

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ค่านิยมการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสมาชิกรัฐสภาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกรัฐสภาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาถึงค่านิยมที่ยึดถือในการทำงานของสมาชิกรัฐสภาแห่งชาติ 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานของสมาชิกรัฐสภาแห่งชาติ โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณได้ทำการศึกษา สมาชิกรัฐสภาแห่งชาติ (ตามรัฐธรรมนูญ ฉบับชั่วคราว ปี พ.ศ. 2549) ด้วยวิธีการให้ตอบกลับทางไปรษณีย์ (Mail questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 235 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 119 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างของร้อยละ และ χ^2 - test ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มสมาชิกรัฐสภาแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพจำนวน 7 ท่าน

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยภูมิหลังของบุคคล

สมาชิกรัฐสภาแห่งชาติกลุ่มที่ตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 119 ท่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.1 มีอายุเฉลี่ย 59 ปี อายุต่ำสุด 41 ปี อายุสูงสุด 88 ปี สมาชิกส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 88.2 ศาสนาที่นับถือส่วนใหญ่เป็นศาสนาพุทธ ถึงร้อยละ 89.1 สมาชิก ครึ่งหนึ่ง มีการศึกษาในระดับปริญญาโท นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มสมาชิก ส่วนใหญ่นั้นอาศัยอยู่ในเขตเมือง หรือเขตเทศบาล ร้อยละ 82.4 สมาชิก ร้อยละ 46.2 มีอาชีพเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง มีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 34.4 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำสุด 13 ปี ประสบการณ์ทำงานสูงสุด

58 ปี สำหรับเรื่องรายได้ต่อเดือนนั้นพบว่าสมาชิกฯ มีรายได้โดยเฉลี่ย 151,954 บาท มีรายได้สูงสุด 1,000,000 บาท รายได้ต่ำสุดที่ 18,000 บาท

5.1.2 ทักษะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มีต่อค่านิยมในการทำงานของคนไทย

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูปอยู่ในระดับมากถึง ร้อยละ 64.7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมองว่า คนไทยให้ความสำคัญเรื่องการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 75.6) รองลงมาคือเรื่องของการมีประสบการณ์ในงาน และ เรื่องของความอาวุโส (ร้อยละ 71.4 และ ร้อยละ 57.1 ตามลำดับ) ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ 6 ใน 7 ท่าน ยังมองว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังยึดถือเรื่องค่านิยมการทำงานแบบฐานานุรูปในระดับมากในแทบทุกระดับ ทั้งในเรื่องของการยึดถือระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีการศึกษาสูง การเคารพต่อผู้มีประสบการณ์มาก

ในด้านของค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวของคนไทยนั้น พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยังยึดค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวในระดับมาก (ร้อยละ 66.4) หากพิจารณาตามรายด้าน ปรากฏว่าสมาชิกฯ ยังมองว่า คนไทยจะเน้นในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณมาเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 87.4) รองลงมาคือเรื่องของการยึดถือพวกพ้อง (ร้อยละ 84.7) และ เรื่องของให้ความสำคัญกับการสร้างมิตรภาพและทำความรู้จักกับบุคคลอื่น (ร้อยละ 79.8) ซึ่งผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบเป็นไปในทางเดียวกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีทัศนะไปในทิศทางเดียวกันว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวในระดับมาก จนยึดถือเป็นบรรทัดฐานที่มองไม่เห็นในการทำงานในแต่ละองค์การไปแล้ว

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลนั้น พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มีทัศนะต่อคนไทยว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกชนในระดับมาก (ร้อยละ 47.1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมาชิกฯ ยังมองว่า คนไทยไม่สามารถทำงานที่ต้องรักษากฎระเบียบได้ดี (ร้อยละ 80.6) รองลงมาคือ การที่คนไทยมักจะเลือกทำงานที่มีความอิสระ ทั้งการคิดและการปฏิบัติ (ร้อยละ 71.4) และสุดท้ายคือ เรื่องของการทำงานเป็นทีม นั้น สมาชิกฯ มองว่า คนไทยขาดทักษะเรื่องทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 70.6) ซึ่งในภาพรวมก็สอดคล้องกับการศึกษาในเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ยังมองว่าคนไทยยังมีลักษณะของปัจเจกบุคคลในการทำงานในระดับที่มากอยู่ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 7 มีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าคนมีความเป็นปัจเจกโดยเฉพาะเรื่องของความอิสระทางใจเป็นอย่างมาก ลักษณะดังกล่าวก็มักจะแสดงออกเสมอซึ่งเราจะพบว่า คนไทยจะไม่สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มได้ดีมากนัก (เมื่อเทียบกับคนชาติอื่นเมื่อทำงานเป็นทีมก็มีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน)

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทักษะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึง ร้อยละ 53.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิก มองว่า ในการทำงานนั้นคนไทยจะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 69.7) รองลงมา คือเรื่องของการยึดหลักการทำงานแบบ รู้รักษาตัวรอดเป็นยอดดี และ เรื่องของการละเว้นกฎระเบียบเพื่อตัวเอง ซึ่งพบว่าคนไทยมักจะยึดถือในการทำงานในจำนวนเท่า ๆ กัน (ร้อยละ 58.8) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่ สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 ใน 7 คนมีทักษะไปในทิศทางเดียวกันว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมากในระดับมากอยู่ ดังจะเห็นได้ในการทำงานของคนไทยในแทบทุกองค์กร คนไทยจะให้ความสำคัญกับเรื่องผลประโยชน์ที่เกิดกับตนเป็นอันดับแรกเสมอ มักจะไม่สนใจเรื่องส่วนรวมและผลกระทบต่อองค์กร

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ยังมี ทักษะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมากถึง ร้อยละ 58.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิก ยังมองว่า คนไทยไม่กล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้งและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยในการทำงาน ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 84.9) รองลงมาคือ การที่คนไทยจะให้ความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด (ร้อยละ 79.0) และสุดท้าย สมาชิก มองว่า คนไทยจะมีวิธีแก้ไขความขัดแย้งโดยการนิ่งเฉย (ร้อยละ 74.0) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ยังเห็นว่าคนไทยนั้นยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมากอยู่ในทุกองค์กร สิ่งแสดงให้เห็นของค่านิยมการทำงานเช่นนี้ คือลักษณะพฤติกรรมแบบประนีประนอม การยอม ๆ กันไป การไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโต้แย้งของคนไทย เป็นต้น เราจะพบพฤติกรรมเหล่านี้เสมอในองค์กรแบบไทย ๆ

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทักษะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 49.6) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ ยังมองว่า คนไทยจะให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการเคารพยกย่องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 82.3) รองลงมา คือ การที่คนไทยมีลักษณะที่พร้อมยอมรับสั่งของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 74.4) และ การมีลักษณะความเชื่อที่ว่าตำแหน่งคือที่มาของอำนาจ (ร้อยละ 54.4) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์จาก 6 ใน 7 ยังเห็นว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับสูงมากในทุกองค์กร สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าคนไทยยังมีค่านิยมนี้คือ การขึ้นขอบในอำนาจ อยากได้อำนาจ และการยอมรับในอำนาจ ของคนไทยโดยทั่วไป เช่นหากถามว่าอะไรทำให้งานสำเร็จลุล่วง คนไทยส่วนใหญ่ก็มักจะเน้นเรื่องอำนาจเสมอ (ในทุกองค์กร)

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกนั้น พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ มีทักษะต่อคนไทยว่า คนไทยนั้นยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกเพียงในระดับปานกลาง (ร้อยละ

44.5) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิก มองว่า คนไทยไม่ชอบงานที่ต้องรับผิดชอบ ต่อเนื่องและยาวนาน (เคร่งเครียด) ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 66.4) รองลงมาคือ การมีความ เชื่ออยู่ในใจว่า งานเป็นสิ่งที่ไม่ดี (ร้อยละ 41.2) และ สุดท้ายคือ การมีลักษณะที่ไม่เหมาะกับงาน ระยะยาวของคนไทย (ร้อยละ 41.2) ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ 5 ใน 7 คนให้ทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกในระดับ มาก คนไทยมักจะแยกเรื่องความสนุกกับงานไม่ออก ดังจะเห็นได้จากเทศกาลต่าง ๆ เมื่ออยู่ใน เทศกาลบางองค์การแทบจะไม่ทำงานเลย พนักงานในองค์การจะให้นำหนักไปกับเรื่องของ กิจกรรมสร้างสรรค์มากกว่าการทำงาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์บางคนก็มองไม่ใช้เรื่องเสียหายหากแบ่ง เรื่องของงานกับความสนุกให้ออก กลับเป็นข้อดีเสียด้วยซ้ำที่จะทำให้ไม่เคร่งเครียดกับงานมาก เกินไป

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมี ทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.9) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิก ยังมองว่า คนไทยยึดหลักการทำงานแบบ พอใจในสิ่งที่ ตนมี พอใจในสิ่งที่ตนทำ เป็นสำคัญ (ร้อยละ 61.4) รองลงมาคือ เรื่องของการมองว่าคนไทยไม่ เหมาะกับงานที่ต้องมีการแข่งขัน (ร้อยละ 41.2) และ สุดท้ายคือ การที่คนไทยยังมีความเชื่อว่าที่ บุคคลที่ปรับปรุงพัฒนางานเสมอเป็นผู้ไม่รู้จักพอ (ร้อยละ 16.8) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิง คุณภาพ ที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมองว่า คนไทยนั้นยังมีการทำงานที่ยึดติดใน เรื่องค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางทั้งในแง่ของทั้งหลักคิด และการปฏิบัติในระดับมาก ลดลงจากอดีตที่พบว่าคนไทยจะขาดความกระตือรือร้นในงาน และ ความไม่ทะเยอทะยานในงาน มาก แต่ปัจจุบันกลับพบว่าคนไทยมีแนวโน้มที่กระตือรือร้นต่องานมากขึ้น มองงานในเชิงบวก สู้งานมากกว่าอดีต แต่ถ้าเทียบกับคนชาติอื่น เช่น จีน หรือเวียดนาม คนไทยก็ด้อยกว่าคนในกลุ่มนี้ อยู่ดีทั้งในเรื่องของการชวนขวยในการทำงานตลอดเวลา และกระบวนทัศน์มองการทำงาน คน ไทยส่วนใหญ่ที่ยังมองงานคือหน้าที่คือสิ่งที่จำเป็นต้องทำเสมอ

