 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
มาก	67	56.3
ปานกลาง	50	42.0
น้อย	2	1.7
รวม	119	100.0

4.2.4 ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก จะเลือกทำงานหรือปฏิบัติสิ่งที่ส่งผลดีกับตนเองเป็นอันดับแรก ทั้งนี้บุคคลจะไม่ค่อยคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลกระทบที่มีต่อสังคม และที่ทำงาน นอกจากสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง จากการวิจัยพบว่า

4.2.4.1 ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติของคนไทยในทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่าในการทำงานของคนไทยนั้นมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบที่เกิดกับตนมากกว่าที่จะสนใจในเรื่องผลประโยชน์ของสังคมหรือองค์การ ร้อยละ 69.7 และ การทำงานของคนไทยนั้นยังยึดหลักการแบบรัฐรักษาตัวรอดเป็นยอดดี ในจำนวนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 69.7 รองลงมา สมาชิกฯ ยังเห็นว่า คนไทยยังมีลักษณะที่พร้อมจะหลีกเลี่ยงกฎระเบียบในการทำงานเพื่อให้การทำงานง่ายขึ้นอยู่เสมอ ร้อยละ 58.8 ดังตารางที่ 4.14

จากการถามคำถามโดยสรุป สมาชิกฯ ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.8) มีทัศนะต่อคนไทยว่ายังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับมาก สมาชิกฯ ร้อยละ 39.5 มองว่าคนไทยยังมีค่านิยมนี้อยู่ในระดับปานกลาง และ สมาชิกฯ ร้อยละ 3.4 เชื่อว่าคนไทยมีค่านิยมนี้อยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลย ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.14 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบ
เล็งผลปฏิบัติของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
คนไทยมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคน มากกว่าที่จะสนใจในเรื่อง ผลประโยชน์ของสังคม หรือ องค์กร	15.1	54.6	19.3	5.0	5.9	100.0 (119)
	69.7					
การทำงานของคนไทย ยึดหลักการ แบบรัฐชาติตัวรอดเป็นยอดดี	13.4	56.3	24.4	2.5	3.4	100.0 (119)
	69.7					
การหลีกเลี่ยงกฎระเบียบในการ ทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ง่าย และ สะดวกขึ้นเป็นเรื่องยอมรับได้ สำหรับคนไทย	7.6	50.4	31.1	5.0	5.9	100.0 (119)
	58.0					

ตารางที่ 4.15 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบ
เล็งผลปฏิบัติของคนไทย โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	64	53.8
ปานกลาง	47	39.5
น้อย	4	3.4
ไม่เลย	4	3.4
รวม	119	100.0

4.2.4.2 ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ พร้อมทั้งจะปรับตัวเมื่อเห็นว่าการทำงานหรือกระทำความผิด
นั้นส่งผลดีต่อตนเอง ร้อยละ 87.4 รองลงมา เลือกทำงานที่ท้าทายเพื่อได้รับผลประโยชน์จากงาน
นั้น ร้อยละ 55.5 ส่วนในเรื่องของการเสียสละเพื่อส่วนรวม และ การหลีกเลี่ยงงานที่ไม่ก่อให้เกิด
ผลประโยชน์แก่ตนเอง เป็นสองลำดับสุดท้ายที่ สมาชิกฯ ให้ความเห็นว่า เห็นด้วย เห็นด้วยอย่าง

ยิ่ง เป็นจำนวนค่อนข้างน้อย คือ ร้อยละ 13.4 และ ร้อยละ 12.6 ตามลำดับ (ซึ่งจากตัวเลขสะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกยังมีความเชื่อเรื่องการทำงานเพื่อส่วนรวมอยู่) ดังตารางที่ 4.16

จากการถามคำถามโดยสรุปโดยสรุป พบว่า สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ หนึ่งยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ในระดับมาก ร้อยละ 51.3 ยึดถือในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.1 และยึดถือในระดับน้อย และไม่มีค่านิยมนี้เลย เพียงร้อยละ 6.7 และ 5.9 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
ในการปฏิบัติงาน ท่านพร้อมปรับตัว เมื่อเห็นว่าการกระทำนั้นส่งผลดีต่อ ท่าน	23.5	63.9	12.6	-	-	100.0 (119)
	87.4					
ข้าพเจ้าเลือกทำงานที่ยากและท้าทาย เพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานนั้น	7.6	47.9	37.0	0.8	6.7	100.0 (119)
	55.5					
การเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นสิ่งที่ทำ ได้ยาก	2.5	10.9	64.7	21.0	0.8	100.0 (119)
	13.4					
ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงงานที่ไม่เห็นว่า ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง	1.7	10.9	69.7	16.0	1.7	100.0 (119)
	12.6					

