

ค่านิยมการทำงานของคนไทย  
ในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
The Work Value of Thais:  
A Case Study of National Legislative Assembly Members

วัชรพล ศุภจักรวัฒนา<sup>1</sup>  
Watcharaphon Suphajakwattana

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายผลการวิจัย ที่ได้จากการวิจัย “เรื่องค่านิยมการทำงานของคนไทย ในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ” ซึ่งงานวิจัยดังกล่าว ได้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมกันในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาเชิงปริมาณนั้น ได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ตามรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว ปี พ.ศ. 2549) ทั้งหมดจำนวน 235 คน โดยใช้วิธีขอให้ตอบกลับทางไปรษณีย์ (mail questionnaire) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากสมาชิกสภานิติบัญญัติในแต่ละสาขาอาชีพจำนวน 7 ท่าน ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

<sup>1</sup> ภาควิชาสังคมศาสตร์ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ผู้เขียนขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ช่างธัญวงศ์ และศาสตราจารย์ ดร. สนิท สม์ครุการ ที่ได้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน บทความนี้เป็นปรับปรุงมาจากวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตของ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง “ค่านิยมการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ” ด้วยข้อจำกัดในการเสนอในรูปแบบของบทความ ผู้เขียนจึงเลือกมานำเสนอเพียงบางส่วนของวิทยานิพนธ์เท่านั้น

1. ในเรื่องของทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานของคนไทย ผลการศึกษาระบุว่า สมาชิกส่วนใหญ่ มีทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูป ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม อยู่ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก และค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง สมาชิกส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่าคนไทยยึดถือค่านิยมทั้งสอง เพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

2. ในส่วนของค่านิยมในการทำงานของตัวสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเอง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล และค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก และค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางนั้น สมาชิกนั้น ยึดถือเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

### Abstract

*The purposes of this research are 1), to study the characteristics of the work values of Thai people in National Legislative Assembly members' opinions and 2), to study the work values of members of the National Legislative Assembly. As for the quantitative analysis, the population consists of 235 members of the National Legislative Assembly (according to the Temporary Constitution of the Kingdom of Thailand 2006) and a mail questionnaire is designed to be the research instrument. One hundred and nineteen copies of the questionnaire completely filled in were returned (50.4%). Collected data are analyzed quantitatively through the use of percentage, percentage differences, and examined*

*qualitatively through key informant interviews. In-depth interviews with 7 members of the National Legislative Assembly were conducted.*

*The findings of this research indicate the following:*

*1. Regarding the work values of Thai people in the opinion of National Legislative Assembly members, it was found that most of the members think that Thai people still strongly believe in the status quo, personal relationships, individualism, pragmatism, conflict avoidance, and authoritativeness. However, most of them think that Thai people fairly believe in playfulness and in the middle path.*

*2. Regarding the work values of members of National Legislative Assembly, it is apparent that most of them strongly believe in the status quo, personal relationships, individualism, and pragmatism, while conflict avoidance, authoritativeness, playfulness and middle path are fairly focused.*

## 1. บทนำ

การทำงานถือเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ในทุกสังคมต้องปฏิบัติ (Steer, 1977: 57) โดยอาจถือว่าเป็นกิจกรรมพื้นฐานของสังคม เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ก็ว่าได้ ด้วยความสำคัญดังกล่าวการทำงานจึงเป็นเสมือนกิจกรรมที่ช่วยในการผลักดันสังคมให้มีการพัฒนาหรือไม่พัฒนาเลย ดังที่เราจะพบว่า หากคนในสังคมใด มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ชยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์ รักในการทำงาน ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดความก้าวหน้าทุกด้านอย่างรวดเร็วในทางกลับกัน หากสังคมใด คนในสังคมมีพฤติกรรมการทำงานที่หลีกเลี่ยงการทำงาน ขาดความรับผิดชอบต้องงาน ไม่ชอบการทำงานหนัก ไม่มีความขยัน รวมทั้งยึดมั่นยึดถือในตัวบุคคล ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดปัญหา และอาจทำให้สังคมพัฒนาต่อไปอย่างล่าช้าด้วยเช่นกัน

ประเด็นดังกล่าวนำไปสู่ความสงสัยว่ามีปัจจัยใดที่มีบทบาทสำคัญต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในแต่ละสังคมหรือไม่ นักวิชาการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และนักจิตวิทยาสังคมหลาย ๆ ท่าน ต่างให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยดังกล่าวนำ

จะเป็นผลมาจากระบบค่านิยม และค่านิยมการทำงานของคนในสังคมนั้น ๆ เพราะระบบค่านิยม และค่านิยมการทำงาน เป็นเหมือนตัวตัดสิน กำหนด หรือผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง บุคคลจะใช้ค่านิยมดังกล่าวเป็นเกณฑ์พิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรและสังคมเสมอ (Maslow, 1970; Hardy, 1970; Rokeach, 1973 อ้างถึงใน สุนทรื โคมิน และสนธิ สมัศกรการ, 2522: 1)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงได้มีการพยายามศึกษาเรื่องของระบบค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน อย่างแพร่หลาย ด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาดังกล่าวจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานในการแสดงออกพฤติกรรมการตัดสินใจ การบริหารงานของแต่ละสังคม อันจะนำไปสู่การกำหนดการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม นักวิชาการ นักวิจัยในหลายประเทศ จึงได้ทำการค้นคว้าเรื่องค่านิยมการทำงานอย่างแพร่หลายไปในทุกประเทศ โดยเฉพาะยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และช่วงสงครามเย็น ในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน มีการศึกษาระบบโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม ระบบค่านิยม พฤติกรรมของคนไทย เพื่อพยายามกำหนดลักษณะพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของคนไทย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาของนักวิชาการชาวตะวันตก เช่น Benedict (1952), Embree (1950), Riggs (1961), Ayal (1978), Jacob (1971), Philips (1965) เพื่อที่จะทำความเข้าใจปัญหาเรื่องการพัฒนาของสังคมไทย ซึ่งก็พบว่าคนไทยนั้นมีระบบ ค่านิยม ความเชื่อในการทำงานที่ส่งผลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการมีลักษณะความเชื่อที่ว่าการทำงานหนักเป็นสิ่งที่ไม่ดี ซึ่งก็ทำให้คนไทยส่วนใหญ่รักที่จะทำงานแบบสบาย สบาย ไม่ชอบงานหนัก หรือชอบที่ทำงานแบบที่เป็นเจ้าขุนมูลนาย เสมอ ซึ่งขัดกับสังคมตะวันตกที่ยกย่องผู้ที่ทำงานหนัก การมีลักษณะค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ทำให้คนไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานร่วมกับคนในองค์กรหรือสังคมได้ดี ขาดเรื่องของการมีระเบียบวินัย ยึดตัวเองเป็นสำคัญ หรือจะเป็นการมีค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในการทำงานค่อนข้างมาก ที่ทำให้คนไทยเองมีลักษณะของการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานน้อย ไม่จริงจังกับการทำงาน ไม่มีลักษณะของงานที่ต้องทำงานหนักและต่อเนื่อง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การมุ่งเน้นในการบริโภคในปัจจุบัน รวมไปถึงการมีค่านิยมการทำงานแบบปฏิบัตินิยม และการยึดถือสัมพันธส่วนตัว ที่ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ แบบเครือญาติพวกพ้องในทุกระดับทุกองค์การของสังคม จนนำไปสู่การทำงานแบบพวกพ้องเครือญาตินิยม การคอร์รัปชันอย่างหลากหลายรูปแบบนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างรวดเร็วในตลอดระยะเวลา 50 ปีที่ผ่านมา แต่หากลองสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย กลับปรากฏว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ยังเป็นปัญหาแบบเดิม ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เกิดขึ้นมาจากระบบค่านิยมในการทำงานของคนไทยที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงแทบทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาการคอร์รัปชันในการทำงาน การยึดถือพวกพ้องเพื่อนฝูงในการทำงานทุกระดับ การเน้นระบบอุปถัมภ์ในทุกองค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นเสมือนเครื่องยืนยันว่าประเทศไทยยังไม่ได้ก้าวผ่านปัญหาเดิม ๆ ที่เคยประสบมาตั้งแต่อดีตเลย หนำซ้ำยังมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นอีกในปัจจุบัน ซึ่งอาจกลายเป็นวิกฤตทางสังคมได้ หากไม่รีบแก้ไข และทำการเริ่มการศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจัง

จึงเป็นเหตุที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในเรื่อง “ค่านิยมการทำงานของคนไทย” อันจะเป็นการช่วยให้ทราบถึง ค่านิยมในการทำงานของคนไทยในปัจจุบัน ตลอดจนจะได้ทราบถึง ทิศทางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงานของคนไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งยังจะเป็นการช่วยสร้างเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับรากฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน การบริหารงานของคนไทยในทุกระดับของสังคมไทยได้ตั้งขึ้นอีกด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่ม “สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ” ด้วยเหตุผลที่ว่า เมื่อพิจารณาลักษณะองค์ประกอบ สัดส่วน ที่มาของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาตินั้นก็พบว่า กลุ่มสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติทั้งหมด ล้วนแล้วแต่มีที่มาในแต่ละอาชีพที่หลากหลายทั้งในส่วนของ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม ภาควิชาการ โดยทั้งหมด ถือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในส่วนของตนเอง (เป็นผู้นำของทุกภาคส่วน) และผ่านประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ผู้วิจัยเชื่อว่า มุมมอง หรือทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก น่าจะมีนัยยะที่จะสะท้อนภาพเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรม ค่านิยมการทำงานของคนไทย โดยรวมของสังคมไทยได้เป็นอย่างดี (และยังช่วยเป็นการกำจัดอคติที่อาจเกิดขึ้นจากการประเมินตนเองของคนไทยในภาพรวมได้บางส่วน) ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาค่านิยมการทำงานของคนไทยผ่านทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ อีกประเด็นหนึ่งซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้ได้มุ่งเน้นที่จะศึกษาก็คือ ค่านิยมการทำงานของตัวสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเอง ด้วยเหตุผลที่ว่ากลุ่มดังกล่าวถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างมากเป็นเสมือนกลุ่มผู้นำ

ทางความคิดในสังคมไทยในยุคปัจจุบัน หากจะยึดชนชั้นทางสังคมในการแบ่ง คนเหล่านี้ก็จะเป็นชนชั้นในระดับสูงของสังคมไทย ดังนั้นลักษณะค่านิยมการทำงานของคนกลุ่มเหล่านี้ น่าจะมีความแตกต่างจากคนไทยในภาพรวมพอสมควร เพื่อเป็นการตอบข้อสงสัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทำการประเมินค่านิยมในการทำงานของตัวสมาชิกสมานิติบัญญัติแห่งชาติเองร่วมด้วย ซึ่งน่าจะทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เห็นภาพ ค่านิยมการทำงานของคนไทยในทั้งสองมิติได้อย่างชัดเจนขึ้นด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสมานิติบัญญัติแห่งชาติ
- 2.2 เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสมานิติบัญญัติแห่งชาติ

## 3. แนวคิดเรื่องค่านิยมการทำงานและค่านิยมการทำงานของคนไทย

### 3.1. ความหมายและความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมทางสังคมที่ถูกแยกย่อยออกมาเพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบของการทำงานของคนแต่ละบุคคล จุดประสงค์ของการศึกษาค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่อีกจะเป็นการพยายามของการค้นหาพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้ค่านิยมการทำงานนั้นๆ และการหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมในการทำงานที่บุคคลนั้นมี รวมไปถึงการพยายามสร้างค่านิยมการทำงานที่เหมาะสม สำหรับบุคคลในองค์กรหรือสังคมนั้น ๆ เป็นหลัก ค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่ของสังคมมักจะมีสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคมเสมอ (Super, 1970: 6-10) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าค่านิยมในการทำงานไว้อย่างหลากหลายตามแต่ลักษณะแนวทางที่ศึกษา แต่จากค่านิยมเหล่านั้น เราอาจสามารถจำแนกความหมายของคำว่า ค่านิยมในการทำงานได้สองกลุ่มคือ กลุ่มแรก จะให้นิยามคำว่าค่านิยมในการทำงานว่าเป็นลักษณะของความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ที่แสดงออกในการทำงาน การปฏิบัติงาน หรือในอาชีพนั้น ๆ เป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกปฏิบัติงานนั้นในทิศทางใด ส่วนมากแล้วบุคคลมักจะเลือกปฏิบัติงานหรือเลือกแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมใน

