

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 นี่คือการแตกต่างที่เห็นอย่างชัดเจน

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

4.4.1 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ คำนิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป

สมาชิก ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าน่าจะมีค่านิยมการทำงานถือฐานานุรูปมากกว่า ผลจากตารางที่ 4.34 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีการศึกษาาระดับปริญญาตรี ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูปมาก คิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนสมาชิกที่มีการศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาเอกยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูปในระดับมาก เพิ่มขึ้น ถึง ร้อยละ 58.7 และ ร้อยละ 66.7 ซึ่งจากการทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มี นัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป

สมาชิก ที่มีอาชีพทหาร/ตำรวจ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูปมากกว่าผู้มี อาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.34 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีอาชีพทหารและ ตำรวจ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูประดับมาก คิดเป็นถึงร้อยละ 77.8 ในขณะที่ สมาชิกที่มีอาชีพข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ สมาชิกที่มีอาชีพนักธุรกิจ ยึดถือ ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูปในระดับมากมีเพียง ร้อยละ 54.5 และ 48.6 ตามลำดับ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาชีพมีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป

รายได้ของสมาชิก ๆ น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป ผลจากตารางที่ 4.34 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีรายได้ ไม่เกิน 80,000 บาทนั้นยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูปมาก คิดเป็นถึง ร้อยละ 62.5 ในขณะที่สมาชิก ๆ ที่มีรายได้ ระหว่าง 80,001- 150,000 บาท และ 150,001 ขึ้นไป ยึดถือค่านิยมในการทำงาน แบบฐานานุรูปในระดับมากเพียงร้อยละ 61.0 และ 51.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูปจะลดลงตามการเพิ่มขึ้นของรายได้ ความแตกต่างนี้เมื่อ ทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่าไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมการ ทำงานแบบถือฐานานุรูป

ตารางที่ 4.34 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของ สมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป		รวม
	น้อย/ปานกลาง	มาก	
การศึกษา			
ปริญญาตรี	46.3	53.7	100.0 (41)
ปริญญาโท	41.3	58.3	100.0 (60)
ปริญญาเอก	33.3	66.7	100.0 (18)
รวม	42.0 (50)	58.0 (69)	100.0 (119)

$\chi^2 = 0.875, df = 2, p = 0.646$

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป		รวม
	น้อย/ปานกลาง	มาก	
อาชีพ			
ข้าราชการทหาร/ตำรวจ	22.2	77.8	100.0 (27)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	45.5	54.5	100.0 (55)
นักธุรกิจและอื่น ๆ	51.4	48.6	100.0 (37)
รวม	42.0 (50)	58.0 (69)	100.0 (119)
$\chi^2 = 6.052, df = 2, p = 0.05^*$			
รายได้			
ไม่เกิน 80,000 บาท	37.5	62.5	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	39.0	61.0	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	48.3	51.7	100.0 (29)
รวม	40.9 (45)	59.1 (65)	100.0 (110)
$\chi^2 = 0.904, df = 2, p = 0.636$			

4.4.2 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

สมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมากกว่าผู้มีการศึกษาต่ำกว่า ผลจากตารางที่ 4.35 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดย สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมาก คิดเป็นเพียงร้อยละ 38.1 ในขณะที่ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมากถึง ร้อยละ 55.0 และ ร้อยละ 63.4 ตามลำดับ จะเห็นว่าค่านิยมนี้จะลดลงตามระดับของการศึกษา ซึ่งจากการทดสอบด้วย $\chi^2 - test$ พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

สมาชิก ที่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมากกว่าผู้มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.35 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกที่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวระดับมาก คิดเป็นเพียง ร้อยละ 52.7 ในขณะที่ สมาชิกที่มีอาชีพนักธุรกิจ และ ข้าราชการทหารตำรวจ ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมากมีถึงร้อยละ 64.9 และ 52.7 ตามลำดับ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย $\chi^2 - test$ พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อาชีพไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

สมาชิก ที่มีรายได้น้อย น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมากกว่าสมาชิกที่มีรายได้มากกว่า ผลจากตารางที่ 4.35 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีรายได้ไม่เกิน 80,000 บาท นั้นยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมาก คิดเป็นถึง ร้อยละ 62.1 ในขณะที่สมาชิก ที่มีรายได้ 150,001 ขึ้นไป และ ระหว่าง 80,001- 150,000 บาท ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมากเพียงร้อยละ 60.0 และ 48.8 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมีความแตกต่างกันโดยไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่าไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

ตารางที่ 4.35 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว		รวม
	น้อย/ปานกลาง	มาก	
การศึกษา			
ปริญญาตรี	36.6	63.4	100.0 (41)
ปริญญาโท	45.0	55.0	100.0 (60)
ปริญญาเอก	61.1	38.9	100.0 (18)
รวม	44.5 (53)	55.5 (66)	100.0 (119)
$\chi^2 = 3.054, df = 2, p = 0.217$			
อาชีพ			
ข้าราชการทหารและตำรวจ	51.9	48.1	100.0 (27)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	47.3	52.7	100.0 (55)
นักธุรกิจและอื่นๆ	35.1	64.9	100.0 (37)
รวม	44.5 (53)	55.5 (66)	100.0 (119)
$\chi^2 = 2.076, df = 2, p = 0.3.54$			
รายได้			
ไม่เกิน 80,000 บาท	37.9	62.1	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	51.2	48.8	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	40.0	60.0	100.0 (29)
รวม	43.6 (48)	56.4 (62)	100.0 (110)
$\chi^2 = 1.55, df = 2, p = 0.459$			

4.4.3 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ คำนิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ)

สมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า ผลจากตารางที่ 4.36 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรียึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมากเพียง ร้อยละ 50.0 ในขณะที่ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น ในระดับมากถึง ร้อยละ 51.2 และ ร้อยละ 61.7 ตามลำดับ จะเห็นว่าค่านิยมนี้จะเพิ่มขึ้นตามระดับของการศึกษา ซึ่งจากการทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล

สมาชิก ที่มีอาชีพนักธุรกิจ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมากกว่าสมาชิกที่มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.36 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีอาชีพนักธุรกิจและอื่น ๆ ยึดถือค่านิยมแบบถือแบบปัจเจกบุคคลระดับมาก คิดเป็นถึงร้อยละ 81.1 ในขณะที่ สมาชิกที่มีอาชีพ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ และ ข้าราชการทหาร/ตำรวจ ที่ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับมาก มีเพียงร้อยละ 49.1 และ ร้อยละ 37.0 ตามลำดับ ซึ่งมีความแตกต่างกันถึง ร้อยละ 32.0 ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า อาชีพมีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล

สมาชิก ที่มีรายได้สูง น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล มากกว่าสมาชิก ที่มีรายได้ต่ำกว่า ผลจากตารางที่ 4.36 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีรายได้ 150,001 บาท ขึ้นไปนั้นยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมาก คิดเป็นถึง ร้อยละ 75.5 ในขณะที่สมาชิกที่มีรายได้ระหว่าง 80,001 - 150,000 บาท และ ไม่เกิน 80,000 บาท ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคลระดับมาก มีเพียง ร้อยละ 46.3 และ 60.0 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาแตกต่างระหว่าง สมาชิกที่มีรายได้ระหว่าง 80,001 - 150,000 บาท กับสมาชิกที่มีรายได้ 150,000 บาทขึ้นไปนั้น มีความแตกต่างกันมากถึง ร้อยละ 33.2 ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.04 แสดงว่า รายได้มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 4.36 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล		รวม
	น้อย/ปานกลาง	มาก	
การศึกษา			
ปริญญาตรี	50.0	50.0	100.0 (41)
ปริญญาโท	48.8	51.2	100.0 (60)
ปริญญาเอก	38.3	61.7	100.0 (18)
รวม	43.7 (52)	56.3 (67)	100.0 (119)
$\chi^2 = 1.42, df = 2, p = 0.417$			
อาชีพ			
ข้าราชการทหารและตำรวจ	63.0	37.0	100.0 (27)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	50.9	49.1	100.0 (55)
นักธุรกิจและอื่น ๆ	18.9	81.1	100.0 (37)
รวม	43.7 (52)	56.3 (67)	100.0 (119)
$\chi^2 = 14.46, df = 2, p = 0.01^*$			
รายได้			
ไม่เกิน 80,000 บาท	40.0	60.0	100.0 (40)
80,001 - 150,000 บาท	53.7	46.3	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	21.4	75.9	100.0 (29)
รวม	40.9 (48)	59.1 (62)	100.0 (110)
$\chi^2 = 6.145, df = 2, p = 0.04^*$			

4.4.4 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ ค่านิยมการทำงานแบบ เล็งผลปฏิบัติ

สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมากกว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่า ผลจากตารางที่ 4.37 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรียึดถือค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมาก มีเพียงร้อยละ 41.5 ในขณะที่ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกนั้น มีค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 61.2 และ ร้อยละ 66.7 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าค่านิยมการทำงานนี้เพิ่มขึ้นตามระดับของการศึกษา (ตรงกันข้ามกับสมมติฐานการวิจัย) ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

สมาชิกฯ ที่มีอาชีพนักธุรกิจ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมากกว่าสมาชิกที่มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.37 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีอาชีพนักธุรกิจและอื่น ๆ ยึดถือค่านิยมแบบเล็งผลปฏิบัติระดับมาก คิดเป็นเพียงร้อยละ 43.2 ในขณะที่ สมาชิกฯ ที่มีอาชีพ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ และ ข้าราชการทหาร/ตำรวจ ที่ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับมาก มีถึงร้อยละ 56.4 และ ร้อยละ 51.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในแต่ละอาชีพจะมีค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมีความแตกต่างกันแบบไม่เป็นเส้นตรง ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อาชีพไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