5.1.3 ค่านิยมที่ยึดถือในการทำงานของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรมในระดับ มากถึง ร้อยละ 58.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิก นั้นเห็นว่าประสบการณ์ในการ ทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก (ร้อยละ 89.9) รองลงมา การศึกษามีส่วนสำคัญใน การทำงาน (ร้อยละ 86.6) และ การเชื่อในระบบอาวุโสในงาน (ร้อยละ 61.6) ส่วนลำดับ สุดท้าย ที่สมาชิก มีความเชื่อในลำดับค่อนข้างน้อยคือ เรื่องของความอาวุโสในอายุ (ร้อยละ 29.4) ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มี แนวโน้มที่จะยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรมค่อนข้างน้อย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เกือบทั้งหมด นั้น กล่าวไว้ว่าหากตนเองจะมองคน ก็จะมองที่ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง

มากกว่าการมองจากการศึกษาหรือความอาวุโสทางอายุ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า นอกความสามารถที่มีในงานของบุคคลแล้ว บุคคลยังจำเป็นต้องเป็นคนดี มีจริยธรรมด้วยเป็นสำคัญ

ในส่วนของ ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือ ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมากถึง ร้อยละ 55.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ยังมีความเชื่อแบบถือพวกพ้อง เพื่อนฝูงในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 95.0) ลำดับถัดมา มองว่าการพยายามสร้างสานสัมพันธ สร้างเครือข่าย ระหว่างเพื่อน ผู้ใหญ่ ให้มาก เป็นสิ่งสำคัญมากในงาน (ร้อยละ 89.1) นอกจากนี้ สมาชิกฯ ยังเห็นว่าการตอบแทนบุญคุณในงานเป็นสิ่งสำคัญ (ร้อยละ 65.5) สุดท้าย ส่วนใหญ่มองว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงเป็นส่วนสนับสนุนที่ทำให้ทำงานสำเร็จได้ (ร้อยละ 65.5) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน มีแนวโน้มที่จะเชื่อตามแนวทางของค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว ส่วนใหญ่มองว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงในงานจะทำให้เกิดประโยชน์ในทางบวกกับ การทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น แต่ทั้งนี้ การถือในเรื่องของพวกพ้องในการทำงาน ควรจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสังคมด้วยจึงจะเหมาะสม โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 1 คนที่ มองว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือเครือข่ายไม่ก่อให้เกิดนัยยะสำคัญต่อการทำงานเลย

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับมากถึง ร้อยละ 56.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ชอบงานที่มีลักษณะอิสระทางความคิดและตัดสินใจ (ร้อยละ 83.2) รองลงมา สมาชิกฯ จะแสดงออกความเป็นตัวเองในการทำงานเสมอ (ร้อยละ 79.8) ส่วนสองประเด็นสุดท้าย ที่สมาชิกฯ ให้ความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (เพียงร้อยละ 22.7 แสดงความเห็นด้วย ถึงร้อยละ 76.5) ได้แก่ ประเด็นที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าทำงานโดยใช้ความเป็นตัวของตัวเองสูงไม่ต้องปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้เหมาะกับงานที่ทำอยู่ และ ประเด็นที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าพบว่าการทำงานเป็นทีมไม่สามารถทำงานร่วมกันได้นาน ความเห็นในสองประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับตัวในการทำงาน และ เชื่อมั่นในเรื่องของการทำงานเป็นทีมอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณที่ พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด (7 คน) มีแนวโน้มที่จะยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกชนในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในเรื่องของการรักอิสระในงาน การไม่ชอบถูกครอบงำและบงการ โดย 2 ใน 7 คน ถึงกับใช้ค่านิยมนี้ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ (อาจารย์, สื่อมวลชน) สิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นร่วมกันอีกประการหนึ่ง คือ (ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ) แม้ว่าตนเองจะยึดแนวทางการทำงานแบบปัจเจกชนและอิสระ ในแทบทุกเรื่อง แต่ทั้งนี้ ความอิสระดังกล่าวนั้นจะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและองค์การเสมอ อาจต้องลดระดับลงเมื่อต้องทำงานกับผู้อื่น (รู้จักปรับตัว) เพื่อให้งานสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่สูญเสีย อุดมการณ์ และจุดยืน เรื่องความถูกต้องของตนเองไป ด้วย

ในด้านของ คำนิยมการทำงานแบบแบบเล็งผลปฏิบัติ พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือ คำนิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ในระดับมาก (ร้อยละ 51.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ จะเลือกทำงานนั้นเมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นส่งผลดีต่อตนเอง (ร้อยละ 87.4) รองลงมา เลือกทำงานที่ยากและท้าทายก็เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว (ร้อยละ 55.5) ส่วนสอง ประเด็นสุดท้าย ที่สมาชิกฯ ให้ความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (โดยมีเพียงร้อยละ 13.4 และ 12.6 ตามลำดับ) ได้แก่ ประเด็นที่กล่าวว่า การเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และ ประเด็นที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงงานที่ไม่เห็นว่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง การเลือกตอบในสอง ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกฯ ยังส่วนใหญ่ เห็นความสำคัญในเสียสละเพื่อส่วนรวม และการทำงานเพื่อองค์กรฯ ในระดับมากอยู่ (สังเกตจากการเลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ของสมาชิกฯ ในสองประเด็นสุดท้าย มีถึงร้อยละ 85.7) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่จะทำเพื่อสังคมส่วนรวมหรือองค์กรนั้น จำเป็นต้องให้ตนเองและครอบครัวมีความพร้อมก่อน จึงจะสามารถทุ่มเทให้สังคมและองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งก็ถือเป็นเรื่องปกติของคนทุกคนที่ต้องยึดถือ คำนิยมนี้

ในด้านของ คำนิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือ คำนิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.4) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพในการทำงานเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 97.5) รองลงมา ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานแบบประนีประนอม และ เก็บความขัดแย้งนั้นไว้ไม่แสดงนั้นออกมา เป็นหลัก (ร้อยละ 91.6 และ ร้อยละ 54.7) ส่วน ประเด็นสุดท้าย ที่สมาชิกฯ แสดงความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (โดยมีเพียงร้อยละ 36.1) ได้แก่ ประเด็นที่กล่าวว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านพยายามหาทางหลีกเลี่ยง แสดงให้เห็นว่า สมาชิกฯ ยังส่วนใหญ่ ยังมีลักษณะที่กล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอยู่ (สังเกตจากการเลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ของสมาชิกฯ ประเด็นสุดท้าย มีถึงร้อยละ 63.0) ซึ่งผลการศึกษานี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่น่ากลัว และยิ่งกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เช่นกัน บางกรณีก็ต้องใช้การเผชิญหน้าด้วยเหตุและผล บางกรณีก็อาจต้องใช้การประนีประนอม ประสานผลประโยชน์ แต่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนที่สุดจะต้องอยู่บนฐานของความถูกต้อง และความมีเหตุและผล ของคู่กรณีเป็นสำคัญ โดยจะต้องไม่เก็บความขัดแย้งไว้

ในด้านของ คำนิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44.5) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มองว่าการตัดสินใจในเรื่องเชิงนโยบายขององค์กรควรเป็นอำนาจของผู้บริหารเท่านั้น (ร้อยละ 61.4) รองลงมา เห็นว่าในการสั่งการงานต่าง ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังคำสั่งของตนเอง (ร้อยละ 51.8) แต่ในทางกลับกัน สมาชิกฯ กลับเห็นด้วยค่อนข้างน้อย กับ ประเด็นที่

เกี่ยวกับ การใช้อำนาจบัญชาแบบแบบเบ็ดเสร็จในการทำงาน และ การยอมรับปฏิบัติตามอำนาจนั้น (เห็นด้วยเพียง ร้อยละ 42.8 และ 29.5 เท่านั้น) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด มีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับปานกลางเท่านั้น โดยส่วนใหญ่มองว่าอำนาจนั้นยังมีความสำคัญและจำเป็นกับการทำงาน และการสั่งการต่าง ๆ แต่ไม่ได้หมายความว่า การใช้อำนาจจะใช้ได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะในสังคมไทย (สังคมไทยจะเน้นเรื่องของการมีบารมี การสร้างการนับถือมากกว่า) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ต่างมีความเห็นพ้องกันว่า การสร้างความชอบธรรม การยอมรับการมีส่วนร่วมต่างหากจะเป็นแนวทางการทำงาน การปฏิบัติงาน อย่างยั่งยืน

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 56.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ยังเห็นว่ากิจกรรมสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น (ร้อยละ 89.1) รองลงมา สมาชิกฯ มองว่าการทำงานในนั้นไม่ควรมีความเคร่งเครียดเกินไป (ร้อยละ 78.1) ในทางกลับกัน มีสมาชิกฯ กลับไม่เห็นด้วย กับ ประเด็นเกี่ยวกับ ความเชื่อที่ว่า คนที่ทำงานหนักตลอดเวลา ถือว่าเป็นคนมีกรรม และ การไม่ชอบงานที่มีภาระรับผิดชอบสูง (โดยเห็นด้วยเพียงร้อยละ 11.8 และ 9.3 เท่านั้น) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน มองว่า ความสนุกในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เป็นสิ่งที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน แต่ที่สำคัญต้องแยกงานกับความสนุกให้ออก ไม่ใช่มุ่งเน้นแต่เรื่องของความสนุกเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 7 คน ให้ความเห็นเพิ่มเติมต่อไปอีกว่า หากสามารถทำให้งานเป็นเรื่องสนุก ทำให้เกิดความรัก ความชอบ ในงานนั้น ๆ มองงานในเชิงบวก เป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้ชีวิต ย่อมจะทำให้เกิดความสุข ความสนุก และความสุขทางใจอย่างถาวรได้