การทำงานของตน (Super, 1970: 9; Wollack, 1971: 331-338; England, 1975: 122; George and Jones, 1999: 71; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2531: 11) ส่วนกลุ่มที่สองนั้นจะเน้นการให้คำนิยามคำว่าค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่เป็นความปรารถนา จุดมุ่งหมายปลายทางของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การตระหนักถึงแนวทางในการเลือกปฏิบัติงานนั้น ซึ่งแตกต่างจากนิยามแรกที่มีมุ่งเน้นเรื่องของพฤติกรรมในการทำงาน (Knoop, 1994: 683)

สำหรับผู้เขียนแล้วแม้ว่านักวิชาการจะให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานแตกต่างกันบ้าง แต่หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว เราอาจเห็นลักษณะของความคล้ายคลึงกันของทั้งสองกลุ่ม ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ทศคนคติ อุดมการณ์แบบแผน ที่บุคคลเชื่อว่ามีคุณค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อเหล่านี้บุคคลจะใช้เป็นเกณฑ์ และแบบแผนในการปฏิบัติ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมดตั้งแต่การเลือกงาน การปฏิบัติงาน การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมในงาน รวมไปถึงการตัดสินใจออกจากงาน น่าจะเป็นค่านิยมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทในงานวิจัยฉบับนี้

### 3.2. ลักษณะค่านิยมการทำงานของคนไทย

จากการประมวลและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราจะพบว่า คนไทยนั้นจะมีลักษณะค่านิยมการทำงานที่โดดเด่น 8 รูปแบบ ดังนี้ คือ

#### 1) ค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูป

ลักษณะค่านิยมการทำงานแบบนี้ส่วนใหญ่พบในประเทศที่มีลักษณะเป็นสังคมเกษตรกรรม ซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมแล้วก็ตาม ค่านิยมการถือฐานานุรูป หมายถึง การที่คนในสังคมนั้น ถือว่าการที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงาน การก้าวหน้าในงานนั้น เป็นไปตามฐานานุรูป ตามฐานะ การศึกษาของบุคคล ตามกำเนิดของบุคคล ฐานานุรูปนี้จะใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมของบุคคลของบุคคลในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นการที่บุคคลในสังคมเกษตร หรือสังคมที่มีพื้นฐานจากสังคมเกษตร เข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ ไม่ใช่เพราะว่ามีความสามารถอย่างนั้น หรือเพราะว่าได้ทำงานสำเร็จมาก่อน แต่หากเพราะว่าผู้นั้นมีฐานะอันควรแก่ตำแหน่งนั้น ๆ

เสียมากกว่า ซึ่งต่างจากประเทศสังคมอุตสาหกรรม การที่ใครจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานหรือมีหน้าที่รับผิดชอบสิ่งใดต้องเป็นไปตามความสามารถของบุคคลเท่านั้น (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 158; สุพัตรา สุภาพ, 2518: 150; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2525: 126) เพราะถือหลักความสามารถไม่ใช่ถือฐานานุกรมเป็นมาตรฐานการตัดสินใจ ค่านิยมถือฐานานุกรมที่ปรากฏในการทำงานของคนไทยแทบทุกองค์การ จะปรากฏอยู่ในสองลักษณะคือ การมุ่งเน้นในเรื่องการถืออาวุโสทั้งในงานและอายุ และสองคือการเชื่อในเรื่องของฐานะทางการศึกษาของบุคคล โดยเชื่อว่าบุคคลที่มีในเรื่องดังกล่าวย่อมสามารถประสบความสำเร็จหรือรับผิดชอบงานได้อย่างดีกว่า

ค่านิยมเช่นนี้ถูกยึดเป็นหลักสำคัญในการทำงานของคนไทยอยู่เสมอ ไพฑูริย์ เครือแก้ว (2506: 11-27) กล่าวว่า ลักษณะค่านิยมการถือฐานานุกรมที่พบของคนไทยทั่วไปมักจะเป็นลักษณะการยอมรับย่องย่องการมีอาวุโสในงาน คือทั้งมีตำแหน่งทางสังคมที่สูง มีอายุที่สูง และอายุราชการที่สูงบุคคลที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะได้รับการยกย่อง ให้ได้รับพิจารณาเรื่องของการดำรงตำแหน่งเป็นอันดับแรกสุด อีกประเด็นในเรื่องของค่านิยมแบบถือฐานานุกรมที่คนไทย ถือว่าเป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับงานนั้นก็คือเรื่องของการยึดถือในเรื่องของระดับการศึกษา คนไทยจะมีความเชื่ออย่างสนิทใจว่าผู้ที่มีการศึกษาาระดับสูง (จบปริญญาตรี โท หรือ เอก) จะมีความรู้และมีสามารถทำงานได้ดีในทุกเรื่อง จนปัจจุบันเราก็คงสามารถเห็นค่านิยมเช่นนี้ได้จากทั้งในการปฏิบัติงานในองค์การส่วนใหญ่ที่พบว่าผู้ที่มิระดับการศึกษาสูงจะได้รับผิดชอบการทำงาน และรับการพิจารณาสู่ระดับสูงขึ้นได้รวดเร็วกว่าผู้ที่มิระดับการศึกษาหรือผ่านการอบรมมาน้อยกว่า จึงเป็นที่มาของการพยายามศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ พนักงานในทุกระดับ (ทัศนีย์ ทองสว่าง, 2537: 72) เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีวุฒิการศึกษาเป็นใบเบิกทาง

กล่าวโดยสรุป เราจะพบว่า ค่านิยมในการทำงานของคนไทยแบบฐานานุกรมนั้น จะแฝงอยู่ในแทบทุกส่วนของการทำงานของคนไทย ทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นผลมาจากความเชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ในเชิงระดับที่ปลูกฝังโดยครอบครัว และสังคมไทย โดยลักษณะค่านิยมการถือฐานานุกรมของคนไทยจะสามารถแบ่งออกเป็นความเชื่อย่อย ๆ อันได้แก่ ความเชื่อว่าผู้อาวุโสทั้งวัยวุฒิ และประสบการณ์ในงาน จะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ดี ความเชื่อว่าผู้ที่มิระดับการศึกษาที่สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า เป็นต้น

## 2) ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว

ในสังคมวัฒนธรรมแบบไทย ความผูกพันระหว่างครอบครัว เครือญาติ เพื่อนฝูง และผู้มีพระคุณเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเข้มแข็งเป็นอย่างมากเป็นเสมือนรากฐานสำคัญในการยึดโยงสังคมไทยให้มีการซึ่มซบเรื่อง ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือระบบของการยึดถือพวกพ้อง ไปใช้ในทุกส่วน ทุกกระบวนการในสังคมดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาของ สุนทรื โคมินและ สนิท สัมครการ (2522: 15-16) ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่แทบทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ ยังให้ความสำคัญกับค่านิยมและทัศนคติในเรื่องของการยึดถือในเรื่องของความสัมพันธแบบเครือญาติ พวกพ้อง ในระดับสูงกว่าค่านิยมในด้านอื่น ๆ

หากลองสังเกตเราจะพบว่าในสังคมไทย เรื่องของการถือสัมพันธส่วนตัวมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาให้คนเข้าทำงานหรือมอบหมายงาน ผู้ที่รู้จักมักคุ้น ผู้ที่เกี่ยวดองเป็นญาติ และผู้ที่พวกพ้อง ผู้มีพระคุณฝากฝังจะได้รับการพิจารณา ยิ่งกว่าบุคคลที่ไม่คุ้นเคย หรือไม่ใช้พรรคพวก (ไพฑูรย์ เครือแก้ว, 2506: 11; อุดลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 159; สุพัตรา สุภาพ, 2518: 149; วิรัช วิรัชนิการวรรณ, 2532: 25) แม้ว่าบุคคลภายนอกเหล่านั้นจะมีคุณวุฒิ คุณสมบัติที่เหมาะสมหรือสูงกว่าก็ตาม ในการประเมินผลพิจารณาโทษทางวินัยหรือการปฐนบำเหน็จความชอบก็ตาม แม้จะมีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับขององค์การอยู่ ผู้บังคับบัญชาที่มักจะทำถือเอาความสัมพันธส่วนตัวมาเป็นข้อพิจารณาเสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า "ในสังคมไทยคนที่มุ่งเน้นแต่การทำงานเพียงอย่างเดียว แม้ผลจะดีเลิศเพียงใด หากไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต" (สนิท สัมครการ, 2522: 38)

หลักเรื่องความกตัญญูและความสัมพันธแบบต่างตอบแทน (ภายใต้ระบบ บุญคุณ) เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่เป็นส่วนสนับสนุนให้ค่านิยมของแบบการถือสัมพันธส่วนตัวของคนไทยมีความเข้มแข็งขึ้น ด้วยลักษณะของคนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อถือเรื่องของความผูกพันระยะยาวเน้นในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณ สังคมไทยจึงคาดหวังว่า หากมีบุคคลที่ทำความประโยชน์แก่ตัวเราโดยตรงแล้วนั้นถือเป็นผู้มีพระคุณ ผู้มีพระคุณนั้นจำเป็นต้องได้รับการตอบแทนจากผู้ที่ได้รับบุญคุณไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ซึ่งคนไทยถือเป็นเรื่องที่ต้องตอบแทน (จิตยา สุวรรณชฎ, 2527: 153; เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2535: 9-13) ตัวอย่างรูปธรรมของความเชื่อนี้ ได้แก่เรื่องของระบบเด็กฝากในโรงเรียน ในที่ทำงาน

การให้อภิสิทธิ์เหนือกว่าคนอื่นในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษให้กับบุคคลผู้มีพระคุณ ผู้ที่เป็นเครือญาติ ฯลฯ ซึ่งโดยสรุปนั้น เราอาจพอสรุปได้ว่า ลักษณะของค่านิยมการถือสัมพันธส่วนตัวในการทำงานของคนไทยมักจะแสดงออกในรูปแบบลักษณะของการที่บุคคลให้ความสำคัญในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณและเรื่องของการสัมพันธเครือญาติบุคคล พวกพ่อ เพื่อนฝูง รวมไปถึงผู้ที่มีพระคุณ โดยเชื่อว่าการยึดถือหรือปฏิบัติตามลักษณะดังกล่าวจะสามารถประสบความสำเร็จในงานได้ดีกว่าผู้ที่ขาดในเรื่องดังกล่าว

### 3) ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ)

ค่านิยมแบบปัจเจกบุคคล (individualism) หรือค่านิยมแบบรักอิสระ เป็นค่านิยมที่ฝังลึกอยู่ในจิตใจของคนไทยอยู่เสมอ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่คนไทยมีลักษณะที่ไม่ต้องการยุ่งเกี่ยวกับใครและไม่อยากให้มีใครมายุ่งเกี่ยวหากไม่มีความจำเป็น การไม่ชอบอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบุคคลอื่น การไม่ชอบการถูกควบคุมให้อยู่ในกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด การรักความเป็นอิสระและการยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 139; ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, 2512: 36) ด้วยความเป็นปัจเจกชนนี้ทำให้คนไทยและสังคมไทยได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมากในทำนองที่ว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ไร้ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขาดความมีระเบียบวินัย เป็นสังคมแบบตัวใครตัวมัน ไม่สามารถยึดโยงให้บุคคลปฏิบัติตามแบบแผนที่พึงในสังคมได้ ดังความคิดเห็นของ Embree (1950: 242) ที่กล่าวว่าสังคมไทยมีโครงสร้างแบบหลวม เป็นต้น

ในแง่การทำงานค่านิยมแบบปัจเจกชนก็ได้เข้าไปมีอิทธิพลในหลาย ๆ เรื่อง ดังจะเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นของนักวิชาการ เช่น ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (2512: 36-37) ให้ความเห็นว่า ในการทำงานของนั้นถ้าเลือกได้คนไทยไม่ต้องการการทำงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้อื่น (Mole, 1978: 77-79) ไม่ชอบงานที่มีลักษณะที่ควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด ไม่ชอบการกดขี่หรือให้คนอื่นเข้ามายุ่งเกี่ยวกับการทำงาน เช่นเดียวกับ สนิท สัมครการ (2525: 32) ที่ให้ความเห็นในทำนองที่ว่า คนไทยมีลักษณะของค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกชนนิยมค่อนข้างสูง ถ้าเทียบกับประเทศญี่ปุ่นและเวียดนาม อันจะเห็นได้จากพฤติกรรม ที่ขาดความสม่ำเสมอ ขาดระเบียบวินัยโดยตั้งใจ การไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น และลักษณะของการถือตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งจะแสดงออกพฤติกรรมในการที่คนไทยไม่ค่อยมีผูกพันกับบทบาท (role) กลุ่ม (collective) หรือสถาบัน (institute) โดยไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขาดความผูกพันต่อสังคมและองค์กร (Thiravet Pramuanratkran, 1977: 90; Ayal, 1978: 546; Gannon, 2004: 22-26)