รายได้ของสมาชิก ฯ น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ค่านิยมการทำงานแบบถือเล็งผลปฏิบัติ ผลจากตารางที่ 4.37 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ 150,000 บาทขึ้นไป ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมาก คิดเป็นถึง 62.1 ในขณะที่ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ระหว่าง 80,001- 150,000 บาท และ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ไม่เกิน 80,000 บาท นั้น ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมาก ลดลง คิดเป็นเพียง ร้อยละ 53.7 และ 45.0 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างค่านิยมการทำงานนี้กับระดับรายได้ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่าไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ตารางที่ 4.37 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ		รวม
	น้อย/ปานกลาง	มาก	
การศึกษา			
ปริญญาตรี	58.5	41.5	100.0 (41)
ปริญญาโท	46.7	53.3	100.0 (60)
ปริญญาเอก	33.3	66.7	100.0 (18)
รวม	48.7 (58)	51.3 (61)	100.0 (119)
$\chi^2 = 3.38, df = 2, p = 0.184$			
อาชีพ			
ข้าราชการทหารและตำรวจ	48.1	51.9	100.0 (27)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	43.6	56.4	100.0 (55)
นักธุรกิจและอื่น ๆ	56.8	43.2	100.0 (37)
รวม	48.7 (58)	51.3 (61)	100.0 (119)
$\chi^2 = 1.529, df = 2, p = 0.466$			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ		รวม
	น้อย/ปานกลาง	มาก	
รายได้			
ไม่เกิน 80,000 บาท	55.0	45.0	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	46.3	53.7	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	37.9	62.1	100.0 (29)
รวม	48.7 (58)	51.3 (61)	100.0 (110)

$\chi^2 = 1.988, df = 2, p = 0.378$

4.4.5 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

สมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าน่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า ผลจากตารางที่ 4.38 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กลับยึดถือค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมาก ถึง ร้อยละ 29.3 ในขณะที่ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า) มีการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมาก ในระดับมากเพียง ร้อยละ 20.0 และ ร้อยละ 16.7 ตามลำดับ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

สมาชิกที่มีข้าราชการทหาร/ตำรวจ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากกว่าสมาชิกที่มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.38 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกที่มีอาชีพ ข้าราชการทหาร/ตำรวจ ยึดถือค่านิยมแบบถือแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมาก คิดเป็นถึงร้อยละ 25.9 ในขณะที่ สมาชิกที่มีอาชีพ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ และ นักธุรกิจและอื่นๆ ที่ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมาก มีเพียงร้อยละ 21.8 และ ร้อยละ 21.6 ตามลำดับ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อาชีพไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

รายได้ของสมาชิก น่าจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผลจากตารางที่ 4.38 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกที่มีรายได้ไม่เกิน 80,000 บาท แม้จะมีการยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระดับมากที่สุด ถึง ร้อยละ 40.0 และการยึดถือค่านิยมการทำงานนี้จะลดลง ในกลุ่มสมาชิก อยู่ในช่วงอายุ 55-60 ปี เหลือเพียงร้อยละ 14.6 แต่การยึดถือค่านิยมการทำงานนี้ก็กลับเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย ในกลุ่มของสมาชิก ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป อีก ร้อยละ 17.2 ซึ่งเมื่อทำการพิจารณาจะ

พบว่า ในแต่ละช่วงรายได้นั้นสมาชิกฯ จะมีค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นเส้นตรง ซึ่งความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่าไม่มี นัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ตารางที่ 4.38 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
การศึกษา				
ปริญญาตรี	24.4	46.3	29.3	100.0 (41)
ปริญญาโท	35.0	45.0	20.0	100.0 (60)
ปริญญาเอก	38.9	45.4	16.7	100.0 (18)
รวม	31.9 (38)	45.4 (54)	22.7 (27)	100.0 (119)
$\chi^2 = 2.455, df = 4, p = 0.653$				
อาชีพ				
ข้าราชการทหาร/ตำรวจ	29.6	44.4	25.9	100.0 (27)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	30.9	47.3	21.8	100.0 (55)
นักธุรกิจและอื่นๆ	35.1	43.2	21.6	100.0 (37)
รวม	31.9 (38)	45.4 (54)	22.7 (27)	100.0 (119)
$\chi^2 = 0.429, df = 4, p = 0.980$				
รายได้				
ไม่เกิน 80,000 บาท	27.5	32.5	40.0	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	29.3	56.1	14.6	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	37.9	44.8	17.2	100.0 (27)
รวม	30.9 (34)	44.5 (49)	24.5 (27)	100.0 (110)
$\chi^2 = 9.344, df = 4, p = 0.053$				

4.4.6 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

สมาชิกฯ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า ผลจากตารางที่ 4.39 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก กลับยึดถือค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับมาก เพียงร้อยละ 27.8 เท่านั้น เมื่อเทียบกับ สมาชิกฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรีนั้น

น้ำหนักกลับยึดถือค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในอัตราที่เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 35.0 และ ร้อยละ 56.1 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าในแต่ละระดับการศึกษาจะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมแตกต่างกันไป (มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับระดับของการศึกษา) ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02 แสดงว่า ระดับการศึกษามีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

สมาชิกฯ ที่มีอาชีพข้าราชการทหาร/ตำรวจ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมมากกว่าสมาชิกฯ ที่มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.39 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือสมาชิกฯ ที่มีอาชีพข้าราชการทหาร/ตำรวจ นั้นยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับมาก ถึงร้อยละ 63.0 ในขณะที่ สมาชิกฯ ที่มีอาชีพนักธุรกิจ/อื่นๆ และ อาชีพ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ ที่ยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับมาก มีเพียงร้อยละ 35.1 และ ร้อยละ 34.5 เท่านั้น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในแต่ละอาชีพจะยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อาชีพไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

รายได้ของสมาชิกฯ น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ผลจากตารางที่ 4.39 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ ไม่เกิน 80,000 บาท ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมมาก คิดเป็นถึง ร้อยละ 52.5 ในขณะที่ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ระหว่าง 80,001 - 150,000 บาท และ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ 150,000 บาทขึ้นไป นั้นยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมมาก ลดลง คิดเป็นเพียง ร้อยละ 34.1 และ 31.0 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมกับระดับรายได้ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03 แสดงว่า รายได้มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

ตารางที่ 4.39 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุ				
ไม่เกิน 55 ปี	16.0	48.0	36.0	100.0 (25)
56-60 ปี	18.2	45.5	36.4	100.0 (44)
60 ปีขึ้นไป	10.0	42.0	48.0	100.0 (50)
รวม	14.3 (17)	44.5 (53)	41.2 (49)	100.0 (119)

$$\chi^2 = 2.285, df = 4, p = 0.689$$

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
อาชีพ				
ข้าราชการทหาร/ตำรวจ	3.7	33.3	63.0	100.0 (27)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	20.0	45.5	34.5	100.0 (55)
นักธุรกิจและอื่นๆ	13.5	51.4	35.1	100.0 (37)
รวม	14.3 (17)	44.5 (53)	41.2 (49)	100.0 (119)
$\chi^2 = 8.574, df = 4, p = 0.73$				
รายได้				
ไม่เกิน 80,000 บาท	7.5	40.0	52.5	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	24.4	41.5	34.1	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	31.1	62.1	31.0	100.0 (29)
รวม	13.6 (15)	46.4 (51)	40.0 (44)	100.0 (110)
$\chi^2 = 10.14, df = 4, p = 0.03^*$				

4.4.7 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าน่าจะมีความนิยมการทำงานแบบรักสนุกมากกว่าสมาชิกที่มีการศึกษาสูงกว่า ผลจากตารางที่ 4.40 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับมาก เพียงร้อยละ 22.0 ในขณะที่ สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทนั้น มีการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกมาก ในระดับมากเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 23.3 และการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับมาก ลดลงอีกเล็กน้อย ในกลุ่มของสมาชิก ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก เหลือเพียงร้อยละ 16.7 เท่านั้น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในแต่ละช่วงระดับการศึกษาจะยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า การศึกษาไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

สมาชิก ที่มีอาชีพข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ น่าจะมีความนิยมการทำงานแบบรักสนุกมากกว่าสมาชิก ที่มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.40 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีอาชีพ ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ยึดถือค่านิยมแบบรักสนุกระดับมาก คิดเป็นถึงร้อยละ 27.0 ในขณะที่ สมาชิกที่มีอาชีพ ข้าราชการทหาร/ตำรวจ และ นักธุรกิจและอื่นๆ ที่ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับมาก มีเพียงร้อยละ 25.9 และ ร้อยละ 16.4

ตามลำดับ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อาชีพไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

รายได้ของสมาชิก น่าจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับค่านิยมการทำงานแบบ รักสนุก ผลจากตารางที่ 4.40 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิก ที่มีรายได้ไม่เกิน 80,000 บาท มีการยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกระดับมาก ร้อยละ 25.0 และการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกนี้จะลดลง ในกลุ่มสมาชิก ที่มีรายได้ระหว่างช่วง 80,000-150,000 บาท เหลือเพียงร้อยละ 12.2 การยึดถือค่านิยมการทำงานนี้กลับเพิ่มขึ้นอีก ในกลุ่มของสมาชิก ที่มีรายได้ 150,000 ขึ้นไป อีกเป็นถึง ร้อยละ 31.0 ซึ่งเมื่อทำการพิจารณาจะพบว่า ในแต่ละช่วง รายได้นั้นสมาชิก จะมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกมีความแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นเส้นตรง ซึ่งความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

ตารางที่ 4.40 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยส่วนภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
การศึกษา				
ปริญญาตรี	17.1	61.0	22.0	100.0 (41)
ปริญญาโท	21.7	55.0	23.3	100.0 (60)
ปริญญาเอก	33.3	50.0	16.7	100.0 (18)
รวม	21.8 (26)	56.3 (67)	21.8 (26)	100.0 (119)
$\chi^2 = 2.102, df = 4, p = 0.717$				
อาชีพ				
ข้าราชการทหาร/ตำรวจ	14.8	59.3	25.9	100.0 (41)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	21.6	51.4	27.0	100.0 (60)
นักธุรกิจและอื่นๆ	25.5	58.2	16.4	100.0 (18)
รวม	21.8 (26)	56.3 (67)	21.8 (26)	100.0 (119)
$\chi^2 = 4.594, df = 4, p = 0.208$				
รายได้				
ไม่เกิน 80,000 บาท	17.5	57.5	25.0	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	24.4	63.4	12.2	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	20.7	48.3	31.0	100.0 (29)
รวม	20.9 (23)	57.3 (63)	21.8 (24)	100.0 (110)
$\chi^2 = 4.196, df = 4 p = 0.380$				