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.7) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ มองว่าการทำงานมากหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดทุกข์ได้ (ร้อยละ 61.3) รองลงมา เชื่อว่าการดำรงตำแหน่งสูงชันนั้นไม่จำเป็นสำหรับชีวิต (ร้อยละ 43.7) ซึ่งในทางกลับกัน สมาชิกฯ ส่วนใหญ่กลับไม่เห็นด้วย เรื่องของความไม่ชวนช่วยในงาน และการไม่พัฒนางาน (โดยเห็นด้วยเพียงร้อยละ 26.8 และ ร้อยละ 7.6) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพก็สนับสนุนผลการวิจัยดังกล่าว ด้วย ซึ่งพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ล้วนแล้วแต่มีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้แสดง ความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับเป้าหมายของชีวิต ในทำนองที่ว่า ต่างก็พอใจกับสถานะ บทบาทหน้าที่ การงานของตนเองเพราะ นับว่าทุกวันนี้ตนเองต่างพอใจในหน้าที่ของตนแล้ว ที่สำคัญคือต้องทำวันนี้ให้ดีที่สุดเป็นสำคัญ

5.1.4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสถานติบัญญัติแห่งชาติ

ในส่วนนี้เป็นการสรุปเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลัง ในด้านระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ของสมาชิก ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานของตัวสมาชิกเอง ซึ่งจากการทดสอบ ด้วยความแตกต่างของร้อยละ และสถิติแบบ χ^2 - test ผลปรากฏว่า

ในเรื่องค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม พบว่าปัจจัยด้าน อาชีพ เป็นตัวแปรเพียงตัว เดียว ที่มีความสัมพันธ์ต่อยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง หากพิจารณาความแตกต่างของร้อยละ แสดงให้เห็นว่า สมาชิก ที่มีอาชีพทหาร/ตำรวจ มีการ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม (เชื่อในเรื่องของ ระบบอาวุโสในการทำงาน การมี ศึกษาที่สูง การมีประสบการณ์ทำงาน) มากกว่าผู้ที่มีอาชีพอื่น

ในเรื่องค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว พบว่า ไม่มีตัวแปรใดเลยที่มี ความสัมพันธ์ กับการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวของ สมาชิกเลย

ในเรื่องค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล พบว่า ตัวแปร อาชีพ และ รายได้ เท่านั้นที่มี ความสัมพันธ์กับ ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อ พิจารณาความแตกต่างของร้อยละก็จะพบว่า สมาชิก ที่มีอาชีพนักธุรกิจ จะมีค่านิยมการทำงาน แบบปัจเจกบุคคลมากกว่าสมาชิกที่มีอาชีพอื่น และ สมาชิก ที่มีรายได้ สูงกว่านั้น จะยึดถือ ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล มากกว่า สมาชิก ที่มีรายได้น้อยกว่า

ในเรื่องของค่านิยมการทำงานแบบสิ่งผลปฏิบัติ และ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้ง พบว่า ไม่มีตัวแปรใดเลยที่มีความสัมพันธ์ ต่อสองค่านิยมการทำงานนี้

ในเรื่องค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม พบว่า ตัวแปรด้านการศึกษา และรายได้ เป็นตัว แปรที่มีความสัมพันธ์กับ ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมของสมาชิก อย่างมีนัยยะสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งหากพิจารณา ความแตกต่างของร้อยละ ของระดับการศึกษาและรายได้ จะพบว่า สมาชิก ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า มีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมมากกว่าผู้ มีการศึกษาสูงกว่า และ สมาชิกที่มีรายได้ น้อยกว่าจะมีลักษณะการทำงานแบบอำนาจนิยม มากกว่า สมาชิกที่มีรายได้สูงกว่า

ในเรื่องของค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก พบว่า ไม่มีตัวแปรใดเลยที่มีความสัมพันธ์กับ การยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของสมาชิกเลย

ในเรื่องของค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง พบว่า มีเพียงตัวแปรภูมิหลังเรื่องของ การศึกษา เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อ ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณา ความแตกต่างของร้อยละ ก็แสดงให้เห็นว่า สมาชิก ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จะมีการ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง มากที่สุด รองลงมา คือสมาชิกที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี และระดับปริญญาเอก ตามลำดับ

ตารางที่ 5.1 สรุปตัวแปรที่มีผล มีอิทธิพล ต่อค่านิยมการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ

ปัจจัยภูมิหลัง	ค่านิยมในการทำงาน							
	ฐานานุกรม	สัมพันธ์ ส่วนตัว	ปัจเจก บุคคล	เล็งผล ปฏิบัติ	หลีกเลี่ยง ความ ขัดแย้ง	อำนาจ นิยม	รัก สนุก	ทาง สาย กลาง
การศึกษา						✓		✓
อาชีพ	✓		✓					
รายได้			✓			✓		

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษา ผู้ศึกษาจะนำเสนอโดยเรียงลำดับตามค่านิยม ดังนี้

5.2.1 ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม

จากผลการศึกษาที่ พบว่า สมาชิกฯ มากกว่าครึ่ง มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุกรมอยู่ในระดับมาก ถึงร้อยละ 64.7 นั้น ผลวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยังมองว่าโดยภาพรวมแล้วคนไทยนั้นมี ค่านิยมในการทำงานแบบฐานานุกรมอยู่ในระดับสูงมากอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดและการศึกษาของ ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506: 11-27) ,อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 158) สุพัตรา สุภาพ (2518: 150) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525: 126) และ นิสิตาร์ก เวชยานนท์ (2543: 1-3) ที่มีความเห็นว่า สังคมไทยยังเป็นสังคมที่ยึดถือเรื่องของ ฐานะอันควรแก่ตำแหน่ง (การศึกษา คุณวุฒิ วิทยวุฒิ หรือเปลือกนอก) ในการรับเลือก หรือ ยกย่องให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ การพิจารณาบุคคลเพื่อรับเลือกให้ทำงานใดงานหนึ่งยังยึดถือในเรื่องฐานานุกรม มากกว่าจะดูที่ความสามารถของบุคคลที่มีในงานนั้น สิ่งเหล่านี้สิ่งสมกันมาอย่างยาวนาน จนกลายเป็นบรรทัดฐานในการแต่งตั้งบุคคลขององค์การแบบไทย และการทำงานแบบไทยไป บ่อยครั้งเราจึงมักจะพบว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าในองค์การแบบไทยมักจะมีลักษณะ แบบกระโหลกกะลา มากกว่าแบบสายคราม (มีอายุอาวุโสมาก การศึกษาดี แต่ด้อยเรื่องความสามารถในงานอย่างแท้จริง) ซึ่งก็ถือเป็นสิ่งที่น่ากังวลที่เราจึงพบค่านิยมการทำงานเช่นนี้อยู่ในคนไทย แม้ว่าสังคมไทยจะก้าวสู่การเป็นสังคมแบบสมัยใหม่แล้วก็ตาม ดังนั้นจำเป็นที่ เราจะต้องรีบแก้ไขให้คนไทยหันมาเน้นในเรื่องของความสามารถในงานที่แท้จริงมากขึ้น

เช่นเดียวกับผลการศึกษา ในส่วนของค่านิยมการทำงานแบบฐานานุกรมที่ตัวสมาชิก ยึดถือเอง นั้น ก็พบว่า ในภาพรวมนั้น สมาชิก เกินครึ่งยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบยึดถือ ฐานานุกรมอยู่ในระดับมาก อยู่เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงประจักษ์ของ อุทัย บุญ ประเสริฐ (2516: 74-75) ที่ได้ทำการศึกษา ค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้นำราชการจังหวัดและ รองผู้นำราชการจังหวัด ที่พบว่าทั้ง กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนั้นยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบฐานานุกรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นกัน

หากพิจารณาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบฐานานุกรมที่ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาใน 3 ตัวแปร อันได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้ นั้น พบว่ามีเพียงตัวแปรด้าน อาชีพ ของสมาชิก เท่านั้นที่ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม ซึ่งหาก พิจารณาเพิ่มเติม จะพบว่ากลุ่มสมาชิกที่มีอาชีพตำรวจ/ทหารนั้นยึดถือค่านิยมการทำงานแบบ ฐานานุกรมมากกว่าอาชีพอื่น ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ลักษณะโครงสร้างองค์การ อาชีพแบบทหาร/ ตำรวจ เป็นโครงสร้างที่เน้นหนักในเรื่องของการปลูกฝังและส่งเสริม ระบบอาวุโส การถือรุ่นที่ กลุ่ม ในการทำงาน เพราะต้องอาศัยการสั่งการและบังคับบัญชาเป็นสำคัญ จึงเป็นที่แน่นอนว่า บุคคลที่อยู่ในองค์การหรือประกอบอาชีพตำรวจ/ทหาร ย่อมจะเป็นกลุ่มที่ได้รับการกล่อมเกลามา ทำให้สมาชิก ในอาชีพนี้ ยึดถือจนกลายเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติในการทำงานไปในที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Egan (1976 อ้างถึงใน โชคดี จันทรวงศ์, 2544: 81) ที่ ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยมูลฐานที่ส่งผลกับระบบค่านิยมของบุคคล ที่พบว่านอกจากระบบ ค่านิยมจะได้รับการถ่ายทอดจากสถาบันทางสังคมในลำดับต้นแล้ว (ครอบครัว สถาบันการศึกษา) บุคคลยังจะได้รับการถ่ายทอดระบบค่านิยมมาจากสถาบันทางสังคมในลำดับ สองด้วยเสมอ อันได้แก่องค์การที่เป็นต้นสังกัดของอาชีพนั้น ทั้งนี้ระบบค่านิยมดังกล่าวจะ ถ่ายทอดผ่านทาง ลักษณะโครงสร้างขององค์การ บรรทัดฐาน ข้อบังคับองค์การ ภาวะผู้นำ และ กลุ่มเพื่อนร่วมงานในองค์การ ฯลฯ เสมอจนทำให้ระบบค่านิยมของแต่ละอาชีพแตกต่างกันตาม ไปด้วย

5.2.2 ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว

จากผลการศึกษา พบว่า สมาชิก มากกว่าครึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการ ทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวในระดับมาก (ร้อยละ 66.4) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506: 11) อุดลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 2515) สุพัตรา สุภาพ (2518: 149) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535: 25) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดถือ ค่านิยมแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวในแทบทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องของการทำงานที่เรามักพบเสมอว่า การพิจารณาให้คนเข้าทำงานหรือมอบหมายงาน ผู้ที่รู้จักมักคุ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นญาติ และผู้ที่ พวกพ้อง ผู้มีพระคุณฝากฝังจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรกเสมอ บุคคลที่ไม่คุ้นเคย หรือ ไม่ใช่พรรคพวกแม้จะมีความสามารถในงานมากเพียงใดก็มักจะได้พิจารณาเพียงในลำดับรองลง