การที่มีลักษณะของการมุ่งสนองความต้องการของตนเป็นสำคัญ โดยไม่มีการเคารพระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร และกฎหมายบ้านเมืองเท่าที่ควร สนิท สัมครการ ได้แสดงความเห็นต่อไปว่า ลักษณะปัจเจกบุคคลของคนไทยถ้าจะพิจารณาอย่างลึกซึ้ง จะเห็นได้ว่าเป็นลักษณะที่จะสนองความสำคัญทางใจของตน (ego-centrism) ที่เน้นในเรื่องของการที่แต่ละคนจะคิดทำอะไรได้ตามที่ตนเห็นดีเห็นชอบมากกว่าจะเน้นในเรื่องของการที่จะผูกพันกับกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งแตกต่างจากลักษณะความเป็นปัจเจกแบบตะวันตกที่เน้นในเรื่องของการแสดงออกและผูกพันกับกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ (จิตยา สุวรรณชฎ, 2527: 29)

Kraiyudth Dhiratayakinant (1975: 91) ยังกล่าวต่อไปอีกว่าในการทำงานของคนไทยเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย คนไทยจะทำงานโดยให้แตกต่างไปจากแบบแผนที่กำหนดไว้ด้วยวิธีของตนเอง (very individualistic at work) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตัวเองและงานไปพร้อมกัน แต่ลักษณะดังกล่าวมักกลับกลายเป็นการทำลายวินัยขององค์กรไปซึ่งใกล้เคียงกับทัศนคติของ อดุลย์ วิเชียรเจริญ ที่สะท้อนลักษณะปัจเจกของคนไทยเกี่ยวกับงานว่า คนไทยจะเลือกทำงานที่สอดคล้องกับความเป็นตัวเองเท่านั้น หากงานใด แม้จะมีค่าตอบแทนในการทำงานสูงถ้าทำให้เสียความเป็นตัวของตัวเองคนไทย ก็จะไม่ทำงานนั้นเลย (Piker, 1983: 131)

#### 4) ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ

ค่านิยมที่เด่นชัดอีกประการหนึ่งของคนไทยคือ ค่านิยมแบบเล็งผลปฏิบัติ (pragmatism) กล่าวคือ คนไทยส่วนใหญ่นั้นจะไม่ยึดมั่นในเรื่องราว และไม่ถือหรือปฏิบัติที่สิ่งที่ไม่เห็นผล ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของตน โดยจะเน้นเรื่องผลประโยชน์เฉพาะหน้าของตนมากกว่าผลประโยชน์ระยะยาวที่จะเกิดขึ้นกับสังคมหรือองค์กร (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 148; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539: 41; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 9-13) ค่านิยมนี้มีความสอดคล้องกับค่านิยมในเรื่องของความเป็นปัจเจกชนของคนไทยเป็นอย่างยิ่งแต่ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือค่านิยมนี้ จุดมุ่งหมายที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานนั้นจะเน้นในเรื่องของผลประโยชน์เป็นสำคัญ ดังตัวอย่างที่กล่าวว่า “คนไทยจะไม่ปฏิเสธว่าอุดมการณ์หลักการทางสังคม และกฎหมาย กฎเกณฑ์ ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แต่การปฏิบัติตามหรือไม่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง เค้าอาจไม่ปฏิบัติตามหากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัวของเค้า หรือหากสิ่งนั้นจะทำให้เค้าเสียความเป็นตัวเอง เค้าก็จะไม่ทำ”

ค่านิยมปฏิบัตินิยมได้แทรกไปในทุกส่วนของการดำเนินชีวิตของคนไทย ซึ่งรวมไปถึงเรื่องของการทำงานของคนไทยด้วย ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่โดดเด่นในสังคมไทยหลายประการ อันได้แก่ การที่คนไทยรู้จักเลือกเฟ้นและปรับตัวเองให้เข้ากับโอกาส จังหวะ สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเรื่องของการเปลี่ยนแปลงสิ่งอื่นเข้ากับตนเอง การเอาตัวรอดเก่ง รู้จักประสานประโยชน์ (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 149 ; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 12; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2532: 33; วริยา ศิระศรียานนท์ และ ทวีวัฒน์ ปุณศรีวิวัฒน์, 2523: 3) การหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง การเลือกปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่ที่ส่งผลดีต่อตนเองมากที่สุด (มุ่งผลประโยชน์เฉพาะหน้า) ไม่ทำงานที่ต้องเสี่ยงหรืองานที่ได้ผลตอบแทนน้อย แม้งานนั้นจะเป็นที่ก่อให้เกิดต่อส่วนรวมหรือสังคม (Bennett, 1999: 60; Ayal, 1978, 3-52; เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539: 41) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรี โคมิน และสนธิ สมัครการ (2523: 16) ที่พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่านิยมเรื่องของการปรับตัวเข้ากับโอกาสในระดับสูง และมีทัศนคติที่ยกย่องว่า ผู้ใดที่สามารถเลี่ยงกฎกติกาได้เป็นคนที่ฝีมือ ส่วนคนที่ซื่อตรงต่อกฎเกณฑ์เป็นคนที่ไม่ฉลาดในการปรับตัว เป็นต้น

##### 5) ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

คนไทยมักจะมีทัศนคติเกี่ยวกับความขัดแย้งในเชิงลบโดยมองว่าความขัดแย้งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อทั้งในส่วนของคุณค่าและองค์การ (สนธิ สมัครการ, ทิตยา สุวรรณชฎ และ เฉลียว บุรีภักดี, 2523: 40) การแสดงออกทางสังคมทางการทำงานของคนไทย ก็มักจะปรากฏค่านิยมในเรื่องของการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (conflict avoidance) การรักษาความสัมพันธ์แบบราบรื่น (smooth interpersonal relationship) ของคนในสังคมและองค์การ ซึ่งมีจุดเน้นในเรื่องของจิตใจเป็นหลักต่างจากสังคมตะวันตกที่เน้นในเรื่องของการกระทำ (ทิตยา สุวรรณชฎ, 2527: 103) หากเกิดความขัดแย้ง หรือ มีความเห็นที่แตกต่าง คนไทยจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นศัตรูอย่างโจ่งแจ้ง แม้จะเป็นเรื่องที่รุนแรงเพียงใดก็ตาม คนไทยจะยึดหลักปฏิบัติตาม สุภาษิตที่ว่า น้ำขุ่นอยู่ใน น้ำใสไว้นอก โดยจะแสดงออกในลักษณะของ การใช้หลักความสุภาพ (affability) อ่อนน้อมถ่อมตน การมีความเป็นกันเอง อยู่เสมอ (Piker, 1983: 59; Suntaree Komin, 1990a: 689) การแสดงออกเช่นนี้ของคนไทย สอดคล้องกับการศึกษาของ Phillips (1965: 145) ที่ได้ทำการศึกษา

ลักษณะพฤติกรรมคนไทยในหมู่บ้านบางชั้น แล้วพบว่า คนไทยนั้นไม่ชอบที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา มักนิยมใช้วิธีการทางอ้อมต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาและตอบโต้ เช่นลักษณะของการปฏิเสธ การควบคุมอารมณ์ ทั้งนี้การแสดงออกดังกล่าวไม่ได้หมายความว่าคนไทยไม่มีความรู้สึก แต่เป็นลักษณะของการเก็บอารมณ์ไม่พอใจ กัดฟันซ่อนไว้ภายในจิตใจมากกว่าถ้าโกรธหรือไม่สามารถเก็บกริยาอาการไว้ไม่อยู่จริง ๆ คนไทยก็จะ แสดงออกในลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบเฉยเมย ไม่พอใจ หรือเขาอาจหาทางออก โดยการแสดงออกในรูปแบบของ “การเอาทางพระเจ้าข่ม” ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ Phillips เรียกว่า เป็นลักษณะ “Social Cosmetics” หรือเครื่องปรุงแต่งทางสังคมของคนไทย เพื่อให้บุคคลนั้นดูดี น่าสนใจในสายตาผู้อื่นในสังคมอยู่เสมอ (ลักษณะสังคมไทยจึงมีความสัมพันธ์แบบผาบฉวย ปรุงแต่งเข้าหากัน พฤติกรรมที่แสดงออกของคนไทยจะมีลักษณะเชื่อถือไม่ได้ ทำนายไม่ได้) ค่านิยมนี้ได้แฝงไปกับวิถีการปฏิบัติงานของคนไทยไปอยู่เสมอ เราพบว่า คนไทยส่วนใหญ่ ในแทบทุกอาชีพ ล้วนยึดค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ประณีประนอม (อรุณ รักธรรม, 2530: 9) เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงานขึ้นคนไทยมักจะอ้าวง่ายอม ๆ ไปเสียเพื่อความราบรื่นในการทำงาน คนไทยจะไม่พยายามตอบโต้กันอย่างรุนแรง หรือพยายามหาข้อพิสูจน์ว่าฝ่ายใดผิดหรือถูก เพราะเชื่อว่าการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจทวีความรุนแรงมากกว่าเดิมก็ได้ คนไทยจึงยึดใจเขาใจเราเป็นหลักสำคัญในการแก้ความขัดแย้งเสมอ

ซึ่งโดยสรุป เราอาจกล่าวได้ว่า ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของคนไทย ส่วนใหญ่นั้นจะแสดงออกในแง่ของการให้น้ำหนักในเรื่องของสัมพันธภาพของบุคคลในการทำงาน การหวาดกลัวความขัดแย้งโดยมองว่าความขัดแย้งจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในงาน รวมไปถึงเรื่องของการมีลักษณะของการประณีประนอมต่อปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น เป็นต้น

## 6) ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม

ลักษณะที่โดดเด่นของค่านิยมของคนไทยที่ปรากฏในการทำงานอีกประการหนึ่งคือ เรื่องของการยึดถืออำนาจ ซึ่งเราอาจเห็นได้เป็นปกติไม่ว่าจะเป็นลักษณะของการนับถือหรือการให้ความเคารพผู้นำ เราพบว่าคนไทยเวลาจะเลือกนับถือผู้ใดนั้นมักจะมองในแง่ของอำนาจ (authority) หรือตำแหน่ง ชัยยศ ที่เขามี โดยการให้ความเคารพนั้นมักจะไม่นิ่งถึง

ความชอบธรรมของบุคคลที่มีตำแหน่งนั้นเลย (แสง รัตนมงคล, 2543: 16; เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2535: 13 ; Mole, 1978: 77 ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของคนไทยของทั้ง สนิท สัมครการ (2545: 98) และ Potter (1976: 56) ที่พบว่า บุคลิกภาพของคนไทยนั้นผู้ที่สนิทกับผู้มีอำนาจว่าเป็น “เจ้านาย” (attitudes toward authority) ยอมรับอำนาจที่มีจากตำแหน่งนั้นอย่างเคร่งครัด โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบของการอ่อนน้อม ปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลและความถูกต้อง ซึ่ง Phillips เรียกความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวว่า Super ordination and Subordination (ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครอง) ด้วยการใช้ลักษณะความเชื่อดังกล่าวส่งผลให้คนไทยมีความนิยมในเรื่องของการแสวงหาอำนาจด้วยซึ่งก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของค่านิยมแบบอำนาจนิยมที่พบในการทำงานของคนไทย ทั้งนี้เราพบว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะแสวงหาอำนาจอยู่เสมอ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2525: 58) ด้วยความเชื่อที่ว่าหากตนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นสังคมจะให้การยอมรับ ผู้คนจะให้ความเคารพนับถือ และสามารถควบคุมหรือสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น จึงทำให้อาชีพข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ฯลฯ เป็นที่นิยมอยู่เสมอในสังคมไทย ด้วยความเชื่อที่ว่าตำแหน่งนั้นจะนำมาซึ่งอำนาจ จึงทำให้เราพบว่าในการทำงานนั้นคนไทย มักจะให้ความสำคัญในเชิงอำนาจมากกว่าเรื่องต่าง ๆ เสมอ ซึ่งค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของคนไทยเรามักจะพบเป็นในสองลักษณะ คือ หนึ่ง การที่บุคคลมีคนที่เชื่อว่าเป็นอำนาจแท้จริงแล้วนั้นเกิดจากตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคคลนั้นพยายามแสวงหาอำนาจ (ตำแหน่ง) โดยคาดหวังอำนาจที่ได้มาจากตำแหน่งนั้น จะสามารถควบคุมสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ตามคำสั่ง สอง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะยอมรับอำนาจ พร้อมเชื่อฟังคำสั่ง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องฟังเหตุผลหรือความชอบธรรมในคำสั่งนั้น