ตารางที่ 4.17 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
มาก	61	51.3
ปานกลาง	43	36.1
น้อย	8	6.7
ไม่เลย	7	5.9
รวม	119	100.0

4.2.5 ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ประนีประนอม แม้ว่าจะมีความขัดแย้งหรือความไม่พอใจอย่างรุนแรง ก็จะเก็บความขัดแย้งนั้นไว้ในใจไม่แสดงออกมา จากการวิจัยพบว่า

4.2.5.1 ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทยในทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่าในการทำงานของคนไทยนั้น หากมีการขัดแย้งทางความคิดขึ้น คนไทยไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ร้อยละ 84.9 รองลงมา ยังเห็นว่า คนไทยนั้นยังให้น้ำหนัก กับความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มากกว่าประสิทธิผลขององค์กร ร้อยละ 79.0 และ สมาชิก ร้อยละ 74.0 ยังมีทัศนะต่อคนไทยว่า หากเกิดความขัดแย้งขึ้นในการปฏิบัติงาน คนไทยมักจะแสดงออกโดยการนิ่งเฉย ดังตารางที่ 4.18

จากการถามคำถามโดยสรุปนั้น สมาชิก ร้อยละ 58.0 มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมาก ร้อยละ 37.8 มีค่านิยมนี้อยู่ในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 4.2 มีค่านิยมนี้อยู่ในระดับน้อย ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 ร้อยละของทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
ในการทำงาน หากมีข้อขัดแย้งทาง ความคิดเกิดขึ้น คนไทยไม่กล้า แสดงความคิดเห็นอย่าง ตรงไปตรงมา	16.0	68.9	14.3	-	0.8	100.0 (119)
	84.9					
คนไทยให้น้ำหนัก กับความสัมพันธ์ ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มากกว่า ประสิทธิผลขององค์กร	7.6	71.4	16.8	1.7	2.5	100.0 (119)
	79.0					
เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นใน การปฏิบัติงาน คนไทยมักจะนิ่งเฉย	10.1	63.9	17.6	3.4	5.0	100.0 (119)
	74.0					

ตารางที่ 4.19 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	69	58.0
ปานกลาง	45	37.8
น้อย	5	4.2
รวม	119	100.0

4.2.5.2 ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ในการทำงานนั้น สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับเรื่องสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 97.5 รองลงมา สมาชิกฯ มุ่งเน้นเรื่องของการใช้หลักความประนีประนอมในการแก้ปัญหา และ ไม่แสดงออกในเรื่องของความไม่พึงพอใจ ร้อยละ 91.6 และ ร้อยละ 54.7 ตามลำดับ ในทางกลับกัน พบว่าสมาชิกฯ ส่วนใหญ่กลับมีความเห็นว่าหากมีความขัดแย้งในการทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยง เพียงร้อยละ 36.1 ดังตารางที่ 4.20

จากการถามคำถามโดยสรุป สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ หนึ่งในห้า (ร้อยละ 22.7) ยังมีค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมาก สมาชิกฯ ร้อยละ 45.5 ยังยึดถือค่านิยมนี้ในระดับปานกลาง สมาชิกฯ ร้อยละ 22.7 ยึดถือในระดับน้อย และ สมาชิกฯ ไม่มีค่านิยมนี้เลย มีเพียงร้อยละ 9.2 ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็น	ไม่เห็น	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
	อย่างยิ่ง		ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง	
ท่านให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับเรื่อง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	35.3	62.2	1.7	-	0.8	100.0 (119)
	97.5					
ในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้ายึดหลักความประนีประนอมเพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้	22.7	68.9	6.7	-	1.7	100.0 (119)
	91.6					

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
ในการทำงานหากไม่พอใจกับเรื่องใดแล้วข้าพเจ้าจะไม่แสดงออก เพราะจะทำให้งานสะดุดลง	3.4	51.3	40.3	2.5	2.5	100.0 (119)
	54.7					
เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่านพยายามหาทางหลีกเลี่ยง	5.0	31.1	50.4	12.6	0.8	100.0 (119)
	36.1					