4.4.8 ปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ กับ คำนิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

สมาชิกฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางมากกว่า ผู้มีการศึกษาสูงกว่า ผลจากตารางที่ 4.41 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางในระดับมาก ร้อยละ 36.6 แต่ในขณะที่เดียวกัน สมาชิกฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท นั้นกลับยึดถือค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 43.3 และ การยึดถือค่านิยมนี้กลับลดลงอีกเหลือ ร้อยละ 22.2 ในกลุ่มของสมาชิกฯ ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก ซึ่งจะเห็นว่าในแต่ละระดับการศึกษาจะมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง แตกต่างกันไป ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 แสดงว่า ระดับการศึกษามีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

สมาชิกฯ ที่มีอาชีพข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ น่าจะมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางมากกว่าสมาชิกฯ ที่มีอาชีพอื่น ผลจากตารางที่ 4.41 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีอาชีพ ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ยึดถือค่านิยมแบบทางสายกลาง ระดับมาก คิดเป็นถึงร้อยละ 40.0 ในขณะที่ สมาชิกฯ ที่มีอาชีพ ข้าราชการทหาร/ตำรวจ และ นักธุรกิจและอื่น ๆ ที่ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางในระดับมาก มีเพียงร้อยละ 37.0 และ ร้อยละ 35.1 ตามลำดับ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่า ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อาชีพไม่มีผลต่อการมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

รายได้ของสมาชิกฯ น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ผลจากตารางที่ 4.41 พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน นั่นคือ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ ไม่เกิน 80,000 บาท ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมมาก คิดเป็น ร้อยละ 37.5 ในขณะที่ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ระหว่าง 80,001- 150,000 บาท นั้นยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลางในระดับมาก ลดลงจากเดิมเหลือเพียง ร้อยละ 34.1 แต่ค่านิยมการทำงานนี้กลับเพิ่มขึ้นอีกในกลุ่มของ สมาชิกฯ ที่มีรายได้ 150,000 บาทขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 37.9 เมื่อพิจารณาจากข้างต้นแล้วจะพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางกับระดับรายได้ ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 - test พบว่าไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

ตารางที่ 4.41 ร้อยละของค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของสมาชิกสมาคมนิติบัญญัติแห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
การศึกษา				
ปริญญาตรี	12.2	51.2	36.6	100.0 (41)
ปริญญาโท	18.3	38.3	43.3	100.0 (60)
ปริญญาเอก	-	77.8	22.2	100.0 (18)
รวม	13.4 (16)	48.7 (58)	37.8 (45)	100.0 (119)
$\chi^2 = 9.690, df = 4, p = 0.04^*$				
อาชีพ				
ข้าราชการทหาร/ตำรวจ	14.8	48.1	37.0	100.0 (41)
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	9.1	50.9	40.0	100.0 (60)
นักธุรกิจและอื่นๆ	18.9	45.9	35.1	100.0 (18)
รวม	13.4 (16)	48.7 (58)	37.8 (45)	100.0 (119)
$\chi^2 = 1.896, df = 4, p = 0.755$				
รายได้				
ไม่เกิน 80,000 บาท	10.0	52.5	37.5	100.0 (40)
80,001- 150,000 บาท	12.2	51.2	36.6	100.0 (41)
150,001 ขึ้นไป	24.1	37.9	37.9	100.0 (29)
รวม	14.5 (16)	48.2 (53)	37.3 (41)	100.0 (110)
$\chi^2 = 3.433, df = 4, p = 0.488$				

4.5 ผลการศึกษาการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

4.5.1 ผลการศึกษาการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

งานวิจัยชิ้นนี้ นอกจากจะได้ศึกษาเชิงปริมาณแล้ว ยังได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วย โดยส่วนนี้จะเป็นการรายงานถึงผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งมี สมาชิกสมาคมนิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน แบ่งตามอาชีพได้ดังนี้ อดีตนายทหาร นักการเมือง สื่อมวลชน อดีตข้าราชการ นักวิชาการ นักธุรกิจ เกษตรกร โดยผลการศึกษาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อลักษณะค่านิยมที่โดดเด่นที่ปรากฏในการทำงานของคนไทยในภาพรวม ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์เอง ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นชาย 6 คน และ หญิงจำนวน 1 คน ทั้งหมดมีอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก แต่มี 1 คนที่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนจะอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกันไป อันได้แก่ องค์กรอิสระ สถาบันการศึกษา บริษัทเอกชน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และ องค์กรภาครัฐ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 27 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของของผู้ให้สัมภาษณ์(สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ) ที่มีต่อลักษณะค่านิยมที่โดดเด่นที่ปรากฏในการทำงานของคนไทยในภาพรวมประกอบไปด้วย 8 ค่านิยม อันได้แก่ ค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมในการทำงานแบบสิ่งผลปฏิบัติ ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง รวมไปถึงเรื่องแนวทางในการแก้ไขปัญหาค่านิยมในการทำงานของคนไทยด้วย

1. ค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 คน ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า คนไทยยังมีค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรมอยู่มาก โดยมองว่าความอาวุโสในความเชื่อของคนไทยนั้นมักจะมี ความหมายรวมไปถึง อายุ ความมีคุณวุฒิและ วิทยุฒิในงานด้วย ซึ่งความเชื่อเช่นนี้ปลูกฝังในสังคมมาอย่างยาวนานตั้งแต่ในอดีตที่ยึดถือ เรื่องการจัดลำดับของชนชั้นทางสังคม (Hierarchy) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างบุคคล ลักษณะรูปธรรมของความเชื่อเรื่องนี้ เช่น คนที่มีตำแหน่งระดับล่างแต่มีอายุมาก ก็จะมีการจัดชั้น ให้อยู่ในระดับสูงกว่าคนที่อายุน้อย หรือ หากเป็นเจ้าเก่า หรือเป็นผู้ตำแหน่งระดับสูง ก็จะได้รับยกยอรับสูงกว่าบุคคลระดับทั่วไป หรือ ใครอยู่ในตำแหน่งงานนั้นมากกว่าก็ถือว่าอาวุโสมากกว่า การให้รางวัลหรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งคนเหล่านี้ ก็ควรต้องได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก เป็นต้น

นอกจากนี้เรายังพบว่าคนไทยยังมีลักษณะที่คาดหวังว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน การปฏิบัติงาน ได้ดีในทุกเรื่อง (เป็นที่คาดหวังของสังคม) ที่เป็นเช่นนี้ เพราะมีสาเหตุมาจาก การที่คนไทยถูกปลูกฝัง และขัดเกลากทางสังคม ให้เกิดความเข้าใจที่ว่าการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างฐานะให้กับครอบครัว เลื่อนฐานะทางสังคม การเรียนหนังสือสูงๆ จะทำให้มีโอกาส “เป็นเจ้าของคนนายคน” ได้ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าคนไทยส่วนใหญ่มองการศึกษา และปริญญาบัตร เป็นเพียงแค่ของเครื่องมือนำไปสู่ความมีอำนาจ ความมั่งคั่ง และ ความก้าวหน้าของตน เท่านั้น มากกว่าที่จะมุ่งเน้นในเรื่อง

ความรู้ความสามารถที่ได้จากการเรียน การศึกษาในระบบอย่างแท้จริง เหล่านี้ก็ยังเป็นมรดกทางความคิดและกลายเป็นค่านิยมของสังคมไทยไป จนถึงปัจจุบัน

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การทำงานในอดีตนั้นคนไทยมีค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูป สูงมากแทบทุกส่วนและทุกหน่วยงาน จะเน้นในเรื่องของการได้รับการศึกษาระดับสูงของบุคคล และ การเชื่อว่าผู้ที่มีอาวุโสสูง ในงานจะสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีอาวุโสต่ำกว่า จนทำให้ค่านิยมดังกล่าวกลายเป็นหลักการสำคัญในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร แต่ปัจจุบันความคิด และค่านิยมของคนไทยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี คนในองค์กรมักมองที่หลักความสามารถมากขึ้น (กว่าอดีต) จึงทำให้บุคคลที่มีความสามารถ ถึงแม้จะอายุน้อย แต่ก็ได้รับการยอมรับให้มาเป็นผู้บริหารได้มากขึ้นดังจะเห็นในองค์กรภาคเอกชนหลาย ๆ องค์กร แต่ทั้งนี้การจะได้รับแต่งตั้งให้เป็น ผู้นำ ผู้บริหาร สิ่งที่ยากไม่ได้ คือบุคคลนั้นจะต้องเป็นคนที่มีประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้านเป็นส่วนประกอบด้วย

และผู้ให้สัมภาษณ์อีก 2 คนที่เหลือ ยังได้แสดงความคิดเห็นต่อไปอีกว่า การยึดถือค่านิยมการยึดถือฐานานุรูป ในมิติด้านความมีอาวุโส การที่ผู้น้อยจะให้ความเคารพแก่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า การให้เกียรติแก่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ถือว่าเป็นวัฒนธรรมประเพณีของไทยที่ดี เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การคนไทยไม่มีการขัดแย้ง หรือแข่งขันกันอย่างรุนแรงเหมือนคนในฝั่งตะวันตก แต่ค่านิยมนี้ก็ควรใช้ในระดับที่เหมาะสมเช่นกัน ในมิติทางด้านการยึดถือเรื่องการศึกษา นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คนนี้ มองว่าแม้คนในสังคมส่วนใหญ่จะมองคนได้รับการศึกษาระดับสูงจะ สามารถปฏิบัติงาน และมีความรู้มากกว่าบุคคลอื่นอยู่ แต่ก็มีคนในสังคม ชุมชน (คนที่สูงวัยในชนบท) บางส่วนเริ่มหันกลับมาตั้งข้อสงสัยว่า จำเป็นหรือไม่คนที่จบการศึกษาสูงจะต้องทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จ