### 7) ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก

คนไทยนิยมที่จะแสวงหาความสนุกให้แก่ชีวิตด้วยความสนุกสนานอย่างเต็มที่ และเชื่อว่าการทำงานหนักและเต็มที่ ตลอดเวลาถือเป็นความทุกข์หรือเคราะห์กรรมที่เกิดขึ้นจากอดีตชาติ ทำให้คนไทยพยายามหาทางหลีกเลี่ยงไปจากความทุกข์ยากลำบากทั้งปวง ซึ่งแนวคิดนี้ก็เป็นผลสำคัญมาจากคำสอนทางพุทธศาสนาที่แฝงด้วย ปรัชญาแบบ “Fatalism” ซึ่งมีความหมายถึง การยอมรับรู้ว่าในชีวิตนี้จะต้องตายแน่นอนเพราะเป็นธรรมชาติ เป็นอนิจจัง เมื่อเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงธรรมชาติได้ก็ต้องแสวงหาความสุขก่อนตายให้เต็มที่ (สนิท

สมัครการ, ทิตยา สุวรรณชฎ และเจเลียว บุรีภักดี., 2523: 39; ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, 2515: 35; Phillips, 1965: 144) การหาความสนุกสนาน ความรื่นเริง บันเทิงต่างๆ จึงเป็นเสมือน “กำไร” ของชีวิตของคนไทย สำหรับค่านิยมการทำงานที่เน้นในเรื่องการรักสนุก นั้นมีผู้แสดงความคิดเห็นไว้หลายลักษณะ Embree (1969: 12) ได้กล่าวว่า คนไทยเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ความดี เป็นผลกรรมที่เราได้ทำไว้จากชาติปางก่อนเพราะงานเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความพยายามและแรงกาย คนไทยส่วนใหญ่จึงปรารถนาที่จะไม่ทำงานเลยหรือ อยากทำงานที่สบายที่สุด แนวคิดเช่นนี้แตกต่างไปจากชาติอื่น เช่น คนในประเทศญี่ปุ่นยอมรับว่าการทำงานเป็นคุณความดี (virtue) (คนที่ได้ทำงานเป็นบุคคลที่มีความสามารถ) ด้วยเหตุนี้คนญี่ปุ่นจึงมีความขยันทำงาน ในขณะที่เดียวกันยังพบว่า คนไทยยังมีความรู้สึกว่าการสนุกนั้นควรจะต้องได้รับการส่งเสริมมากกว่าจะควบคุม แม้จะในเวลาทำงานก็ตาม หากสามารถทำงานไปด้วยพร้อมกับสามารถหาความสนุกไปด้วย เป็นเรื่องที่เหมาะสมทำเป็นอย่างยิ่ง (Moore, 1974: 8) ดังสิ่งปรากฏในการทำงานของคนไทย คนไทยมักจะสอดแทรกความสนุกในกิจกรรม การทำงานต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น การลงแขก เกี่ยวข้าวของชาวนาในอดีตก็จะพบเรื่องของการเต้ารำรำเดียว การร้องเพลงเกี่ยวข้าว จะเป็นกิจกรรมที่ควบคู่กันไปเสมอ แม้กระทั่งในงานศพ (เฉพาะในชนบท) ก็จะมีการจัดมหรสพอย่างมากมาย ทั้งลิเก ภาพยนตร์ ลำตัด ฯลฯ ดังคำกล่าวที่ว่าคนไทยมีลักษณะ “งานทำเป็นเล่น แต่เล่นกลับทำเป็นงาน” (Work at Play and Play at Work) (Mole, 1978: 99; สุพัตรา สุภาพ, 2518: 152; อานนท์ อาภาภิรม, 2525: 20; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2535: 12) ความคิด ความเชื่อ ในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้คนไทยขาดความจริงจังในการทำงาน ไม่มีความรักในการทำงาน และไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้หนักเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น (Boonsanong Punyodayan, 1969: 100) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Phillips (1965: 154) ที่พบคนไทยส่วนใหญ่ที่มีความเห็นว่าการละเล่นกับงานสามารถรวมอยู่หน่วยเดียวได้ ซึ่งแตกต่างจากชาวตะวันตกที่เห็นว่าการทำงานกับการละเล่นควรแยกออกจากกัน เพราะงานเป็นเรื่องของความจริงจัง คนไทยจึงไม่ได้คาดหวังความสำเร็จที่เกิดจากงานเท่าใดนัก มองว่างานก็คือกิจกรรมที่เป็นส่วนสร้างความสนุกอีกรูปแบบหนึ่งของชีวิต (Sharp and Rapaport, 1966: 33-34 อ้างถึงใน ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524: 49-50) ลักษณะของค่านิยมสนุกในงานของคนไทยที่แสดงออกอีกเรื่องหนึ่งก็คือ การพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และต่อเนื่องตลอดเวลา (สนิหสมัครการ, 2522: 42-43; Ayal, 1978: 546; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2535: 30) คนไทยอาจหยุดทำงาน

นั้นเมื่อไหร่ก็ได้ หากงานนั้นไม่ทำให้เกิดความพอใจหรือสนุกสนาน ดังตัวอย่าง ในเรื่องของ การทำงานของข้าราชการไทย ในการปฏิบัติหน้าที่ในโครงการต่าง ๆ ที่พบว่า ข้าราชการจะกระตือรือร้น รับผิดชอบปฏิบัติงานต่องานโครงการต่าง ๆ เพียงระยะแรก (กำลังรู้สึกสนุก) เท่านั้น หากปรากฏว่างานนั้นมีแนวโน้มที่จะต้องมีการระดมความรับผิดชอบสูงขึ้น หรือไม่มีกรอบระยะเวลาที่แน่นอนในการสิ้นสุดโครงการ ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบของข้าราชการ ก็จะน้อยลง จนเป็นผลให้รัฐบาลต้องยกเลิกโครงการในที่สุด (Moore, 1974: 185) เป็นต้น

### 8) ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง

คำว่า การดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) คงจะเป็นคำที่คุ้นหู สำหรับคนในสังคมไทย ด้วยเหตุที่ว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท (ลิขิต ชีรเวทิน, 2548: 85) ที่ปลูกฝังเรื่องของหลักความเชื่อ เรื่องความเป็นอนิจจังของโลกมนุษย์ ทุกสิ่งย่อมมีเกิดและดับสลายไป กรรมและผลบุญย่อมเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง (Mole, 1978: 78) ดังนั้นการใช้ชีวิตให้มีความสุข ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ คือ ดำเนินชีวิตไม่ตั้งหรือหย่อนจนเกินไป (ความอยากทำให้เกิดกิเลส) ต้องดำเนินชีวิตอย่างทางสายกลางและสันโดษจึงจะมีความสุข ความเชื่อดังกล่าวได้ปลูกฝังอย่างยาวนานจนก่อให้เกิดค่านิยมแบบทางสายกลางที่เป็นเอกลักษณ์ที่ พบในคนไทย ดังสิ่งที่แสดงออกในเรื่องของการที่คนไทยส่วนใหญ่มักจะยึดหลักการดำรงชีวิต แบบสันโดษ พอใจในสิ่งที่ตนเองมี ไม่ทะเยอทะยาน ไม่เห็นด้วยกับการกระทำที่เป็นแบบสุดขั้ว สุดขีด เป็นต้น (ประเสริฐ แยมกลินฟุ้ง, 2512: 37; เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2534: 15) ในขณะเดียวกันค่านิยม ในเรื่องของทางสายกลางก็ได้เข้าไปมีอิทธิพลต่อเรื่องของการทำงานอย่างมากเหมือนกัน ประเสริฐ แยมกลินฟุ้ง (2512: 36-39) มองว่าด้วยลักษณะค่านิยมแบบทางสายกลาง ความสันโดษของคน ไทยทำให้คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ชอบการแข่งขัน ขาดแรงจูงใจในการทำงานหนักเพื่อ ทำให้ตำแหน่งสูงขึ้น การประสบความสำเร็จในการทำงานว่าไม่ใช่สิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิต หรือก่อให้เกิดความสุขได้ ความสุขเป็นเรื่องภายในใจ (Boonsanong Punyodyana, 1969: 100) คนที่อยาก ประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมจะต้องเผชิญกับความยากลำบากทั้งทางกายและใจ ฉะนั้น แม้จะเป็นงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงหากต้องแลกกับการทำงานอย่างหนัก และต่อเนือง คนไทยก็มักจะหลีกเลี่ยงทำงานนั้น (อดุลย์ วิเชียรเจริญ, 2515: 157-158; Phillips, 1965: 56) การแสดงออกค่านิยมนี้ของคนไทยจะเป็นไปในลักษณะของการเฉื่อยชา ไม่มีความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่กระตือรือร้นในการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงสถานะ สภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองและองค์กรให้มีการพัฒนา เป็นผลให้องค์กรส่วนใหญ่ของไทยค่อนข้างที่ประสบปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

#### 4. กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีในการศึกษา

##### 4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง ค่านิยม ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ตลอดจนผลงานวิจัย ข้างต้นดังกล่าวเมื่อนำมาบูรณาการร่วมกันจนสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบในการวิจัยได้ ดังนี้คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

#### 4.2 ระเบียบวิธีศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับหน่วยการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ สมาชิกสภาธิบดีบัญญัติแห่งชาติ ที่มีที่มาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 ที่มีทั้งหมด จำนวน 242 คน การศึกษาเชิงปริมาณใช้เพื่อสำรวจทัศนคติที่มีต่อค่านิยมของคนไทยและประเมินค่านิยมการทำงานของตนเอง ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งหมด แบบสัมภาษณ์ (census) โดยส่งแบบสอบถามโดยวิธีให้ตอบกลับทางไปรษณีย์ (mail questionnaire) จากประชากรทั้งหมด 242 คน ทั้งนี้แบบสอบถามครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ทัศนคติค่านิยมการทำงานของคนไทย และลักษณะพฤติกรรมค่านิยมการทำงานที่ตนเองยึดถือและแสดงออกในการปฏิบัติงาน คำถามในแบบสอบถามแบ่งสเกลเป็น 5 ระดับ คือ 4 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 = เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 0 = ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ โดยใช้ระยะเวลาการเก็บข้อมูลจำนวน 4 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เมษายน 2550

ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการศึกษา เกี่ยวกับทัศนคติความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานหลักๆ ที่คนในองค์กรของตนสังกัดอยู่ยึดถือ แสดงออก และ รวมไปถึงหลักคิด ค่านิยมที่ตัวสมาชิก เองยึดเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) จากตัวแทนสมาชิกสภาธิบดีบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 7 คน (ที่เลือกจากตัวแทนในสาขาอาชีพต่าง ๆ) ในการเก็บข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ในเชิงปริมาณสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการประมวลผลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) โดยจะนำเสนอในลักษณะของการบรรยายเปรียบเทียบในแต่ละประเด็นคำถาม เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจในส่วนที่ข้อมูลเชิงปริมาณ ไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุม

## 5. ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 3 ครั้ง ให้กับกลุ่มประชากร ที่เป็นสมาชิกสมาชิกรัฐบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 235 ชุด (ไม่นับรวมกับ สนช. ที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกอีก 7 ท่าน) ทั้งนี้ได้รับกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 119 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 50.63 จากข้อมูลที่ได้จากการตอบกลับ และสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวสามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### 5.1 ปัจจัยภูมิหลังของประชากร

สมาชิกสมาชิกรัฐบัญญัติกลุ่มที่ตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 119 ท่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.1 มีอายุเฉลี่ย 59 ปี อายุต่ำสุด 41 ปี อายุสูงสุด 88 ปี สมาชิกส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 88.2 ศาสนาที่นับถือส่วนใหญ่เป็นศาสนาพุทธ ถึงร้อยละ 89.1 สมาชิกคนหนึ่ง มีการศึกษาในระดับปริญญาโท นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มสมาชิกฯ ส่วนใหญ่นำอาชีพอยู่ในเขตเมือง 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 บาทมีรายได้สูงสุด 1,000,000 บาท รายได้ต่ำสุดที่ 18,000 บาท

### 5.2 ทักษะของสมาชิกรัฐบัญญัติแห่งชาติที่มีต่อค่านิยมการทำงานของคนไทย

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือ ค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูปอยู่ในระดับมากถึง ร้อยละ 64.7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ยังมองว่า คนไทยให้ความสำคัญเรื่องการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 75.6) รองลงมาคือเรื่องของการมีประสบการณ์ในงาน และเรื่องของความอาวุโส (ร้อยละ 71.4 และ ร้อยละ 57.1 ตามลำดับ) ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ 6 ใน 7 ท่าน ยังมองว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังยึดถือเรื่องค่านิยมการทำงานแบบฐานานุรูปในระดับมากในแทบทุกระดับ ทั้งในเรื่องของการยึดถือระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีการศึกษาสูง การเคารพต่อผู้มีประสบการณ์มาก