ตารางที่ 4.21 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	จำนวน	ร้อยละ
มาก	27	22.7
ปานกลาง	54	45.4
น้อย	22.7	22.7
ไม่เลย	11	9.2
รวม	119	100.0

4.2.6 ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก ลักษณะการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับอำนาจโดยเชื่อว่าอำนาจจะทำให้คนในองค์กรปฏิบัติตามในทุกเรื่อง บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งการควบคุมผู้อื่นในการทำงาน รวมไปถึง ลักษณะของ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อว่าอำนาจที่เกิดจากคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องที่ตนจะต้องยอมรับ และจำเป็นต้องปฏิบัติตามในทุกเรื่องเพราะมีสภาพบังคับด้วย จากการวิจัยพบว่า

4.2.6.1 ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมของคนไทยในทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่าคนไทยยังให้ความสำคัญกับการเชื่อฟังเคารพผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับแรกในการทำงาน ร้อยละ 82.3 รองลงมา ยังเห็นว่า คนไทยยังมองว่าการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม ร้อยละ 74.7 และ ร้อยละ 73.1

ยังมีทัศนคติต่อคนไทยว่า ถ้าดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ดังตารางที่ 4.22

จากคำถามโดยสรุปพบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ เกือบครึ่ง (ร้อยละ 49.6) มีทัศนคติว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมอยู่มาก มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.9 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 5 และ ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
การเชื่อฟังเคารพยกย่อง ผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งแรกในการ ทำงานที่คนไทยยึดถือ	8.4	73.9	13.4	1.7	2.5	100.0 (119)
	82.3					
ในการทำงานหาก มีบุคคลใด ไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา คนไทยถือว่าบุคคลนั้นปฏิบัติตนไม่ เหมาะสมในการทำงาน	9.2	65.5	20.2	2.5	2.5	100.0 (119)
	74.4					
คนไทยยังเชื่อว่า หากตนสามารถ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด	5.9	51.3	32.8	8.4	1.7	100.0 (119)
	57.1					

ตารางที่ 4.23 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของคนไทยโดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	59	49.6
ปานกลาง	51	42.9
น้อย	6	5.0
ไม่เลย	3	2.5
รวม	119	100.0

4.2.6.2 ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมของสมาชิกสหกรณ์บัญชีแห่งชาติ

สมาชิก ส่วนใหญ่ มองว่าการตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอำนาจของผู้บริหาร ผู้นำในองค์กรเท่านั้น ร้อยละ 61.4 รองลงมา สมาชิก คาดหวังว่าในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องเชื่อฟังคำสั่งในการทำงาน ร้อยละ 58.0 แต่ สมาชิก ร้อยละ 42.8 กลับมองว่าการมีอำนาจบังคับบัญชาแบบเบ็ดเสร็จเป็นสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นมากนักในการทำงาน (สังเกตจากคำตอบเห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมีเพียง ร้อยละ 42.8) ซึ่งสอดคล้องกับคำถามที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าพร้อมปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ที่มีสมาชิก เห็นด้วย เพียง ร้อยละ 29.5 ดังตารางที่ 4.24

จากคำถามโดยสรุปพบว่า สมาชิกสหกรณ์บัญชีแห่งชาติ ร้อยละ 41.2 ยังมี ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับมาก สมาชิก ร้อยละ 44.5 ยังยึดถือค่านิยมอำนาจนิยมในระดับปานกลาง สมาชิก ร้อยละ 5.9 ยึดถือในระดับน้อย และ สมาชิกไม่มีค่านิยมนี้เลย มีเพียงร้อยละ 7.6 ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของสมาชิกสหกรณ์บัญชีแห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
การตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอำนาจ ของผู้บริหารผู้นำในองค์กรเท่านั้น	10.1	51.3	37.0	0.8	0.8	100.0 (119)
	61.4					
ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องเชื่อฟัง คำสั่งของข้าพเจ้า	5.9	52.1	38.7	2.5	0.8	100.0 (119)
	58.0					
เมื่อข้าพเจ้ามีอำนาจบังคับบัญชาแบบ เบ็ดเสร็จย่อมสามารถทำให้งานสำเร็จ และเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ	5.0	37.8	47.1	7.6	2.5	100.0 (119)
	42.8					
ข้าพเจ้าพร้อมปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน โดยไม่มี ข้อโต้แย้ง	3.4	26.1	61.3	6.7	2.5	100.0 (119)
	29.5					