เพราะเริ่มมีหลักฐานในเชิงประจักษ์ที่พบว่า คนไปเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น พอเรียนจบก็กลับกลายเป็นว่าต้องกลับมาขังภูมิลำเนาเดิม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีงานทำ เมื่อกลับมาทำงานในชุมชนกลับไม่สามารถปรับตัวและนำความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในท้องถิ่นได้เลย กลับกลายเป็นว่าคนที่มีความรู้ต่ำกว่าที่อยู่ในชุมชน (ที่เรียนรู้จากการศึกษาเอง ลองผิดลองถูก) สามารถประยุกต์ใช้ความรู้มาใช้กับการทำงานได้ดีกว่า และประสบความสำเร็จมากกว่า ที่เข่าทำนองว่า “มีความรู้ท่วมหัวแต่เอาตัวไม่รอด”

โดยสรุปแล้ว ในทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นั้น ยังมองว่า คนไทยและสังคมไทยอยู่ในวังวนของการยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูปในระดับมากอยู่ ทั้งในด้านการยึดถือความอาวุโส การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีการศึกษาสูง การเคารพต่อผู้มีประสบการณ์มาก แต่ปัจจุบันก็มีองค์กรหลายส่วนที่เริ่ม หันมาให้ความสำคัญกับหลักความสามารถในงานที่แท้จริงมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรของเอกชน (องค์กรภาครัฐยังมีลักษณะเช่นเดิม)

2. ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวกันอยู่มาก

ทั้ง 7 คนให้ความคิดเห็นว่าการถือพวกพ้อง เพื่อนฝูงรวมไปถึงความสัมพันธ์ต่างตอบแทนถือเป็นเรื่องปกติที่พบในการทำงานทุกองค์การของไทย ทั้งภาครัฐ การเมือง และเอกชน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย สิ่งสะท้อนให้เห็นการมีค่านิยมการทำงานนี้ก็คือ ในกรณีที่จะมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารหลาย ๆ องค์การมักจะใช้ความเชื่อในลักษณะที่ว่า “งานที่สำคัญจำเป็นต้องอาศัยคนที่ไว้วางใจได้มาร่วมงานเท่านั้น” (เน้นเฉพาะพรรคพวกเพื่อนฝูง คนรู้จัก ผู้มีพระคุณ ของตนเอง)

นอกจากนี้ค่านิยมนี้ยังแสดงออกในแง่ของการตอบแทน ผู้มีพระคุณ เพื่อนฝูง เจ้านาย ในการทำงาน ทำให้การให้รางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์การกลับกลายเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ส่วนตัว แทนที่จะเป็นเรื่องของระบบคุณธรรม (คนในองค์การคิดว่า การให้รางวัล ขององค์การเป็นเรื่องส่วนตัว) ก่อให้เกิดระบบต่างตอบแทน และระบบอุปถัมภ์ในองค์การอย่างมากมาย แม้ทุกวันนี้จะมีระบบการแต่งตั้งประเมินบุคคลอย่างเป็นมาตรฐานระบบเหล่านี้ก็กลายเป็นเครื่องรองรับความเป็นธรรมของระบบเส้นสายไป

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน ยังมีความคิดเห็นว่าเป็นคนที่มีการศึกษาสูง มีแนวคิดก้าวหน้า ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวอาจลดน้อยลง ถ้าเทียบอดีตถึงปัจจุบันค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวน่าจะลดลงในหลาย ๆ องค์การ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าน้อยลงจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการ

โดยสรุป พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้ง 7 คน มีทัศนคติตรงกันว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่คนไทยได้รับการปลูกฝังในเรื่องความกตัญญู การตอบแทนบุญคุณ การถือและไว้วางใจพวกพ้อง ดังนั้น หากมีหนี้บุญคุณ ก็ต้องมีการตอบแทนบุญคุณซึ่งกันและกัน ซึ่งในบางครั้งการตอบแทนบุญคุณอาจเกิดการทับซ้อนกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

3. ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 ใน 7 คน มีความคิดเห็นว่ามีคนไทยจะมีลักษณะความเป็นปัจเจกชนสูง แต่ ในบางสถานการณ์ คนไทยสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ แต่การทำงานเป็นกลุ่มนั้นจะต้องมีเงื่อนไขต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน ให้ความคิดเห็นว่าเป็นขึ้นอยู่กับการอบรมกล่อมเกลามาตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน ที่ทำงาน ฯลฯ เช่น หากเป็นคนที่เคยอยู่โรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นก็ต้องทำตัวเองให้สอบได้ที่ 1 ในทุกครั้งไป ซึ่งจะทำให้คนแบบนี้ทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้ เพราะคิดว่าความคิด และการกระทำของตนเองดีที่สุด แต่หากได้รับการเลี้ยงดูแบบให้รู้จัก

ถ้อยที่ถ้อยอาศัย ช่วยเหลือคนอื่น รู้จักแบ่งปัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ก็จะทำให้คน ๆ นั้น มีจิตใจเมตตาโอบอ้อมอารี ก็จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ไม่ยาก นอกจากนั้นแล้วก็ยังขึ้นอยู่กับการฝึกฝน โดยเฉพาะงานในองค์กรบางอย่าง มีความจำเป็นอย่างมาก เช่น อาชีพทหาร ดังนั้น ต้องมีการฝึกหัด และต้องมีการสอน เพราะหากให้คนไทยทำงานเป็นทีมทันที ดูเหมือนจะเป็นการคาดหวังเกินไป

อาจเป็น การที่เพราะประเทศไทยเป็นประเทศที่ค่อนข้างมีความอุดมสมบูรณ์ ทำให้ไม่จำเป็นต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตรงข้ามกับประเทศที่ยากไร้ที่สภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศ เป็นตัวบังคับให้ต้องมีการเดินทางเป็นกลุ่มเพื่อออกหาอาหารหรือล่าสัตว์ ด้วยการเดินทางที่มีระยะทางยาวไกล ดังนั้นต้องอาศัยการเดินทางเป็นกลุ่ม ต้องอาศัยความสามัคคี เพื่อที่จะส่งผลให้ภารกิจนั้น ๆ สำเร็จ จึงทำให้ทำงานเป็นกลุ่มได้ดีกว่า

ผู้ให้สัมภาษณ์ อีก 2 คน ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยสามารถรวมตัวกันได้ดี โดยเฉพาะช่วงเวลาที่คับขัน แต่ถ้าไม่คับขันก็ไม่มีการรวมตัวกันเท่าใดนัก หรือในการทำงานเป็นทีม นั้น หากอยู่ในองค์กรที่ต้องมีการบังคับให้ทำงานเป็นทีม คนไทยก็สามารถทำได้ด้วยเงื่อนไขขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามคนไทยค่อนข้างเป็นอิสระชน ปึงเจกก็ยังคงสำคัญสำหรับทุกคน

และอีก 2 คน ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยสามารถทำงานเป็นทีมได้ถ้ามีผู้นำที่ดี ผู้นำสำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเป็นกลุ่มเดียวกันหรือเป็นพวกเดียวกัน เพราะสังคมไทยมีการนับถือความเป็นผู้ใหญ่ผู้น้อย เป็นลักษณะสังคมแนวตั้ง ดังนั้น จึงทำให้ความร่วมมือลักษณะแนวนอนยากพอสมควร เพราะมีนายคนละคนกัน ตัวอย่างเช่น พรรคการเมืองมีมุ้งต่างๆ มีการจัดโครงสร้างกันเป็นมุ้ง ๆ โดยในมุ้งก็มีความสามัคคีกันพอสมควร

ส่วนอีก 1 ใน 7 คนที่เหลือ ได้มีความคิดเห็นว่าเป็นคนไทยยังทำงานเป็นกลุ่มได้ไม่ดี เพราะแต่ละคนก็ต่างแข่งขันกันเก่ง แข่งขันกันดี อยู่ตลอดเวลา ไม่ได้เป็นหมู่คณะเท่าที่ควร

สรุป ในทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์พบว่า คนไทยยังมีค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคลอยู่มาก ถึงแม้ว่าในบางครั้งจะสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น อยู่ในองค์กรที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในช่วงเวลาวิกฤติหรือคับขัน อยู่ในสายอาชีพ เป็นต้น

4. ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 คน ได้แสดงความคิดเห็นว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังยึดถือสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับมากกว่าการมองไปที่ผลประโยชน์ของส่วนรวมในระยะยาว

โดย 1 ใน 4 คนนี้ มีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะคนส่วนใหญ่ขาดจิตสาธารณะ ไม่มีจิตอาสาช่วยแก้ไขปัญหา ซึ่งจะไม่ใช่ที่ตัวบุคคล แต่ต้องมองทั้งระบบที่ไม่ได้หล่อหลอม ปลูกฝังให้คนไทยมีการช่วยเหลือส่วนรวม อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีคนไทยอีกกลุ่มหนึ่งที่

ออกมาเรียกร้องถึงความถูกต้อง ดังนั้น เราทุกคนควรช่วยกันรณรงค์สร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกเพื่อให้คนไทยมีจิตสาธารณะมากขึ้น

1 คน ก็ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า คนไทยส่วนใหญ่ก็ต้องเน้นเรื่อง การทำประโยชน์เพื่อส่วนตัวเป็นหลักกันทุกคนอยู่แล้ว คือ ต้องทำเรื่องส่วนตัวให้ได้ก่อน แล้วจึง มาทำให้แก่ส่วนรวม แต่ก็มีส่วนที่เรื่องส่วนตัวสำเร็จแล้ว สมบูรณ์แล้ว แต่กลับไม่สนใจเรื่อง ส่วนรวม หรือกรณีกลับกัน บางคนก็นับผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ซึ่งลักษณะนี้จะทำ ให้เกิดความเสียหายมากกว่า