เท่านั้น แม้จะมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ก็ตาม กฎความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและกฎความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทนจะมาก่อนเสมอสำหรับสังคมไทย

ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวของตัวสมาชิก เองจะพบว่า สมาชิกกว่าครึ่งยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบนี้อยู่ในระดับมากอยู่เช่นกัน (ร้อยละ 55.5) ซึ่งสอดคล้องกับผลการค้นพบของ เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2548: 36-45) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมการทำงานของพนักงานระดับกลางชาวไทย ที่พบว่า ค่านิยมการทำงานที่แสดงมีอิทธิพลต่อพนักงานในการทำงานในระดับมากที่สุดคือค่านิยมแบบยึดถือพวกพ้องซึ่งจะแสดงออกในแง่ของการเกื้อกูลในเรื่องการแต่งตั้ง การสรรหา การแต่งตั้งและคัดเลือกบุคคลในองค์การ เป็นสำคัญ ซึ่งก็เป็นไปในทางเดียวกับผลการศึกษาของ สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522: 56-113) เช่นกัน ที่พบว่า คนไทยยังให้ความสำคัญกับค่านิยมถือสัมพันธส่วนตัว ในด้านของความกตัญญูแบบต่างตอบแทนอยู่ในลำดับต้น ๆ ของค่านิยมทั้งหมดที่พบในคนไทยทั้งหมด 23 ด้าน ซึ่งนอกเหนือจากงานวิจัยสองเรื่องนี้แล้ว ยังมีงานศึกษางานวิจัยที่ในเรื่องเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว การยึดถือในระบบอุปถัมภ์ ของคนไทย ที่ยังยืนยันและพบว่า การปฏิบัติงานของคนไทยในแทบทุกองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนยังยึดหลักการถือสัมพันธส่วนตัวอยู่ในทุกกระบวนการทำงาน แม้ว่าจะมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดแล้วก็ตาม เช่นงานของ วิไล จิระพรพาณิชย์ (2545: 23-52) วิชาญ รังสิวรรณะ (2546: 120-122) สมภพ ขุนทอง (2548: 250-155) เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านการศึกษา และรายได้นั้น พบว่าไม่มีปัจจัยใดด้านใดเลย มีความสำคัญกับค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวเลย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลสำคัญมาจากการที่สมาชิก ส่วนใหญ่นั้น ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมากใกล้เคียงกันแทบทั้งหมด จึงทำให้ตัวส่วนบุคคลของ สมาชิก จึงไม่มีผลต่อค่านิยมนี้

ทั้งนี้เราพบว่าผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เป็นสิ่งที่ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าในการทำงานของคนไทย และ ผู้บริหารส่วนใหญ่ของไทย ในปัจจุบันยังมีอาจหลุดพ้นจากวงเวียนของค่านิยมการทำงานแบบยึดถือสัมพันธส่วนตัวเลย ซึ่งถ้าปล่อยให้เป็นอย่างนี้ปัญหา ระบบการถืออุปถัมภ์ ถือสี ถือเส้นสายในองค์การ อาจทำลายระบบคุณธรรม ขวัญกำลังใจในการทำงานของคนในองค์การ และ อาจทำให้องค์การของไทยเป็นกลายเป็นองค์การที่ขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลไปในที่สุด (เป็นองค์การของญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ผู้มีพระคุณ) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารของไทยควรหันมาเป็นตัวอย่งที่ดีในการเลิกยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว โดยการแสดงให้เห็นโดยการปฏิบัติ และพยายามสร้างสรรค์ระบบการทำงานที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานบุคคลอย่างแท้จริง โดยต้องมีเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมของบุคคล จึงจะบรรเทาเบาบางปัญหาในเรื่องนี้ได้ในระยะยาว

5.2.3 ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า สมาชิก เกือบครึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบถือปัจเจกบุคคลในระดับมาก (ร้อยละ 47.1) ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดและการศึกษาในเชิงประจักษ์ ของ Embree (1969: 242) Mole (1978: 77-79) ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟูง (2512: 36) อุดลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 251) สนิท สมัครการ (2545: 12) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535: 25) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า ด้วยการศึกษาที่สังคมไทยเป็นสังคมที่มีโครงสร้างที่ค่อนข้างมีระบบกฎเกณฑ์ที่หละหลวม ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เรื่องเดียวกันบุคคลอาจแสดงลักษณะที่มีความแตกต่างกันได้เสมอ แม้จะมีกฎเกณฑ์ขององค์การผูกมัดก็ตาม คนไทยจะมักเน้นเรื่องความคิดความอ่านของตนในการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นเสมอ สภาพโครงสร้างสังคมเช่นนี้ก่อให้เกิด พฤติกรรม ค่านิยมแบบปัจเจกบุคคลแบบไทย ในทุกมิติ พฤติกรรมที่แสดงของค่านิยมนี้ของคนไทยที่มักพบเห็นเสมอ เราจะพบว่าคนไทยจะมีลักษณะที่จะไม่ผูกพันกับบทบาท (Role) กลุ่ม (Collective) หรือสถาบันในการทำงาน เลยแม้แต่น้อยเช่นในเรื่องของพรรคการเมือง สส.มีการย้ายกลุ่มอยู่ตลอดเวลา ไม่เคยยึดติดกับกลุ่มใด (Triravat Pramuanratkran, 1977: 90; Gannon, 2004: 22-26) รวมไปถึงเรื่องของการปฏิบัติงานต่างๆ คนไทยก็จะเน้นเรื่องการตอบสนองตัวเองเป็นสำคัญ โดยเฉพาะทางใจ (Ego-Centrism) จะทำสิ่งที่ตนเห็นดีเห็นชอบ สามารถกำหนดวิธีการได้เอง มากกว่า จะเน้นความผูกพันกับกลุ่มและสถาบันดังเช่นสังคมตะวันตก ที่ถึงแม้จะมีความอิสระทางความคิดการตัดสินใจแต่เขา ก็ให้ความสำคัญกับกลุ่มและส่วนรวมเสมอ (สนิท สมัครการ, 2522: 35; ทิตยา สุวรรณชฎ, 2527: 17) ซึ่งลักษณะเช่นนี้ก็จะเป็นการทำลายวินัยขององค์การและสังคมไปในที่สุดหากไม่รีบแก้ไข ซึ่งแน่นอนว่าผลการศึกษาในส่วนทัศนะของสมาชิก ๆ นี้ก็ยังเป็นเครื่องยืนยันว่าการทำงานของคนไทย ค่านิยมแบบปัจเจกนั้นยังมีได้จางหายไป ในสังคมไทยเลย

ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของสมาชิกเองจะพบว่า สมาชิกกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.3) ยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับมาก ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์ ของสุนทรีย์ โคมิน และสนิท สมัครการ (2522: 56) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบค่านิยมการทำงานของคนไทย ที่พบว่า กลุ่มค่านิยมที่คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือค่านิยมเรื่องของปัจเจกบุคคล การเน้นในเรื่องความเป็นตัวของตัวเองเสมอในการกระทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของทั้ง ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 103-179) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย อรดา ศุภทรัพย์ (2536: 123-128) ที่ทำการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของลูกจ้างเอกชนและภาครัฐ ที่ค้นพบและมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า คนไทยที่ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่มีความเชื่อและค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกชนในระดับสูงเท่าเทียมกันไม่ว่าทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งทางด้านความคิด การตัดสินใจ ต้องการงานที่มีอิสระเป็นต้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายประเด็นก็

จะพบว่า สมาชิก เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 83.2 และ ร้อยละ 79.8) ชอบงานที่สามารถมีอิสระทั้งการทำงานและตัดสินใจ และมักจะแสดงให้เห็นว่าตัวเองนั้นมีความเป็นตัวของตัวเองสูงด้วย แต่ มีสมาชิก เพียง สองในห้า (ร้อยละ 22.7) เท่านั้นที่เชื่อว่าการทำงานต้องอาศัยความเป็นตัวเองเพียงอย่างเดียวไม่ต้องปรับตัว และเชื่อว่าการทำงานไม่สามารถทำร่วมกันได้นาน จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าสมาชิก จะให้ความสำคัญกับเรื่องของความอิสระกับการทำงาน การตัดสินใจในงาน การแสดงตัวตนในงานของตนเองอย่างเต็มที่ แต่จะพบว่าเมื่อจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นสมาชิก ก็จะมีลดความเป็นปัจเจกเพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ (แต่ไม่ได้หมายความว่าลดความอิสระทางใจลง) เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยสภาพของสมาชิก เองที่ส่วนใหญ่มีบทบาทเป็นผู้บริหารขององค์กรที่ต้องมีหน้าที่ที่สำคัญในการติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ เพื่อให้งานราบรื่นและสามารถบรรลุผลได้นั้นจึงเป็นผลให้สมาชิก ต้องลดความเป็นปัจเจกในเรื่องนี้ลง การแสดงออกในลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สมาชิก ส่วนใหญ่นั้นเริ่มมีลักษณะของค่านิยมปัจเจกชน ตามแนวตะวันตกมากขึ้น คือนอกจากจะเน้นเรื่องของความอิสระทางใจที่ตนมีแล้ว ยังเริ่มหันมาให้ความสนใจกับกฎเกณฑ์และบทบาทของสังคมและองค์กรที่สังกัดอยู่ด้วย ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง กับผลการศึกษาในเชิงประจักษ์ของ วิชาญ รังสิวรรณะ (2546: 120-122) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเทศบาล จ.ราชบุรี ที่พบว่า แม้พนักงานส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรม ค่านิยมการทำงานที่เน้นไปในทางปัจเจกชนค่อนข้างสูง แต่ส่วนใหญ่กลับมีความชอบจะทำงานเป็นกลุ่มทีมสูงอยู่เสมอ รวมไปถึงยังสอดคล้องกับแนวคิดของ หิตยา สุวรรณชฎ (2527: 29) ด้วย ที่กล่าวว่าความเป็นปัจเจกชนของคนไทยจะมีลักษณะทางใจ มากกว่าปัจเจกทางด้านกรการกระทำเสมอ เพราะคนไทยส่วนใหญ่กลัวความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น จึงยอมสละความเป็นปัจเจกด้านการกระทำที่อาจเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้งในงาน

เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ตัวแปร อันได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น พบว่ามีเพียงตัวแปรด้านอาชีพ และ รายได้เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล หากพิจารณาจากความแตกต่างของร้อยละเพิ่มเติมก็จะพบว่า สมาชิกในกลุ่มที่มี อาชีพนักธุรกิจ นั้นจะมีค่านิยมแบบปัจเจกบุคคลสูงกว่า ส่วนในเรื่องของรายได้นั้นก็จะพบว่า สมาชิก ๆ ที่มีรายได้มากกว่านั้นจะมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลสูงกว่าเช่นกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ค่านิยมการทำงานของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ นั้นจะได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการขัดเกลาจากองค์กรในอาชีพที่ตนสังกัดอยู่ (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2548: 122) โดยผ่าน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร การจัดสายการบังคับบัญชาขององค์กร กฎระเบียบ บรรทัดฐานขององค์กร ลักษณะผู้นำ และ ภาวะผู้นำขององค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำการหล่อหลอมและปลูกฝังทำให้ คนในองค์กรในอาชีพต่าง ๆ มีลักษณะค่านิยม กระบวนทัศน์ การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไป ตามการลักษณะการขัดเกลาของแต่ละองค์กร ดังเช่น เราจะพบว่า บุคคลที่ประกอบอาชีพข้าราชการ จะมีลักษณะการทำงานที่

เน้นในเรื่องของกฎระเบียบ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งก็เป็นผลอันเนื่องมาจากโครงสร้างระบบราชการที่มีลักษณะเน้นในเรื่องของการบังคับบัญชา สั่งการ ผู้นำก็จะมีลักษณะเน้นในเรื่องอำนาจในการสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น ที่พบว่า กลุ่มสมาชิก ๆ ที่มีอาชีพนักธุรกิจนั้นจะยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ แน่นอกว่า ลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมขององค์การแบบธุรกิจที่เน้นในเรื่องของการแข่งขัน สายการบังคับบัญชาที่มีลักษณะแนวราบ เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มากกว่าองค์การแบบอื่นจึงเป็นผลให้ สมาชิกที่ทำงานในกลุ่มที่มีอาชีพนักธุรกิจนั้นมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมากกว่ากลุ่มสมาชิก ที่ประกอบอาชีพอื่น (ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นข้าราชการ)

ส่วนในเรื่องของรายได้ที่พบว่า สมาชิก ที่มีรายได้มากนั้นจะมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมากกว่า สมาชิก ที่มีรายได้น้อยนั้น อภิปรายได้ว่า หากสังเกตในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลเราก็จะพบว่า ในส่วนของรายได้นั้น (ในงานวิจัยชิ้นนี้) จะแปรผันตามอาชีพเสมอ ดังเช่น สมาชิกในกลุ่มที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่ก็มักจะประกอบอาชีพเป็นนักธุรกิจ (ที่ส่วนใหญ่ยึดค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับสูง) กลุ่มที่มีรายได้น้อยก็มักเป็นกลุ่มที่ประกอบอาชีพข้าราชการ (ที่ส่วนใหญ่ยึดค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับต่ำ) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้รายได้นั้นจะไปผูกติดกับเรื่องของอาชีพอยู่เสมอจึงทำให้ ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสอดคล้องกับเรื่องของอาชีพด้วย จึงส่งผลให้รายได้ตามผลการวิจัยส่วนนี้ ส่งผลต่อค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลด้วย เช่นกัน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลกับค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลทั้งสองด้าน (อันได้แก่ เรื่อง อาชีพ รายได้) ก็พบว่า ผลการศึกษาดังกล่าวนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรา เกาตระกุล (2543: 36-58) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมการทำงานระหว่างพนักงานภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการวิจัยพบว่า ทั้งอาชีพและรายได้นั้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานของทั้งพนักงานภาครัฐและเอกชน โดยอาชีพข้าราชการนั้นจะมีค่านิยมปัจเจกบุคคลต่ำกว่าเอกชน และผู้มีรายได้สูงนั้นมีค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลสูงกว่าด้วย

5.2.4 ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิก ครึ่งหนึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับมาก ถึงร้อยละ 53.8 ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดอดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 149) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535: 12) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539: 41) วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2535: 33) สนิท สมัครการ (2546ก: 79) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า คนไทยจะมีลักษณะที่ไม่ยึดมั่นไม่ยึดถือในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นผลหรือไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ส่วนตน แม้เรื่องนั้นจะส่งผลดีต่อองค์การหรือสังคมก็ตาม อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลของการศึกษาในเชิงประจักษ์ของ สุนทรী โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522:

16) ที่ทำการศึกษารื่องระบบค่านิยมของคนไทย ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับค่านิยมในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับจังหวะและโอกาส เพื่อผลประโยชน์ตนเองในระดับสูง

ซึ่งหากพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของค่านิยมเช่นนี้แล้ว อาจจะมีส่วนดีอยู่บ้างที่ว่าทำให้คนไทยรู้จักเลือกเฟ้น และรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับงาน องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้น แต่ในทางกลับกัน กลับพบว่า การมีความเชื่อ ค่านิยมการทำงาน ในลักษณะดังกล่าวอาจช่วยเป็นการกระตุ้นให้สังคมมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมการมุ่งประโยชน์แก่ตัวเอง การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ในหน่วยงานขึ้นในระยะยาวได้ จึงสมควรอย่างยิ่ง และจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องรีบทำการแก้ไข พฤติกรรมค่านิยมการทำงานในลักษณะดังกล่าว

เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในส่วนตัวของสมาชิก เองจะพบว่า สมาชิก ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.3) ยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรีย์ โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522: 56) ที่ได้ทำการศึกษารื่องเครื่องมือการวัดระบบค่านิยมการทำงานไทย ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่านิยม (จุดหมายปลายทาง) ในกลุ่มที่มุ่งเน้นชีวิตส่วนตัว อันได้แก่ ค่านิยมความสุขในครอบครัว ค่านิยมความสำเร็จในชีวิต ในระดับสูง มากกว่ากลุ่มค่านิยมที่เน้นในเรื่องสังคมโดยรวม (Social Centered) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษา ของทั้ง วริยา ศิวะศรียานนท์ และ ทวีวัฒน์ ปุณทรวิวัฒน์ (2523: 3) ที่ทำการศึกษารื่องบุคลิกภาพคนไทยในสายตาชาวตะวันตก และยศ สันตสมบัติ (2527: 16-27) ที่ได้ทำการศึกษารื่องโครงสร้างบุคลิกภาพของคนกลุ่มต่างๆ ในสังคมไทย และ Norlan (1973: 119-153) ที่ได้ทำการศึกษารื่องเกี่ยวกับค่านิยมของนักศึกษาไทยหลังจบการศึกษา ของมหาวิทยาลัย ยูท่าห์ โดยทั้งหมดได้พบผลการศึกษารื่องที่สอดคล้องกันว่า คนไทยมีลักษณะที่เน้นในเรื่องของค่านิยมที่เล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนสูงมาก ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรม การปรับตัว การรู้จักเปลี่ยนแปลงอารมณ์ในกรณีพิเศษเรื่องที่เป็นผลร้ายหรือผลประโยชน์เฉพาะหน้าที่ตนเองจะได้รับ โดยเรื่องเกี่ยวกับส่วนรวม และองค์การมักจะเป็นเรื่องรองลงมาเสมอ

ทั้งนี้หากเราพิจารณารายประเด็นก็จะพบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ยังมีความคิดที่ว่าเมื่อเห็นว่าการทำงานนั้นส่งผลดีต่อตัวเองก็พร้อมจะปรับตัว (ร้อยละ 87.4) รองลงมาสมาชิก จะเลือกงานที่ยากและท้าทายเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานนั้น (ร้อยละ 55.5) ในทางตรงกันข้ามกัน แม้สมาชิก จะให้ความสำคัญและเน้นเรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนบุคคล (ในประเด็นคำถาม 2 ข้อแรก) แต่ใน 2 ประเด็นย่อยสุดท้าย ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเรื่องของการเน้นให้ความสำคัญเพื่อส่วนรวม การเสียสละนั้น สมาชิก ส่วนใหญ่กลับให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าสมาชิก จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของตนเองที่เกิดขึ้นจากการทำงานในลำดับแรก แต่ในขณะที่เดียวกัน สมาชิก ส่วนใหญ่ ก็ยังไม่ได้ละเลยในเรื่องของการเสียสละเพื่อส่วนรวมเลย ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก การที่สมาชิกส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่เป็นชนชั้นนำ

สังคม แน่ใจว่าสังคมย่อมคาดหวังต่อบทบาท ในเรื่องของการทำงานที่เสียสละต่อส่วนรวม แรงกดดันดังกล่าวจึงทำให้ สมาชิกฯ จึงจำเป็นต้องแสดงออกในแง่ของการเสียสละควบคู่กับการทำงานไปด้วยเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ทิตยา สุวรรณชฎ (2527: 12-13) ที่กล่าวว่า คนไทยนั้นจะให้ความสำคัญและกระทำตามรูปแบบความคาดหวังของสังคมมาอันดับแรก และมักจะเก็บค่านิยมความรู้สึกของตนเองไว้ภายใน (การเล็งเห็นผล) จึงทำให้สมาชิกฯ มีทั้งลักษณะของการเน้นเรื่องของผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมพร้อมกันไป

นอกจากนี้ หากพิจารณาผลการศึกษา ตามแนวคิดของ ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506: 38) แล้วเราจะพบว่า การที่คนไทยมีลักษณะที่เน้นทั้งประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ของสังคมรวม อาจเป็นผลมาจากอิทธิพลของความเชื่อในเรื่องกรรม และการหลุดพ้นจากกรรมที่ปลูกฝังควบคู่มากับสังคมไทยมาตลอด มีหลักที่ว่า งานหรือหน้าที่เป็นผลกรรมของบุคคลที่ทำมาในอดีต การที่จะหลุดพ้นจากกรรมนั้น บุคคลต้องทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และต้องทำกรรมดี (ทำบุญ เสียสละต่อสังคม) ควบคู่กับทำหน้าที่ของตนไปด้วย เพื่อเป็นการสะสมบุญบารมีให้หลุดพ้นกรรมที่ทำมา และเพื่อจะได้เจริญในหน้าที่การงานเกิดผลที่ดีในภายภาคหน้าต่อไป เป็นต้น

หากพิจารณาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติของสมาชิกฯ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ตัวแปร อันได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น พบว่าไม่มีตัวแปรใดตัวใดเลย ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลสำคัญมาจากการที่สมาชิกฯ ส่วนใหญ่นั้น ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับค่อนข้างมากใกล้เคียงกันแทบทั้งหมด จึงทำให้ตัวส่วนบุคคลของ สมาชิกฯ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมนี้

5.2.5 ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ กว่าครึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยยึดถือค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมาก (ร้อยละ 58.4) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและการศึกษาของ Phillips (1965: 145) Piker (1983: 59) สนธิ สมัครการ, ทิตยา สุวรรณชฎ และเฉลียว บุรีภักดี (2523: 40) ทิตยา สุวรรณชฎ (2527: 103) Suntree Komin (1990b: 689) อรุณ รักธรรม (2530: 9) ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า ด้วยการศึกษาที่สังคมไทยเป็นสังคมที่เน้นในเรื่องของความกลมเกลียวทางสังคม การทำกิจกรรมแทบทุกเรื่องของคนไทยนั้น สังคมคาดหวังว่าการปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมนั้น จะต้องเป็นไปด้วยความราบรื่น (Smooth Interpersonal Relationship) ไม่มีความขัดแย้งหรือ การเผชิญหน้า การปลูกฝังและขัดเกลากทางสังคมในลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้ คนไทยมีพฤติกรรมการแสดงในแง่ของการไม่กล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Conflict Avoidance) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นคนไทยก็มักจะไม่แสดงออก เน้นในเรื่องของการประนีประนอมต่อปัญหา การปล่อยให้ปัญหาผ่านไป การเฉยเมย (การเก็บ

อารมณ์) ซึ่ง Phillips (1965: 145) เรียกลักษณะนี้ว่า เป็น หน้ากากทางสังคม "Social Cosmetics" เป็นต้น

ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกฯ เองจะพบว่า ส่วนใหญ่นั้น (ร้อยละ 45.4) ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวเพียงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hofstede (1984: 65) ที่ทำการศึกษาวัฒนธรรมเกี่ยวกับงานของคนใน 40 ประเทศ โดยพบว่าคนไทยนั้นมีลักษณะของค่านิยมการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และความไม่แน่นอนทางสังคม ในระดับปานกลาง ๆ เมื่อเทียบกับคนในประเทศอื่น ๆ แต่ในขณะที่เดียวกันผลการศึกษาดังกล่าวก็ยังขัดแย้งกับงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม พฤติกรรมของคนไทย หลายเรื่องเช่นกัน เช่น งานวิจัย Phongepan Yuprasert (1976: 134) ที่ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาใหม่ชาวอเมริกันกับไทย งานวิจัยของ Soipetch Resanond (2002: 111) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานและค่านิยมทางวัฒนธรรม ที่พบผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันว่า คนไทยนั้นมีค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิ่งถึงเรื่องจิตใจ เน้นในเรื่องของความราบรื่นทางสังคมในระดับสูง (มากกว่าคนชาติ อเมริกา และญี่ปุ่น) ความไม่สอดคล้องกันของผลการวิจัยดังกล่าว อาจอธิบายได้ว่า ด้วยลักษณะของการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ มุ่งเน้นศึกษาในส่วนของประชากรที่มีสถานะเป็นผู้บริหารระดับสูง แน่แน่นอนว่าสมาชิกฯ ผู้ที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งดังกล่าวได้นั้น จะต้องได้รับการขัดเกลาจากองค์กร และมีประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับความขัดแย้ง การแก้ไขความขัดแย้งอย่างมากมาย การผ่านประสบการณ์และ การขัดเกลาในเรื่องดังกล่าว ย่อมทำให้โลกทัศน์และค่านิยมเกี่ยวกับความขัดแย้งเปลี่ยนแปลงไป จากที่ได้รับการอบรมจากสถาบันทางสังคม และครอบครัวเดิม ด้วยเหตุนี้จึง ย่อมทำให้มีการมองความขัดแย้งของสมาชิกฯ มีการเปลี่ยนแปลงไป (มีการมองมิติของความขัดแย้งได้หลายแง่มุมขึ้น ทั้งเชิงบวกเชิงลบ) จึงทำให้ สมาชิกฯ นั้นย่อมจะมีค่านิยมการทำงานในเรื่องของการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในทางที่ดีมากขึ้น จึงทำให้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาทั้งสองเรื่อง (ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน กับนักธุรกิจระดับกลางเท่านั้น) ซึ่งในภาพรวมของคนไทยอาจมีค่านิยมการทำงานเช่นนั้นก็ได้

หากเราพิจารณารายประเด็นก็จะพบว่า สมาชิกฯ เกือบทั้งหมดมองว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ (ร้อยละ 97.5) รองลงมาสมาชิกฯ ใช้แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานแบบความประนีประนอมเป็นหลัก (ร้อยละ 91.6) นอกจากนี้ สมาชิกฯ ยังเห็นว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งในงานจะไม่แสดงออก (ร้อยละ 54.7) ทั้งสามประเด็นล้วนสนับสนุนค่านิยมในเรื่องของความขัดแย้งทั้งสิ้น แต่ในประเด็นสุดท้าย ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องของการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในหน่วยงาน สมาชิกฯ กลับไม่เห็นด้วย (โดยเห็นด้วยเพียงร้อยละ 36.1) จากประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้สมาชิกฯ จะมีทัศนคติกลัวเผชิญหน้ากับความขัดแย้งมากขึ้น (ในข้อสี่) แต่โดยภาพรวมแล้ว การตอบคำถามในสามข้อแรกที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องของการเน้นเรื่องสัมพันธภาพ การแสดงออกเรื่อง

ความขัดแย้งสมาชิกฯ ยังมีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นลักษณะของการมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดีอยู่ แต่ก็ยังกล้าเผชิญหน้า (เก็บความขัดแย้งไว้ในใจเสียส่วนใหญ่) ผลการศึกษาส่วนนี้ยังเป็นการสนับสนุนแนวคิดของ Phillips (1965: 145) กล่าวว่า คนไทยมักจะเก็บความขัดแย้งไว้ในใจ และจะแสดงออกในลักษณะของความไม่ขัดแย้ง และการนิ่งเฉย เสมอ

เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ตัวแปร อันได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น พบว่าไม่มีตัวแปรในด้านใดเลย ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลสำคัญมาจากการที่สมาชิกฯ ส่วนใหญ่นั้น ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับปานกลางใกล้เคียงกันทั้งหมด จึงทำให้ตัวส่วนบุคคลของ สมาชิกฯ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมนี้

5.2.6 ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม

จากผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับมาก (ร้อยละ 49.6) ซึ่งผลการศึกษาที่พบเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mole (1978: 77) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535: 13) แสง รัตนมงคล (2543: 16) Phillips (1965 อ้างถึงในสนิท สมัครการ, 2545: 98) Potter (1976: 56) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525: 25) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า ในการทำงาน หรือ การปฏิสัมพันธ์ ในเรื่องต่างๆ สังคมไทย นั้น คนไทยจะยึดโยงการปฏิบัติงาน การยอมรับ การนับถือบุคคล อยู่กับมิติด้านอำนาจ (Authority) เป็นหลักเสมอ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของทั้ง Hofstede (1984: 65) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนใน 40 ประเทศ วิชัย รูปชาติ และ สังคม คุณากรสกุล (2544: 35-75) ที่ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรม ค่านิยมไทยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐ และ สำราญ แสนยศ (2543: 75-84) ที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมไทยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพฯ ที่ผลการวิจัยมีสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า วัฒนธรรม ค่านิยมที่โดดเด่นของการทำงานของคนไทย และส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรมากที่สุดคือ วัฒนธรรมค่านิยมแบบอำนาจนิยม

ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของตัวสมาชิกฯ เองจะพบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่ง (ร้อยละ 44.5) ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า ด้วยแรงกดดันของสังคม ในเรื่องของกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในทุกๆ ระดับขององค์กร รวมไปถึงเรื่องการเมืองการศึกษาระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์กรน่าจะเป็นเหตุผลสำคัญทำให้ สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ (ที่มีสถานะเป็นผู้บริหาร) มีค่านิยมในเรื่องการใช้อำนาจลดลง ปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการใช้

อำนาจ ให้หันมามีส่วนร่วมมากขึ้น เพราะหากใช้อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว นั้นอาจได้รับการต่อต้านได้ นี่จึงเป็นเหตุผลสำคัญให้ระดับค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของสมาชิกฯ มีระดับเพียงระดับกลางเท่านั้น ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ประภัสร์ เมธิพงษ์ชัย (2541: 74-76) ที่ทำการศึกษารื่องวัฒนธรรมอำนาจนิยมของชนชั้นกลางใน กรุงเทพมหานคร ที่ผลการศึกษาปรากฏว่า ชนชั้นกลางในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่านิยม วัฒนธรรม แบบอำนาจนิยมอยู่ในระดับกลาง ๆ มีลักษณะของทั้งวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตย และอำนาจนิยม ผสมกลมกลืนกันอยู่ ซึ่งก็เป็นผลมาจาก โอกาสทางการศึกษา และโอกาสสังคม ที่ชนชั้นกลางได้รับจึงทำให้คนกลุ่มนี้มีลักษณะแตกต่างจากคนไทยในระดับอื่น