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว* ของคนไทยนั้น พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยังยึดค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมาก (ร้อยละ 66.4) หากพิจารณาตามรายด้าน ปรากฏว่าสมาชิก ยังมองว่า คนไทยจะเห็นในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณมาเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 87.4) รองลงมาคือเรื่องของการยึดถือพวกพ้อง (ร้อยละ 84.7) และเรื่องของการให้ความสำคัญกับการสร้างมิตรภาพและทำความรู้จักกับบุคคลอื่น (ร้อยละ 79.8) ซึ่งผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบเป็นไปในทางเดียวกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีทัศนะไปในทิศทางเดียวกันว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมาก จนยึดถือเป็นบรรทัดฐานที่มองไม่เห็นในการทำงานในแต่ละองค์การไปแล้ว

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล* นั้น พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่มีทัศนะต่อคนไทยว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกชนในระดับมาก (ร้อยละ 47.1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมาชิก ยังมองว่า คนไทยไม่สามารถทำงานที่ต้องรักษากฎระเบียบได้ดี (ร้อยละ 80.6) รองลงมาคือ การที่คนไทยมักจะเลือกทำงานที่มีความอิสระ ทั้งการคิดและการปฏิบัติ (ร้อยละ 71.4) และสุดท้ายคือ เรื่องของการทำงานเป็นทีม นั้น สมาชิก มองว่า คนไทยขาดทักษะเรื่องทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 70.6) ซึ่งในภาพรวมก็สอดคล้อง กับการศึกษาในเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่มองว่าคนไทยยังมีลักษณะของปัจเจกบุคคลในการทำงานในระดับที่มากอยู่ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 7 มีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าคนมีความเป็นปัจเจกโดยเฉพาะเรื่องของความอิสระทางใจเป็นอย่างมาก ลักษณะดังกล่าวก็มักจะแสดงออกเสมอซึ่งเราจะพบว่า คนไทยจะไม่สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มได้ดีมากนัก (เมื่อเทียบกับคนชาติอื่นเมื่อทำงานเป็นทีมก็มีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน)

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ* พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมีทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึง ร้อยละ 53.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิก มองว่า ในการทำงานนั้นคนไทยให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 69.7) รองลงมา คือเรื่องของการยึดหลักการทำงานแบบ รู้รักษาตัวรอดเป็นยอดดี และเรื่องของการละเว้นกฎระเบียบเพื่อตัวเอง ซึ่งพบว่าคนไทยมักจะยึดถือในการทำงานในจำนวนเท่า ๆ กัน (ร้อยละ 58.8) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 ใน 7 คนมีทัศนะไปในทิศทางเดียวกันว่า

คนไทยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติมากในระดับมากอยู่ ดังจะเห็นได้ในการทำงานของคนไทยในแทบทุกองค์การ คนไทยจะให้ความสำคัญกับเรื่องผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นอันดับแรกเสมอ มักจะไม่สนใจเรื่องส่วนรวมและผลกระทบต่อองค์การ

ในด้านของ **ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง** พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมีทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมากถึง ร้อยละ 58.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิกฯ ยังมองว่า คนไทยไม่กล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง และแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยในการทำงาน ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 84.9) รองลงมาคือ การที่คนไทยจะให้ความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด (ร้อยละ 79.0) และสุดท้าย สมาชิกฯ มองว่า คนไทยจะมีวิธีแก้ไขความขัดแย้งโดยการนิ่งเฉย (ร้อยละ 74.0) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ยังเห็นว่า คนไทยนั้นยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมากอยู่ในทุกองค์การ สิ่งแสดงให้เห็นของค่านิยมการทำงานเช่นนี้ คือลักษณะพฤติกรรมแบบประนีประนอม การยอม ๆ กันไป การไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโต้แย้งของคนไทย เป็นต้น เราจะพบพฤติกรรมเหล่านี้เสมอในองค์การแบบไทย ๆ

ในด้านของ **ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม** พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมีทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 49.6) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยังมองว่า คนไทยจะให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการเคารพยกย่องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 82.3) รองลงมา คือ การที่คนไทยมีลักษณะที่พร้อมยอมรับสั่งของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 74.4) และ การมีลักษณะความเชื่อที่ว่าตำแหน่งคือที่มาของอำนาจ (ร้อยละ 54.4) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์จาก 6 ใน 7 ยังเห็นว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับสูงมากในทุกองค์การ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าคนไทยยังมีค่านิยมนี้คือการขึ้นชอบในอำนาจ อยากได้อำนาจ และการยอมรับในอำนาจของคนไทยโดยทั่วไป เช่นหากถามว่าอะไรทำให้งานสำเร็จลุล่วงคนไทยส่วนใหญ่ก็มักจะเน้นเรื่องอำนาจเสมอ (ในทุกองค์การ)

ในด้านของค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกนั้น พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มีทัศนะต่อคนไทยว่า คนไทยนั้นยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกเพียงในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44.5) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ มองว่า คนไทยไม่ชอบงานที่ต้องรับผิดชอบต่อเนื่อง และยาวนาน (เคร่งเครียด) ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 66.4) รองลงมาคือ การมีความเชื่อ อยู่ในใจว่างานเป็นสิ่งที่ไม่ดี (ร้อยละ 41.2) และสุดท้ายคือ การมีลักษณะที่ไม่เหมาะกับงานระยะยาวของคนไทย (ร้อยละ 41.2) ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คนใน 7 คนให้ทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกในระดับมาก คนไทยมักจะแยกเรื่องความสนุกกับงานไม่ออก ดังจะเห็นได้จากเทศกาลต่าง ๆ เมื่ออยู่ในเทศกาล บางองค์การแทบจะไม่ทำงานเลย พนักงานในองค์การจะให้น้ำหนักไปกับเรื่องของกิจกรรมสังสรรค์มากกว่าการทำงาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์บางคนก็มองไม่ใช่เรื่องเสียหายหากแบ่งเรื่องของงานกับความสนุกให้ออก กลับเป็นข้อดีเสียด้วยซ้ำที่จะทำให้ไม่เคร่งเครียดกับงานมากเกินไป

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.9) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า สมาชิกฯ ยังมองว่า คนไทยยึดหลักการการทำงานแบบพอใจในสิ่งที่ตนมี พอใจในสิ่งที่ตนทำ เป็นสำคัญ (ร้อยละ 61.4) รองลงมาคือ เรื่องของการมองว่าคนไทยไม่เหมาะกับงานที่ต้องมีการแข่งขัน (ร้อยละ 41.2) และ สุดท้ายคือ การที่คนไทยยังมีความเชื่อว่ที่บุคคลที่ปรับปรุงพัฒนาตนเองเป็นผู้ไม่รู้จักพอ (ร้อยละ 16.8) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมองว่า คนไทยนั้นยังมีการทำงานที่ยึดติดในเรื่องค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางทั้งในแง่ของทั้งหลักคิด และการปฏิบัติในระดับมาก ลดลงจากอดีตที่พบว่าคนไทยจะขาดความกระตือรือร้นในงาน และความไม่ทะเยอทะยานในงานมาก แต่ปัจจุบันกลับพบว่าคนไทยมีแนวโน้มที่กระตือรือร้นต่องานมากขึ้น มองงานในเชิงบวก สูงกว่าอดีต แต่ถ้าเทียบกับคนชาติอื่น เช่น จีน หรือเวียดนาม คนไทยก็ด้อยกว่า คนในกลุ่มนี้อยู่ดีทั้งในเรื่องของการชวนขวยในการทำงานตลอดเวลา และกระบวนทัศน์มองการทำงาน คนไทยส่วนใหญ่ที่ยังมองงานคือหน้าที่คือสิ่งที่จำเป็นต้องทำเสมอ

### 5.3 ค่านิยมที่ยึดถือในการทำงานของสมาชิกสมาชิกรัฐสภาแห่งชาติ

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือ *ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานะานุกรู* ในระดับมากถึง ร้อยละ 58.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ นั้นเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก (ร้อยละ 89.9) รองลงมา การศึกษามีส่วนสำคัญในการทำงาน (ร้อยละ 86.6) และการเชื่อในระบบอาวุโสในงาน (ร้อยละ 61.6) ส่วนลำดับสุดท้ายที่สมาชิกฯ มีความเชื่อในลำดับค่อนข้างน้อยคือ เรื่องของความอาวุโสในอายุ (ร้อยละ 29.4) ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน มีแนวโน้มที่จะยึดถือ ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานะานุกรูค่อนข้างน้อย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เกือบทั้งหมดนั้น กล่าวว่าจะหากตนเองจะมองคน ก็จะมองที่ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่งมากกว่า การมองจากการศึกษาหรือความอาวุโสทางอายุ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน ให้ความสำคัญเพิ่มเติมว่า นอกจากความสามารถที่มีในงานของบุคคลแล้ว บุคคลยังจำเป็นต้องเป็นคนดี มีจริยธรรมด้วย เป็นสำคัญ

ในส่วนของ *ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว* พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือ ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวในระดับมากถึง ร้อยละ 55.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ยังมีความเชื่อแบบถือพวกพ้อง เพื่อนฝูงในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 95.0) ลำดับถัดมา มองว่าการพยายามสร้างสานสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายระหว่างเพื่อน ผู้ใหญ่ให้มาก เป็นสิ่งสำคัญมากในงาน (ร้อยละ 89.1) นอกจากนี้ สมาชิกฯ ยังเห็นว่า การตอบแทนบุญคุณในงานเป็นสิ่งสำคัญ (ร้อยละ 65.5) สุดท้าย ส่วนใหญ่มองว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงเป็นส่วนสนับสนุนที่ทำให้ทำงานสำเร็จได้ (ร้อยละ 65.5) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 คน มีแนวโน้มที่จะเชื่อตามแนวทางของค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว ส่วนใหญ่มองว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงในงานจะทำให้เกิดประโยชน์ในทางบวกกับการทำงานสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น แต่ทั้งนี้ การถือในเรื่องของพวกพ้องในการทำงาน ควรจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสังคมด้วยจึงจะเหมาะสม โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 1 คนที่มองว่าการมีพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือเครือข่ายไม่ก่อให้เกิดนัยยะสำคัญต่อการทำงานเลย

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล* ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับมากถึง ร้อยละ 56.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ชอบงานที่มีลักษณะอิสระทางความคิดและตัดสินใจ (ร้อยละ 83.2) รองลงมา

สมาชิกฯ จะแสดงออกความเป็นตัวเองในการทำงานเสมอ (ร้อยละ 79.8) ส่วนสองประเด็นสุดท้ายที่สมาชิกฯ ให้ความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (เพียงร้อยละ 22.7 แสดงความเห็นไม่เห็นด้วย ถึงร้อยละ 76.5) ได้แก่ ประเด็นที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าทำงานโดยใช้ความเป็นตัวของตัวเองสูงไม่ต้องปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้เหมาะกับงานที่ทำอยู่ และประเด็นที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าพบว่าการทำงานเป็นทีมไม่สามารถทำงานร่วมกันได้นาน ความเห็นในสองประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับตัวในการทำงาน และเชื่อมั่นในเรื่องของการทำงานเป็นทีมอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด (7 คน) มีแนวโน้มที่จะยึดถือค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกชนในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในเรื่องของการรักอิสระในงาน การไม่ชอบถูกครอบงำและบงการ โดย 2 ใน 7 คน ถึงกับใช้ค่านิยมนี้ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ (อาจารย์, สื่อมวลชน) สิ่งที่คุณให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นร่วมกันอีกประการหนึ่งคือ (ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ) แม้ว่าตนเองจะยึดแนวทางการทำงานแบบปัจเจกชนและอิสระ ในแทบทุกเรื่อง แต่ทั้งนี้ ความอิสระดังกล่าวนั้น จะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและองค์การเสมอ อาจต้องลดระดับลงเมื่อต้องทำงานกับผู้อื่น (รู้จักปรับตัว) เพื่อให้งานสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่สูญเสีย อุดมการณ์ และจุดยืน เรื่องความถูกต้องของตนเองไปด้วย