2 ใน 4 คน มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า คนไทยยังไม่ค่อยมีความเสียสละ ผิด กับคนชาติอื่น อย่างเช่น คนเกาหลี และ คนเวียดนามที่คำนึงถึงชาติเป็นหลัก

ส่วน 3 ใน 7 คนที่เหลือ ได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ดังนี้

1 คน มองว่า คนไทยสามารถทำให้ผลประโยชน์ส่วนรวมกับผลประโยชน์ ส่วนตัวสามารถไปด้วยกันได้ เพราะในบางครั้งความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวก็เป็นประโยชน์แก่ ส่วนรวมได้

อีก 1 คน มองว่า ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นธรรมชาติของทุกคน แล้วแต่ว่าใครมีมากใครมีน้อย และในภาวะการณ์บางอย่างคนไทยก็สามารถทิ้งผลประโยชน์ ส่วนตัวมาเพื่อออกบงกุศลประโยชน์ส่วนรวม เช่น พนักงานกฟผ. ต้องแสดงบทบาทในสองด้าน ทั้ง การเป็นพนักงานทำงานไปด้วยและเป็นผู้มาประท้วงการแปรรูปไปด้วย แม้ว่าการแปรรูปการ ไฟฟ้า จะทำให้ตนเองได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มากขึ้นก็ตาม (ตรงกันข้ามกับ ต่างชาติที่คอยเรียกร้องแต่ผลประโยชน์ของตนเองเท่านั้น)

ส่วน 1 คนสุดท้าย มองว่า การที่คนแต่ละชนชาติแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการปลูกฝังมากกว่า ยกตัวอย่าง คนในอดีตก็ได้นำของส่วนตัวไปให้แก่ส่วนรวม เช่น ชาว พม่าเอาทองไปกองที่ฐานเจดีย์ เพราะเชื่อว่าจะได้ขึ้นสวรรค์ หรือ อย่างคนไทยเรา ก็มอบสมบัติให้ วัด แต่หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 คนก็นับการสะสมวัตถุมากขึ้นเพื่อความมั่งคั่งของตนเอง ซึ่ง บางทีก็เอาของส่วนรวมมาเป็นของส่วนตัว โดยไม่มีการลงโทษ และมองทุจริตถือเป็นเรื่องปกติ ธรรมดา แต่กลับมองคนที่ไม่ทุจริตว่าเป็นคนที่โง่ และทิ้งโอกาส แม้กระทั่งปัจจุบัน ทั้ง ๆ ที่คน ได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ก็ไม่ได้มีเรื่องจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมอยู่ในจิตใจเลย

สรุป จากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน สามารถสรุปได้ว่า คนไทยยังมี ลักษณะค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลประโยชน์มากอยู่ เนื่องจากระบบสังคมของคนไทยไม่ได้ ปลูกฝังให้คนมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผลประโยชน์ของส่วนรวมในระยะยาว แต่กลับเน้นไป ในด้านผลประโยชน์เฉพาะหน้าของแต่ละบุคคลมากกว่า ประกอบกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทำ ให้คนหันมาสะสมความมั่งคั่งของตนเอง ละเลยส่วนรวม จึงทำให้คนไทยกลายเป็นคนเห็นแก่ตัว

แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีคนอีกกลุ่มหนึ่ง ที่ออกมาเรียกร้องความถูกต้องให้แก่สังคม ในยามคับขัน โดยคนกลุ่มนี้พร้อมที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวในบางเรื่อง เพื่อให้สังคมส่วนรวมได้รับประโยชน์ในระยะยาวต่อไป

5. ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ในการทำงานนั้นคนไทยส่วนใหญ่คำนึงถึงเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก เมื่อประสบกับปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน มักจะไม่แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกว่าตนรู้สึกอย่างไร เพราะเกรงว่า จะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น โดยทำที่ส่วนใหญ่ที่คนไทยมักแสดงออกคือ การทำตัวนิ่งเฉยเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น ไม่แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งแฝงขึ้นในองค์กรได้

ซึ่งตรงกันข้ามกับชาวตะวันตก ซึ่งมี ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน กล่าวว่า หากเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน ชาวตะวันตกมักจะให้แต่ละฝ่ายแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือแม้กระทั่งเหตุผลส่วนตัว เพื่อให้ต่างฝ่ายต่างทราบข้อมูลซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าต่างฝ่ายจะไม่เข้าใจกัน หรือไม่สามรถตกลงกันได้ แต่เมื่อหมดเวลางาน ทุกคนก็ยังสามารถเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันได้ ซึ่งหากเป็นคนไทย ปัญหาต่างๆ ในที่ทำงาน ก็มักจะยึดติดความคิดนั้นเลยไปถึงเรื่องส่วนตัวนอกเวลาทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้เสียสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันไป

ผู้ให้สัมภาษณ์ อีก 1 คน มองว่าการแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย เป็นไปตามข้อค้นพบ ของ นักวิชาการตะวันตกที่กล่าวว่า สังคมไทยเป็นสังคมแบบ “Social Cosmetics” คือ สังคมที่ยึดหลักการว่าการอยู่ร่วมกันในสังคม คนทุกคนต้องหัดเก็บอารมณ์ความรู้สึกไว้ ไม่ควรแสดงอารมณ์ออกมาให้คนภายนอกเห็น จะแสดงออกก็แต่เพียงความสุภาพ อ่อนน้อมต่อมตนเท่านั้น

สรุป จากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ปรากฏว่า คนไทยยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมาก เป็นผลมาจากการที่คนไทยส่วนใหญ่มุ่งเน้นในเรื่องของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความสุภาพ อ่อนน้อมต่อมตน รวมทั้งการเคารพอาวโส จึงทำให้เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ต่างฝ่ายต่างนิ่งเงียบ ด้วยมีความเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างจะคลี่คลายไปเอง ทั้ง ๆ ที่ในบางครั้งปัญหานั้นอาจลุกลามมากขึ้นกว่าการพูดคุยแสดงความคิดเห็นกันของทุกฝ่ายก็ได้

6. ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม

ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 คน มีความเห็นว่า ในการทำงานคนไทยยังเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องอำนาจอยู่ โดยส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า การที่คนไทยยอมรับในอำนาจ มีผลมาจากวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนานในเรื่องของโครงสร้างที่เป็นชนชั้น ทางสังคม

ระบอบศักดินา ที่ต้องอาศัยการสั่งการตามลำดับชั้น โดยใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการสั่งการ ซึ่งก็ส่งผลมาจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้องค์การต่างๆของไทยยังจะลักษณะแนวราบมากขึ้น ความเชื่อเรื่องของความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจยังคงอยู่ (เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การแบบไทย) ส่งผลให้บุคคลที่อยู่ในองค์การต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานนั้นไปโดยปริยาย ลักษณะที่แสดงออกถึงค่านิยมนี้มีหลายลักษณะ เช่น การที่หัวหน้าหรือผู้บริหารมักจะคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องฟังคำสั่งทุกประการ เราจึงมักจะพบ ผู้บังคับบัญชาที่มักจะให้ความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เคารพเชื่อฟังตนเองอยู่เสมอ (ใครประจบเก่งมาก่อน พวกหัวแข็งไว้ทีหลัง) จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของลูกน้องไปที่ต้องเชื่อในอำนาจและคำสั่งของผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 ใน 7 คน นั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ลักษณะค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของคนไทยที่พบจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ หนึ่ง ลักษณะที่ต้องการได้มาซึ่งอำนาจในการสั่งการหรืออยากได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีอำนาจก็มักจะมีการใช้อำนาจนั้นอย่างเบ็ดเสร็จ ไม่ค่อยคำนึงความคิดของถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ชอบการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน ลักษณะอำนาจนิยมนี้จะพบในตำแหน่งหัวหน้างานและผู้บริหาร สอง ลักษณะที่เชื่อหรือยอมรับอำนาจนั้นโดยไม่กล้าขัดขืนหรือโต้แย้ง เมื่อมีคำสั่งจากหัวหน้า และผู้บังคับบัญชา ลักษณะเช่นนี้จะพบในพนักงานตำแหน่งระดับต่ำ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีผู้ให้สัมภาษณ์อีก 1 คน มีความเห็นเชิงแย้ง จริงอยู่ที่คนไทยส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมการทำงานที่เน้นในเรื่องของอำนาจเป็นหลัก แต่ในหลายๆที่ก็ไม่เชื่อเรื่องของอำนาจทั้งหมดเลยทีเดียว เช่น ชุมชนของผู้ให้สัมภาษณ์เองที่เน้นในเรื่องของการมีส่วนร่วม และความเห็นพ้อง หากมีการสั่งการโดยการใช้อำนาจเมื่อไหร่ ชาวบ้านก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านด้วยซ้ำ ดังนั้นเรื่องของอำนาจนิยมน่าจะขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ต้องเผชิญของบุคคลมากกว่า

สรุป ผู้ให้สัมภาษณ์จาก 6 ใน 7 คนยังมีทัศนะว่า คนไทยมีค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมมาก ทั้งการชื่นชอบในอำนาจ อยากได้อำนาจ และการยอมรับในอำนาจ ซึ่งอาจเป็นผลที่คนไทยยังมีวัฒนธรรมอำนาจนิยมแบบเดิม แฝงอยู่ในทุกระดับของสังคม จนกลายเป็นวิถีปฏิบัติของคนไทยไป มีเพียง 1 คน ที่มองว่าคนไทยไม่ได้เป็นเช่นนั้นทั้งหมดขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ ประสบการณ์ และ สิ่งแวดล้อม ที่ต้องประสบของบุคคลมากกว่า

7. ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นว่า คนไทยยังมีความรักสนุกอยู่

โดยมี 3 คน ที่มีความคิดเห็นว่า การมีความรักสนุกไม่ใช่เรื่องเสียหาย หากแต่ต้องแยกให้ออกระหว่างการทำงานกับการเล่น อย่างมิวแต่เล่น (รักสนุก) จนลืมนึกหาสาระของงาน และต้องควบคุมความสนุกให้อยู่ในความพอดีด้วย เพราะมนุษย์เราอยู่เพื่อความสุ