ตารางที่ 4.25 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม	จำนวน	ร้อยละ
มาก	49	41.2
ปานกลาง	53	44.5
น้อย	7	5.9
ไม่เลย	9	7.6
รวม	119	100.0

4.2.7 ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก แบบแผนการทำงานที่บุคคลพยายามแสวงหาความสุขและความสนุกสนานจากการทำงาน โดยเน้นการผ่อนคลาย และการเล่นสนุกสนานร่วมกับการทำงาน การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ในที่ทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งรวมไปถึงความเชื่อของบุคคลที่ว่าการทำงานหนักเต็มเวลาที่ตลอดเวลาถือว่าเป็นความทุกข์ด้วย จึงทำให้เกิด ลักษณะพฤติกรรมของการพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องอาศัยความอดทนอย่างต่อเนื่องยาวนาน อีกทั้งงานที่มีความซับซ้อน และยากในการที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่า

4.2.7.1 ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกของคนไทยในทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่าคนไทยไม่ชอบลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างยาวนานและต่อเนื่อง ร้อยละ 66.4 รองลงมา ร้อยละ 41.2 ยังเห็นว่า คนไทยยังมีความเชื่อว่า “บุคคลที่ต้องทำงานอย่างหนัก ต่อเนื่องและยาวนาน” เป็นคนมีกรรม และ คนไทยไม่เหมาะกับงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบ และอาศัยความพยายามอย่างสูง ดังตารางที่ 4.26

จากคำถามโดยสรุป พบว่า สมาชิกฯ มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 32.8 มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.5 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 14.3 และ ร้อยละ 8.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.26 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
คนไทยไม่ชอบ ลักษณะงานที่ต้อง รับผิดชอบอย่างยาวนานต่อเนื่อง	8.4	58.0	22.7	3.4	7.6	100.0 (119)
	66.4					
คนไทยเชื่อว่า “คนที่ทำงานอย่าง หนัก ต่อเนื่องและยาวนาน” เป็นคน มีกรรม	4.2	37.0	44.5	9.2	5.0	100.0 (119)
	41.2					
งานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบ อย่างต่อเนื่องและยาวนาน ต้องอาศัย ความพยายามอย่างสูงอยู่เสมอไม่ เหมาะกับคนไทย	7.6	36.6	44.5	10.1	4.2	100.0 (119)
	41.2					

ตารางที่ 4.27 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของคนไทยโดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	39	32.8
ปานกลาง	53	44.5
น้อย	17	14.3
ไม่เลย	10	8.4
รวม	119	100.0

4.2.7.2 ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ เห็นว่ากิจกรรมสร้างสรรค์ในหน่วยงานเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น ร้อยละ 89.1 รองลงมา สมาชิกฯ มองว่าการทำงานในแต่ละวันไม่ควรมีความเคร่งเครียดเกินไป เพราะทำให้บรรยากาศน่าเบื่อ ร้อยละ 78.1 ในทางกลับกัน มีสมาชิกฯ เพียงร้อยละ 11.8 และ ร้อยละ 9.3 เท่านั้น ที่คิดว่า คนที่ทำงานหนักตลอดเวลา ถือว่าเป็นคนมีกรรม และไม่ชอบงานที่มีภาระรับผิดชอบสูง ดังตารางที่ 4.28

จากคำถามโดยสรุป พบว่า สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร้อยละ 21.8 ยังมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับมาก สมาชิกฯ กว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.3) มีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับปานกลาง ทั้งนี้มีสมาชิกฯ เพียง ร้อยละ 17.6 และ ร้อยละ 4.2 เท่านั้น ที่ยึดถือในระดับการทำงานแบบรักสนุกระดับน้อย และ ไม่มีค่านิยมนี้เลย ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.28 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
กิจกรรมสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นเรื่อง ที่มีความจำเป็น	20.2	68.9	7.6	0.8	2.5	100.0 (119)
	89.1					
การทำงานในแต่ละวันไม่ควร เคร่งเครียดเกินไป เพราะทำให้ บรรยากาศน่าเบื่อ	19.3	58.8	18.5	3.4	-	100.0 (119)
	78.1					
คนที่ต้องทำงานหนักตลอดเวลา ถือว่า เป็นคนมีกรรม	-	11.8	68.9	17.6	1.7	100.0 (119)
	11.8					
ข้าพเจ้าไม่ชอบงานที่มีภาระรับผิดชอบ สูง	1.7	7.6	65.5	23.5	1.7	100.0 (119)
	9.3					