ในด้านของ ค่านิยมการทำงานแบบแบบเล็งผลปฏิบัติ พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ในระดับมาก (ร้อยละ 51.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมาชิกฯ ส่วนใหญ่ จะเลือกทำงานนั้นเมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นส่งผลดีต่อตนเอง (ร้อยละ 87.4) รองลงมาเลือกทำงานที่ยากและท้าทายก็เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน (ร้อยละ 55.5) ส่วนสองประเด็นสุดท้ายที่สมาชิกฯ ให้ความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (โดยมีเพียงร้อยละ 13.4 และ 12.6 ตามลำดับ) ได้แก่ ประเด็นที่กล่าวว่า การเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และ ประเด็นที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงงานที่ไม่เห็นว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง การเลือกตอบในสองประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่าสมาชิกฯ ส่วนใหญ่ เห็นความสำคัญในการเสียสละเพื่อส่วนรวม และการทำงานเพื่อองค์การในระดับมากอยู่ (สังเกตจากการเลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ของสมาชิกฯ ในสองประเด็นสุดท้าย มีถึงร้อยละ 85.7) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่จะทำเพื่อสังคมส่วนรวมหรือองค์การนั้น จำเป็นต้องให้ตนเองและครอบครัวมีความพร้อมก่อน จึงจะสามารถทุ่มเทให้สังคมและองค์การได้อย่างเต็มที่ ซึ่งก็คือเป็นเรื่องปกติของคนทุกคนที่ต้องยึดถือค่านิยมนี้

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง* พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพในการทำงานเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 97.5) รองลงมา ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานแบบประนีประนอม และเก็บความขัดแย้งนั้นไว้ไม่แสดงนั้นออกมาเป็นหลัก (ร้อยละ 91.6 และ ร้อยละ 54.7) ส่วนประเด็นสุดท้ายที่สมาชิกฯ แสดงความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (โดยมีเพียงร้อยละ 36.1) ได้แก่ ประเด็นที่กล่าวว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านพยายามหาทางหลีกเลี่ยง แสดงให้เห็นว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยังมีลักษณะที่กล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอยู่ (สังเกตจากการเลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ของสมาชิกฯ ประเด็นสุดท้าย มีถึงร้อยละ 63.0) ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่น่ากลัว และยิ่งกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์เช่นกัน บางกรณีก็ต้องใช้การเผชิญหน้าด้วยเหตุและผล บางกรณีก็อาจต้องใช้การประนีประนอมประสานผลประโยชน์ แต่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนที่สุดจะต้องอยู่บนฐานของความถูกต้องและความมีเหตุและผล ของคู่กรณีเป็นสำคัญ โดยจะต้องไม่เก็บความขัดแย้งไว้

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม* 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 กับประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจบัญชาแบบเบ็ดเสร็จในการทำงาน และการยอมรับปฏิบัติตามอำนาจนั้น (เห็นด้วยเพียง ร้อยละ 42.8 และ 29.5 เท่านั้น) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า สมาชิกฯ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด มีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับปานกลางเท่านั้น โดยส่วนใหญ่มองว่าอำนาจนั้นยังมีความสำคัญและจำเป็นกับการทำงานและการสั่งการต่างๆ แต่ไม่ได้หมายความว่าใช้อำนาจจะใช้ได้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะในสังคมไทย (สังคมไทยจะเน้นเรื่องของกษัตริย์ การสร้างการนับถือมากกว่า) ดังนั้นจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน ต่างมีความเห็นพ้องกันว่า การสร้างความชอบธรรม การยอมรับการมีส่วนร่วมต่างหากจะเป็นแนวทางการทำงาน การปฏิบัติงาน อย่างยั่งยืน

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก* พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกในระดับปานกลาง (ร้อยละ 56.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิก ยังเห็นว่ากิจกรรมสร้างสรรค์ในหน่วยงานเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น (ร้อยละ 89.1) รองลงมา สมาชิก มองว่าการทำงานในนั้นไม่ควรมีความเคร่งเครียดเกินไป (ร้อยละ 78.1) ในทางกลับกัน มีสมาชิก กลับไม่เห็นด้วยกับประเด็นเกี่ยวกับความเชื่อที่ว่า คนที่ทำงานหนักตลอดเวลา ถือว่าเป็นคนมีกรรม และการไม่ชอบงานที่มีภาระรับผิดชอบสูง (โดยเห็นด้วยเพียงร้อยละ 11.8 และ 9.3 เท่านั้น) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สมาชิก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน มองว่า ความสนุกในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เป็นสิ่งที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน แต่ที่สำคัญต้องแยกงานกับความสนุกให้ออก ไม่ใช่มุ่งเน้นแต่เรื่องของความสนุกเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 7 คน ให้ความเห็นเพิ่มเติมต่อไปอีกว่า หากสามารถทำให้งานเป็นเรื่องสนุก ทำให้เกิดความรัก ความชอบ ในงานนั้น ๆ มองงานในเชิงบวก เป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้ชีวิต ย่อมจะทำให้เกิดความความสนุก และความสนุกสนานอย่างถาวรได้

ในด้านของ *ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง* พบว่า สมาชิก ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.7) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิก มองว่าการทำงานมากหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดทุกข์ได้ (ร้อยละ 61.3) รองลงมา เชื่อว่าการดำรงตำแหน่งสูงชันนั้นไม่จำเป็นสำหรับชีวิต (ร้อยละ 43.7) ซึ่งในทางกลับกัน สมาชิก ส่วนใหญ่กลับไม่เห็นด้วย เรื่องของความไม่ชวนชวยในงาน และการไม่พัฒนางาน (โดยเห็นด้วยเพียงร้อยละ 26.8 และ ร้อยละ 7.6) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพก็สนับสนุนผลการวิจัยดังกล่าว ด้วย ซึ่งพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ล้วนแล้วแต่มีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ได้แสดงความเชื่อและทัศนคติที่เกี่ยวกับเป้าหมายของชีวิต ในทำนองที่ว่า ต่างก็พอใจกับสถานะ บทบาทหน้าที่ การงานของตนเองเพราะ นับว่าทุกวันนี้ตนเองต่างพอใจในหน้าที่ของตนแล้ว หลักสำคัญคือ ต้องทำวันนี้ให้ดีที่สุดเป็นสิ่งสำคัญ

## 6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายรายค่านิยมการทำงานได้ดังนี้

**6.1 ค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป** จากผลการศึกษาที่พบว่า สมมติฯ มากกว่าครึ่ง มีทัศนะว่าคนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูปอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.7) นั้น ผลวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าในการทำงานนั้นคนไทยยังให้ความสำคัญ กับสิ่งที่ไม่ใช่สาระสำคัญในงานหรือความสามารถของบุคคลที่มีอย่างแท้จริงในงานมากเท่าไรนัก ในการแต่งตั้งหรือพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น คนไทยมักจะให้ความสำคัญกับเรื่องของ การศึกษา วิทยุฒิ หรือประสบการณ์ก่อนเสมอซึ่งเรื่องเหล่านี้อาจไม่สะท้อนถึงความสามารถในงานเลย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและการศึกษาของทั้ง ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506: 11-27) ,อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 158) สุพัตรา สุภาพ (2518: 150) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525: 126) ที่มีเนื้อเดียวกันแม้ภาพรวม สนช.เองจะมองว่าคนไทยยังอยู่ในวังวนในเรื่องดังกล่าวเองเมื่อทำการวัดค่านิยมในการแสดงออกในการทำงานของตัวสมมติฯ เองในเรื่องของค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป ผลการศึกษา ก็ยืนยันยืนยันว่าตัวสมมติฯ เองก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมการทำงานเช่นนี้ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งผลการศึกษาทั้งสองส่วนนี้ก็กลายเป็นเครื่องยืนยันว่าทุกวันนี้การทำงานของคนไทยยังหนีไม่พ้นกับวังวนค่านิยมการทำงานแบบฐานานุรูปเลย ซึ่งอาจส่งผลเสียได้ในระยะยาว หากไม่รีบมีการแก้ไข

**6.2 ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว** จากผลการศึกษา พบว่า สมมติฯ มากกว่าครึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัวในระดับมาก (ร้อยละ 66.4) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2506: 11) อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 2515) สุพัตรา สุภาพ (2518: 149) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535: 25) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดถือค่านิยมแบบถือสัมพันธส่วนตัวในแทบทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องของการทำงานที่เรามักพบเสมอว่า การพิจารณาให้คนเข้าทำงานหรือมอบหมายงาน ผู้ที่รู้จักมักคุ้น ผู้ที่เกี่ยวต้องเป็นญาติ และผู้ที่พวกพ้องผู้มีพระคุณฝากฝังจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรกเสมอ บุคคลที่ไม่คุ้นเคย หรือไม่ใช่พรรคพวกแม้จะมีความสามารถในงานมากเพียงใดก็มักจะได้พิจารณาเพียงในลำดับรองลงเท่านั้น แม้จะมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็ตาม

กฎความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและกฎความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทนจะมาก่อนเสมอสำหรับสังคมไทย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการศึกษาก่อนเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัวของตัวสมาชิกเองจะพบว่า สมาชิกกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55.5) ยังยึดถือค่านิยมนี้อยู่ระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการค้นพบของทั้ง สุนทรื โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 56-113) และ เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2548: 36-45) ที่พบว่า ค่านิยมการทำงานที่แสดงมีอิทธิพลต่อพนักงานในการทำงานในระดับมากที่สุดคือค่านิยมแบบยึดถือพวกพ้องซึ่งจะแสดงออกในแง่ของการเกื้อกูลในเรื่องการแต่งตั้ง การสรรหา การแต่งตั้งและคัดเลือกบุคคลในองค์การเสมอ

**6.3 ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล** จากผลการศึกษา พบว่า สมาชิกเกือบครึ่งยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบถือปัจเจกบุคคลในระดับมาก (ร้อยละ 47.1) ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดและการศึกษาในเชิงประจักษ์ของ Embree (1969: 242) Mole (1978: 77-79) ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (2512: 36) อุดลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 251) สนิท สัมครการ (2545ข: 12) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535: 25) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า ด้วยการที่สังคมไทยเป็นสังคมที่มีโครงสร้างที่ค่อนข้างมีระบบกฎเกณฑ์ที่หละหลวมในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เรื่องเดียวกันบุคคลอาจแสดงลักษณะที่มีความแตกต่างกันได้เสมอแม้จะมีกฎเกณฑ์ขององค์การผูกมัดก็ตาม คนไทยจะมักเน้นเรื่องความคิดความอ่านของตนในการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นเสมอ สภาพโครงสร้างสังคมเช่นนี้ก่อให้เกิดพฤติกรรม ค่านิยมแบบปัจเจกบุคคลแบบไทยในทุกมิติ รวมไปถึงการทำงานด้วย ซึ่งคนไทยก็จะเน้นเรื่องการตอบสนองตัวเองเป็นสำคัญ โดยเฉพาะทางใจ (ego-centrism) จะทำสิ่งที่ตนเห็นดีเห็นชอบสามารถกำหนดวิธีการได้เองมากกว่าจะเน้นความผูกพันกับกลุ่มและสถาบันดังเช่นสังคมตะวันตกเช่นเดียวกันเมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคลของสมาชิกเองจะพบว่า สมาชิกกว่าครึ่ง ก็ยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคลในระดับมากเช่นกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์ของสุนทรื โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 56) ที่พบว่า กลุ่มค่านิยมที่คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือค่านิยมเรื่องของปัจเจกบุคคล การเน้นในเรื่องความเป็นตัวของตัวเองเสมอในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายประเด็นก็จะพบว่า เราก็จะพบลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่า ความปัจเจกชนที่พบในการศึกษาในตัว สมาชิก ก็มีปรากฏในรูปของปัจเจกชนทางใจเสียส่วนมาก

(ทำงานร่วมกับกับคนอื่นได้แต่ห้ามครอบงำ และก้าวร้าวทางความคิด) ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงประจักษ์ของ วิชาญ รังสิวรชณะ (2546: 120-122) ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเทศบาล จ.ราชบุรี ที่พบว่า แม้พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรม ค่านิยมการทำงานที่เน้นไปในทางปัจเจกชนค่อนข้างสูง แต่ส่วนใหญ่ กลับมีความชอบจะทำงานเป็นกลุ่มที่มสูงอยู่เสมอด้วย