หากมีความสุขในเรื่องที่ทำโดยเฉพาะการทำงานก็ถือเป็นเรื่องที่ดี ดีกว่าถูกบังคับให้ต้องทำ ซึ่งหากจะกล่าวถึงเรื่องการเอาจริงเอาจัง คนไทยก็ถือว่าไม่ใช่คนเหยาะแหยะ

แต่อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมต่างๆของคนก็มักจะขึ้นกับสิ่งแวดล้อมหรือการอบรมล่อมเกลามากกว่า เช่น คนที่มีฐานะดี ก็มักจะเหยียบขี่ไถ่ไม่ฝ่อ หรือ หากเป็นคนจนก็จะต้องต่อสู้เพื่อให้ชีวิตตนเองดีขึ้น เพราะฉะนั้น สิ่งแวดล้อมมีส่วนสร้างลักษณะนิสัยของคน

ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของอีก 1 คนที่ว่า การรักความสนุกนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของแต่ละคน บางคนก็สามารถสนุกได้ทุกเรื่อง แต่บางคนก็สามารถแยกแยะความสนุกได้ หรือบางคนก็เครียดตลอดเวลาทั้งเวลาทำงานและเวลาเล่น แต่หากรักสนุกแล้วสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ก็ไม่ใช่เรื่องเสียหาย

มี 1 คน ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยเป็นคนรักสนุก จึงทำให้เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง

และการที่คนไทยมีค่านิยมแบบรักสนุกนี้ มี 1 คน ที่ให้ความคิดเห็นว่าเป็นเพราะตั้งแต่เดิมเราประเทศเราไม่มีการต่อสู้เหมือนประเทศอื่น ๆที่เป็นเมืองขึ้น โดยประเทศเหล่านั้นต้องต่อสู้เพื่อปลดปล่อยอิสรภาพของตนเอง เพราะถ้าหากไม่ทำเช่นนั้นก็ไม่ได้รับการปลดปล่อย ตรงข้ามกับคนไทยเสพยาเสพติดจนเป็นนิสัย ทำให้คนไทยอ่อนแอ และปนไปด้วยความสนุกสนานเฮฮา

และอีก 1 คนสุดท้าย ได้ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังแยกไม่ออก ระหว่างการทำงานและการเล่น ทำให้คนไทยไม่ค่อยจริงจังกับการทำงาน ขาดความมุ่งมั่น เล่นเป็นเล่น ทำงานก็เป็นเล่น ซึ่งผิดกับหลายวัฒนธรรมที่ไม่สามารถทำงานกับเล่นไปพร้อมกันได้

สรุป จากทัศนะของสัมภาษณ์ พบว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกในระดับมากอยู่ ซึ่งอาจ เป็นผลมาจาก การที่คนไทยเคยชินกับการอยู่แบบสบาย จากลักษณะสิ่งแวดล้อมที่หล่อหลอมให้คนไทยเป็นคนรักสนุก โดยเฉพาะการทำงานหากคนมีความสุข มีความรักความชอบในงานนั้นๆ ก็จะทำให้ทำงานสำเร็จได้ไม่ยาก ดังนั้น การรักสนุกของคนไทยก็ไม่ใช่เรื่องเสียหายแต่อย่างใด หากคนไทยรู้จักการแยกแยะให้ออกระหว่างเวลาทำงานกับเวลาเล่น

8. ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยมักจะไม่มีความกระตือรือร้น หนึ่งเฉย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะบุคลิกลักษณะส่วนตัว หรือ อาจเป็นเพราะความพอใจกับตำแหน่งที่ตนเป็นอยู่หรือความพอใจในระบบรางวัลอยู่แล้ว

โดยผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 คน ให้ความคิดเห็นว่า เมื่อคนพอใจกับสิ่งที่ตนมีและสิ่งที่ตนเป็นแล้ว การขวนขวายหาตำแหน่งที่สูงขึ้น จะทำให้ตนต้องมีภาระที่หนักขึ้น ซึ่งนั่นถือเป็นทุกขลาภ (ถือเป็นเวรกรรม) ดังนั้น จึงไม่ต้องการที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะสิ่งนั้นมา

พร้อมกับความรับผิดชอบที่ต้องมากขึ้นไปด้วย (ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนจะเพิ่มมากขึ้นก็ตาม) ผิดกับการที่ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนน้อยแต่พอทำงานสำเร็จแล้วได้รับการชมเชยจากเจ้านายก็จะรู้สึกดี เป็นต้น

มี 2 คน ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยส่วนใหญ่คิดว่าอยู่เฉย ๆ ก็ดีอยู่แล้ว ไม่ต้องชวนขายหาอะไรด้วยตนเอง นิ่งเฉย รอบุญ รอราชมารดา เกย กลายเป็นคนชอบพึ่งพาคนอื่น ยกตัวอย่าง เช่นในระบบราชการ ว่าคนที่ความขี้ไม่มี ความดีไม่ปรากฏ มักจะไปถึงตำแหน่งสูง ๆ ได้ง่ายกว่า เพราะไม่มีศัตรู แต่พอย้อนกลับไปดูก็จะเห็นได้ว่าเป็นคนที่ไม่มีความสามารถ ไม่เกิดการเรียนรู้จากงานที่ทำ นี่เป็นค่านิยมในระบบราชการที่ว่านิ่งเฉยไว้ก่อนเป็นการดี คนบุกเบิกมากมีโอกาสผิดพลาดมาก ณ วันนี้ในระบบราชการไม่ใช่ระบบสร้างคน กลับเป็นการทำลายคน

มี 1 คน ให้ความคิดเห็นว่า คนส่วนใหญ่มีความคิดที่ว่า ทำงานให้พออยู่พอกินเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจว่าทำแล้วจะหวังได้ผลสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีกระแสเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามา ก็ทำให้พวกเขาเหล่านั้นมีความมั่นใจมากขึ้นในการดำรงชีวิตที่มีวิถีคิดแบบนี้

อีก 1 คนที่เหลือ มีความคิดเห็นว่า คนเราต้องกระตือรือร้นและต้องมีความขยันหมั่นเพียร ซึ่งคนไทยส่วนหนึ่งไม่มีความกระตือรือร้น ไม่เอาจริงเอาจังในการทำงาน ไม่มี ความรับผิดชอบ เพราะคิดว่าอยู่แบบเดิมก็ได้อยู่แล้ว

สรุป จากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน พบว่า คนไทยนั้นยังเน้นในเรื่อง ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางในระดับมากอยู่ พฤติกรรมที่แสดงออกส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมที่ขาดความกระตือรือร้นในงาน และ ความไม่ทะเยอทะยานที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ทางใจ มักจะเน้นเรื่องพอใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนอยู่แล้ว)

9. แนวทางการแก้ไขปัญหาค่านิยมในการทำงานของคนไทย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน สามารถสรุปถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาค่านิยมในการทำงานของคนไทยได้ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 คน มีความคิดเห็นว่า ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก คือค่านิยมที่เป็นปัญหาของคนไทย เป็นเพราะ คนไทยมักแยกไม่ออกระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันประเทศไทยมีธุรกรรมที่ต้องติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการตื่นตัว เตรียมพร้อมกับภาวะการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เทศกาลสงกรานต์ ซึ่งมีในประเทศไทยเพียงประเทศเดียว คนไทยจึงไม่ควรเฉลิมฉลองให้ยาวนานมากจนลืมการทำงานประจำของตนเองไป

ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ คนไทยต้องปรับวัฒนธรรมการทำงานให้ เป็นไปตามแบบสากล (Universal Culture) โดยที่ยังคงมีความรักสนุกได้ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า ประเทศไทยมีวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างช้านาน เทศกาลและวันหยุดต่าง ๆ ก็มี

ตลอดทั้งปี ดังนั้น หากคนไทยให้ความสำคัญกับเทศกาล งานรื่นเริงต่าง ๆ มากเกินไปก็ไม่ดี ดังนั้น ควรเฉลิมฉลอง รื่นเริงกันแต่พอดี อย่าให้กระทบกระเทือนต่อการทำงานประจำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ค่านิยมในการทำงานของคนไทยที่มีปัญหา คือ ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ซึ่งจะมาพร้อมกับ ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

โดย 1 คนแรก ให้ความคิดเห็นว่า มีสาเหตุมาจากการที่คนไทยขาดการปลูกฝังให้เข้าใจถึงประวัติศาสตร์ประเทศของตนเอง คนไทยขาดภาวะผู้นำในระดับรัฐบาลและข้าราชการประจำ คนที่ขึ้นมาดำรงตำแหน่งสำคัญของประเทศส่วนใหญ่ก็มาแสวงหาผลประโยชน์

แนวทางแก้ไขปัญหา คือ คนที่เป็นผู้นำต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่าง และต้องมีการขัดเกลากันทุกระดับ ทั้งครอบครัว โรงเรียน ฯลฯ เช่น นายต้องดูแลลูกน้อง ให้ลูกน้องไปดูแลประชาชน ไม่ใช่ให้ลูกน้องไปดูแลนายแล้วทิ้งประชาชน

ส่วน 1 คนที่เหลือ ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยเป็นคนขี้โกง เห็นแก่พวกพ้อง และผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก

แนวทางแก้ไขปัญหา คือ ต้องมีการฝึกอบรม โดยเริ่มจากผู้นำผู้บริหารก่อน

นอกจากนี้แล้วผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 คน ยังได้ให้ความคิดเห็นว่า คนไทยมีปัญหาค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม กล่าวคือ คนไทยมักเชื่อมั่นในตนเอง ว่าตนเองมีการศึกษาสูงกว่าคนอื่น หรือ เชื่อว่าตนเองมีความอาวุโสกว่า ดังนั้นทุกคนต้องเชื่อฟังตนเท่านั้น คนพวกนี้จะยึดถือแต่ความคิดของตนเองเป็นหลัก จะทำให้การทำงานก็จะไม่ราบรื่นและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก็ไม่มีทั้งหมดไปได้