อย่างไรก็ดีเป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อวิเคราะห์ ลงไปในรายละเอียด แม้จะพบว่า ในสองข้อแรกที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ในการนำองค์การ ความคาดหวังในการสั่งการนั้น คำตอบที่ได้จากสมาชิกฯ ส่วนใหญ่จะเป็นในเชิงเห็นด้วย ซึ่งเป็นการสนับสนุนค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ค่อนข้างมาก (ร้อยละ 61.4 และ 58.0) แต่ในทางกลับกันนั้น ในสองข้อสุดท้ายที่เป็นเรื่อง เกี่ยวกับความจำเป็นของการมีอำนาจบังคับบัญชาแบบเบ็ดเสร็จ และเรื่องของการพร้อมยอมรับอำนาจนั้น สมาชิกฯ กลับมีความคิดเห็นในเชิงไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการมีลักษณะความเชื่อสองแบบในหนึ่งค่านิยมที่มีความขัดแย้งกันเอง ลักษณะดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิด นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2532: 81) ที่กล่าวว่าสังคมที่อยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน (Transitional Period) จากสังคมเดิม (อำนาจนิยม) ไปสู่สังคมสมัยใหม่ (ประชาธิปไตย) นั้น จะพบว่าบุคคลที่อยู่ในสังคมดังกล่าว จะถูกหล่อหลอมให้มีค่านิยมแบบผสมผสาน เราจึงมักจะพบพฤติกรรมทั้งแบบอำนาจนิยม และ ประชาธิปไตยในบุคคลคนเดียว เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าคิดหาไม่ได้ เช่น คน ๆ หนึ่ง อาจมีความคิดที่เน้นในเรื่องประชาธิปไตย เน้นเรื่องการมีส่วนร่วมการตัดสินใจร่วมกันของคนในองค์การ แต่พฤติกรรมแสดงออกของเขาอาจเป็นไปในลักษณะอำนาจนิยม พยายามเข้าไปครอบงำบุคคลอื่นให้ทำตามคำสั่งของตนเอง ซึ่งกระบวนการนี้อาจเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาและสร้างอัตลักษณ์ของบุคคลต่อไปก็เป็นได้ จึงทำให้สมาชิกฯ มีลักษณะค่านิยมดังกล่าว

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้าน การศึกษา อาชีพ และรายได้ นั้น พบว่าทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ซึ่งหากพิจารณาจากความแตกต่างของร้อยละเพิ่มเติมก็จะพบว่า สมาชิกฯ ที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี นั้นมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมสูงกว่า ส่วนในเรื่องตำแหน่งนั้นพบว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า จะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมมากกว่าเช่นกัน ของรายได้นั้นก็จะพบว่า สมาชิกฯ ที่มีรายได้มากกว่านั้น จะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมสูงกว่าเช่นกัน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัสร์ เมธิพงษ์ชัย (2541: 77) ที่ทำการศึกษารื่องวัฒนธรรมอำนาจนิยมของชนชั้นกลางใน กรุงเทพมหานคร ที่ผลการศึกษาพบว่า การศึกษา และ รายได้ ล้วนเป็นปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมแบบอำนาจนิยม (คนที่มีการศึกษาดำกว่า และมีรายได้น้อยกว่า จะมีลักษณะวัฒนธรรมแบบอำนาจนิยมมาก) สุนทร โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 66) ที่ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมของคนไทย ที่พบว่า คนที่มีการศึกษาดำมีทัศนคติต่อเรื่องอำนาจนิยมในเชิงบวก ดำรง พานทอง (2543: 26-26) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบค่านิยมการทำงานระหว่างพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชน ที่พบว่า ตำแหน่งต่างกันย่อมส่งผลให้ค่านิยมการทำงานต่างกัน เป็นต้น

5.2.7 ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกา เกือบครึ่งหนึ่งนั้นมิทัศนะว่า คนไทยยึดค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกเพียงในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44.5) เมื่อพิจารณารายประเด็น ก็พบว่าสมาชิกา ส่วนใหญ่มองว่าคนไทย เริ่มมีความเชื่อต่องานในเชิงบวกมากขึ้น (ไม่มองว่างานนั้นเป็นเรื่องของกรรม) และ ยังเชื่อต่อไปอีกว่าคนไทยนั้นมีลักษณะที่เอาจริงเอาจังต่องานมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์ของ สุนทร โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 56-113) ที่ได้ทำวิจัยและสำรวจเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดเกี่ยวกับค่านิยมไทย กับตัวอย่างที่เป็นคนไทยถึง 2,469 ตัวอย่าง โดยปรากฏผลการศึกษาว่า คนไทยปัจจุบันให้ความสำคัญกับค่านิยมรักสนุก ลดลงจากที่คนไทย เคยได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ในทำนองที่ว่า คนไทยเป็นคนที่ไม่จริงจังต่อการทำงาน (ทำงานที่อาศัยความพยายามมากได้ไม่ดี) จึงทำให้มีลักษณะ “งานทำเป็นเล่น เล่นกลับทำเป็นงาน” เสมอ (Embree , 1969: 12; Phillips , 1965: 144; Mole , 1978: 99; Moore, 1974: 185; Boonsanang Punyodayan , 1969: 100; ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, 2512: 35; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 12) ทั้งนี้ สนิท สัมครการ (2546: 28) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมรักสนุกที่ลดลงนั้นอาจเป็นผลจากสาเหตุที่สำคัญ คือ การที่โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตค่อนข้างมาก จากที่อดีต คนไทยมักจะประกอบอาชีพเกษตรกร เพื่อยังชีพเน้นเรื่องการพึ่งพาอาศัย มาสู่ยุคอุตสาหกรรมที่เน้นในเรื่องของการแข่งขัน เครื่องคิดในระเบียบกฎเกณฑ์มากขึ้น ด้วยการขัดเกลาดังกล่าวจึงทำให้คนไทยต้อง กลายเป็นคนที่มีความเอาจริงเอาจังมากขึ้น ค่านิยมความรักสนุกจึงต้องลดลงเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสังคมและองค์กรมากขึ้น

หากพิจารณาถึง ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกที่พบในตัวสมาชิกา เองจะพบว่า สมาชิกา กว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.3) ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกเพียงระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายประเด็นก็พบว่า สมาชิกา ส่วนใหญ่นั้นมีความเชื่อสอดคล้องกับผลการวิจัยภาพรวมด้วย คือ แม้เราจะพบว่าสมาชิกา ส่วนใหญ่ ยังมองว่า ในการทำงานไม่ควรจริงจัง เคร่งเครียดเกินไป และ กิจกรรมสร้างสรรค์ความสนุกสนานในงาน ยังเป็นสิ่งที่มีความมออยู่นั้น (ร้อยละ 78.1 และ ร้อยละ 89.1) แต่ในขณะที่เดียวกัน สมาชิกา ก็มีลักษณะของการมองการทำงานในเชิงบวก และ การรับผิดชอบงานในเชิงบวกมากขึ้น ไม่ได้เห็นว่าการทำงานหนักนั้นเป็น

สิ่งที่ไม่พึงปรารถนา (เป็นเรื่องของเวรกรรม) ดังแนวคิดของ Mole (1978: 99) Moore (1974: 185) Boonsanang Punyodayan (1969: 100) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิก ส่วนใหญ่นั้นเป็นกลุ่มคนที่สามารถแยกบทบาท (Role) และหน้าที่ (Function) ต่องานกับเรื่องสนุกออกจากกันได้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเชิงประจักษ์ของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 123-128) ที่ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อว่างานและความสนุกเป็นสิ่งที่ทำร่วมกันได้ คนไทยส่วนใหญ่ไม่ชอบงานที่ต้องเคร่งเครียด และรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา และ อรดา ศุภทรัพย์ (2536: 45) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเอกชนและภาครัฐของไทย โดยพบว่า พนักงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐยังมีค่านิยมการทำงานและ ความเชื่อว่า งานเป็นสิ่งที่ไม่ได้ ทำให้เกิดทุกข์ และงานกับความสนุกสามารถทำร่วมกันได้ เป็นต้น ซึ่งความดังกล่าวข้างต้น อาจอธิบายผลได้ว่า ด้วยสภาพแวดล้อม การขัดเกลาทางสังคมที่แตกต่างกัน และด้วยตำแหน่งบทบาท หน้าที่การงานของสมาชิก ที่ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความจริงจัง ต่องานค่อนข้างมากจำเป็นที่ สมาชิก ส่วนใหญ่ต้องมีความจริงจังในงานสูงขึ้น ต้องแสดงบทบาท หน้าที่ของตนอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของกลุ่ม สมาชิก น้อยกว่าคนไทยในกลุ่มอื่น ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร โคมิน และ สนิท สมัตถการ (2522: 74-76) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย เช่นกัน ที่ผลการวิจัย พบว่าคนในกลุ่มชั้นนำ (คนที่อยู่ในเมือง การศึกษาสูง รายได้สูง) จะให้ความสำคัญกับค่านิยมในเรื่องความรักสนุกในลำดับที่ต่ำกว่าคนไทยโดยรวมด้วย

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัย อันได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น พบว่าไม่มีปัจจัยใดเลยที่มีความสัมพันธ์ต่อค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของ สมาชิก ซึ่งอาจเป็นผลสำคัญมาจากการที่สมาชิกส่วนใหญ่ นั้น มีการยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับกลางเท่าเทียมกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรดา ศุภทรัพย์ (2536: 123-128) ที่ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย: เปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างและเอกชนที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อาชีพ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อแบบรักสนุกของบุคคลเลย

5.2.8 ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิก เกือบครึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น (ร้อยละ 47.9) ซึ่งขัดแย้งกับข้อค้นพบและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Phillips (1969:58) อุดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515:37) Boonsanang Punyodayan (1969: 100) ที่เคยพบว่า คนไทยนั้นมีลักษณะการทำงานที่ยึดถือหลักการการทำงานแบบทางสายกลางในระดับสูง โดยหลักการการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่จะเน้น

เรื่องความสันโดษในการทำงาน การรู้จักพอใจในอำนาจหน้าที่ (ไม่เน้นเรื่องการแข่งขัน) เป็นหลักสำคัญ ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ สนิท สมัครงการ (2545ก: 45) มองว่าเป็นผลมาจากการที่สังคมไทยเริ่มนั้นมีเปลี่ยนแปลง โครงสร้างสังคม และองค์การ (จากอดีต) โดยเริ่มหันมาเน้นในเรื่องของแนวคิดแบบตะวันตก สนใจในเรื่องของการแข่งขันและผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น จึงเป็นผลให้ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทยนั้นเริ่มลดลงตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไปด้วย