ตารางที่ 4.29 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก	จำนวน	ร้อยละ
มาก	26	21.8
ปานกลาง	67	56.3
น้อย	21	17.6
ไม่เลย	5	4.2
รวม	119	100.0

4.2.8 ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

ในการศึกษาครั้งนี้วัดจาก แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสันโดษ ความพอใจในตนเอง ทั้งในการทำงานและในการดำเนินชีวิต ทำให้บุคคลมีลักษณะของการทำงานที่ขาดความพยายามที่พัฒนางาน การปฏิบัติงาน หรือ การอยากขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะเน้นในเรื่องความพอใจในงานที่ตนเองทำเป็นหลัก จากการศึกษาพบว่า

4.2.8.1 ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทยในทัศนะสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะต่อคนไทยว่ายังยึดหลักในการทำงานแบบ “จงพอใจในสิ่งที่ตนมี พพอใจในสิ่งที่ตนทำ” ร้อยละ 61.4 ในทางตรงกันข้ามนั้น สมาชิกฯ กลับมีทัศนะเห็นด้วยเกี่ยวกับ คำกล่าวที่ว่า การแข่งขันในการทำงาน เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับคนไทย และ คนไทยเชื่อว่า บุคคลที่ดิ้นรน ปรับปรุงงาน พัฒนา ให้ดีขึ้นเป็นผู้ที่ไม่รู้จักพอ เพียง ร้อยละ 41.2 และ ร้อยละ 16.8 เท่านั้น (ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็น สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับคำถาม 2 ข้อ ข้างต้น คือ การที่สมาชิกฯ มองว่าคนไทยในปัจจุบันมีค่านิยมที่เน้นการแข่งขันมากขึ้นนั่นเอง) ดังตารางที่ 4.30

จากคำถามโดยสรุป พบว่า สมาชิกฯ มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 27.7 มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.9 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 15.1 และ ร้อยละ 9.2 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.30 ร้อยละของทัศนะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
จงพอใจในสิ่งที่ตนมี พพอใจในสิ่งที่ ตนทำ เป็นหลักสำคัญในการทำงาน ของคนไทย	3.4	58.0	28.6	3.4	6.7	100.0 (119)
	61.4					
การแข่งขันในการทำงาน เป็นสิ่งที่ไม่ เหมาะสมกับการทำงานของคนไทย	2.5	38.7	43.7	10.1	5.0	100.0 (119)
	41.2					
คนไทยเชื่อว่า บุคคลที่ดิ้นรน ปรับปรุงงาน พัฒนางาน เป็นผู้ ไม่รู้จักพอ	-	16.8	57.1	19.3	6.7	100.0 (119)
	16.8					

ตารางที่ 4.31 ร้อยละของทัศนคติสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทยโดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มาก	33	27.7
ปานกลาง	57	47.9
น้อย	18	15.1
ไม่เลย	11	9.2
รวม	119	100.0

4.2.8.2 ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลางของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มองว่าการทำงานหนักหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดทุกข์ ร้อยละ 61.3 รองลงมา สมาชิกฯ เชื่อว่าการดำรงตำแหน่งสูงชันนั้นไม่จำเป็นสำหรับชีวิต ร้อยละ 43.7 ในทางกลับกัน สมาชิกฯ ส่วนใหญ่กลับมีความเห็นในเชิงลบ กับคำกล่าวที่ว่า “เมื่อข้าพเจ้าทำงานตามที่ปรารถนาแล้ว ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องชวนขวยต่อไป” และ คนที่ตื่นรนพยายามแก้ไขสภาวะแวดล้อมในงานให้ดีขึ้นเป็นคนที่ไม่รู้จักพอ โดยเห็นด้วยเพียงร้อยละ 26.8 และ ร้อยละ 7.6 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.32

จากคำถามโดยสรุป สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร้อยละ 37.8 ยังมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางในระดับมาก มีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.7 และมีอยู่ในระดับน้อย และไม่มีเลยเพียง ร้อยละ 11.8 และ ร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.32 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ข้อความ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็น	ไม่เห็น	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
	อย่างยิ่ง	ด้วย	ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง	
การทำงานหนักเกินไปหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดทุกข์	8.4	52.9	33.6	1.7	3.4	100.0(119)
		61.3				
สำหรับตัวข้าพเจ้าแล้วการดำรงตำแหน่งที่สูงชันไม่จำเป็นสำหรับชีวิต	6.7	37.0	43.7	8.4	4.2	100.0(119)
		43.7				