ดังนั้น แนวทางแก้ปัญหาคือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้และเข้าใจร่วมกัน มีการถ่ายทอดทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ให้คนได้เข้าใจร่วมกัน จึงจะทำให้การทำงานเกิดความราบรื่น เพราะทุกคนต่างมีความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือตนเองเป็นที่ตั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คนสุดท้าย มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในเรื่องค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล อุปสรรคที่เกิดขึ้นคือ ในเรื่องของการบริหารจัดการ เนื่องจากคนไทยไม่ชอบทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของใคร ซึ่งในบางครั้งมีความจำเป็นที่ต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น แต่คนไทยยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ ไม่ฟังความเห็นผู้อื่น ซึ่งทำให้งานที่ไม่บรรลุประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 มีความเห็นร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาค่านิยมการทำงานของคนไทย นั้น จำเป็นที่ทุกสถาบันทางสังคม อันได้แก่ ครอบครัว สถาบันการศึกษา เพื่อนฝูง องค์กรที่สังกัด ฯลฯ จะต้องให้ความร่วมมือ ปลูกฝังในเรื่องค่านิยมการทำงานที่ถูกต้องในทุกระดับ โดยต้องรับช่วงต่อในการขัดเกลาทางสังคมเป็นระยะ ๆ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เอง (สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ) โดยเรื่องที่น่ามาเป็นแนวคำถามเพื่อทำการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานนั้น ได้แก่ เรื่องของ หลักสำคัญในการทำงาน ลักษณะของการแก้ปัญหาในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และ ความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือในการทำงาน เป็นต้น

1. หลักสำคัญในการทำงาน

จากการที่ได้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน พบว่าแต่ละคนต่างก็มี หลักการทำงานที่แตกต่างกันไป

ผู้ให้สัมภาษณ์ 4 ใน 7 คน มีหลักว่า ต้องทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม โดยก่อนที่จะทำให้แก่ส่วนรวมนั้น มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 คนที่เห็นว่า ต้องทำให้ตนเองมีความพร้อมก่อน เมื่อมีความพร้อมแล้วก็จึงมาคิดว่าจะทำประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวมอย่างไร ด้วยความสามารถของตนเองและเวลาที่เหลืออยู่ในขณะนี้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นเป็นตอนว่าแต่ละช่วงชีวิต จะกระทำการสิ่งใดบ้าง แล้วทำตามสิ่งที่ได้วางแผนไว้

ส่วนลักษณะการดำรงชีวิตเพื่อให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์อีก 1 คน มีหลักว่า ต้องกินน้อย ใช้น้อย และทำงานให้มาก จะได้มีเหลือเพื่อนำมาจุนเจือสังคม ประกอบกับต้องเป็นคนที่มีความเสียสละ เพราะความเสียสละถือเป็นสุดยอดของการทำงาน ดังนั้น หากมีความเสียสละแล้วการทำงานต้องออกมาได้ผลดี โดยผู้ให้สัมภาษณ์อีก 1 คน เห็นว่า ตนเองต้องทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยที่ไม่ยึดติดว่าอะไรเป็นของตนเอง ยึดแต่เพียงความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นใหญ่

และ 1 ใน 4 คนสุดท้าย ใช้หลักหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ว่า จะทำอะไรต้องมีเป้าหมายชีวิต ซึ่งหากเทียบกับหลักความต้องการของมาสโลว์ เมื่อมาถึงความต้องการลำดับสุดท้ายแล้ว ก็จะมองถึงไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) รู้ว่ามีความตายอยู่ข้างหน้า ดังนั้นชีวิตที่เหลืออยู่ต้องทำให้ถูกต้อง ทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม คนเราต้องมาสว่างไปสว่าง ต้องทำงานด้วยความทุ่มเท เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งผลจะลัพท์จะเป็นอย่างไร ไม่สำคัญ ทำแค่ไหนได้แค่นั้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ใน 7 คน ยึดหลักความชอบ ความพอใจในงาน เพื่อให้การทำงานนั้นมีความสุข และจะเกิดความสุขในงานด้วย เพราะเมื่อมีความชอบในงาน จะทำให้เวลาทำงานรู้สึกเหมือนไม่ได้ทำงาน ความเครียดก็ไม่เกิด ส่งผลให้การทำงานได้ผลดี เป็นที่น่าพอใจ

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คนสุดท้าย กล่าวว่า ตนเองไม่มีหลักในการทำงาน โดยมักใช้ลักษณะการทำทันที หากมีปัญหาก็หลากหลาย ก็แก้ปัญหาที่หนักและเร่งด่วนก่อน แล้วจึงค่อยแก้ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนนี้ก็กล่าวว่าถือเป็น “วิธีการทอง” ที่ทำให้ชีวิตสมบูรณ์ในทุกวันนี้

จากหลักการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน พบว่า มีแต่ละคนยึดหลักทำงานที่แตกต่างกันไปแต่จากที่สังเกตเห็นได้ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักกับความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานแบบ เล็งผลปฏิบัติ แบบรักสนุก และ แบบทางสายกลาง เป็นสำคัญ

2. ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในงานคือ การดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาพุทธ และการเชื่อฟังคำสั่งสอนของบิดามารดา แต่มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 คน ที่เห็นว่า การที่ตนประสบความสำเร็จได้ในทุกวันนี้ เป็นเพราะกฎแห่งกรรม

ส่วนอีก 1 คน กล่าวว่า การที่ตนประสบความสำเร็จได้ในทุกวันนี้เป็นเพราะการวางแผนและเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละช่วงชีวิตของตนเอง โดยเมื่อได้วางแผนชีวิตและดำเนินการให้กับครอบครัวของตนเองสมบูรณ์พร้อมแล้ว ก็มาทำงานเพื่อสังคมอย่างเต็มที่ โดยตนเองได้ทำทุกอย่างได้บรรลุตามแผนที่วางเอาไว้แล้ว และสิ่งที่ทำอยู่ทุกวันนี้ถือว่าเป็นการทำงานเพื่อทดแทนคุณแผ่นดิน

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในงาน เป็นเพราะ การเป็นคนที่อดทน ซื่อสัตย์ ซื่อตรง เป็นคนคงเส้นคงวา มีความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น การทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอำนาจ หรืออิทธิพลใด ๆ

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คนสุดท้าย กล่าวว่า ตนเองยึดหลักการทำงานทันที ไม่ทำให้งานสะสม หรือ คั่งค้าง นอกจากนั้นแล้ว จำเป็นที่ตนเองจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ความรู้ที่หลากหลาย (สหวิทยาการ) เพราะจะทำให้สามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้าน

3. ค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นว่า หากตนเองจะมองคน ก็จะมองที่ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่งมากกว่าการมองจากการศึกษาหรือความอาวุโสทางอายุ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน เสริมว่า นอกจากจะมองคนที่ความสามารถแล้ว ยังจำเป็นต้องเป็นคนดี มีจริยธรรมด้วย เพราะหากมีแต่ความสามารถอย่างเดียว แต่เป็นคนไม่ดีก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์อีก 3 คน ยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า นอกการความสามารถ และความดีแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ต้องมองถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามด้วย

สรุป ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรมในระดับค่อนข้างน้อย เนื่องจาก โดยส่วนใหญ่มองว่า ในการทำงานควรเน้นใน

เรื่องของความสามารถที่แท้จริงในงาน และ ความมีคุณธรรม จริยธรรม มากกว่า การที่จะพิจารณาเพียงการได้รับการศึกษาในระดับสูง หรือ ความอาวุโสเท่านั้น

4. ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 ใน 7 คน มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า การมีพรรคพวกเพื่อนฝูงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้งานบางอย่างสำเร็จได้ง่ายขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “นกไม่มีขน คนไม่มีพวก ย่อมไม่สามารถขึ้นสู่ที่สูง หรือ ประสบความสำเร็จในงานได้” และโลกนี้ก็พิสูจน์แล้วว่า “One Man Show” ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ เพียงแต่การมีพรรคพวกเพื่อนฝูงนั้น ต้องใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่เฉพาะตนเอง แต่ควรคำนึงถึงผลกระทบที่สังคมส่วนรวมจะได้รับด้วย

นอกจากนี้แล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 ใน 6 คน ยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ถึงแม้ว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงจะมีความจำเป็น แต่ก็ไม่ได้มีความสำคัญมาก ยกตัวอย่างบางสายงาน เช่น ในการทำงานด้านวิชาการ ปัจจัยหลักคือความรู้ ความขยัน ความมานะ การทำวิจัย การเรียนการสอนหนังสือ การมีพรรคพวกเพื่อนฝูงเป็นส่วนประกอบที่ทำให้ใช้ทักษะมากขึ้นเท่านั้น

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 คน ที่เหลือ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนว่า การมีพรรคพวกเพื่อนฝูง ไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญกับการทำงาน หรือการทำให้งานประสบความสำเร็จเร็วขึ้นเลยทุกอย่างขึ้นอยู่กับความพยายาม และความตั้งใจจริง มากกว่า

สรุป ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน มีแนวโน้มที่จะเชื่อตามแนวทางของค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับคปานกลาง แต่ส่วนใหญ่แล้วยังมองว่าการใช้ประโยชน์จากการมีพรรคพวก ควรจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสังคมด้วย และมีผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 1 คนที่ไม่เชื่อเรื่องความสำคัญของพรรคพวกเพื่อนฝูงเลย