**6.4 ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ** ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ ครึ่งหนึ่ง ยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับมาก ถึงร้อยละ 53.8 ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิด อดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515: 149) เอกวิทย์ ณ ถลาง (2535: 12) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539: 41) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2535: 33) สนิท สัมตรการ (2546ก: 79) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า คนไทยจะมีลักษณะที่ไม่ยึดมั่นไม่ยึดถือ ในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นผลหรือไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ส่วนตน แม้เรื่องนั้นจะส่งผลดี ต่อองค์กรหรือสังคมก็ตาม ซึ่งหากพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของค่านิยมเช่นนี้แล้ว อาจจะมีผลดี ต่ออยู่บ้างที่ว่าทำให้คนไทยรู้จักเลือกเฟ้น และรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับงานองค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น แต่ในทางกลับกัน กลับพบว่า การมีความเชื่อ ค่านิยมการทำงาน ในลักษณะดังกล่าวอาจช่วยเป็นการกระตุ้นให้สังคมมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรม การมุ่งประโยชน์แก่ตัวเอง การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest) ในหน่วยงานขึ้นในระยะยาวได้ จึงสมควรอย่างยิ่ง และจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องรีบทำการแก้ไข พฤติกรรม ค่านิยมการทำงานในลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการศึกษา เกี่ยวกับค่านิยม การทำงานนี้ในส่วนตัวของสมาชิกฯ เอง ก็พบเช่นเดียวกันว่า สมาชิกกว่าครึ่งยังยึดถือ ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติในระดับมากอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร โคมิน และ สนิท สัมตรการ (2522: 56) ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่เน้นให้ความสำคัญกับค่านิยม ในกลุ่มที่มุ่งเน้นชีวิตส่วนตัว อันได้แก่ ค่านิยมความสุขในครอบครัว ค่านิยมความสำเร็จในชีวิต ในระดับสูง มากกว่ากลุ่มค่านิยมที่เน้นในเรื่องสังคมโดยรวม (social centered) เสมอ ซึ่งถือเป็น เรื่องเป็นปกติของสังคมไทย

ทั้งนี้หากเราพิจารณาในเชิงลึกต่อไปของข้อคำถามในรายประเด็นก็จะพบว่า แม้สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ยังมีลักษณะที่เล็งผลปฏิบัติต่อตนเองค่อนข้างสูง แต่ภายใต้ลักษณะดังกล่าว สมาชิกส่วนใหญ่

ก็ยังไม่ได้ละเอียดในเรื่องของการเสียสละเพื่อส่วนรวมไปทั้งหมดเลยทีเดียว ซึ่งอาจเป็นเพราะการที่สังคมไทยมักจะคาดหวังว่าหากคนทุกคน (โดยเฉพาะคนที่มีโอกาสทางสังคมดีกว่า เป็นผู้นำผู้บริหาร) จำเป็นต้องเอื้อเพื่อต่อสังคมองค์การด้วย จึงทำให้เรามักจะพบลักษณะสองมิติที่ขัดแย้งกับอยู่ในค่านิยมเช่นนี้เสมอ

**6.5 ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง** ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ กว่าครึ่งยังมีทัศนะว่า คนไทยยึดถือค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและการศึกษาของ Phillips (1965: 145) Piker (1983: 59) สนิท สมัครการ, ทิตยา สุวรรณชฎ และเหลียว บูรฉีกดี (2523: 40) ทิตยา สุวรรณชฎ (2527: 103) Suntree Komin (1990b: 689) อรุณ รักธรรม (2530: 9) ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า ด้วยการที่สังคมไทยเป็นสังคมที่เน้นในเรื่องของความกลมเกลียวทางสังคม การทำกิจกรรมแทบทุกเรื่องของคนไทยนั้น สังคมคาดหวังว่าการปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความราบรื่น (smooth interpersonal relationship) ไม่มีความขัดแย้งหรือการเผชิญหน้า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นคนไทยก็มักจะไม่แสดงออก เน้นในเรื่องของการประนีประนอมต่อปัญหา การปล่อยให้ปัญหาผ่านไป การเฉยเมย (การเก็บอารมณ์) ซึ่ง Phillips (1965: 145) เรียกลักษณะนี้ว่า เป็นหน้ากากทางสังคม "Social Cosmetics" ซึ่งนี่คือลักษณะที่สมาชิกฯ ส่วนใหญ่มองเห็น ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกฯ เองจะพบว่า ส่วนใหญ่ก็นยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธ ส่วนตัวเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น แตกต่างกับผลการศึกษาข้างต้น แต่ก็ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hofstede (1984: 65) ที่พบว่าคนไทยนั้นมีลักษณะของค่านิยมการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และความไม่แน่นอนทางสังคม ในระดับปานกลางๆ เมื่อเทียบกับคนในประเทศอื่นๆ

แต่เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในเชิงลึกของสมาชิกฯ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานนี้จะพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังมีแนวโน้มที่จะเก็บความขัดแย้งไว้อยู่ในใจเสมอ แม้สมาชิกฯ จะตอบคำถามให้ผลในทางที่ว่าไม่กลัวความขัดแย้งแต่เมื่อพิจารณาต่อไปแล้ว ในทางกลับกัน สมาชิกฯ เกือบทุกคนก็ยังมองว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์มากอยู่ด้วยกัน ซึ่งทั้งสองข้อจะมีความขัดแย้งกันอยู่ แต่เมื่อถามถึงความเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องความขัดแย้งนั้น สมาชิกฯ ส่วนใหญ่กลับมีวิธีการแก้ปัญหาต่างกล่าวด้วยการเน้นความประนีประนอมเป็นสำคัญ

ข้อนี้เองเป็นเสมือนข้อยืนยันว่า สมาชิกฯ ยังกลัวความขัดแย้งอยู่ลึก ๆ อยู่แม้จะแสดงออกในแง่ของการกล้าเผชิญหน้าความขัดแย้งก็ตาม

**6.6 ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม** จากผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่งยังมีทัศนะว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mole (1978: 77) เอกวิทย์ ฌ ถลาง (2535: 13) แสง รัตนมงคล (2543: 16) Phillips (1965 อ้างถึงในสนธิ สัมครการ, 2545: 98) Potter (1976: 56) สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525: 25) ที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า ในการทำงาน หรือการปฏิสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ สังคมไทย นั้น คนไทยจะยึดโยงการปฏิบัติงาน การยอมรับ การนับถือบุคคลอยู่กับมิติด้านอำนาจ (authority) เป็นหลักเสมอ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของทั้ง Hofstede (1984: 65) วิชัย รูปขำดี และ สังคม คุณากรสกุล (2544: 35-75) และ สำราญ แสนยศ (2543: 75-84) ที่ผลการวิจัยมีสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า วัฒนธรรม ค่านิยมที่โดดเด่นของการทำงานของคนไทย และส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรมากที่สุดคือ วัฒนธรรม ค่านิยมแบบอำนาจนิยม เมื่อพิจารณา ผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมของตัวสมาชิกฯ เองจะพบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่ง ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับปานกลางเท่านั้น (ไม่เหมือนกับทัศนะที่มีต่อคนไทยในภาพรวม) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ประภัสร์ เมธีพงษ์ชัย (2541: 74-76) เช่นกัน ที่ปรากฏว่า ชนชั้นกลางในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่านิยม วัฒนธรรม แบบอำนาจนิยมอยู่ในระดับกลาง ๆ มีลักษณะของทั้งวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตย และอำนาจนิยม ผสมกลมกลืนกันอยู่ ซึ่งก็เป็นผลมาจากโอกาสทางการศึกษาและโอกาสสังคม ที่ชนชั้นกลางได้รับจึงทำให้คนกลุ่มนี้มีลักษณะแตกต่างจากคนไทยในระดับอื่น (หากเราถือว่า สนช.เป็นชนชั้นกลางและสูง)

อย่างไรก็ดีเป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อวิเคราะห์ลงไปในรายประเด็น เราจะพบว่า สมาชิกฯ จะมีลักษณะค่านิยมการทำงานในสองมิติที่ขัดแย้งกันอยู่คือมีทั้งค่านิยมที่เชื่อในอำนาจและประชาธิปไตยไปพร้อม ๆ กัน (หากพิจารณาในประเด็นย่อยจากข้อคำถาม) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2532: 81) ที่กล่าวว่าสังคมที่อยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน (transitional period) จากสังคมเดิม (อำนาจนิยม) ไปสู่สังคมสมัยใหม่ (ประชาธิปไตย) นั้น จะพบว่าบุคคลที่อยู่ในสังคมดังกล่าว จะถูกหล่อหลอมให้มีค่านิยมแบบผสมผสาน เราจึงมักจะพบพฤติกรรม

ทั้งแบบอำนาจนิยม และ ประชาธิปไตยในบุคคลคนเดียว เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องที่คาดเดาไม่ได้ เช่น คน ๆ หนึ่ง อาจมีความคิดที่เห็นในเรื่องประชาธิปไตย เห็นเรื่องการมีส่วนร่วมการตัดสินใจร่วมกันของคนในองค์กร แต่พฤติกรรมแสดงออกของเขาอาจเป็นไปในลักษณะอำนาจนิยม พยายามเข้าไปครอบงำบุคคลอื่นให้ทำตามคำสั่งของตนเอง ซึ่งกระบวนการนี้อาจเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาและสร้างอัตลักษณ์ของบุคคลต่อไปก็ได้ จึงทำให้สมาชิกฯ มีลักษณะค่านิยมดังกล่าว

**6.7 ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก** ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่งหนึ่ง นั้นมีทัศนะว่า คนไทยยึดค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกเพียงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายประเด็น ก็พบว่าสมาชิกฯ ส่วนใหญ่มองว่าคนไทยเริ่มมีความเชื่อต่องานในเชิงบวกมากขึ้น (ไม่มองว่างานนั้นเป็นเรื่องของกรรม) และยังเชื่อต่อไปอีกว่าคนไทยนั้นก็มีลักษณะที่เอาจริงเอาจังต่องานมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์ของ สุนทรีย์ โคมิน และสนิท สัมครการ (2522: 56-113) ที่ปรากฏผลว่า คนไทยปัจจุบันให้ความสำคัญกับค่านิยมรักสนุก ลดลงจากที่คนไทยจากที่เคยได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ในทำนองที่ว่า คนไทยเป็นคนที่ไม่จริงจัง ต่อการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลจากสาเหตุที่สำคัญ จากการที่สภาพแวดล้อมทางสังคมและงาน เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตค่อนข้างมาก จึงทำให้คนไทยต้อง กลายเป็นคนที่มีความเอาจริงเอาจังมากขึ้น ค่านิยมความรักสนุกจึงต้องลดลงเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสังคม และองค์กรมากขึ้น ซึ่งหากพิจารณาถึงผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก ที่พบในตัวอย่างสมาชิกฯ นั้นก็จะพบว่า สมาชิกฯ กว่าครึ่ง นั้นยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุกเพียงระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเชิงประจักษ์ของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 123-128) ที่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อว่างานและความสนุก เป็นสิ่งที่ทำร่วมกันได้ คนไทยส่วนใหญ่ไม่ชอบงานที่ต้องเคร่งเครียด และรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา ผลที่ขัดแย้งกันเช่นนี้อาจเป็นผลอันเนื่องมาจากด้วยตำแหน่งบทบาท หน้าที่การงานของสมาชิกฯ ที่ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความจริงจัง ต่องานค่อนข้างมากจำเป็นที่สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ต้องมีความจริงจังในงานสูงขึ้น ต้องแสดงบทบาท หน้าที่ของตนอย่างชัดเจน จึงทำให้การแสดงออกค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกของกลุ่มสมาชิกฯ จึงน้อยกว่าคนไทยในกลุ่มและสาขาอาชีพอื่น ๆ เป็นต้น

**6.8 ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง** ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่งยังมีทัศนคติว่า คนไทยนั้นยึดค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับข้อค้นพบและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Phillips (1969:) อุดุลย์ วิเชียรเจริญ (2515:37) Boonsanang Punyodayan (1969: 100) ที่เคยพบว่า คนไทยนั้นมีลักษณะการทำงานที่ยึดถือหลักการการทำงานแบบทางสายกลางในระดับสูง โดยหลักการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องความสันโดษในการทำงาน การรู้จักพอใจในอำนาจหน้าที่ (ไม่เน้นเรื่องการแข่งขัน) เป็นหลักสำคัญ ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ สนิท สัมครการ (2545ก: 45) มองว่า เป็นผลมาจากการที่สังคมไทยเริ่มนั้นมีเปลี่ยนแปลง โครงสร้างสังคม และองค์กร (จากอดีต) โดยเริ่มหันมาเน้นในเรื่องของแนวคิดแบบตะวันตก สนใจในเรื่องของการแข่งขันและผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น จึงเป็นผลให้ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของคนไทยนั้นเริ่มลดลงตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไปด้วย หากพิจารณาผลการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางของตัวสมาชิกฯ เองจะพบว่า สมาชิกฯ เกือบครึ่ง (ร้อยละ 48.7) ยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรী โคมิน และ สนิท สัมครการ (2522: 56-113) ที่ทำการศึกษารื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย ที่พบว่า กลุ่มนักธุรกิจ (ผู้มีเชื้อสายจีน) และชนชั้นนำส่วนใหญ่ (ผู้เป็นข้าราชการ มีรายได้สูง) นั้นจะให้ความสำคัญกับค่านิยมแบบทางสายกลาง อยู่ในระดับปานกลางหรือต่ำ (ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมความทะเยอทะยาน การทำงานหนัก ในลำดับที่สูงกว่าคนไทยโดยทั่วไป)