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	รวม
เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานตามที่ปรารถนา แล้ว ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องชวนชวชวย ต่อไป	5.0	21.8	60.5	10.9	1.7	100.0(119)
	26.8					
คนที่ดิฉันพยายามแก้ไขสภาวะ แวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นคน ที่ไม่รู้จักพอ	1.7	5.9	73.1	16.8	2.5	100.0(119)
	7.6					

ตารางที่ 4.33 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของสมาชิกสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ โดยสรุป

ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง	จำนวน	ร้อยละ
มาก	45	37.8
ปานกลาง	58	48.7
น้อย	14	11.8
ไม่เลย	2	1.7
รวม	119	100.0

4.3 ข้อคิดเห็นของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อ ค่านิยมในการทำงานของ คนไทยที่โดดเด่น และค่านิยมในการทำงานที่ตนเองยึดถือในการทำงาน

ในส่วนนี้จะเป็นรวบรวมและพรรณนา ข้อคิดเห็น ทรรศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติจากข้อคำถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อในตอนท้ายของแบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้
สมาชิกสภานิติบัญญัติ แสดงทรรศนะโดยการเขียนค่านิยมในการทำงานของคนไทยที่โดดเด่น และ
ค่านิยมการทำงานที่ตนเองยึดถือในการปฏิบัติงาน มา 3 ลำดับโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ผลจากการวิเคราะห์และทำการรวบรวมของผู้วิจัย ปรากฏว่า

4.3.1 ค่านิยมการทำงานที่โดดเด่นของคนไทย

ค่านิยมการทำงานของคนไทย 3 อันดับแรก ที่สมาชิกสภานิติบัญญัติส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า
เป็นสิ่งที่คนไทยยึดถือในการทำงานอยู่เสมอคือ

4.3.1.1 ค่านิยมการทำงานแบบยึดถือพวกพ้องในการทำงาน คนไทยมีลักษณะที่เน้นพวกพ้อง และระบบเส้นสาย ในการทำงานอยู่ทุกระดับและทุกส่วนขององค์กร ลักษณะที่พบเห็น เริ่มตั้งแต่กระบวนการรับเข้าทำงาน เกณฑ์การพิจารณาก็มักจะมีการรับบุคคลที่รู้จัก หรือเป็นเครือญาติในการพิจารณาคัดเลือกเป็นอันดับแรก ในส่วนของการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก็มักจะยึดหลักความสัมพันธ์ พวกพ้อง พี่น้องร่วมสถาบัน ซึ่งมักจะอ้างว่า “งานสำคัญจะต้องให้คนไว้วางใจได้และใกล้ชิดมาทำเท่านั้น” ทำให้การทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ของคนไทยมักจะมีเรื่องของ การเอาใจนาย การพยายามใกล้ชิดผู้ใหญ่ และระบบต่างตอบแทนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งกลายเป็นปัญหาใหญ่ในสังคมไทย

4.3.1.2 ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ คือ คนไทยจะมีลักษณะมุ่งเน้นผลประโยชน์ของตัวเองเป็นสำคัญ ผลประโยชน์ส่วนตัวตนต้องมาก่อนผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม (มีลักษณะเห็นแก่ตัวสูง) ไม่คำนึงถึงระเบียบวินัยในการทำงาน ชอบงานที่มีค่าตอบแทนที่สูง ไม่ชอบงานที่ไม่มีผลตอบแทนหรือได้ผลตอบแทนน้อยแม้งานนั้นจะเป็นเพื่อสังคมก็ตาม ยึดตัวเองเป็นหลักสำคัญในการทำงาน ทำงานที่ตนเองชอบ ทำงานที่ตนเองคิดว่าดีเท่านั้น (ตามใจตัวเอง)

4.3.1.3 ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม คนไทยมีลักษณะของอำนาจนิยมเชิงรับสูง คือ มีลักษณะของการทำงานที่ทำตามคำสั่งได้ดี (ชอบทำตามคำสั่ง ไม่ชอบคิด เป็นผู้ตามที่ดี ไม่ใช่ผู้นำที่ดี) ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในงาน

4.3.2 ค่านิยมการทำงานของสมาชิกสมาชิกรัฐบัญญัติที่ยึดถือ

ค่านิยมการทำงาน 3 อันดับแรก ที่สมาชิกรัฐบัญญัติส่วนใหญ่ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน คือ

4.3.2.1 ค่านิยมการทำงานแบบมุ่งประสิทธิผลของงานอย่างจริงจัง สมาชิกส่วนใหญ่ ยึดถือหลักที่ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน และองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ในการทำงานต้องมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ในทุกส่วน (ต้องทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง และมีความอดทน) โดยจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส อยู่ตลอดเวลา

4.3.2.2 ค่านิยมการทำงานแบบรักอิสระ สมาชิกส่วนใหญ่ยึดถือหลักการทำงานแบบอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ ในแทบทุกเรื่อง ทุกมิติของการทำงาน แม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่มีกฎเกณฑ์ ควบคุมในการปฏิบัติมาก สมาชิกส่วนใหญ่ ก็พร้อมจะปรับตัวให้เป็นที่ไปตามกฎเกณฑ์นั้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นั้นจะต้องไม่ทำให้เขาสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองไป

4.3.2.3 ค่านิยมการทำงานแบบประสานความร่วมมือ สมาชิกส่วนใหญ่ยึดหลักการการทำงานแบบนักประสานสืบทอด มองว่า การประสานงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้ งานประสบความสำเร็จและลุล่วงอย่างรวดเร็ว เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมักจะใช้ การเจรจาและหลักความ ประนีประนอมเข้าแก้ไขเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่นเป็นไปด้วยดี หลักจำเป็นอีก ประการหนึ่งที่สมาชิกฯ ส่วนใหญ่มองว่าจะทำให้เกิดความประสานงานที่ดีนั้นก็คือ ในการทำงาน ในองค์กรหรือสังคมจะต้องมีน้ำใจ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้คุณค่า กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอ

4.3.3 ข้อสังเกตอื่นๆ

ในส่วนทัศนะของสมาชิกฯ ต่อค่านิยมการทำงานของคนไทยนั้นนอกจากค่านิยมการ ทำงาน 3 ลำดับข้างต้นแล้วนั้น ยังมีค่านิยมการทำงานที่ สมาชิกฯ มองว่าคนไทยยึดถือในการ ทำงานในลำดับต้นๆ ที่พอจะประมวลได้อยู่ 4-5 ค่านิยมคือ ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกสนาน (คนไทยมักมีลักษณะแบบ งานเป็นเล่น เล่นเป็นงาน “Play at Work, Work at Play”) ค่านิยมการ ทำงานแบบเข้าขาม เย็นขาม ไม่ชอบทำงานหนักและเสี่ยง ไม่ชอบงานที่ต้องแก้ปัญหา ชอบงาน สบายๆ เป็นต้น

ในส่วนของค่านิยมการทำงานที่สมาชิกฯ ยึดถือเองนั้นก็พบว่าถ้าลองพิจารณาและจำแนก ตามอาชีพของผู้ตอบจะพบว่า กลุ่มนักธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวนั้นจะให้ความสำคัญกับ ค่านิยมการทำงานแบบรักอิสระ รักความเสี่ยง และความมุ่งมั่นทุ่มเท ในลำดับต้นๆ ของค่านิยม การทำงานทั้งหมด ส่วนกลุ่มอาชีพในกลุ่มข้าราชการ/ทหาร/ตำรวจ จะให้ความสำคัญกับค่านิยม การทำงาน เรื่องของความประนีประนอม การเคารพ เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ เป็นลำดับต้นๆ นี่คือการแตกต่างกันที่เห็นอย่างชัดเจน

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยมการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยภูมิหลังที่คาดว่า น่าจะมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ได้แก่ ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม, ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว, ค่านิยม การทำงานแบบปัจเจกบุคคล, ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ, ค่านิยมการทำงานแบบ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง, ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม, ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก และ ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง) โดยตัวแปรอิสระที่จะนำวิเคราะห์ร่วมเพื่อหาความสัมพันธ์ กับค่านิยมในการทำงานคือ ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ อันประกอบด้วย ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ รวมทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยผู้วิจัยจะได้ทำการนำเสนอผลการ วิเคราะห์ ดังต่อไปนี้