5. ความเป็นปัจเจกชน (รักอิสระ) ในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน เห็นว่า ความอิสระในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เสมือนธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความอิสระไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของผู้ใด ทั้ง 7 คน ยังใช้หลักความอิสระในการทำงานของตนเอง (ทั้งความคิด ความอ่าน และการตัดสินใจ) ด้วย โดย 2 ใน 7 คน เลือกที่มีลักษณะทำงานอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับใคร (เช่น อาจารย์, สื่อมวลชน) เพราะเหตุผลว่าตนเป็นคนรักความอิสระ ผู้ให้สัมภาษณ์ อีก 3 คน ยังให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกว่า แม้ตนเองจะยึดเรื่องความอิสระเป็นหลักในการทำงาน แต่ความอิสระนี้ จะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและองค์การ อาจต้องลดระดับลงเมื่อต้องทำงานกับผู้อื่น เพื่อให้งานสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่การทั้งนี้จะต้องไม่สูญเสีย อุดมการณ์ และจุดยืน เรื่องความถูกต้องของตนเองไปด้วย

โดยสรุปแล้ว จะพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีแนวโน้มที่จะยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับมาก

6. ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน มองว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว โดย ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ใกล้เคียงกันทั้ง 5 คน คือ ส่วนใหญ่จะใช้แนวทางการแก้ไขความขัดแย้งนั้นแบบประนีประนอม ประสานประโยชน์ ให้ทั้งสองฝ่ายนั้นรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย เพื่อให้งานนั้นสามารถดำเนินงานต่อไปได้

2 ใน 7 คน ของผู้ให้สัมภาษณ์ ยังเพิ่มเติม และมีความเห็นตรงกันว่าวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เช่นกัน เช่น ในบางสถานการณ์หากมีความขัดแย้งในการทำงานอย่างรุนแรง อาจต้องใช้ความเด็ดขาด บางสถานการณ์อาจต้องอาศัยเวลา และบางสถานการณ์อาจต้องอยู่เหนือปัญหานั้น (แต่ที่ใช้มากส่วนใหญ่ก็เป็นลักษณะการแก้ปัญหาแบบประนีประนอม)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 7 คน มีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดย การให้ทุกฝ่ายมีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุยกัน อาจเป็นการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งวิธีนี้จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างถาวร และสลายความขัดแย้งไปในที่สุด และผู้ให้สัมภาษณ์อีก 1 คน แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น จะต้องใช้แนวทางแบบสันติวิธีในการแก้ปัญหา ต้องต่อสู้กับปัญหา พูดคุยกันด้วยเหตุด้วยผลของต้นตอความขัดแย้งนั้น อาจทำให้มีทางเลือกในการดำเนินงานมากขึ้น

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ใน 7 คน สุดท้าย มีความคิดเห็นว่า ตนเองไม่กลัวความขัดแย้งในการทำงาน เพราะ ความขัดแย้งทำให้เราเห็น มุมมอง แนวทาง เชิงสร้างสรรค์ ที่หลากหลายมากขึ้นหากเปิดใจให้กว้าง เช่น ความขัดแย้งทางวิชาการ

โดยสรุปแล้ว จากแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งของ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดนั้น ไม่มีลักษณะของการยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ซึ่งจะเห็นได้จาก แนวทางการแก้ไขปัญหของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดต่างมีจุดเน้นในเรื่องของการแสดงเหตุและผลออกมาโดยตรง ระหว่างคู่กรณี หากเกิดความขัดแย้งขึ้น เป็น สำคัญ

7. ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน กล่าวถึง ค่านิยมแบบปฏิบัตินิยมไว้ว่า การที่จะทำเพื่อสังคมส่วนรวมได้นั้น จำเป็นที่จะต้องทำให้ตนเองและครอบครัวสมบูรณ์ได้ก่อน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ในทุกวันนี้ ตนเองต่างมีทุกอย่างพร้อมสมบูรณ์แล้ว จึงทำให้หันมาคิดถึงสังคมส่วนรวมมากขึ้น คือ อยากทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ บ้านเมืองบ้าง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า นอกจากที่ตนเองจะทำได้เพื่อสังคมส่วนรวมแล้ว ก็ยังต้องการให้บุคคลอื่น ๆ หันมาให้ความสนใจกับสังคมส่วนรวมเหมือนดังที่ตนเองทำ ดังนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้คนรุ่นหลังได้มีจิตสาธารณะ ที่จะคอย

ช่วยเหลือสังคมส่วนรวม ให้คนรุ่นหลังได้คำนึงถึงไม่แต่เพียงประโยชน์ส่วนตัว แต่ยังต้องคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบที่สังคมจะได้รับด้วย

โดยสรุปแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อไปทางค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับปานกลาง เพราะเนื่องด้วยวิวุฒิ คุณวุฒิ และบทบาทหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ปัจจุบัน ต้องคิดและทำเพื่อผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่คนรุ่นหลัง เพื่อให้คนรุ่นหลังมีจิตสำนึกสาธารณะมากยิ่งขึ้น

8. ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 6 ใน 7 คน มีความคิดต่อการใช้อำนาจเป็นไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ต่างมองว่าอำนาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการทำงาน สามารถใช้แก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ แต่การใช้อำนาจนั้นจำเป็นต้องควบคู่ไปกับ เหตุผลในการใช้ความสามารถควบคุมตัวเอง (มีสติปัญญา) และความมีคุณธรรม (ทศพิธราชธรรม) เสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 6 คนยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ในการสั่งการไม่ควรใช้อำนาจเป็นหลัก ควรสร้างลักษณะการตัดสินใจร่วมกับคนในองค์กร ร่วมกับการ ต้องพยายามสร้างอำนาจที่เกิดจากการมีของตัวผู้นำเอง (Charismatic) ด้วย เพราะ จะทำให้ลดการต่อต้านของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี

แต่ มีผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน มองว่า อำนาจเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นในการทำงานเลย ความร่วมมือ และ ความเห็นพ้องในการตัดสินใจของทุกส่วนต่างหากเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่สามารถให้งานเดินหน้าต่อไปได้

สรุป ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน มีแนวโน้มที่มองว่าอำนาจมีความสำคัญกับการทำงาน แต่ ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจในฐานะเป็นเครื่องมือบีบบังคับให้คนในองค์กรปฏิบัติตาม เน้นเรื่องของความชอบธรรม การยอมรับ ความเห็นพ้อง ของการใช้อำนาจมากกว่า มีผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 1 คนที่เห็นว่า อำนาจไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญเลย การร่วมมือ ความเห็นพ้องสำคัญที่สุด

9. ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่า ในการทำงานของตนเองนั้นใช้หลักขั้นต้นคือ ตนเองต้องมีความรัก ความชอบ ในงานนั้น ๆ ก่อน (มองงานในเชิงบวก เป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้ชีวิต) ซึ่งเมื่อเราสามารถเกิดความรู้สึกดังกล่าวกับการทำงานได้แล้ว จะทำให้เกิดความความสุขทางใจ ที่ได้ทำงานนั้น ทำให้รู้สึกว่าการทำงานของตนเองไม่ใช่การทำงาน

งาน คือ เรื่องสนุก ทำหายตลอด ไม่เกิดความน่าเบื่อ ดังคำกล่าวของท่านพุทธทาส “ชีวิตคืองาน บันดาลสุข”

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้สัมภาษณ์ จาก 1 ใน 7 คน ให้ความเห็นว่า ความสนุก นอกเหนือจากการทำงาน (เทศกาลต่าง ๆ) ยังถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพราะจะเป็นการลดความตึงเครียดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

สรุป ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความเชื่อที่สอดคล้องกับแนวทางค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก

10. ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ต่างก็พอใจกับสถานะ บทบาทหน้าที่ การงานของตนเองอยู่แล้ว เพราะนับว่าทุกวันนี้ตนเองต่างประสบความสำเร็จแล้ว และไม่ต้องการอะไรเพิ่มเติมไปจากนี้

โดยสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ได้คิดหวังไว้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการปรับเปลี่ยนความคิดของคนในสังคม ความต้องการเห็นระบบการศึกษาที่ดีขึ้น หรือเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นตามความคาดหวัง ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ดีขึ้นทั้งหมด แต่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ดีกว่าที่ไม่ได้ทำอะไรเลย เพราะถือว่า สิ่งที่คุณทำนั้น เป็นสิ่งที่ทำด้วยความพยายามอย่างถึงที่สุดแล้ว จึงไม่มีการคาดหวังว่าผลลัพธ์สุดท้ายจะเป็นอย่างไร

สรุป ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีความเชื่อที่สอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลางค่อนข้างมาก (ในทางความคิดและความเชื่อ)

11. เป้าหมายสูงสุดในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ต่างมีเป้าหมายสูงสุดในการทำงานแตกต่างกันดังนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 มีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของคนในสังคมให้รู้จักการเสียสละเพื่อส่วนรวม และต้องการให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต ถึงแม้ว่าตนเองจะทำอะไรไม่ได้มาก แต่ก็ดีกว่าไม่ได้ทำ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 กล่าวว่า ตนเองต้องการที่จะทำวันนี้ให้ดีที่สุด ตามแต่โอกาสจะอำนวย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 อยากให้ประเทศชาติดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา แต่หากไปไม่ถึงตามที่มุ่งหวังไว้ ก็สามารถทำใจยอมรับได้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ต้องการใช้ชีวิตในบั้นปลายให้เต็มที่ และพร้อมที่จะทำงานตามโอกาสมาถึง ส่วนเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากไม่ประสบผลก็ไม่เป็นไร เพราะตนเองคิดว่าได้ทำอย่างเต็มที่แล้ว

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ต้องการงานเพื่อลดกิเลส อยากรับคนธรรมดา ก็
เพียงพอแล้ว

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ต้องการสร้างคนเก่งและดี เพราะถ้าคนไม่เก่งถึงแม้
บริษัทจะมีกำไรแต่ต่อไปก็ต้องขาดทุน หรือถ้าเป็นคนไม่ดีต่อไปก็โกงได้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 กล่าวว่าการที่ตนเองมาถึงทุกวันนี้ ก็ไม่ได้ตั้งเป้าหมายอะไรมากมาย การ
ทำงานที่ผ่านมามีหลากหลายอาชีพ จนกระทั่งมาถึงขณะนี้ตนเองอยากถ่ายทอดประสบการณ์
ให้แก่คนรุ่นหลัง