## 7. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะบางประการต่อไปนี้

7.1 เนื่องจากการศึกษานี้มีข้อจำกัดที่สำคัญคือ การพยายามที่จะศึกษาค่านิยมการทำงานถึง 8 ค่านิยม และด้วยการใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทางไปรษณีย์ จึงทำให้ต้องจำกัดข้อคำถามให้น้อยลงเพื่อเพิ่มความร่วมมือในการตอบ ซึ่งเป็นผลให้การถามคำถามในแต่ละค่านิยมการทำงานถามได้เพียง 3-5 คำถามเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าไม่น่าจะครอบคลุม

เนื้อหาได้พอเพียง เพราะฉะนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรจะต้องจำกัดค่านิยมให้น้อยลง และใช้คำถามในการวัดแต่ละให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

7.2 ในการศึกษาค้างนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะประชากรกลุ่มพิเศษคือ กลุ่มผู้นำที่มีลักษณะที่อยู่ในแวดวงข้าราชการ (bureaucrats) เสียส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะขยายการศึกษาไปยังกลุ่มผู้นำในกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มผู้นำทางเศรษฐกิจ สังคม และคนไทยธรรมดาหรือชาวบ้านโดยเฉพาะผู้ที่อาศัยในชนบทซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ

7.3 สิ่งหนึ่งที่งานวิจัยเรื่องนี้ให้น้ำหนักความสำคัญค่อนข้างน้อย คือเรื่องของการหาปัจจัยเชิงเหตุในการอธิบายสาเหตุที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำงาน (งานวิจัยเรื่องนี้ทำการศึกษาเฉพาะตัวแปรส่วนบุคคล) ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป ผู้วิจัยจึงควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมการทำงานของบุคคลอย่างแท้จริงด้วย (ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อม การขัดเกลาทางสังคม แรงจูงใจของบุคคล ระบบการให้รางวัลขององค์กร โครงสร้างองค์การ ลักษณะผู้นำ เป็นต้น ฯลฯ) ซึ่งการทราบถึงปัจจัยในส่วนนี้ จะเป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุง ปรับใช้ ในการแก้ไขและปลูกฝังค่านิยมการทำงานที่เหมาะสมกับองค์การและสังคมแบบไทยได้ต่อไป

7.4 ผลจากการวิจัยพบว่า ในแต่ละค่านิยมการทำงาน จะมีลักษณะของความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล และมีความสอดคล้องกันค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งหากมีการวิจัยในอนาคต ผู้ศึกษาจึงควรจะต้องทำการศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในแต่ละค่านิยมการทำงานที่พบในตัวบุคคลด้วย เพราะการศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ดังกล่าวย่อมจะทำให้เข้าใจถึงรากฐาน ที่มาของระบบค่านิยมในการทำงาน และสามารถช่วยจัด จำแนก ระบบค่านิยมการทำงานที่มีความสอดคล้องได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการช่วยปรับปรุงแก้ไข หรือลดค่านิยมการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ค่านิยมการทำงานหนึ่งอาจเป็นผลมาจากค่านิยมการทำงานหนึ่ง) อันไม่พึงประสงค์ออกจากองค์กรได้ในอนาคต

**เอกสารอ้างอิง**

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539. *สังคมทुरुชน: ยุทธศาสตร์ความล่มสลายของสังคม*. กรุงเทพมหานคร: ซัคเซสมีเดีย.
- เฉลียว บุรีภักดี. 2529. *วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย*. เอกสารประมวลบทความวิชาการ เรื่องการศึกษาและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา สุวรรณะชญ. 2527. *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทศนี้อยู่ ทองสว่าง. 2537. *สังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เทพฤทธิ์ วิชญศิริ. 2548. *องค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับกลางชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. 2532. *เชิงอรรถสังคมไทยในสายตานักวิเคราะห์*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- นิสดารัก เวชยานนท์. 2543. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นืออน กลิ่นรัตน์. 2526. *ค่านิยมและระบบค่านิยมของอาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. 2512. *สถาบันทางสังคมครอบครัวในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2531. *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พอดเตอร์, เจ. 2526. *โครงสร้างสังคมชาวนาไทย*. แปลโดย นฤจร อธิจิระจรัส. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## เอกสารอ้างอิง

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2548 ข. การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและการสุ่มตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ไพฑูริย์ เครือแก้ว. 2506. ลักษณะสังคมไทยและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์เกื้อกูล.
- ไพฑูริย์ เครือแก้ว. 2518. ลักษณะสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2548. วัฒนธรรมการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โครงการดุขฎีบัณฑิตทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลิขิต ธีรเวคิน. 2548ก. คนไทยในอุดมคติ. กรุงเทพมหานคร: แม็ค.
- ลิขิต ธีรเวคิน. 2548ข. วัฒนธรรมอภิบาลกับสังคมไทย. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จริยา คิวะศรียานนท์ และ ทวีวัฒน์ ปุณศรีวิวัฒน์. 2523. บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของคนไทยในทรรณะของชาวตะวันตกสมัยอยุธยา พ.ศ. 2475. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิชัย รูปชาติ และ สังคม คุณคณาการสกุล. 2544. วัฒนธรรมและค่านิยมไทยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพัฒนาสังคม.
- วิชาญ รังสิวรรณะ. 2546. วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช วิรัชนิการรณ. 2535. ค่านิยมของข้าราชการไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชนบท: สาเหตุและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สนิท สัมครการ. 2510. "ทัศนคติของชาวแม่ปึงเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ของรัฐ." วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 7 (กรกฎาคม): 1-19.
- สนิท สัมครการ. 2522. วัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 19 (กรกฎาคม): 419-439.

**เอกสารอ้างอิง**

- สนิท สมัครการ, ชิตยา สุวรรณชญ และ เฉลียว บุรีภักดี. 2523. *สังคมและวัฒนธรรมไทย: ข้อสังเกตในการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สนิท สมัครการ. 2535. *วิวัฒนาการทางวัฒนธรรมของสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- สนิท สมัครการ. 2539. *ความเชื่อและศาสนาในสังคมไทยวิเคราะห์เชิงสังคม - มานุษยวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมบัติ อารังธวงค์. 2536. *วัฒนธรรมทางการเมืองของชนชั้นกลางไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2525. *สังคมไทย แนวทางวิจัยและพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิตยา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546. *สังคมวิทยาในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทรী โคมิน และ สนิท สมัครการ. 2522. *รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา)
- สุพัตร สุภาพ. 2518. *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุมานีการ์ จันท์บรรเจิด. 2524. *การศึกษาค่านิยมทางสังคมของนักเรียนชั้น ป.6 ในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดุลย์ วิเชียรเจริญ. 2515. "ค่านิยมในสังคมไทย." *วารสารธรรมศาสตร์*. 1 (มิถุนายน): 138-164.
- อรดา ศุภทรัพย์. 2536. *วัฒนธรรมการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและลูกจ้างเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## เอกสารอ้างอิง

- อ้อมเดือน สดมณี และ เพ็ญแข ประจบปัจจนึก. 2529. *ค่านิยมของชาวชนบทไทย: ค่านิยมทางวัตถุ กับค่านิยมทางระเบียบประเพณี*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรุณ รัชธรรม. 2530. "ค่านิยมบางอย่างกับการพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง." *นิตยสาร ท้องถิ่น*. 7 (กรกฎาคม): 12-23.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2534. *วิเคราะห์เอกลักษณ์ไทยในกระแสความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- เอ็มบลี, จอห์น เอฟ. 2525. *ประเทศไทย-ระบบโครงสร้างสังคมอย่างหลวม ๆ*. แปลจาก Thailand: A loosely Structured Social System โดย ฟ่องพรรณ มณีรัตน์. กรุงเทพมหานคร: แผนกอิสระสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ayal, Eliezer B. 1978. *The Study of Thailand: Analysis of Knowledge, Approaches and Prospects in Anthropology, Art history, Economic, History and Political Science*. Athens, Ohio University: Center For International Studies, Ohio University.
- Benedict, Ruth. 1952. *Thai Culture and Behavior: An Unpublished War-Time Study Dated September, 1943*. New York: Southeast Asia Program, Dept of Far Eastern Studies, Cornell University.
- Bennett, L.E. 1999. *The Relationship between Gender and Work Value across Occupation Level and Age (Job Descriptive Index)*. Dissertation Abstracts Online. Available from DAO. (Retrieved April 12, 2006).
- Boonsanong Punyodyana. 1969. "Social Structure, Social System and Two Levels of Analysis: A Thai View." Pp. 77 - 105 in *Loosely Structure Social System: Thailand in Comparative perspective*, eds. Hans-Dieter Evers. New Haven: Southeast Asia Studies Yale University.

**References**

- Embree, John F. 1969. "Thailand - A Loosely Structured Social System." Pp. 3-15 in *Loosely Structured Social System: Thailand Comparative Perspective*. Hans-Dieter Evers, eds. New Haven: Southeast Asia Studies Yale University.
- England, G.W. 1975. *The Manager and His Values: an International Perspective from the United States, Japan, Korea, India, and Australia*. Cambridge, Mass: Ballinger.
- Gannon, Martin J. 2004. *Understanding Global Cultures Metaphorical Journeys Through 28 Nations, Cluster of Nations, and Continents*. 3<sup>rd</sup> ed. Thousand Oaks. California: Sage Publications.
- George, J.M. and Jones, G.R. 1999. *Understanding and Managing Organization Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Addison-Wesley.
- Hanks, Lucian. 1962. "Merit and Power in Thai Social Order." *American Anthropologist* 64, (6): 1247 - 1261.
- Hank, L.M. and Phillips, H.P. 1961. "A Young Thai from the Countryside." Pp. 634-656 in *Studying Personality Cross-Culturally*, ed. B. Kaplan. New York: Harper and Row.
- Hofstede. Gret H. 1984. *Culture's Consequences, International Differences in Work-Related Values*. New burry Parry, California: Sage Publication.
- Jacobs. Norman. 1971. *Modernization Without Development: Thailand as an Asian Case Study*. New York: Praeger.
- Knoop, R. 1994. "Work Vale and Job Satisfaction." *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128 (November). Available from ABI/INFROM. (cite 12 December 2005).
- Krai Yudht Dhiratayakinant, ed. 1975. *Thailand - Profile 1975*. Bangkok: Four Aces.

---

**References**

- Moore, Frank J. 1974. *Thailand: Its People Its Society Its Culture*. New Haven: Hraf press.
- Mole, Robert L. 1978. *Thai Values and Behavior Pattern*. Tokyo: Charles E Tuttle.
- Mulder, Niels. 1977. "Interpreting Thai Behavior: Reflecting on Presentation and Power." *The Journal of Development Administration*. 4 (October): 614 - 648.
- Phillips, Herbert. 1965. *Thai Peasant Personality*. Berkeley: University of California.
- Piker, Steven. 1983. *A Peasant Community in Changing Thailand*. Anthropology Research Paper. Arizona State University.
- Potter, Jack M. 1976. *Thai Peasant Social Structure*. Chicago: University of Chicago Press.
- Riggs, Fred W. 1961. "A Model for study of Thai Society." *Thai Journal of Public Administration*. 1 (April): 35 - 39.
- Rokeach, M. 1977. *The Nature of Human Values*. New York: Holt, Rinchart and Winston.
- Sharp, Lauriston and Rapaport, Susan. 1966. *Stability and Change in Thai Culture: Note on a Conference Held at Burg Wartenstein August, 1959*. Ithaca: Department of Anthropology and Southeast Asia Program, Cornell University.
- Steers, R.M. 1977. *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing Company.
- Suntaree Komin. 1990. *The Psychology of the Thai People Values and Behavioral Patterns*. Bangkok: Research Center. Nation Institute of Development Administration.

---

**References**

- Super, D.E. 1970. *Manual Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Thiravet Pramuanratkarn. 1977. "A Note on Structural Aspects in The Study of Thai Society." *The Journal of Social Sciences* 2, (April ): 89-105.
- Wellack, S., Goodale, J., Witjing, J., and Smith, P. 1971. "Development of The Surver of Work Values." *Journal of Applied Psychology* 53: 331-338.
- Wit, Danial. 1968. *Thailand: Another Vietnam?*. New York: Charles Scribner's Son.