อย่างไรก็ดีเมื่อลองพิจารณารายละเอียดก็จะพบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่นั้น ยังมีความเชื่อว่าแม้จะมีการลดลงของค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทยบ้างแล้ว แต่ก็พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ยังเน้นยึดหลักการทำงานแบบ “จงพอใจในสิ่งที่ตนมี พอใจในสิ่งที่ตนทำ” ในระดับค่อนข้างมากอยู่ (ร้อยละ 61.4) ซึ่งเป็นการสนับสนุนค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางอยู่ แต่ในขณะเดียวกันนั้น ในประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยที่สอดคล้องกับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ที่ถามในลักษณะที่ว่า คนไทยไม่ชอบลักษณะงานที่ต้องมีการแข่งขัน และไม่เหมาะกับการทำงานต้องกระตือรือร้นในการปรับปรุงแก้ไขในงานเสมอ นั้น สมาชิกฯ ส่วนใหญ่กลับให้ทัศนะในทำนองที่ไม่เห็นด้วย (ถึงร้อยละ 53.8 และ 76.4) แสดงให้เห็นว่า สมาชิกฯ เริ่ม มีทัศนะว่า คนไทยนั้นมีการปรับลดเรื่องค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลางลง (ในเชิงพฤติกรรม) โดยคนไทยส่วนใหญ่น่าจะมีความกระตือรือร้น และทะเยอทะยานในงานสูงขึ้นแล้ว ซึ่งเราอาจอธิบายได้ว่า แม้ลักษณะทางสายกลางแบบไทยนั้นในภาพรวมจะมีแนวโน้มที่ลดลง ซึ่งเราอาจสังเกตได้ในเชิงพฤติกรรมที่เริ่มพบว่า คนไทยมีการแข่งขันมากขึ้น มีความทะเยอทะยานสูงขึ้น แต่ในทางกลับกันนั้น ในเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ (จากทัศนะของสมาชิกฯ) เรายังพบว่าคนไทยส่วนใหญ่ นั้น ยังยึดถือหลักการทำงานแบบทางสายกลางอยู่เสมอ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิขิต ธีระเวคิน (2548ข: 85) ที่กล่าวว่าคนไทยจะยึดหลักแบบทางสายกลางไว้ในใจเสมอในการทำกิจกรรมแทบทุกเรื่องซึ่งเป็นผลมาจากการที่สังคมไทยยึดถือศาสนาพุทธที่นับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท ที่สอนให้ยึดหลักเรื่องอนิจจังของโลกมนุษย์ กฎแห่งกรรม แต่การจะมีพฤติกรรมสอดคล้องหรือไม่ตามหลักทางสายกลางเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกกับความคิดแบบทางสายกลางแบบไทยจึงขัดแย้งกันได้เสมอ

หากพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของตัวสมาชิกฯ เองจะพบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่ง (ร้อยละ 48.7) ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับปานกลางเท่านั้น อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อวิเคราะห์ ลงไปในรายละเอียด ก็จะพบว่าคำตอบที่ได้ ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่นั้นเป็นผู้มีค่านิยมแบบทางสายกลางในระดับปานกลางถึงระดับน้อยเลยทีเดียว ดังประเด็นที่เกี่ยวกับ การไม่ต้องการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่มีสมาชิกฯ เห็นด้วยเพียงร้อยละ 43.7 การไม่ชวนขายสุ่ตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อได้ทำงานที่ปรารถนาแล้ว มีสมาชิกฯ เห็นด้วยเพียงร้อยละ 26.8 และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การขาด

ความทะเยอทะยานในการปรับปรุงงาน ที่มีสมาชิก ผู้เห็นด้วยเพียงร้อยละ 7.6 เท่านั้น โดยมีคำถามที่สนับสนุนค่านิยมแบบทางสายกลางเพียงเรื่องเดียวเท่านั้น ที่สมาชิก ให้ความเห็นด้วยเกินครึ่ง(ร้อยละ 61.3) คือเรื่อง การทำงานหนักเกินไปหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดทุกข์ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สมาชิกส่วนใหญ่ มีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางที่อยู่ในระดับกลางเท่านั้น และค่านิยมทางสายกลางที่ปรากฏก็มักจะเป็นเรื่อง ทางจิตในหรือความเชื่อมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ สุนทรื โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 56-113) ที่ทำการศึกษารื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย ที่พบว่า กลุ่มนักธุรกิจ (ผู้มีเชื้อสายจีน) และ ชนชั้นนำส่วนใหญ่ (ผู้เป็นข้าราชการ มีรายได้สูง) นั้นจะให้ความสำคัญกับ ค่านิยมแบบทางสายกลางอยู่ในระดับปานกลางหรือต่ำ (ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมความทะเยอทะยาน การทำงานหนัก ในลำดับที่สูงกว่าคนไทยโดยทั่วไป)

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้าน การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น พบว่ามีปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง เพียงปัจจัยเดียวคือ เรื่องการศึกษา ทั้งนี้ หากพิจารณาจากความแตกต่างของร้อยละเพิ่มเติมก็จะพบว่า สมาชิกที่มี การศึกษาระดับปริญญาโท นั้นมีค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางสูงกว่า ระดับการศึกษาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรื โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 107) ที่ทำการศึกษารื่องค่านิยม และระบบค่านิยมของคนไทย ที่พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาต่างกันย่อมมีค่านิยมที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการขัดเกลาจากสถาบันทางการศึกษาที่ต่างกันนั่นเอง

5.3 คุณค่าเชิงวิชาการ

ผลจากการศึกษาวิจัยชี้ชัดให้เห็นแล้วว่า แม้ประเทศไทย จะต้องเผชิญหน้ากับ กระแสการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระบวนทัศน์แบบโลกาภิวัตน์ ที่โครงสร้างทางสังคม ระบบเศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ มีปรับเปลี่ยนไปค่อนข้างมาก แต่ทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้กลับส่งผลกระทบต่อระบบค่านิยมการทำงานของคนไทยน้อยมาก ดังจะที่เราจะพบว่า ผลการวิจัยที่พบแทบจะไม่แตกต่างจากการศึกษาเรื่องค่านิยม ค่านิยมการทำงานของคนไทยของนักวิชาการในอดีตเลย (ประมาณ 30-50 ปีที่ผ่านมา) คนไทยยังยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป ถือสัมพันธส่วนตัว ปึงเจกบุคคล เล็งผลปฏิบัติ หลีกเสี่ยงความขัดแย้ง รักสนุก อยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกส่วน

ผลการศึกษาเรื่องของค่านิยมการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า จะเป็นประโยชน์ในการกระตุ้นให้ทั้ง นักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์ และทางด้านการบริหารจัดการ หันมาสนใจ และสร้างองค์ความรู้ ในเรื่องของสังคมวิทยาองค์การแบบไทย มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทย ซึ่งถือเป็นเสมือนต้นตอของพฤติกรรมทางการทำงาน การบริหารแบบไทย ซึ่งล้วน

แล้วแต่ผู้โยงและเป็นผลต่อทุกมิติขององค์การ อันถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้ ซึ่งในวงวิชาการของไทยยังมีองค์ความรู้ทางด้านนี้อยู่ค่อนข้างน้อย

ในส่วนของ นักบริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ของไทยนั้น ผลการวิจัยนี้จะช่วยสร้างเสริมความเข้าใจในเรื่องของรากฐาน การแสดงออกพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์การแบบไทย ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การปรับ ประยุกต์ใช้ และแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะค่านิยมการทำงานแบบไทยต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะบางประการต่อไปนี้

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญคือ การพยายามที่จะศึกษาค่านิยมการทำงานถึง 8 ค่านิยม และ ด้วยการใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทางไปรษณีย์ จึงทำให้ต้องจำกัดข้อคำถามให้น้อยลงเพื่อเพิ่มความร่วมมือในการตอบ ซึ่งเป็นผลให้การถามคำถามในแต่ละค่านิยมการทำงานถามได้เพียง 3-5 คำถามเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าไม่น่าจะครอบคลุมเนื้อหาได้พอเพียง เพราะฉะนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรจะต้องจำกัดค่านิยมให้น้อยลง และใช้คำถามในการวัดแต่ละให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะประชากรกลุ่มพิเศษคือ กลุ่มผู้นำที่มีลักษณะที่อยู่ในแวดวงข้าราชการ (Bureaucrats) เสียส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มผู้นำในกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มผู้นำทางเศรษฐกิจ สังคม และคนไทยธรรมดาหรือชาวบ้านโดยเฉพาะผู้ที่อาศัยในชนบทซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ

3. สิ่งหนึ่งที่งานวิจัยเรื่องนี้ให้น้ำหนักความสำคัญค่อนข้างน้อย คือเรื่องของการหาปัจจัยเชิงเหตุในการอธิบายสาเหตุที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำงาน (งานวิจัยเรื่องนี้ทำการศึกษาคณะตัวแปรส่วนบุคคล) ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป ผู้วิจัยจึงควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมการทำงานของบุคคลอย่างแท้จริงด้วย (ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อม การขัดเกลาทางสังคม แรงจูงใจของบุคคล ระบบการให้รางวัลขององค์การ โครงสร้างองค์การ ลักษณะผู้นำ เป็นต้น ฯลฯ) ซึ่งการทราบถึงปัจจัยในส่วนนี้ จะเป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุง ปรับใช้ ในการแก้ไขและปลูกฝังค่านิยมการทำงานที่เหมาะสมกับองค์การและสังคมแบบไทยได้ต่อไป

4. ผลจากการวิจัยพบว่า ในแต่ละค่านิยมการทำงาน จะมีลักษณะของความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล และมีความสอดคล้องกันค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งหากมีการวิจัยในอนาคต ผู้ศึกษาจึงควรจะต้องทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ของค่านิยมในแต่ละค่านิยมการทำงานที่พบในตัวบุคคลด้วย เพราะการศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ดังกล่าวย่อมจะทำให้เข้าใจถึงรากฐาน ที่มา

ของระบบค่านิยมในการทำงาน และสามารถช่วยจัด จําแนกระบบค่านิยมการทำงานที่มีความ สอดคล้องได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการช่วยปรับปรุงแก้ไข หรือลดค่านิยมการทำงานเรื่อง ใดเรื่องหนึ่ง (ค่านิยมการทำงานหนึ่งอาจเป็นผลมาจากค่านิยมการทำงานหนึ่ง) อันไม่พึงประสงค์ ออกจากองค์กรได้ในอนาคต